

## Stellungnahme der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

zu den Vorlagen

Gesetzentwurf der Bundesregierung  
**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts**  
- Drucksache 16/10117 -

Antrag der Fraktion der FDP  
**Novellierung des Vergaberechts für Bürokratieabbau nutzen –  
Bundesweit einheitliches Präqualifizierungssystem für Leistungen einführen**  
- Drucksache 16/9092 -

Antrag der Fraktion DIE LINKE.  
**Bei öffentlichen Aufträgen sozialökologische Anliegen und Tariftreue durchsetzen**  
- Drucksache 16/6930 -

Antrag der Fraktion DIE LINKE.  
**Tariftreue europarechtlich absichern**  
- Drucksache 16/9636 -

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
**Ökoeffiziente Beschaffung auf Bundesebene durchsetzen**  
- Drucksache 16/6791 -

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
**Vergaberecht reformieren – Rechtssicherheit schaffen –  
Eckpunkte für die Reform des Vergaberechts**  
- Drucksache 16/8810 -

## Zusammenfassung:

- 1) Die IG BAU regt an, eine **Tariftreue-Regelung** im Vergaberecht zu verankern. Dies könnte durch ein separates Gesetz oder in § 97 Abs. 4 GWB geschehen. Eine – wenn auch eingeschränkte – Tariftreue-Regelung ist auch nach dem „Rüffert-Urteil“ des EuGH möglich und sinnvoll. Möglich ist eine Regelung, die bei der Ausführung öffentlicher Aufträge die Einhaltung aller international zwingenden tarifvertraglichen und gesetzlichen Normen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen (u.a. Urlaubsbedingungen, Beiträge zu Urlaubskassen) verlangt. Sinnvoll ist eine solche Regelung, auch wenn damit faktisch nur die Einhaltung von – ohnehin gültigen und gemäß § 97 Abs. 4 GWB zur Zuverlässigkeit zählenden (siehe S. 9 der Gesetzesbegründung) – gesetzlichen Bestimmungen gefordert würde. Mit einer solchen Regelung würden die öffentlichen Auftraggeber verpflichtet werden, die Einhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen für von ihnen vergebene Aufträge zusätzlich zu kontrollieren und durch Vertragsstrafen bzw. -kündigungen zu ahnden. Hier besteht aktuell ein Kontroll- und Vollzugsdefizit in einem erheblichen Ausmaß.
- 2) Die IG BAU schlägt vor, die Anregung des Bundesrates aufzugreifen und im Gesetzentwurf die Einrichtung eines **Korruptionsregisters** vorzusehen, z. B. durch Aufnahme einer entsprechenden Vorschrift in das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Ein solches Korruptionsregister ist sinnvoll, weil es die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten ergänzt und durch größtmögliche Transparenz die konsequentere Bekämpfung z. B. von Korruption und anderer schwerer Verfehlungen erleichtert.
- 3) Die IG BAU begrüßt die im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen zur **Fach- und Teillosvergabe**. Eine Vergabe in Fach- und Teillosen führt unserer Erfahrung nach dazu, dass Auftragnehmer weniger oft auf Subunternehmer zurückgreifen, dadurch die Transparenz bei der Auftragsausführung erhöht wird und Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung zurückgedrängt wird.
- 4) Die IG BAU fordert sicherzustellen, dass **soziale Kriterien** bei der Vergabe angemessen berücksichtigt werden. Hierzu sind entsprechende Klarstellungen im GWB vorzunehmen, die auch Regelungen zur Kontrolle und Sanktionierung vorsehen.



- 5) Die IG BAU begrüßt den Vorschlag, bundesweit ein Präqualifizierungssystem auch für Leistungen einzuführen. Sie verweist in diesem Zusammenhang auf die Erfahrungen, die mit einem entsprechenden System in der Bauwirtschaft gemacht werden.

