

## **Ausschussvorlage WVA 20/29 – Teil 1 – öffentlich –**

Stellungnahmen der Anzuhörenden zu

### **Gesetzentwurf**

**Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

**Gesetz zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes  
und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung**

**– Drucks. [20/5277](#) –**

1.	Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e. V.	S. 1
2.	VLK Hessen e. V.	S. 5
3.	Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes	S. 7
4.	Hessischer Städte- und Gemeindebund	S. 13
5.	mobifair e. V.	S. 25
6.	DIE FAMILIENUNTERNEHMER	S. 29
7.	Hessischer Handwerkstag	S. 31
8.	DGB Bezirk Hessen-Thüringen	S. 36
9.	SOKA-Bau	S. 42
10.	NaturFreunde Hessen	S. 44

### **Unaufgefordert eingegangen:**

	Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e. V.	S. 47
--	--------------------------------------------------	-------

**BAUINDUSTRIE**  
Hessen-Thüringen

BAUINDUSTRIE | Abraham-Lincoln-Str. 30 | 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
An die Vorsitzende des Ausschusses für  
Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen  
**Frau Janine Wissler und  
Geschäftsführerin Frau Heike Schnier**  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

**Bauindustrieverband  
Hessen-Thüringen e.V.**  
Abraham-Lincoln-Straße 30  
65189 Wiesbaden  
Geschäftsstellen: Erfurt und Kassel  
Steuer-Nr. 040/224/02090  
USt-IdNr. DE210102415

**Kontakt**  
Telefon +49 611 97475-0  
Telefax +49 611 97475-75  
info@bauindustrie-mitte.de  
www.bauindustrie-mitte.de

Wiesbaden, 6. Mai 2021

**Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Verkehr und  
Wohnen  
Gesetzentwurf  
Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetz und zur  
Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung  
Drucksache 20/5277  
Ihr Schreiben vom 20. April 2021**

Sehr geehrte Frau Wissler,  
sehr geehrte Frau Schnier,

in vorgenannter Angelegenheit danken wir für Ihr Schreiben vom 20. April 2021 und die damit eingeräumte Möglichkeit, im Vorfeld der Anhörung zum o.g. Gesetzentwurf am Mittwoch, 2. Juni 2021, 14:00 Uhr zu dem Gesetzentwurf eine Stellungnahme abgeben zu können.

## 1. Grundsätzliche Überlegungen

Ziel des Gesetzentwurfes ist es, die Vergabe öffentlicher Aufträge zu vereinfachen und zu beschleunigen und die Einhaltung tariflicher oder gesetzlicher Mindestarbeitsbescheinigungen sicher zu stellen.

**Bankverbindungen:**

Commerzbank AG Frankfurt  
IBAN: DE74 5008 0000 0097 1960 00  
BIC: DRESDEFFXXX

Nassauische Sparkasse Wiesbaden  
IBAN: DE63 5105 0015 0555 0000 58  
BIC: NASSDE55XXX

Deutsche Bank AG  
IBAN: DE80 5507 0040 0053 3133 00  
BIC: DEUTDE5MXXX

## BAUINDUSTRIE

Der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. begrüßt diese Zielsetzung des Gesetzentwurfes, insbesondere die Absicht, Tariftreue im Zusammenhang mit der öffentlichen Auftragsvergabe einzufordern.

### 2. Anhebung der Wertgrenzen

Kritisch sehen wir die Anhebung der Wertgrenzen in § 12 Abs. 2 Ziffer 1 b und 1 c des Gesetzentwurfes. Danach kann eine beschränkte Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb bei der Vergabe von Bauleistungen ab einem geschätzten Auftragswert von 250.000,00 Euro netto und bei der Vergabe von Bauleistungen für Wohnzwecke sogar ab einem geschätzten Auftragswert von 1 Mio. Euro netto erfolgen. Der weitaus überwiegende Teil der Bauaufträge liegt unter diesen Wertgrenzen. Eine beschränkte Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb führt bei Beibehaltung dieser Wertgrenzen zu einer bedenklichen Einschränkung von Transparenz, gleichberechtigter Teilhabe und Wettbewerb.

Aus den vorstehend dargestellten Gründen wird auch die in § 12 Abs. 3 Ziffer 1 c des Gesetzentwurfes vorgesehene Wertgrenze für die freihändige Vergabe von Bauleistungen (100.000,00 Euro netto) als zu hoch eingestuft.

### 3. Vergabekompetenzstellen

Wir begrüßen die in § 18 des Gesetzentwurfes vorgesehene Einrichtung von Vergabekompetenzstellen. Allerdings sind die in § 18 Abs. 2 des Gesetzentwurfes vorgesehenen Schwellenwerte deutlich zu hoch bemessen. Danach können Bieter nur dann einen behaupteten Verstoß gegen Vergabevorschriften bei einer Vergabekompetenzstelle beanstanden, wenn der geschätzte Auftragswert mindestens 500.000,00 Euro netto beträgt. Mögliche Vergabeverstöße bei Vergaben, die unter dem genannten Schwellenwert von 500.000,00 Euro netto liegen, können damit nicht effizient gerügt werden. Den Bietern bleibt hier nur die Möglichkeit, Sekundäransprüche (Schadenersatzansprüche) geltend zu machen. Ein effizienter Prämierrechtsschutz fehlt demgegenüber. Von daher fordern wir mit Nachdruck, den Schwellenwert in § 18 Abs. 2 des Gesetzentwurfes von derzeit

## **BAU**INDUSTRIE

500.000,00 Euro netto deutlich abzusenken. Der ganz überwiegende Teil der Vergabe von öffentlichen Bauaufträgen bewegt sich unterhalb dieses Schwellenwertes (500.000,00 Euro netto).

Zu begrüßen ist demgegenüber die in § 18 Abs. 3 Satz 3 des Gesetzentwurfes vorgesehene Regelung, wonach der öffentliche Auftraggeber den Zuschlag aussetzen soll, soweit die Vergabekompetenzstelle ihn dazu auffordert. Diese Regelung dürfte dazu führen, dass Vergabeverstöße deutlich reduziert werden können. Allerdings zeigt sich auch hier, dass dieser wünschenswerte Effekt durch den § 18 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzentwurfes vorgesehen und deutlich zu hoch bemessenen Schwellenwert von 500.000,00 Euro netto (im Fall der Vergabe von Bauleistungen) abzusenken ist. Andernfalls lässt sich die gewünschte Rechtskontrolle nicht effizient und bei der überwiegenden Anzahl der Vergaben einführen und durchsetzen.

### **4. Tariftreue/Tarifbindung**

Wir begrüßen die Zielsetzung, die Einhaltung tariflicher Mindestbedingungen in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen zu stärken. Dann allerdings muss der öffentliche Auftraggeber Tariftreue im Vergabeverfahren auch bewerten und honorieren. Den Billigsten zu beauftragen und trotzdem hohe Arbeits- und Entgeltbedingungen für die Mitarbeiter der Bieter zu fordern, passt nicht zusammen, entspricht allerdings derzeit der gelebten und praktizierten Vergabep Praxis. Wir hätten es begrüßt, wenn Unternehmen, die sich durch Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband zum Tarifs system bekennen, dafür auch belohnt werden, indem öffentliche Auftraggeber bei Angeboten von tarif gebundenen Unternehmen einen etwas höheren Preis akzeptieren müssten. Das wäre ein echtes Bekenntnis zu unserem Tarifs system.

### **5. Präqualifikationsregister**

In Hinblick auf § 15 Abs. 2 Nr. 2 des Gesetzentwurfes bitten wir um Prüfung, ob die Auftragsberatungsstelle Hessen e.V. ein amtliches Verzeichnis führt, wie dies beispielsweise der Verein für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V. und – nach diesseitigem




**BAU**INDUSTRIE

Kenntnisstand - auch die DIHK Service GmbH eingerichtet hat. Hinzu kommt, dass nach unserem Kenntnisstand die Auftragsberatungsstelle Hessen e.V. Bescheinigungen (z. B. Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Berufsgenossenschaft) nur einmal im Jahr prüft und dann entsprechende Zertifikate ausstellt. Läuft die Gültigkeit einer solchen Bescheinigung ab, behält das Unternehmen (der Bieter) gleichwohl das Zertifikat. Demgegenüber nimmt der Verein für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V. den Bieter nur dann in das von diesem Verein geführte amtliche Verzeichnis auf, wenn der Bieter über entsprechend gültige Bescheinigungen (z. B. Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Berufsgenossenschaft) verfügt und diese vorgelegt hat. Ist die Gültigkeit dieser Bescheinigungen abgelaufen, wird der Bieter aus dem amtlichen Verzeichnis des Vereins für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V. gestrichen. Nach diesseitigem Kenntnisstand existiert in Deutschland für den Baubereich nur ein amtliches Verzeichnis im vorgenannten Sinne, nämlich das des Vereins für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V. Von daher ist das Präqualifikationsregister der Auftragsberatungsstellen Hessen e.V. insoweit nicht gleichwertig, weshalb dieses Register aus § 15 Abs. 2 Nr. 2 des Gesetzentwurfes gestrichen werden sollte.