## I. Allgemeines

Die Bundesregierung sollte bei der jetzt anstehenden Modernisierung des Vergaberechts eine umfassende Lösung anstreben, die ihrer eigenen Zielsetzung auch gerecht werden muss. In der Begründung des Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts heißt es auf Seite 3 unter Zielsetzung:

*„Das deutsche Vergaberecht soll modernisiert werden und eine transparentere und mittelstandsfreundlichere Ausgestaltung erhalten. ... Dabei ist darauf zu achten, dass die Verfahren einfacher und anwenderfreundlicher und nicht komplizierter und bürokratischer werden“.*

Dieses Ziel wird mit dem vorgelegten Entwurf nicht erreicht. Insbesondere wäre es dringend geboten, ein Bundesgesetz zu schaffen, mit dem Transparenz für alle föderalen Strukturen gewährleistet wird.

Es sei in diesem Zusammenhang wiederholt darauf hingewiesen, dass öffentliche Investitionen in Deutschland etwa 13 Prozent des Bruttoinlandsproduktes ausmachen und somit ein Volumen von rund 300 Mrd. Euro pro Jahr bedeuten. Insbesondere mittelstandsfreundlich wäre es, wenn der Wettbewerb unter Wettbewerbern gerade nicht über die Lohnhöhe, sondern über andere Merkmale wie Qualität der Produkte oder der Dienstleistungen geführt wird. Davon profitiert insbesondere der Mittelstand, aber auch der Standort Deutschland insgesamt, da z. B. Innovationen und die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben gefördert werden.

Mit dem vorliegenden Vorhaben erfolgt nicht der richtige Ansatz einer Rahmengesetzgebung des Vergaberechts des Bundes, aus der zwangsläufig die Länder zu entsprechenden Schritten verpflichtet und veranlasst werden. Noch nicht einmal für die Auftragsvergabe des Bundes wird eine zwingende Vergabe nach sozialen Kriterien, wie der Tariftreue, vorgeschlagen. Nur durch eine flächendeckende Regelung aber lässt sich Rechtssicherheit und Transparenz herstellen. Es bedarf eines politischen Umdenkens, dass öffentliche Aufträge aus Steuermitteln finanziert werden und die Zahlenden dieser Steuern einen Anspruch haben, dass der Staat seine Vorbildfunktion auf allen Ebenen wahrnimmt und nicht elementare, gesellschaftliche und soziale Ziele unter Gesichtspunkten einer kurzfristigen fiskalischen Betrachtung außer Acht lässt.

Auch wenn nach der jüngsten Entscheidung des EuGH vom 03.04.2008 – Rs. C-346/06 – Ruffert in der Konsequenz nur noch bestimmte Tarifverträge, die die Anforderungen der EU-Entsenderichtlinie erfül-

len, im Rahmen einer Tariftreuerklärung verlangt werden können, sollte wenigstens dies verbindlich geregelt werden. Zudem sollten Bund und Länder daran interessiert sein, auf europäischer Ebene eine Klarstellung der Anforderungen zu erreichen, um den sozialpolitisch erwünschten Arbeitnehmerschutz zu erhalten. Schließlich dürfen diese Standards in Deutschland nicht nach unten gezogen werden. Zudem wären jährliche Vergabeberichte des Bundes und der Länder sinnvoll, die auch auf entsprechender Evaluation basieren sollten. Der Gesetzgeber hat zu regeln, dass die Regelung ein solches Gesetz mit entsprechendem Handeln umsetzt, indem er die Kontrollen wirkungsvoll anlegt und auch Sanktionen vorsieht.

Die Bundesregierung sollte sich bei diesem Gesetz im Einklang mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11.07.2006 (1 BvL 4/00, BVerfGE 116, 202, insbes. 223) zum Berliner Vergabegesetz von dem Gedanken leiten lassen, dass mit Lohndumping und der Ausweitung des Niedriglohnssektors die wirtschaftliche und soziale Stabilität in Deutschland bedroht wird. Tariftreuerregelungen im Bund und in den Bundesländern bieten entsprechende Sicherheit für Betriebe und Beschäftigte.