Gerne tragen unsere Kritikpunkte und Anregungen im Rahmen der Anhörung am 2. Juni 2021 vor.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Burkhard Siebert  
Hauptgeschäftsführer

VLK-Hessen e. V. | Adolfsallee 11 | 65185 Wiesbaden

An die Vorsitzende des Ausschusses  
für Wirtschaft, Energie, Verkehr  
und Wohnen

per E-Mail

**Gesetzentwurf Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Gesetz zur  
Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes und zur Änderung  
der Hessischen Landeshaushaltsordnung – Drucks. 20/5277 –**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu dem Gesetzesentwurf nehmen wir wie folgt Stellung:

Grundsätzlich begrüßt die VLK den Ansatz, das Vergaberecht zu vereinfachen. Allerdings gibt es aus kommunaler Sicht noch den einen oder anderen Verbesserungs-, bzw. Vereinfachungsvorschlag. Grundsätzlich wird die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle beim HMSI als wenig zielführend gesehen. Aus kommunaler Sicht wäre es sinnvoller, entweder die Vergabestellen zu stärken, oder insbesondere mit Blick auf kleinere Kommunen im ländlichen Raum, eine entsprechende finanzielle Unterstützung der Landkreise vorzusehen, wenn diese im Gegenzug das Vergabewesen zentral für alles kreisangehörigen Kommunen übernehmen.

Zu den §§ im Einzelnen:

Die in § 1 Abs. 1 genannte Auftragswertgrenze von 10.000 € sollte auf 25.000 € angehoben werden. Die vorgesehene Grenze ist insbesondere nach den Kostensteigerungen durch die Corona-Krise nicht zeitgemäß - von der Kostenentwicklung im Bausektor wird hier gar nicht erst angefangen.

Die Maßgaben den § 3 Abs. 1, die bei Vergaben des Landes anzuwenden sind, werden für Gemeinden und deren Einrichtungen als Kann-Vorschrift klassifiziert. Somit ist der Satz 2 entbehrlich, denn wenn eine Gemeinde etwas freiwillig erfüllen möchte, steht es ihr frei, dieses zu tun, ohne dass es nochmals explizit erwähnt werden muss.

In § 4 Abs. 3 wird zwar der Begriff „Aspekt“ angeführt, jedoch keinerlei Aufzählung, was zu diesen Aspekten zählen kann, vorgenommen. Es bleibt auch offen, wer die Überprüfung solcher Aspekte vornimmt und was ggf. bei Unterlassen für Konsequenzen folgen. Reicht der bloße Hinweis auf einen möglichen Verstoß, oder wie definiert sich der auslösende Moment?

§ 5 Abs 3 limitiert das Alter der Sozialkassenbescheinigung auf 6 Monate. Gilt diese Frist auch für mögliche Folgeaufträge, die sich ggf. erst im Laufe von Baumaßnahmen im Be-

**Vereinigung liberaler Kommunalpolitiker  
Landesverband Hessen**

**VLK-Hessen e. V.**  
Adolfsallee 11  
65185 Wiesbaden  
Tel. (06 11) 9 99 06-0  
Fax (06 11) 9 99 06-35  
info@vlk-hessen.de  
www.vlk-hessen.de

**Landesvorsitzender**  
Erster Stadtrat  
Michael Schüßler  
Tel. (0 61 06) 6 93-13 45  
Fax (0 61 06) 6 93-33 44  
michael.schuessler@rodgau.de

**Bankverbindung**  
IBAN DE32 5019 0000 0301  
3317 03  
BIC FFVBDEFF

**VLK-Bundesverband**  
Zu den Brodwiesen 63  
34431 Marsberg  
Tel. (0 29 92) 33 14  
Fax (0 32 22) 3 74 56 22  
brendel@vlk-bundesverband.de  
www.vlk-bundesverband.de

stand ergeben haben? Und die Überprüfung von Firmen mit zuvor im Ausland befindlichem Firmensitz ist von Kommunen gar nicht leistbar.

§ 7 Abs. 1 sieht die ständige Bereithaltung der prüffähigen Unterlagen durch den Auftragnehmer vor. Wo sollen die Unterlagen denn lagern? Im Betrieb oder auf der Baustelle? Beim Betrieb könnte es bei europaweiten Ausschreibungen mit der Einsichtnahme kompliziert werden.

Abs. 3 ist zwar löblich, doch welcher Auftraggeber unterbricht eine laufende Baustelle in heutiger Zeit?

Die Stelle beim HMSI KANN laut des Entwurfes unterstützen. Hier sollte eine HAT-Formulierung mit Ermessensreduzierung auf null vorgenommen werden. Wenn eine Stelle bei den Obersten Landesbehörden zusätzlich angesiedelt wird, so sollte deren Dienstleistung auch in Form eines Anspruchs des Ersuchenden geregelt sein.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Kai Knöpper  
VLK Referent Nord- und Mittelhessen

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Postfach 5125 · 65041 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
Die Vorsitzende des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen

Per E-Mail: [h.schnier@ltg.hessen.de](mailto:h.schnier@ltg.hessen.de) und  
[m.eisert@ltg.hessen.de](mailto:m.eisert@ltg.hessen.de)

Welfenstraße 4  
65189 Wiesbaden  
Telefon: 0611 7339-0  
Telefax: 0611 7339-100  
[www.sokageruest.de](http://www.sokageruest.de)

Auskunft erteilt:  
Tobias Skupin  
Durchwahl: 135  
Telefax: 137  
Mail: [tobias.skupin@sokageruest.de](mailto:tobias.skupin@sokageruest.de)

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

20. Mai 2021

## **Stellungnahme zum Gesetzentwurf (Drucksache 20/5277) der Fraktion der CDU und Fraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen zum Gesetz zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tarifreuegesetzes und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung im Hessischen Landtag**

### 1. Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes ist eine von den Tarifvertragsparteien des Gerüstbauer-Handwerks - Bundesverband Gerüstbau e.V., Rösrather Straße 645 in 51107 Köln und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Olof-Palme-Straße 19 60439 in Frankfurt am Main - geschaffene gemeinsame Einrichtung und erbringt im Auftrag der Tarifvertragsparteien seit Jahrzehnten eine Vielzahl von Leistungen, die auf die besondere Situation der Betriebe und Arbeitnehmer im Gerüstbauer-Handwerk abgestimmt sind.

Zu den Leistungen der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes gehören:

- die Urlaubsgewährung und Urlaubsvergütung,
- das Überbrückungsgeld bei Arbeitsausfall aus Witterungsgründen (bis zum 31.03.2021),
- Feiertagszahlung an Weihnachten, Silvester und Neujahr,
- Finanzierung und Förderung der Berufsausbildung,
- Finanzierung und Förderung der Berufsbildung und
- Absicherung von Arbeitszeitkonten.

Weitere Leistungen erfolgen durch die Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG, durch ergänzende Leistungen zur gesetzlichen Rente sowie für Hinterbliebene.

Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes ist aufgrund der allgemeinverbindlichen Tarifverträge für rund 3.000 Gerüstbaubetriebe als Dienstleister bundesweit tätig. Hinzu kommen circa 120 Gerüstbaubetriebe aus ganz Europa, welche Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden.

Des Weiteren dient die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes als Anlauf- und Beratungsstelle den knapp 40.000 gewerblichen und circa 7.400 angestellten Arbeitnehmern.



## 2. Unbedenklichkeitsbescheinigung der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Seit August 2013 stellt die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes den Arbeitgebern eine qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung in der aktuellen Form aus. Die Unbedenklichkeitsbescheinigung bestätigt dem Betrieb die ordnungsgemäße Teilnahme an dem Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk.

Jeder Arbeitgeber kann für seinen Gerüstbau-Betrieb bei der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes eine Unbedenklichkeitsbescheinigung telefonisch oder schriftlich per E-Mail anfordern. Alternativ kann die Unbedenklichkeitsbescheinigung auch „abonniert“ werden. Mit diesem Unbedenklichkeitsbescheinigungs-Abonnement wird die Unbedenklichkeitsbescheinigung - sofern die Voraussetzungen für die Erteilung erfüllt sind - automatisch jeden Monat per E-Mail dem Betrieb zugesandt.

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung kann auf Wunsch und einer entsprechenden Vollmacht des Betriebes auch direkt an einen Dritten (z.B. den Auftraggeber) versendet werden.

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung wird für zwei Monate ab dem letzten Fälligkeitsdatum der Melde- und Zahlungsverpflichtungen ausgestellt. Ein Arbeitgeber des Gerüstbauerhandwerks hat bis zum 15. eines Monats eine Bruttolohnsummen- und Beitragsmeldung für den vergangenen Monat abzugeben und die sich daraus ergebenden Beiträge zu zahlen. Das Gültigkeitsdatum ist auf der Unbedenklichkeitsbescheinigung vermerkt.

Die Voraussetzungen für die Erteilung der Unbedenklichkeitsbescheinigung sind, dass der jeweilige Betrieb zum Zeitpunkt der letzten tariflichen Fälligkeit ordnungsgemäß am Sozialkassenverfahren teilgenommen hat, also der Betrieb zu diesem Zeitpunkt den tarifvertraglichen Melde- und Zahlungsverpflichtungen nachgekommen ist, keine Verstöße gegen den Mindestlohn vorliegen sowie keine Differenzen zwischen der gemeldeten Bruttolohnsumme und den aufsummierten Arbeitnehmermeldungen gegeben sind.

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung, die von der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes ausgestellt wird, besteht aus zwei Seiten.

- Auf der ersten Seite befindet sich eine Erklärung, dass der Gerüstbau-Betrieb seine aktuellen Melde- und Zahlungsverpflichtungen erfüllt hat und der Mindestlohn eingehalten wurde. Ferner wird angegeben, wie viele gewerbliche Arbeitnehmer zum entsprechenden Fälligkeitszeitpunkt bei der Sozialkasse des Gerüstbauerhandwerks gemeldet sind.
- Auf der zweiten Seite befindet sich eine Anlage mit den Namen der gemeldeten Arbeitnehmer und den entsprechenden gemeldeten Arbeitsstunden, einschließlich einer Kennzeichnung der ausschließlich stationär im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, für die der Mindestlohn im Gerüstbauer-Handwerk nicht gilt. Die Auflistung der gemeldeten Arbeitnehmer sowie der von diesen geleisteten Arbeitsstunden der einzelnen Arbeitnehmer dienen dabei einer Plausibilitätsprüfung für die Auftraggeber während der Phase der Auftragserfüllung.