Zu ausgewählten Aspekten des Gesetzentwurfs finden sich im Folgenden ausführlichere Anmerkungen. Dabei kann diese Kommentierung nicht umfassend und abschließend sein, auch weil die IG BAU die Bitte um Stellungnahme erst am 6.10.2008 erreicht hat.

## **II. Entlohnungs-Mindeststandards bei öffentlichen Aufträgen durch ergänzende Tariftreuerregel sicherstellen**

### **a) Argumente für eine bundesweite Tariftreuerregelung**

Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts in seiner Entscheidung vom 11.07.2006 (1 BvL 4/00, BVerfGE 116, 202, insbes. 223) zum Berliner Vergabegesetz hinzuweisen. Die in diesem Urteil hervorgehobenen und verfassungsrechtlich gebilligten Ziele eines Landesvergabegesetzes ließen sich analog auch für eine bundesgesetzliche Regelung anführen. Zu diesen Zielen zählt die Verhinderung eines Verdrängungswettbewerbes über die Lohnkosten, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der Schutz von tarifgebundener Beschäftigung, die Erhaltung von gesellschaftlich wünschenswerten Arbeitsbedingungen und sozialen Standards, die Entlastung der Systeme der sozialen Sicherung und der Schutz des Tarifvertragssystems.

Für eine bundesgesetzliche Regelung spricht darüber hinaus insbesondere, dass in einer Vielzahl von Ländern gesetzliche Tariftreue-Regelungen gelten, die jedoch im Detail unterschiedlich gestaltet sind. Dies führt zu unterschiedlichen Praktiken der Rechtsanwendung in den einzelnen Ländern. Eine bundeseinheitliche Regelung führt gegenüber unterschiedlichen Landesregelungen zu mehr Transparenz für die Bieter und erleichtert wegen einheitlicher Anforderungen die Angebotserstellung insbesondere für alle Firmen, die – wie regelmäßig – bundeslandübergreifend tätig sind. Eine bundeseinheitliche Regelung ist zudem sinnvoll, da hierdurch auch die Kommunen als quantitativ bedeutendste öffentliche Auftraggeber voll einbezogen sind.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 1 (bürgerliches Recht), Nr. 11 (Recht der Wirtschaft), Nr. 12 (Arbeitsrecht), Nr. 16 (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung) und aus Artikel 109 Abs. 3 Grundgesetz. Wegen des gesamtstaatlichen Interesses an einheitlichen Wettbewerbsbedingungen besteht ein Bedürfnis nach einer bundesgesetzlichen Regelung (Artikel 72 Abs. 2 Grundgesetz). Angesichts zahlreicher unterschiedlicher landesgesetzlicher Regelungen kann nur durch eine abschließende bundesgesetzliche Regelung die notwendige Rechtssicherheit und -klarheit hinsichtlich des Umfangs und der Reichweite von Tariftreuepflichten bei öffentlichen Aufträgen gewährleistet werden.

Der vorliegende Gesetzentwurf nutzt leider nicht die Möglichkeiten des Bundesgesetzgebers, die bestehen, um die tarifliche Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen bundesweit so weit wie möglich sicherzustellen. Dies gilt auch, wenn das Urteil des EuGH vom 03.04.2008 – Rs. C-346/06 – Ruffert berücksichtigt wird.

#### **b) Konsequenzen des „Ruffert“-Urteils des EuGH**

Geht man davon aus, dass dieses Urteil in vollem Umfang und analog der landesrechtlichen Argumentation in einer bundesrechtlichen Tariftreuregelung Berücksichtigung finden soll, obwohl es juristisch höchst fragwürdig begründet ist, weil in diesem Urteil u.a. jegliche Erwägung dazu fehlt,

- warum die Entsende-RL (RL 96/71/EG) und Art. 49 EG-Vertrag (EG) auf den zur Entscheidung anstehenden Sachverhalt Anwendung finden, obwohl allein über das polnische Subunternehmen der deutschen Auftragnehmerin ein grenzüberschreitender Sachverhalt „konstruierbar“ war, jedoch Polen erst

ab 01.05.2004 – also nach der Vergabeentscheidung - der EU beigetreten ist und seither die Dienstleistungsfreiheit für das Baugewerbe aufgrund des Beitrittsvertrages mit Polen keine Anwendung findet,