### 3. Erfahrungen und Nutzen der Unbedenklichkeitsbescheinigung im Sozialkassenverfahren des Gerüstbauer-Handwerks

Seit der Einführung der Unbedenklichkeitsbescheinigung, macht es sich deutlich bemerkbar, dass immer mehr - auch private - Auftraggeber die Auftragserteilung an das Vorliegen einer Unbedenklichkeitsbescheinigung anknüpfen.

Nach den bisherigen Erfahrungen der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes hat die Erteilung der Unbedenklichkeitsbescheinigung einen sehr großen Mehrwert für die Anmeldung zur Teilnahme am Sozialkassenverfahren, beim Ausgleich von offenen Beitragsforderungen und bei der Kontrolle über die Einhaltung des Mindestlohns:

- Der Erhalt der Unbedenklichkeitsbescheinigung ist häufig ein wesentlicher Anreiz für die Anmeldung zum Sozialkassenverfahren. Der Betrieb benötigt die Unbedenklichkeitsbescheinigung, um an Auftragsvergabeverfahren teilzunehmen. In der Regel führt dies auch zu einer schnellen Einreichung der benötigten Anmeldeunterlagen durch den Betrieb.
- Weiterhin werden fällige Beitragsforderungen bzw. fehlende oder unvollständige Meldungen, im Hinblick auf eine Erteilung der aktuellen Unbedenklichkeitsbescheinigung, schnell und vollständig ausgeglichen bzw. abgegeben. Die Unbedenklichkeitsbescheinigung dient dabei, als wesentliche Unterstützung gegenüber den Betrieben, den tarifvertraglichen Verpflichtungen ordnungsgemäß nachzukommen.
- Aufgrund der vollständigen Abgabe der personalisierten Meldedaten der Arbeitnehmer, gemäß den tariflichen Regelungen, als Voraussetzung zur Erteilung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung, stellt dies auch ein wichtiges Instrument für die Mindestlohnkontrolle dar. Auf diese Weise kann schnell und einfach überprüft werden, ob der geltende Mindestlohn eingehalten wurde.

Bei den telefonischen Anfragen der Betriebe nach einer aktuellen Unbedenklichkeitsbescheinigung wird oft deutlich, dass diese benötigt wird, weil die Auftraggeber Zahlungen für erfüllte Werkverträge erst dann leisten, wenn Ihnen die Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt. Die Auftraggeber versuchen sich damit vor einer Inanspruchnahme im Rahmen der Generalunternehmerhaftung zu schützen, was mittelbar der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes zugutekommt.

### 4. Position der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes zum Gesetzentwurf

Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes begrüßt das Gesetzesvorhaben der hessischen Landesregierung und bewertet die geplanten Normierungen in den einzelnen Punkten als überaus positiv.

Insbesondere wird durch die Verpflichtung der Betriebe zur Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung der entsprechenden gemeinsamen Einrichtung vor der öffentlichen Auftragserteilung, die Wettbewerbsgleichheit unter den Gerüstbaubetrieben und der Arbeitnehmerschutz im Gerüstbauer-Handwerk insgesamt gestärkt.

Die in § 7 Abs. 1 des Entwurfs des HVTG normierte Kontrolloption der öffentlichen Auftraggeber im laufenden Auftragsverhältnis wird explizit begrüßt. Dadurch verspricht sich die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes eine verbesserte Bereitschaft zur Einhaltung der tarifvertraglichen Verpflichtungen nicht nur vor Auftragsvergabe, sondern auch während der Auftragserfüllung. Dies eröffnet



auch eine weitere Kontrollmöglichkeit der Entsendebetriebe, die nur eine Eigenerklärung im Bewerbungsverfahren abgegeben haben.

Des Weiteren nimmt die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes positiv zur Kenntnis, dass in der Gesetzesvorlage auf die Erteilung einer Negativbescheinigung verzichtet wird. Nach Ansicht der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes verhindert dies unnötigen Verwaltungsaufwand der gemeinsamen Einrichtungen bei gleichbleibender Kontrolle und wirkt einer unüberschaubaren Anzahl an Bescheinigungen entgegen, welche der jeweilige Betrieb mit mehreren Tätigkeitsschwerpunkten im Zweifel anfragen müsste.

Hinsichtlich der im § 5 Abs. 3 letzter Satz des Entwurfs des HVTG genannten Gültigkeit einer Unbedenklichkeitsbescheinigung von sechs Monaten vertreten wir die Auffassung, dass dies ein zu langer Zeitraum ist. Streng genommen kann eine Unbedenklichkeitsbescheinigung immer nur bis zum nächsten Fälligkeitstermin für die Meldung und die Zahlung ausgestellt werden. Nur bis dahin kann die Einhaltung formal attestiert werden. Ein Monat ist allerdings ebenfalls zu knapp, da sich in der Praxis durchaus Abwicklungsprobleme ergeben. Wir halten daher einen Zeitraum von bis zu drei Monaten für durchaus zweckmäßig.

Mit freundlichen Grüßen

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes  
im Auftrag



Tobias Skupin  
Syndikusrechtsanwalt



Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes · Postfach 5125 · 65041 Wiesbaden

Gerüstbau Muster GmbH  
Mainzer Str. 98-122  
65189 Wiesbaden

Mainzer Straße 98-102  
65189 Wiesbaden  
Telefon: 0611 7339-0  
Telefax: 0611 7339-100  
www.sokageruest.de

Auskunft erteilt:  
Dr. Stefan Häusele  
Durchwahl: 7339-120

Ansprechpartner

Betriebskontonummer

Ihr Zeichen	Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	Datum
		901009 HA <small>(bitte stets angeben)</small>	8. Mai 2020

**Unbedenklichkeitsbescheinigung, gültig bis 15. Juni 2020**  
**(Die Gültigkeitsdauer hat keinen Einfluss auf die tarifvertraglichen Fälligkeiten)**

Gültigkeitsdatum:  
Letzter Fälligkeit plus  
zwei Monate

für Gerüstbau Muster GmbH - Mainzer Str. 98-122 - 65189 Wiesbaden

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach den Bestimmungen in § 15 des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk (VTV) muss ein Arbeitgeber des Gerüstbauer-Handwerks monatlich spätestens bis zum 15. des folgenden Monats der Verpflichtung zur Monatsmeldung nachkommen und die tariflichen Sozialkassenbeiträge zahlen.

Wir bestätigen, dass das für den oben genannten Betrieb bei uns unterhaltene Beitragskonto per letzter tariflicher Fälligkeit **15. April 2020** ausgeglichen ist.

Ausgeglichenes  
Beitragskonto  
zur letzten  
Fälligkeit

Im vorgenannten Monat hat uns der Betrieb **5 gewerbliche Arbeitnehmer** gemeldet. Anhand der uns übermittelten, in der Anlage dokumentierten Daten konnten wir keinen Verstoß gegen den im Gerüstbau geltenden Mindestlohn feststellen.

Anzahl der  
gewerblichen  
Arbeitnehmer

Mit freundlichen Grüßen

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Dr. Stefan Häusele  
Vorstand

Anlage

Siehe Seite 2

Anlage zur Unbedenklichkeitsbescheinigung für Gerüstbau Muster GmbH - Mainzer Str.  
98-122 - 65189 Wiesbaden vom 8. Mai 2020 901009 HA

Im Monat März 2020 wurden der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes die Beschäftigung von nachstehenden gewerblichen Mitarbeitern gemeldet:

Name, Vorname	Lohnzahlungs- pflichtige Stunden <sup>1</sup>	Lager- arbeiter
1 Aushilfe, Guido	38,0	X
2 Der Frosch, Kermit	168,0	
3 Fritz, Hans	154,0	
4 Männchen, Mainzel	174,0	
5 Panse, Jim	168,0	

Ausstellungsdatum: 8. Mai 2020

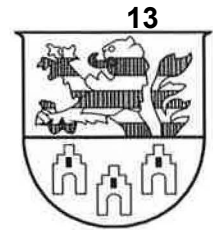
Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes



Dr. Stefan Häusele  
Vorstand

Einsatzstunden der  
Arbeitnehmer zur  
Plausibilitätsprüfung der  
Meldung bei der SOKA  
GERÜSTBAU

Als Lagerarbeiter gemeldete  
Mitarbeiter dürfen nicht auf  
Baustellen beschäftigt  
werden!



Hessischer Städte- und Gemeindebund · Postfach 1351 · 63153 Mühlheim/Main

**Vorab per Mail:** [h.schnier@ltg.hessen.de](mailto:h.schnier@ltg.hessen.de); [m.eisert@ltg.hessen.de](mailto:m.eisert@ltg.hessen.de)

Hessischer Landtag  
Vorsitzende des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

Abteilung 2.1

Referent(in) Frau Maier/Frau Neumann  
Unser Zeichen Mai/Ne/JP

Telefon 06108/6001-0  
Telefax 06108/600157  
E-Mail: [hsgb@hsgb.de](mailto:hsgb@hsgb.de)

Durchwahl 6001- 41/61

Ihr Zeichen I 2.4

Ihre Nachricht vom 31.03.2021

Datum 20.05.2021

**Schriftliche und mündliche Anhörung im Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung (Drs.: 20/5277)**

Sehr geehrte Frau Wissler,  
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des vorstehend genannten Gesetzentwurfes und nehmen zu diesem aus kommunaler Sicht wie folgt Stellung:

**§ 1 Anwendungsbereich**

In Abs. 1, der den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes regelt, wird die Wertgrenze von 10.000 € ohne Umsatzsteuer, beibehalten. Aus Sicht des Hessischen Städte- und Gemeindebundes wird diese Wertgrenze als zu niedrig angesehen.