- warum eine das internationale Arbeitsrecht der EU koordinierende Richtlinie wie die Entsende-RL Anwendung finden soll, obwohl es sich bei § 3 des niedersächsischen LVergabeG um eine vergaberechtliche und nicht um eine arbeitsrechtliche Norm handelt (siehe zu dieser folgenreichen Unterscheidung auch BVerfG vom 11.07.2006 – 1 BvL 4/00 -, BVerfGE 116, 202), mit der der Landesgesetzgeber nicht die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer seiner Auftragnehmer regelt – kein Arbeitnehmer kann unter Berufung auf diese gesetzliche Vergabebedingung Lohnansprüche geltend machen -, sondern die Bedingungen festschreibt, unter denen er als Auftraggeber Aufträge (hier: Werkverträge) vergeben will,

- warum nicht die Rechtsprechung des EuGH zur Zulässigkeit sozialer Zuschlagskriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Urteile vom 20.09.1988 – Rs. 31/87 – Beentjes, Slg. 1988, 4635, und vom 26.09.2000 – Rs. C-225/98 – Kommission/Frankreich „Pas de Calais“, Slg. 2000, I-7445; vgl. dazu Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 20.09.2007 in der Rs. C-346/06 – Ruffert, Rn. 132 ff.) Anwendung finden,

- warum die Mitgliedstaaten entgegen Erwägungsgrund Nr. 12 und Art. 3 Abs. 7 der Entsende-RL, falls diese überhaupt Anwendung findet (s.o.), gehindert sein sollen, auch von Arbeitgebern entsandter Arbeitnehmer die Anwendung günstigerer Arbeitsbedingungen als nach Art. 3 Abs. 1 bis 6 Entsende-RL (sowie dem nationalen Umsetzungsgesetz, hier also § 1 AEntG) zu verlangen,

- dass im vorliegenden Sachverhalt (Fall Ruffert) die aufgeworfenen Rechtsfragen sich nicht stellen, weil der polnische Nachunternehmer PKZ seinen Arbeitnehmern nur 46,57% des gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 AEntG i.V.m. der Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe vom 13.12.2003 international zwingenden Mindestlohnes nach dem seit 01.11.2003 gültigen TV Mindestlohn vom 29.10.2003 gezahlt hat, also auf jeden Fall gegen einen auch nach der Entsende-RL und Art. 49 EG europarechtskonformen Tarifvertrag des Baugewerbes verstoßen hat,

und zudem der Gesetzgeber nicht den Standpunkt einnehmen will, § 3 niedersächsisches LVergabeG und vergleichbare Tarifreuenormen seien deshalb europarechtskonform, weil diese Normen (auch) dem europarechtlich als Rechtfertigung einer Beeinträchtigung der Dienstleistungsfreiheit anerkannten (EuGH, Urteil vom 16.05.2006 – Rs. C-372-04 – Watts, Slg. 2006. I-4325, Rn. 103 m.w.N.) Zweck der



finanziellen Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme dienen (so auch BVerfG vom 11.07.2006 – 1 BvL 4/00 -, BVerfGE 116, 202/223 zum Berliner Vergabegesetz und BayVerfGH vom 20.06.2008 – 14-VII-00 – unter V.1.c.aa zum Bayerischen Bauaufträge-Vergabegesetz) und dieser Rechtfertigungsgrund lediglich mangels ausreichenden Vortrages in der Rs. Rüffert vom EuGH nicht habe gewürdigt werden können (vgl. EuGH, Rs. Rüffert, Rn. 42),

so ist zu fragen, welche Tariftreueregelung danach noch europarechtlich zulässig wäre.