Bereits in unserer Stellungnahme vom 21.08.2020 zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairem

Henri-Dunant-Straße 13 • 63165 Mühlheim am Main  
Bankverbindung: Sparkasse Langen-Seligenstadt • IBAN: DE66 5065 2124 0008 0500 31 • BIC: HELADEF1SLS  
Steuernummer: 035 224 14038

Präsident: Dr. Thomas Stöhr • Erster Vizepräsident: Matthias Baaß • Vizepräsident: Markus Röder

Geschäftsführer:

Dr. David Rauber • Harald Semler • Johannes Heger



Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in Hessen (Hessisches Tariftreue- und Vergabegesetz – Drs.: 20/2354) und dem Gesetzentwurf der Fraktion der FDP für ein Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbes und zum Abbau von Bürokratie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Drs.: 20/2658) hatte sich der Hessische Städte- und Gemeindebund für eine Anhebung der bisher bestehenden Vergabefreigrenze auf mindestens 30.000 € ausgesprochen. Gerade vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und ihrer Folgen sollte eine schnelle und einfache Vergabe ermöglicht und hierzu die Vergabefreigrenze angehoben werden. Dies dient der Wiederbelebung der Wirtschaft und ermöglicht eine Beschleunigung von Vergabeverfahren. Hinzu kommt, dass die Rohstoffpreise, beispielsweise für Holz und Metall, enorm angestiegen sind, so dass auch vor diesem Hintergrund eine Erhöhung der Wertgrenze notwendig erscheint. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Gesetzesinitiative anderer Länder hinzuweisen. So hat beispielsweise Nordrhein-Westfalen die Grenze für einen Direktauftrag auf 25.000 € angehoben.

Soweit im Übrigen die §§ 4-10, 13 und 17 des Gesetzentwurfs auch auf Vergaben im Oberschwellenbereich Anwendung finden sollen, wird dies kritisch gesehen, da dies aus unserer Sicht zu einer Verkomplizierung des Vergaberechts führt. Es ist nicht ersichtlich, weshalb das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz auch im Oberschwellenbereich Anwendung finden soll. Die Anwendung der Ermächtigungsgrundlage des § 129 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB) stellt für die Kommunen eine weitere Erschwernis in Bezug auf die öffentliche Auftragsvergabe dar und sollte daher unterbleiben sowie restriktiv gehandhabt werden. Zudem ist die Auftragsvergabe im Oberschwellenbereich bereits durch EU-Recht ausreichend reglementiert. Daher sehen wir keinen Bedarf für weitere Regelungen, die die öffentliche Auftragsvergabe behindern und verzögern. Insbesondere die Anwendung des § 17 des Gesetzentwurfs für Vergaben über den EU-Schwellenwerten erschließt sich nicht, da §§ 123, 124 GWB und das Wettbewerbsregistergesetz bereits über den EU-Schwellenwerten anzuwenden sind und § 17 des Gesetzentwurfs damit Regelungen enthält, die bereits im Oberschwellenbereich einzuhalten sind.

Soweit nach Abs. 3 die §§ 107-109, 116, 117 oder 145 GWB auch auf Vergaben unter den EU-Schwellenwerten anzuwenden sind, ist der Ansatz zur Vereinheitlichung des Vergaberechtes unterhalb als auch oberhalb der EU-Schwellenwerte nachvollziehbar, allerdings bestehen gerade im Hinblick auf den Verweis und die Anwendung von § 108 GWB aus Sicht des Hessischen Städte- und Gemeindebundes erhebliche rechtliche Bedenken. Die Einbeziehung von § 108 GWB in den Unterschwellenbereich stellt eine Erschwernis für die Kommunen dar und bewirkt zum einen, dass gerade die horizontale





Zusammenarbeit nur unter den engen in § 108 Abs. 6 GWB genannten Voraussetzungen zulässig wäre. Zum anderen führt der Verweis auf § 108 GWB dazu, dass die Rechtsprechung des EuGHs bezüglich der Interkommunalen Zusammenarbeit unter dem EU-Schwellenwert und damit im nationalen Vergaberecht beachtet werden müsste, was wiederum erhebliche Probleme bei einer Interkommunalen Zusammenarbeit mit sich bringt. Gerade die Entscheidung des EuGHs vom 04.06.2020 (Az.: C-426/19) zu vergaberechtsfreien kommunalen Kooperationen stellt eine Einschränkung für die Kommunen bezüglich der Interkommunalen Zusammenarbeit und – hier im Speziellen – der horizontalen Zusammenarbeit dar. Der EuGH hat in dieser Entscheidung festgestellt, dass die Ausnahmeregelung für die vergaberechtsfreie Zusammenarbeit öffentlicher Auftraggeber und damit auch von Kommunen eng auszulegen ist und die bloße Erstattung der Kosten für die von den anderen Kommunen zu erbringenden Leistungen nicht die Voraussetzungen nach § 108 Abs. 6 GWB erfüllt. Die Zusammenarbeit müsse vielmehr auf gemeinsam initiierten Strategien mit „kooperativen Konzept“ beruhen, dass von seinem Wesen her eine „kollaborative Dimension“ hat. Nach dieser Entscheidung des EuGHs steht zu befürchten, dass die einfache vergaberechtsfreie horizontale kommunale Kooperation (§ 108 Abs. 6 GWB) zu Lasten einer „sicheren“ aber komplexen In-House-Vergabe nach § 108 Abs. 1-5 GWB verdrängt wird. Gerade im Unterschwellenbereich, in dem es dem Land Hessen freisteht, eigenständig Regelungen bezüglich der Vergabe und auch der Interkommunalen Zusammenarbeit zu treffen, sollten weitgehende Einschränkungen und Reglementierungen vermieden werden.

In diesem Bezug ist auch auf das Gesetz über die kommunale Gemeinschaftsarbeit (KGG) hinzuweisen. Nach § 24 KGG können Gemeinden und Landkreise vereinbaren, dass eine der beteiligten Gebietskörperschaften einzelne oder mehrere Aufgaben der übrigen Beteiligten in ihrer Zuständigkeit übernimmt, insbesondere den übrigen Beteiligten die Mitbenutzung einer von ihr betriebenen Einrichtung gestattet (Delegation) oder für die übrigen Beteiligten durchführt (Mandatierung). Mit der vorgesehenen Einbeziehung des § 108 GWB bei Auftragsvergaben im Unterschwellenbereich wird die Möglichkeit der einfachen interkommunalen Zusammenarbeit, die der Hessische Gesetzgeber im Gesetz über Kommunale Gemeinschaftsarbeit geregelt hat, an Voraussetzungen geknüpft, die die Interkommunale Zusammenarbeit in Zukunft erschweren und bisweilen unmöglich machen werden und zudem im KGG nicht vorgesehen sind. Gerade vor dem Hintergrund, dass der Hessische Landesgesetzgeber die Interkommunale Zusammenarbeit fördert und Hindernisse, die einer Interkommunale Zusammenarbeit im Wege stehen, ausräumen möchte, steht die Einführung von § 108 GWB auf Vergaben unterhalb des EU-Schwellenwertes dem diametral entgegen. Auch aus der Gesetzes-



begründung geht nicht hervor, dass sich der Gesetzgeber bewusst ist, welche Rechtsfolgen mit der Einführung von § 108 GWB auf Vergaben unterhalb der EU-Schwellenwerte einhergehen. Zudem geht aus der Begründung nicht hervor, ob der Gesetzgeber eventuell nur eine Rechtsfolgenverweisung einführen wollte im Sinne einer einfachen Nichtanwendung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes bei einer Interkommunalen Zusammenarbeit oder, was jedoch eher anzunehmen ist, der Gesetzgeber umfassend die Anwendung von § 108 GWB einführen wollte. Die Gesetzesbegründung gibt hierzu keinerlei Anhaltspunkte und ist gerade vor dem Hintergrund der weittragenden Bedeutung für die Interkommunale Zusammenarbeit viel zu kurz. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf, um die interkommunale Zusammenarbeit auch in Zukunft gewährleisten zu können.

An dieser Stelle appellieren wir eindringlich an den Gesetzgeber, die Regelung in § 1 Abs. 3 zu überdenken und die Interkommunale Zusammenarbeit nach dem KGG unter den EU-Schwellenwerten aus dem Anwendungsbereich des Vergaberechts generell herauszunehmen. Ansonsten steht zu befürchten, dass die Interkommunale Zusammenarbeit mit dem Verweis auf § 108 GWB in Zukunft auf erhebliche Probleme stoßen wird.

Im Übrigen entsprechen die „Auftraggeber“ dem Gesetzeswortlaut des HVTG 2015. Da sich die Regelungen bewährt haben, wird kein Regelungsbedarf gesehen.

In der Begründung zu den Regelungen in Abs. 4 und Abs. 5 wird auf Abs. 3 Bezug genommen und aufgeführt, dass zur Präzisierung auf § 2 des Hessischen Gesetzes über die kommunale Gemeinschaftsarbeit Bezug genommen wird. Die Begründung ist in dem betreffenden Absatz falsch und bezieht sich auf Abs. 4 Nr. 5.

### **§ 3 Soziale, ökologische und innovative Anforderungen, Nachhaltigkeit**

Soweit es den Kommunen freigestellt wird, bei Vergaben von öffentlichen Aufträgen Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte, wie etwa den Klimaschutz zu berücksichtigen, ist dies zunächst unschädlich. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Kriterien der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte, wie Klimaschutz, zwar als politische Ziele nachvollziehbar sind, die Umsetzung dieser Aspekte im Vergabeverfahren und im Zusammenhang mit Vergabeentscheidung des öffentlichen Auftraggebers jedoch als schwierig anzusehen sind. Zudem stellt dies eine thematische Vermischung von sozialen und umweltbezogenen Zielen mit vergaberechtlichen Erwägungen dar.

Dennoch ist es als positiv anzusehen, dass die Berücksichtigung dieser Kriterien im Ermessen der Gemeinden und Gemeindeverbände, Eigenbetriebe sowie kommunalen Arbeitsgemeinschaften und Zweckverbänden stehen und damit für diese nicht verpflichtend sind.

#### **§ 4 Tariftreue, Mindestlohnpflicht**

Soweit auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verwiesen wird, bedarf es keiner landesrechtlichen Regelung, da die Auftraggeber dieses ohnehin zu beachten haben. Ziel eines Landesvergabegesetzes sollte sein, die Ausschreibungen und Auftragsvergabe auszugestalten und dabei vergaberechtliche Aspekte in den Vordergrund zu stellen. Die Vorlage von Erklärungen bezüglich der Tariftreue und der Einhaltung der Mindestlohnpflicht widersprechen diesem. Auch die umfassende Verpflichtung zur Einhaltung der Tariftreuepflichten und die Inbezugnahme von Tarifverträgen, des Tarifvertragsgesetzes, des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes führen zu einer Überfrachtung des einzuhaltenden Vergaberechtes für die öffentlichen Auftraggeber. Die Einhaltung dieser Vorgaben führt zu einer Erschwernis bei der Auftragsvergabe. Das Vergabegesetz sollte auf ein Mindestmaß an einzuhaltenden Vorschriften, die überschaubar sind, reduziert werden.

#### **§ 5 Verpflichtungserklärung, Sozialkassenbescheinigung**

Die Vorschrift regelt, dass Bieter die Einhaltung der Tariftreue- oder Mindestlohnpflichten durch eine Verpflichtungserklärung nachzuweisen haben. Zudem führt die Vorschrift zu einer Prüfpflicht des öffentlichen Auftraggebers, ob die Unternehmen ihren Beschäftigten die gesetzlich vorgeschriebenen Lohn- und Sozialleistungen gewähren. Vor dem Hintergrund, dass es Ziel eines Landesvergabegesetzes sein muss, schnell und unkompliziert Aufträge zu vergeben, werden die Prüf- und Vorlagepflichten abgelehnt. Ebenfalls wird an dieser Stelle auf die Erläuterungen zu § 4 verwiesen.

Soweit in Abs. 3 die Bieter den öffentlichen Auftraggebern eine gültige Bescheinigung der zuständigen gemeinsamen Einrichtung von Tarifvertragsparteien i.S.d. § 2 Abs. 4 Nr. 20 des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetzes und eine ordnungsgemäße Teilnahme an den Sozialkassenverfahren vorzulegen haben, stellt dies eine Erweiterung der Vorlagepflichten der Bieter gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber dar. Entsprechend der obigen Ausführungen sehen wir dies als Erschwernis für die öffentliche Auftragsvergabe. Zudem sollten die Kommunen nicht mit der Bekämpfung der Schwarzarbeit im Vergabeverfahren belastet werden.

## **§ 6 Nachunternehmer, Verleihunternehmer**

Durch Abs. 2 wird nunmehr unabhängig vom Auftragsvolumen eine Erklärung des Nachunternehmers bezüglich der Verpflichtungen nach § 4 und § 5 des Gesetzentwurfs sowie die Vorlage einer Verpflichtungs- sowie Mindestentgelterklärung verlangt. Soweit in der Gesetzesbegründung zu Abs. 2 darauf verwiesen wird, dass diese Regelung § 8 Abs. 2 Satz 1 bis 3 HVTG 2015 entspricht, ist darauf hinzuweisen, dass mit der jetzigen Regelung eine wesentliche Erleichterung für den öffentlichen Auftraggeber wegfällt. Nach § 8 Abs. 2 Satz 4 HVTG 2015 konnte auf die Verpflichtung zur Vorlage von Tariftreue- und sonstigen Verpflichtungs- und Mindestentgelterklärungen verzichtet werden, wenn das Auftragsvolumen eines Nachunternehmers oder Verleihunternehmers weniger als 10.000 € ohne Umsatzsteuer beträgt. Diese für den Auftraggeber günstige Regelung ist nunmehr entfallen. Aus Sicht des Hessischen Städte- und Gemeindebundes sollte diese Regelung aus dem HVTG 2015 beibehalten werden.

## **§ 7 Nachweise und Kontrollen**

In Abs. 3 werden die Kontrollmöglichkeiten des öffentlichen Auftraggebers insoweit erweitert, dass dieser die ausstellende Stelle oder im Falle einer Eigenerklärung der Bieter, diese um Aufklärung ersuchen kann. Zwar ist die erweiterte Kontrollmöglichkeit durchaus positiv für den öffentlichen Auftraggeber zu bewerten, allerdings ist zu befürchten, dass beispielsweise im Falle einer Ermessensreduzierung auf Null, d.h. wenn dem öffentlichen Auftraggeber mögliche Unstimmigkeiten in den Erklärungen auffallen, damit eine Verpflichtung des öffentlichen Auftraggebers einhergeht, was dazu führen kann, dass bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtung ein Vergaberechtsverstoß vorliegt. In der Begründung wird darauf hingewiesen, dass Sinn und Zweck der Regelung eine übergreifende Bekämpfung der Schwarzarbeit ist. Auch an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Bekämpfung der Schwarzarbeit keine Aufgabe des öffentlichen Auftraggebers darstellt.

Ebenfalls ist darauf hinzuweisen, dass die Einhaltung des Mindestlohngesetzes, die Einhaltung des Tarifvertragsgesetzes, des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes keine Aufgaben des öffentlichen Auftraggebers bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen darstellen. Insoweit ist auch die Einrichtung einer Stelle bei dem für das Tarifwesen zuständigen Ministerium, die die öffentlichen Auftraggeber bei Fragen bezüglich tarifvertraglichen Regelungen über Arbeitsbedingungen und Entgelte u.ä. unterstützen soll, nicht nachvollziehbar. Indirekt bewirkt diese Rege-

lung, dass sich der öffentliche Auftraggeber mit den o.g. vergaberechtsfremden Themenbereichen bei der Auftragsvergabe auseinandersetzen muss. Es steht zu befürchten, dass den öffentlichen Auftraggebern nunmehr weitergehende Pflichten auferlegt werden. Wenn dem Land Hessen daran gelegen ist, dass die in § 4 und § 5 genannten Aspekte von den Unternehmen eingehalten werden, dann sollte das Land eigenständige Regelungen schaffen, womit die Einhaltung dieser Regelungen direkt vor Ort bei den Unternehmen überprüft und kontrolliert werden. Daher wird es abgelehnt, dass auf diese Art und Weise Prüfpflichten in das Vergaberecht verlagert werden.

### **§ 12 Vergabeverfahren**

Soweit nunmehr in Abs. 1 die Öffentliche Ausschreibung neben der Beschränkten Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb als Regelverfahren aufgeführt wird, stellt dies eine Verfahrenserleichterung für die öffentlichen Auftraggeber dar. Aus Sicht des Hessischen Städte- und Gemeindebundes wird dies grundsätzlich begrüßt. Auch ist unter dem Aspekt der Vereinheitlichung des Vergaberechts und der Angleichung der Regelungen positiv zu bewerten, dass die sprachliche Begrifflichkeit „Teilnahmewettbewerb“ statt „Interessenbekundungsverfahren“ eingeführt wird.

An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Begriff des „Auftrags“ nach der Begründung zu § 12 nicht dem Begriff des Auftrags entspricht, der im Übrigen in dem Gesetzentwurf verwendet wird. Nach der Gesetzesbegründung bezieht sich der Begriff „Auftrag“ in § 12 jeweils auf Teillose eines Gewerks und es sind innerhalb eines Gewerks mehrere Aufträge möglich. Dies widerspricht jedoch dem Auftragsbegriff, der in § 1 Abs. 1 und Abs. 2 des Gesetzentwurfs verwendet wird. Unter anderem wird in § 1 Abs. 2 des Gesetzentwurfs auf § 3 Vergabeverordnung (VgV) verwiesen wird. Nach § 3 Abs. 1 VgV ist zur Schätzung des Auftrags(-werts) vom voraussichtlichen Gesamtwert der vorgesehenen Leistung ohne Umsatzsteuer auszugehen. In § 12 des Gesetzentwurfs sollte daher im Gesetzeswortlaut klar formuliert werden, dass sich die Wertgrenzen bei Bauaufträgen auf Teillose eines Gewerks statt auf den „Auftrag“ beziehen, ansonsten besteht die Gefahr, dass § 12 in der Praxis nicht korrekt angewandt wird.