Zunächst einmal wird man sagen müssen, dass eine Tariftreueregelung europarechtlich in vollem Umfang – also sowohl für die in Bezug genommenen nicht allgemeinverbindlichen Lohntarifverträge des Baugewerbes, die die Lohngruppen oberhalb der Mindestlohngruppen als auch für die ebenfalls in Bezug genommenen Mindestlohn-Tarifverträge - zulässig bleibt, solange sie nicht auf grenzüberschreitende Fälle unter Beteiligung von Unternehmen aus anderen EU-Mitgliedstaaten angewandt würde. An einer solchen „differenzierten“ vollen Geltung nur für Inlandssachverhalte, wohingegen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten mit Beteiligung von Unternehmen aus anderen EU-Mitgliedstaaten lediglich die Einhaltung der Löhne nach dem jeweiligen TV Mindestlohn verlangt werden könnte, können aber weder die Bundesrepublik Deutschland noch die Bauwirtschaft noch die inländischen Arbeitnehmer ein Interesse haben, da eine solche Norm bzw. Normanwendung die Einschaltung ausländischer Auftragnehmer bzw. Nachunternehmer nachhaltig befördern würde.

Was politisch bleibt, ist damit eine Tariftreueregelung, die für die in Bezug genommenen Normen über Arbeitsbedingungen verlangt, dass sie die Kriterien des Art. 3 Abs. 1 Entsende-RL erfüllen. Dazu gehören nicht – jedenfalls nach der im Urteil in der Rs. Rüffert niedergelegten Auffassung des EuGH – allgemeinverbindliche Lohntarifverträge, die lediglich einen begrenzten räumlichen Geltungsbereich haben. Dies macht folgende Überlegung deutlich: Die Allgemeinverbindlicherklärung erweitert die Geltung eines Tarifvertrages lediglich auf die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (sog. Außenseiter), lässt aber den räumlichen (persönlichen und fachlichen) Geltungsbereich unberührt. Das bedeutet, dass ein Unternehmen mit Sitz z.B. in Bayern, das im räumlichen Geltungsbereich eines außerhalb Bayerns als allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages einen Bauauftrag ausführt, tarifrechtlich nicht an diesen räumlich beschränkten, allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gebunden ist. Daran würde auch die Arbeitsortsklausel in § 5 Ziff. 5 BRTV-Bau nichts ändern, obwohl dieser Tarifvertrag bundesweit gilt und schon immer allgemeinverbindlich war und nach wie vor ist. Ist der bayerische Bauunternehmer



nämlich nicht tarifgebunden (also auch nicht an die bayerischen Lohntarifverträge), so läuft diese Klausel, da sie auf andere Tarifverträge verweist, ins Leere. Der Normgeber der Allgemeinverbindlicherklärung (in der Regel das Bundesministerium für Arbeit und Soziales) drückt dies in der Bekanntmachung der Allgemeinverbindlicherklärung immer so aus: „Soweit Bestimmungen der Tarifverträge auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.“ (zuletzt Bekanntmachung vom 24.01.2007, BAnz. Nr. 54 vom 17.03.2007, S. 2863 ff). Würde nun eine Tariftreueregelung die Einhaltung lediglich regional gültiger, allgemeinverbindlicher Lohntarifverträge verlangen, so wären die nichttarifgebundenen Auftragnehmer mit Sitz außerhalb der räumlichen Gültigkeit des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages zwar für die Ausführung von öffentlichen Aufträgen daran gebunden, jedoch für die Ausführung von privaten Aufträgen fehlte es nach wie vor an einer Geltung dieses Lohntarifvertrages. Die Geltung unterschiedlicher Lohnnormen im öffentlichen und privaten Auftragsbereich aber hat der EuGH in der Rs. Rüffert gerade als wesentlichen Grund dafür angeführt, warum der Arbeitnehmerschutz nicht die (von ihm konstatierte) Beeinträchtigung der Dienstleistungsfreiheit (Art. 49 EG) zu rechtfertigen vermag (a.a.O., Rn. 39 f.).