Der Wegfall eines Teilnahmewettbewerbs für die Beschränkte Ausschreibung bei der Vergabe von Bauleistungen bis 250.000, 00 € ohne Umsatzsteuer je Auftrag bezogen auf Teillose eines Gewerks und bei Bauleistungen für Wohnzwecke in Höhe von 1.000.000, 00 € ohne Umsatzsteuer je Auftrag bezogen auf Teillose eines Gewerks wird grundsätzlich positiv gesehen. Dennoch fordern wir – wie bereits in unserer Stellungnahme zur Anhörung der Drs. 20/2354 und Drs. 20/2658 vorgetragen – eine Erhöhung



der Auftragswerte und zwar die Zulassung einer Freihändigen Vergabe bis 1.000.000,00 Euro und eine Beschränkte Ausschreibung bis 3.000.000,00 Euro bei Bauaufträgen jeweils ohne Teilnahmewettbewerb. Gerade vor dem Hintergrund der gestiegenen Baupreise und insbesondere der Rohstoffpreise halten wir eine Erhöhung der Wertgrenzen zwingend für erforderlich.

Soweit im Übrigen für eine Beschränkte Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb bei der Vergabe von Bauleistungen auf die entsprechenden Vorschriften der VOB/A (1. Abschnitt) sowie bei Liefer- oder Dienstleistungen auf die Vorschriften der Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) verwiesen wird, führt dies zu einer Klarstellung im Hinblick auf die Anwendbarkeit der entsprechenden Regelungen und ist daher positiv zu bewerten. Anzuregen wäre jedoch, dass in Abs. 2 Nr. 2 a) ebenfalls ein „oder“ eingefügt wird, damit deutlich aus dem Gesetz hervorgeht, dass es sich um eine alternative Aufzählung handelt und dass die Regelungen aus der Unterschwellenvergabeordnung alternativ gelten.

Soweit in Abs. 3 eine teilweise sprachliche Anpassung an den Oberschwellenbereich folgt und die „Verhandlungsvergabe“ bei Liefer- und Dienstleistungen eingeführt wird, ist dies zu begrüßen. Dennoch ist auch hier darauf hinzuweisen, dass durch die Weitergeltung der VOB/A (1. Abschnitt) der Begriff „Freihändige Vergabe“ ebenfalls eine Rolle spielen wird und die Verwendung beider Begrifflichkeiten nicht zur Klarstellung beiträgt.

In Bezug auf Abs. 3 Nr. 2 wird angeregt, dass die entsprechende Regelung auf die Vergabe von Liefer- oder Dienstleistungen auf die Zulässigkeit der UVgO und auf Aufträge ohne Teilnahmewettbewerb beschränkt, wobei der Auftragswert auf 214.000,00 € ohne Umsatzsteuer je Auftrag festgelegt werden sollte, so dass eine Verhandlungsvergabe ohne Teilnahmewettbewerb bis 214.000,00 Euro zulässig ist. Auch dies hatten wir bereits in unserer Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen Drs. 20/2354 und Drs. 20/2658 gefordert. Die Regelung des Abs. 3 Nr. 2 b), in der wiederum ein Teilnahmewettbewerb eingeführt wird, erschließt sich an dieser Stelle nicht und sollte daher gestrichen werden. Gerade vor dem Hintergrund, dass nach Abs. 3 eine Verhandlungsvergabe durchzuführen ist, die nach § 12 UVgO mit oder ohne Teilnahmewettbewerb durchgeführt werden kann, ist es nicht ersichtlich, weshalb an dieser Stelle der Gesetzentwurf strenger als die Regelungen der UVgO ausgestaltet ist.

Soweit nunmehr in Abs. 4 geregelt wird, dass grundsätzlich mindestens drei Unternehmen zur Angebotsabgabe aufgefordert werden, ist die Regelung zu begrüßen, denn sie stellt eine Erleichterung für den öffentlichen Auftraggeber und eine Verbesserung im Vergleich zum HVTG 2015 dar.



In Abs. 5 wird für Leistungen, die im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit erbracht oder im Wettbewerb mit freiberuflich Tätigen angeboten werden, § 50 UVgO eingeführt. Die Regelung in § 50 UVgO besagt, dass die freiberuflichen Leistungen im Wettbewerb zu vergeben sind. Dabei ist so viel Wettbewerb zu schaffen, wie dies nach der Natur des Geschäfts oder nach den besonderen Umständen möglich ist. Nach der Literatur statuiert § 50 UVgO lediglich ein Minimalwettbewerbsprinzip, so dass mindestens drei Bieter zur Abgabe eines Angebots aufgefordert werden, wobei zwischen den aufzufordernden Unternehmen gewechselt werden soll (Kulartz/Röwekamp/Portz/Prieß, Kommentar zur UVgO, Auflage 2018, § 50 Rdnr. 40). Dies ist aus Sicht des Hessischen Städte- und Gemeindebundes positiv zu bewerten.

### **§ 13 Bekanntmachungen, Muster**

Soweit diese Regelung der ursprünglichen Regelungen von § 11 Abs. 1 und § 7 Abs. 2 HVTG 2015 entspricht, haben sich diese Regelungen bewährt.

### **§ 14 Mittelstandsförderung**

In Abs. 1 letzter Satz wird eingeführt, dass der öffentliche Auftraggeber bei der Aufteilung des Auftrags in Lose von der Auftragslimitierung oder der Zuschlagslimitierung Gebrauch machen „kann“. Dies stellt eine erweiterte Möglichkeit der öffentlichen Auftraggeber dar und wird daher grundsätzlich als positiv bewertet.

### **§ 15 Nachweis der Eignung, Präqualifikation**

Soweit mit Abs. 1 in Übereinstimmung mit der VOB/A (1. Abschnitt) und der UVgO klargestellt wird, dass bei Eignungsnachweisen grundsätzlich Eigenerklärungen zu fordern sind, wird dies begrüßt. Dies dient der Vereinheitlichung. In Abs. 2 Nr. 2 wird zudem auf „vergleichbare Stellen“ verwiesen, die ein Präqualifikationsregister führen. Hier sollte im Wege eines Erlasses klargestellt werden, welche Stellen als „vergleichbar“ gelten, um Klarheit für den öffentlichen Auftraggeber zu schaffen.





## **§ 16 Urkalkulation**

Die Berechtigung zur Vorlage einer Urkalkulation bei Vergabeverfahren ist aus Sicht des Hessischen Städte- und Gemeindebundes zu begrüßen und gerade bei der Prüfung von Nachträgen oder bei sonstigen zusätzlichen Vergütungsforderungen zur Prüfung der Grundlagen der Preise notwendig.

## **§ 17 Ausschluss von unzuverlässigen Unternehmen, Informationsstelle**

Die erweiterte Möglichkeit des öffentlichen Auftraggebers, unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, Unternehmen wegen schwerer Verfehlungen vom Vergabeverfahren auszuschließen, stellt eine Stärkung der Position der öffentlichen Auftraggeber dar. Dies sehen wir grundsätzlich als positiv. Soweit in Abs. 4 vorgesehen ist, dass bei der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main eine Informationsstelle eingerichtet wird und dort ein Informationsverzeichnis geführt wird, ist darauf hinzuweisen, dass diese Regelungen in Konkurrenz zu dem Wettbewerbsregister und der Wettbewerbsregisterverordnung steht.

An dieser Stelle sollten vom Landesgesetzgeber keine zusätzlichen Regelungen geschaffen werden und es sollten nicht mehrere Register nebeneinander bestehen, die jeweils auch von öffentlichen Auftraggebern geprüft und Verfehlungen dorthin gemeldet werden müssen.

Zudem sollte in der Vorschrift klar geregelt werden, wann der öffentliche Auftraggeber einen Bieter auszuschließen hat und wann nicht. Mit der Regelung in Abs. 8 wird der Ausschluss in das Ermessen des öffentlichen Auftraggebers gestellt und so das Risiko eines nicht rechtmäßigen Ausschlusses auf den Auftraggeber verlagert. Die Vorschrift stellt damit keinen Mehrwert dar.

In Abs. 9 wird geregelt, dass der öffentliche Auftraggeber vorliegende Informationen hinsichtlich schwerer Verfehlungen von Unternehmen zwecks Prüfung und Erfassung an die Informationsstelle zu melden hat. Dies stellt eine Erweiterung der Aufgaben des öffentlichen Auftraggebers dar.

## **§ 18 Vergabekompetenzstellen**

Die praktischen Erfahrungen des Hessischen Städte- und Gemeindebundes zeigen, dass Beratungen der öffentlichen Auftraggeber bei der Vergabe von Aufträgen unabdingbar sind und hier erheblicher Bedarf besteht. Insofern ist die Einführung von Vergabekompetenzstellen bei Hessen Mobil, der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main und



den Regierungspräsidien, die die öffentlichen Auftraggeber sowie Zuwendungsempfänger bei der Vergabe von Aufträgen **beraten, zu begrüßen**.

Soweit in Abs. 2 dem Bieter bei einem behaupteten Verstoß gegen Vergabevorschriften ermöglicht wird, vor Erteilung des Zuschlags diesen bei den Vergabekompetenzstellen zu beanstanden, so steht zu befürchten, dass dies zu einer Verzögerung des Zuschlags und der Auftragsvergabe führt.

Die Vergabekompetenzstellen sollten sich, wie in Abs. 1 geregelt, darauf beschränken, die öffentlichen Auftraggeber bei der Auftragsvergabe zu beraten, denn es ist in der Praxis festzustellen, dass auf Grund der Vielzahl der einzuhaltenden Regelungen erhebliche Rechtsunsicherheit herrscht. Eine darüber hinausgehende Schaffung eines **Rechtsschutzes „light“** durch die Vergabekompetenzstellen sollte nicht erfolgen und wird seitens des Hessischen Städte- und Gemeindebundes **abgelehnt**. Gerade die Schwelle von 50.000 € bei Liefer- oder Dienstleistungen wird als unverhältnismäßig angesehen. Zudem sollte es generell unterbleiben, unter den EU-Schwellenwerten Rechtsschutzmöglichkeiten für Bieter zu eröffnen.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass zivilrechtliche Schadensersatzmöglichkeiten trotzdem weiterhin bestehen. Auch vor diesem Hintergrund wird die Einführung eines Rechtsschutzes „light“ nicht als erforderlich angesehen und abgelehnt.

### **Anregungen zur Novellierung**

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass der Gesetzentwurf keinerlei Möglichkeiten der E-Vergabe vorsieht. Hier sollte überlegt werden, ob man eventuell ähnlich dem Oberschwellenbereich die Möglichkeit der elektronischen Vergabe für den öffentlichen Auftraggeber eröffnet. Dies sollte jedoch lediglich als „Kann“-Vorschrift für den öffentlichen Auftraggeber ausgestaltet werden, so dass keine Verpflichtung dazu besteht.

Auch geht aus dem Gesetzentwurf nicht klar hervor, auf welche Art und Weise die UVgO in Hessen eingeführt werden soll, was jedoch Ziel des Gesetzentwurfs ist. Eine möglicherweise verpflichtende Einführung der UVgO per Erlass wird seitens des Hessischen Städte- und Gemeindebundes abgelehnt. Vorzugswürdig erscheint in diesem Zusammenhang lediglich eine Empfehlung zur Anwendung der UVgO, soweit nicht im HVTG die Anwendung der Regelungen der UVgO vorgesehen sind, so dass es dem Auftraggeber im Übrigen freigestellt bleibt, ob er sich den Regelungen der UVgO unterwerfen möchte oder nicht.



An der mündlichen Anhörung am 02.06.2021 werden Frau Maier und Frau Neumann für den Hessischen Städte- und Gemeindebund teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

  
Hege  
Geschäftsführer



Frankfurt am Main, den 21.05.2021

## Stellungnahme

### zum Gesetzesentwurf der Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

### Gesetz zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariffreuegesetzes und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung

### Drucksache 20/5277

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend nehmen wir Bezug auf den o.g. Gesetzesentwurf Drs. 20/5277.

Die Fraktion CDU und die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Hessischen Landtag haben mit der Drs. 20/5277 einen Gesetzesentwurf zur Neufassung des Hessischen Vergabe- und Tariffreuegesetzes eingebracht.

Der vorliegende Entwurf ist somit keine Änderung des bestehenden Gesetzes, sondern ein gänzlich neuer Gesetzestext.

In der Gesetzesbegründung wird auf eine Stärkung der nachhaltigen Beschaffung und der Tariffreue verwiesen, die durch den vorliegenden Gesetzestext berücksichtigt werden sollen. Dieses Bestreben wird von mobifair ausdrücklich begrüßt, sehen wir allerdings im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht umgesetzt.

Der Gesetzesentwurf geht an vielen Stellen nicht über die ohnehin schon seit Jahren geltenden Regelungen des bestehenden HVTG sowie des nationalen und des EU-Rechts hinaus. Die dort verankerten Gestaltungsmöglichkeiten werden nur unzureichend genutzt.

Wir regen daher an, insbesondere die im Folgenden ausführlicher angesprochenen Paragraphen anzupassen, um dem Willen des Gesetzesvorhabens Rechnung zu tragen.

## Stellungnahme zum Gesetzesentwurf im Einzelnen:

### Zu § 3 (Soziale, ökologische und innovative Anforderungen, Nachhaltigkeit):

In Abs. 1 wird im Bereich der kommunalen Vergaben durch eine "Kann"-Regelung die Berücksichtigung qualitativer, innovationsbezogener, ökologischer und sozialer Aspekte ermöglicht. Um aber eine wirkungsvolle Verbesserung zur jetzigen gesetzlichen Regelung zu erreichen, müsste die Vorgabe solcher Aspekte im Regelfall obligatorisch sein. Für Vergaben des Landes ist die Regelung verpflichtend.

Die Streichung der beispielhaften Nennung möglicher Aspekte, wie sie das derzeit geltende HVTG in § 3, Abs. 2-6 enthält, erhöht aus Sicht von mobifair die Hürden für die Vorgabe solcher Kriterien durch die Aufgabenträger, weil der Anwendungsbereich abstrakt bleibt.

**Die im Text genannte "Kann"-Regelung halten wir für unzureichend. mobifair regt an, eine „Soll“-Vorgabe qualitativer, sozialer und ökologischer Aspekte vorzusehen und weiterhin konkrete Beispiele aufzuführen, um die Anwendung zu erleichtern.**

### Zu § 4 (Tariffreue, Mindestentgelte)

Die Regelung entspricht dem heutigen Standard. Regelungen zu öffentlichen Aufträgen über Verkehrsdienstleistungen werden im dritten Teil des Gesetzes (§§ 8-11) gesondert behandelt. Bezüglich des Mindestlohnes wird auf das Mindestlohngesetz des Bundes verwiesen.

**mobifair regt an, einen eigenen vergabespezifischen Mindestlohn in Hessen einzuführen. Wir halten eine Höhe von mindestens 12 Euro als derzeit unterste Grenze für nötig, um Lohndumping wirkungsvoll zu verhindern.**

### Zu § 6 (Nachunternehmen, Verleihunternehmen)

Die Regelung entspricht dem bisherigen Niveau.

**mobifair begrüßt die Geltung der Tariffreuregelungen auch für Nachunternehmen und Verleihunternehmen, fordert jedoch eine Begrenzung von Untervergaben jeglicher Art bis zu einer maximalen Höhe von 30% der einzelnen Tätigkeitsfelder, ein Verbot nachfolgender Untervergaben sowie eine Begrenzung auf nicht planbare Ausnahmesituationen.**

## Zu § 7 (Nachweise und Kontrollen)

Die Absätze 4 und 5 sehen die Einrichtung einer Stelle im zuständigen Ministerium vor, die im Rahmen von öffentlichen Aufträgen öffentliche Auftraggeber, Unternehmen sowie deren Beschäftigte hinsichtlich Fragen zu Arbeitsbedingungen und Entgelt unterstützen und bei Verstößen den Kontakt zu den zuständigen Zollbehörden koordinieren kann.

**mobifair begrüßt ausdrücklich die Einrichtung einer solchen Servicestelle. Wir regen zudem an, dass diese Stelle auch die öffentlichen Aufgabenträger proaktiv und regelmäßig zur Vorgabe von Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards schult und politischen Entscheidungsgremien ebenfalls solche Schulungen anbietet, damit die bestehenden Möglichkeiten zum Schutz der Beschäftigten und der Qualität auch tatsächlich ausgeschöpft werden.**

## § 8 (Besteller, Tariffreuepflicht)

Die Regelungen hinsichtlich der Tariffreuepflicht im Bereich Verkehrsleistungen und freigestellte Schülerverkehre behalten weitestgehend die bisherigen Regelungen bei.

**mobifair begrüßt die Beibehaltung der bisherigen Regelungen und die Vorgaben zur Tariffreue bei grenzüberschreitenden Verkehrsleistungen (Abs. 2), schlägt aber vor, die durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz neu geschaffene Möglichkeit, auch auf das Vergabebereich begrenzte, repräsentative Tarifverträge vorzugeben, ausdrücklich zu berücksichtigen, wie dies bereits in den Berliner und Thüringer Tariffreuegesetzen festgelegt wurde.**

## § 10 (Betreiberwechsel)

Der Gesetzesentwurf sieht für den Fall eines Betreiberwechsels im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs eine „kann“-Regelung zur Vorgabe der Personalübernahme vor. Dies bleibt zumindest im SPNV hinter der geltenden Bundesregelung zurück und schafft damit eine vermeidbare Rechtsunsicherheit. Nach § 131 (3) GWB ist für den Schienenpersonennahverkehr ausdrücklich eine "soll" Regelung festgeschrieben, die den Aufgabenträgern lediglich einen auf Ausnahmen begrenzten Ermessensspielraum offen lässt.

Wir halten eine obligatorische Vorgabe des Personalübergangs bei Betreiberwechsel im Nahverkehr auf der Schiene und der Straße jedoch für dringend notwendig, um ungerechtfertigte Arbeitsplatzverluste für Beschäftigte in diesen Bereichen zu verhindern, die in ihrem Arbeitsleben regelmäßig durch Vergaben von Arbeitsplatzverlust bedroht sind. Eine solche verpflichtende Vorgabe ist auch deshalb notwendig, um die Stabilität des öffentlichen Verkehrs vor, während und nach einem Betreiberwechsel zu gewährleisten.



Negativbeispiele zu Problemen bei der Neuaufnahme von Verkehren nach einem Betreiberwechsel durch anhaltenden Personalmangel gibt es aus der jüngsten Vergangenheit genügend.

**mobifair fordert deshalb, dass in § 10 die obligatorische Personalübernahme („Muss“-Regelung) für alle von Vergabeverfahren im SPNV und ÖPNV betroffenen Beschäftigten im Falle eines Betreiberwechsel bestimmt wird.**

### **§ 11 (Leistungen im öffentlichen Personennahverkehr)**

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass Verpflichtungen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auch für eigenwirtschaftlich erbrachte Leistungen und Direktvergaben gelten.