Was danach möglich bleibt, ist in einer Tariftreueregelung bei der Ausführung öffentlicher Aufträge die Einhaltung aller international zwingenden tarifvertraglichen oder gesetzlichen Normen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen zu verlangen. Mit einer solchen oder vergleichbaren Formulierung wären alle derzeitigen und zukünftigen Mindestlohntarifverträge im Sinne von § 1 Abs. 1 Nr. 1 AEntG und alle international zwingenden Urlaubs- sowie Urlaubskassentarifverträge im Sinne von § 1 Abs. 1 Nr. 2 sowie Abs. 3 AEntG (in der derzeitigen Fassung) erfasst. Die Formulierung würde aber auch zukunftsicher vorschreiben, dass z.B. Mindestentgelte nach dem seitens des Bundeskabinetts als Entwurf verabschiedeten Mindestarbeitsbedingungengesetz als Vergabebedingungen gälten.

Eine solche Regelung ist gleichzeitig von der Sache her sinnvoll. Richtig ist zwar, dass solche international zwingenden Entgeltbedingungen bereits aufgrund der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen (z.B. § 1 Abs. 1 Nr. 1 AEntG) gelten. Das fordert nun mal bereits der EuGH in der Rs. Rüffert. Jedoch verstärkt eine entsprechende Tariftreueregelung erheblich die Wirkung dieser gesetzlichen Entgeltnorm und der in Bezug genommenen Tarifnormen. Eine Tariftreueregelung – wenn sie denn „richtig“ formuliert wurde – verpflichtet die öffentlichen Auftraggeber dazu, die Einhaltung dieser Entgeltnorm auch tatsächlich selbst zu überwachen (und nicht nur auf Kontrollen der Zollbehörden zu warten). Es setzt dafür auch einen wirkungsvollen Anreiz, da der öffentliche Auftraggeber bei Verstößen im Wege der



Geltendmachung einer Vertragsstrafe „Kosten sparen“ kann. Und zuletzt ist gegenüber den Auftragnehmern eine solche Sanktion „Vertragsstrafe“ regelmäßig auch besonders wirkungsvoll, da sie sehr schnell durch Abzug vom Werklohn etc. vollzogen wird, wohingegen die Sanktionen nach dem AEntG in der Regel erst nach einem Gerichtsverfahren über zwei Instanzen rechtskräftig werden und häufig nicht mehr vollstreckt werden können, da der Delinquent insolvent ist oder sich im Ausland aufhält (Vollstreckungsabkommen bzgl. Bußgelder nach § 5 AEntG innerhalb der EU existieren derzeit und auf absehbare Zeit nicht).

Dass Tariftreue-Regelungen im Grundsatz auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll sind, zeigt auch ein Blick die Situation in den USA: Sowohl auf Bundesebene als auch in rund 60% der Bundesstaaten gelten dort nämlich Gesetze, die mit einer Tariftreueverordnung vergleichbare Vorschriften enthalten. Als in einzelnen US-Bundesstaaten diese Gesetze aufgehoben wurden, konnte man feststellen, dass die Baukosten nicht sanken, obwohl die Löhne und Sozialkosten z.T. deutlich zurückgingen. Aber: Ohne diese Gesetze verringerte sich die Ausbildungsquote drastisch, nämlich um mehr als die Hälfte, und es trat ein besorgniserregender Fachkräftemangel ein. Zugleich ging die Innovationsfähigkeit und ihr folgend die Qualität und Produktivität in der Bauwirtschaft zurück. Nach diesen ernüchternden Erfahrungen setzten die erwähnten Bundesstaaten ihre Vergabegesetze wieder in Kraft.

Verankert werden könnte eine solche Tariftreue-Regelung in einem separaten Gesetz oder in § 97 Abs. 4 GWB (siehe unten).

### **III) Mehr Transparenz zur Bekämpfung unzuverlässiger Unternehmen schaffen durch Einführung eines Korruptionsregisters**

Öffentliche Auftraggeber können Unternehmen bei schweren Verfehlungen, etwa bei illegaler Beschäftigung, Schwarzarbeit oder Verstößen gegen die Tariftreueverordnung, wegen Unzuverlässigkeit von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausschließen. Damit alle öffentlichen Auftraggeber von derartigen Ausschlüssen Kenntnis erlangen, sollte z. B. beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle ein Register derartiger unzuverlässiger Unternehmen eingerichtet werden. Zu diesem Zweck sollte eine entsprechende Vorschrift in das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen aufgenommen und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ermächtigt werden, Einzelheiten im Wege der Rechtsverordnung zu regeln.

#### **IV) Teil- und Fachlosvergabe: wirkungsvolles Instrument zur Erhöhung der Transparenz**

Die IG BAU begrüßt die in Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a des Gesetzentwurfes (§ 97 Abs. 3 GWB) vorgeschlagenen Änderungen, die die Vergabe in Teil- und Fachlosen als Regel fest schreibt. Eine Vergabe in Fach- und Teillosen führt unserer Erfahrung nach dazu, dass Auftragnehmer weniger oft auf Subunternehmer zurückgreifen, dadurch die Transparenz bei der Auftragsausführung erhöht wird und indirekt Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung zurückgedrängt wird.

Der Charakter der Vergabe in Fach- und Teillosen als Regelverfahren könnte gestärkt werden, wenn vorgesehen würde, dass eine Zusammenfassung mehrerer Fach- oder Teillose einer Begründung durch die Vergabestelle bedarf.

#### **V) Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der Vergabe sicherstellen**

In § 97 Abs. 4 GWB ist eine Konkretisierung und Definition des Begriffs „soziale“ erforderlich, damit Rechtsklarheit entsteht. Dies könnte durch eine beispielhafte Aufzählung konkreter Aspekte unterstützt werden. Die aktuell im Gesetzentwurf enthaltene Formulierung droht aufgrund ihrer Unklarheit die Rechtsanwender zu überfordern. Bezüglich der aktuellen Rechtssituation wird in der Begründung zum Gesetzentwurf auf S. 2 darauf hingewiesen, dass allgemein Kritik an der Unübersichtlichkeit und Komplexität der materiellen Vergabevorschriften bestehe.

Zu den sozialen Kriterien zählen die Gewerkschaften die ILO-Kernarbeitsnormen, fair-Trade, Verbot von Kinderarbeit, Frauenförderung und die Verankerung ökologischer Kriterien. Inwieweit die Tariftreuregelung unter soziale oder andere Anforderungen fällt, sollte der Gesetzgeber entscheiden. Auf keinen Fall darf dieser wichtige Punkt der Tariftreue fehlen.

Zudem sind diese zusätzlichen Anforderungen eingeschränkt durch den eingefügten Halbsatz der verlangt, dass diese Aspekte „im sachlichen Zusammenhang aus dem Auftragsgegenstand entstehen“. Auch könnte der letzte Satz in Abs. 4 missverständlich sein, wenn es hier heißt: *„Andere oder weitergehende Anforderungen dürfen an Auftragnehmer nur gestellt werden, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen ist“*.

Zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass im Gesetzentwurf weder die Frage der Kontrolle noch die der Sanktionierung im Falle von Verstößen gegen evtl. mit der Auftragsvergabe formulierte zusätzliche Aspekten

befriedigend gelöst ist. Dadurch wird die praktische Bedeutung der entsprechenden Vorschriften verringert. Wir regen daher an, das Sanktionsinstrument der Vertragsstrafe im Gesetzentwurf zu verankern.

#### **VI) Präqualifikation als sinnvolles Instrument der Vergabe ausbauen**

Die IG BAU begrüßt den Vorschlag, bundesweit ein Präqualifizierungssystem auch für Leistungen einzuführen. Sie verweist in diesem Zusammenhang auf die Erfahrungen, die mit einem entsprechenden System in der Bauwirtschaft gemacht werden. Näheres hierzu kann der Stellungnahme des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes, S. 6ff., entnommen werden.

Frankfurt am Main, 09.10.2008

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

- Bundesvorstand –

RA Gregor Asshoff

Bundesvorstandssekretär

Leiter der Hauptabteilung

Politik und Grundsatzfragen