**mobifair begrüßt diese Regelung, weil hierdurch der Schutz der Beschäftigten und der Qualität auch bei eigenwirtschaftlichen Verkehren verbessert wird. Vielfach werden Beschäftigte in unterschiedlichen Linien oder Netzen eingesetzt, die teils gemeinwirtschaftlich oder eigenwirtschaftlich betrieben sind. Die von mobifair vorgeschlagene „Muss“-Regelung zum Personalübergang bei Betreiberwechsel in § 10 sollte dann auch für solche Fälle gelten, in denen Verkehrsleistungen innerhalb des sowie aus dem eigenwirtschaftlichen in den gemeinwirtschaftlichen Bereich und umgekehrt wechseln.**

### **Weitere Anregung zum vorliegenden Gesetzesentwurf**

Das bisherige HVTG sieht in § 21, Abs. 1 vor, die Auswirkungen der Tariffreuregelungen nach einem Erfahrungszeitraum von drei Jahren zu überprüfen. Eine solche Regelung findet sich im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht wieder.

**mobifair regt an, im vierten Teil des Gesetzesentwurfs eine Evaluierung der Auswirkungen der Tariffreuregelungen aufzunehmen. Damit könnte nachvollzogen werden, ob das Gesetz – wie intendiert – zur Stärkung der Tariffreue beigetragen hat und bei einer künftigen Novellierung nachgesteuert werden, falls dies nicht der Fall war.**

# Zum Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung

Gesetzesentwurf der CDU-Fraktion sowie der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (Drucksache 20/5277)

## Vorbemerkung

Viele hessische Familienunternehmen sind mittelständische Betriebe, die mit ihren Dienstleistungen und innovativen Produkten bei öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen könnten. Das derzeitige Vergabe- und Tariftreuegesetz in Hessen enthält jedoch eine Vielzahl an bürokratischen Auflagen und vergabefremden Kriterien, welche eine Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen aus organisatorischen und finanziellen Gründen unattraktiv machen.

Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit sind wichtige Grundsätze bei der Vergabe der öffentlichen Aufträge. Eine Einhaltung dieser Grundsätze wird am effektivsten durch den Wettbewerb eines großen Kreises an Bietern um das beste Angebot gewährleistet. Dabei ist völlig klar, dass das preiswerteste Gebot nicht automatisch das Beste ist. In der jüngeren Vergangenheit wurde das Vergaberecht jedoch zunehmend mit vergabefremden Kriterien überfrachtet und zum politischen Spielball erkoren. Das Ziel bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sollte jedoch nicht die Durchsetzung sozial- und umweltpolitischer Ziele sein, sondern das Einholen des besten Angebots unter Wahrung der nötigen Haushaltsdisziplin. Gerade mittelständische Betriebe aus Hessen haben in der Regel weder die personellen noch finanziellen Ressourcen, die es alleine braucht, um zusätzliche – oftmals auf kommunaler Ebene hinzugefügte – Vergabekriterien zu erfassen und deren Einhaltung zu dokumentieren. Eine Überfrachtung des Vergaberechts führt unweigerlich zu einer Verteuerung der Beschaffung und wirkt damit den gesetzten Grundsätzen haushälterischer Sparsamkeit entgegen. Ferner schränken zu viele, oftmals für den Vergabegrund unerhebliche Auflagen, den Kreis möglicher Bieter zum Nachteil der hessischen Wirtschaft ein. Im Ergebnis werden Aufträge an Firmen außerhalb Hessens vergeben, die sich auf die Komplexität von Vergabeverfahren spezialisiert haben.

## Position zum Antrag

Die Ankündigung der hessischen Landesregierung, das Vergabeverfahren zu vereinfachen wird mit diesem Gesetzesentwurf nach Einschätzung von DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Hessen nicht erreicht. Zu begrüßen ist zwar die Absicht des Entwurfs, eine Vereinheitlichung der bei Bund und Ländern geltenden Verfahrensgrundlagen anzustreben. Dadurch würde eine Verschlinkung des Vergaberechts und eine Vereinfachung des Vergabeprozesses erreicht.

Dennoch sorgt gleichzeitig Bürokratie wie zum Beispiel die Bescheinigung der Tariftreue dafür, dass selbst Unternehmen von einer Angebotsabgabe absehen, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weit über den tariflichen Vereinbarungen entlohnen.

Aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER eröffnet der Gesetzesentwurf den Kommunen einen zu großen Spielraum, Vergabevorhaben mit sozialen und ökologischen Anforderungen auszugestalten. Komplizierte Vergabekriterien führen nicht nur zu hohem Zeit- und Kostenaufwand auf Seiten der Unternehmen, sondern belasten auch die öffentlichen Haushalte unverhältnismäßig, da sie intensive Prüfungs- und Kontrolltätigkeiten auf Seiten der Behörden notwendig machen. In der Verwaltung entsteht so neuer bürokratischer Aufwand, der das Ziel des Gesetzes, öffentliche Aufträge schneller zu vergeben und abzuschließen, konterkariert.

## Schlussbemerkung

Aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Hessen wird ein Abbau von bürokratischen Hürden mit dem Gesetzentwurf der Landesregierung nicht im angemessenen Maße erreicht. Zwar ist das Ziel der Reform, schlanke und praktikable Vergaberichtlinien zu schaffen, zu begrüßen. Die Schaffung neuer Verpflichtungen z.B. in Form der Sozialkassenbescheinigung und vor allem die Beibehaltung vieler vergabefremder Kriterien grenzen viele Unternehmen von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen aus. Dies führt zu einer Verschlechterung der allgemeinen Ertragslage und ist damit auch zwangsläufig eine Gefahr für die Arbeitsplätze in Hessen.

Viele Bundesländer entscheiden sich mittlerweile vermehrt dazu, mutigere Schritte bei der Modernisierung ihrer Vergabegesetze zu gehen. Die hessische Landesregierung sollte diesem Beispiel sichtbar folgen und Vorgaben zum Umweltschutz oder den Arbeitsbedingungen aus dem Gesetzentwurf streichen.

### Kontakt

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.  
Dirk Martin  
Landesvorsitzender in Hessen



Hessischer Handwerkstag ·  
Postfach 2960 · 65019 Wiesbaden

Hessischer Landtag  
Die Vorsitzende des Ausschusses  
für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen  
Frau Janine Wissler  
Schlossplatz 1 - 3  
65183 Wiesbaden

**per E-Mail**

**Gesetzentwurf der Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Gesetz zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes  
und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung  
- Drucksache 20/5277 -**

Sehr geehrte Frau Wissler,  
sehr geehrte Frau Schnier,  
sehr geehrte Damen und Herren,

für die uns eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken wir uns  
und äußern uns zu dem vorliegenden Gesetzesentwurf wie folgt:

**§ 1 Anwendungsbereich**

Die Beibehaltung eines Schwellenwertes in Höhe von 10.000 Euro für die Anwendung der Regeln des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes wird positiv gesehen, da ansonsten der bürokratische Aufwand für die Bieter in keinem angemessenen Verhältnis zum Auftragswert bei Klein- und Kleinstaufträgen stünde.

**§ 3 Soziale, ökologische und innovative Anforderungen, Nachhaltigkeit**

Der Verzicht auf umfangreiche Vorgaben hinsichtlich sozialer, ökologischer und innovativer Anforderungen durch Verwendung lediglich der Oberbegriffe Qualität und Innovation sowie sozialer und umweltbezogener Aspekte ist aus unserer Sicht ein richtiger Schritt, um dem gesetzlich verfolgten Ziel des Bürokratieabbaues näher zu kommen. Durch die Verwendung lediglich von Oberbegriffen wird den Vergabestellen die notwendige Flexibilität gewährt, um die Nachhaltigkeit zu vergebender Leistungen dennoch zu erreichen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass von den Vergabestellen geforderte Kriterien stets auftragsbezogen sind und verhältnismäßig zum Auftragswert beziehungsweise den Beschaffungszielen sein müssen.



Zu kritisieren ist allerdings nach wie vor, dass für die Gemeinden- und Eigenbetriebe keine verbindliche Vorgabe getroffen wird, da es sich lediglich um eine „Kann“-Bestimmung handelt.

#### **§§ 4 – 7 Tariftreue und Mindestlohn**

Der Nachweis des Einhaltens der tariflichen Bestimmungen beziehungsweise des Mindestlohns durch die zuständige Sozialkasse, oder bei fehlender Tarifgebundenheit durch eine Krankenkasse, wird unsererseits begrüßt, zumal diese Verpflichtung auch für Nachunternehmer gelten soll. Die konkrete Ausgestaltung der Sozialkassenbescheinigung sollte allerdings im Rahmen der Tarifautonomie der jeweiligen Einrichtung beziehungsweise den Tarifvertragsparteien als deren Trägern obliegen.

Dass demgegenüber für Bieter mit Sitz im EU-Ausland eine Eigenerklärung über die Entrichtung der Sozialabgaben im Staat der Betriebsstätte ausreichen soll, erachten wir allerdings nicht als zielführend. Dies stellt eine klare Bevorzugung ausländischer Bieter da, da die von diesen geforderte Eigenerklärung mit deutlich weniger Aufwand für den Bieter verbunden ist. Inländische Bieter werden insofern nach unserer Ansicht klar benachteiligt. Im Übrigen stellt sich die Frage, ob mit einer solchen vorgelegten Eigenerklärung Verstöße gegen Tariftreueregulungen und Mindestlohnbestimmungen überhaupt effektiv bekämpft werden könnten.

Hier schlagen wir vor, die Regelungen derart abzuändern, dass auch für inländische Bieter grundsätzlich eine Eigenerklärung ausreichend ist und nur im Zweifelsfall eine Bescheinigung einer dritten Stelle gefordert werden kann von den Vergabestellen. Alternativ könnten auch Bieter mit Sitz im EU-Ausland eine Bescheinigung einer Drittstelle vorlegen, aus der hervorgehen würde, dass im Staat des Betriebssitzes die Sozialabgaben und Steuern ordnungsgemäß abgeführt wurden.

#### **§ 12 Vergabeverfahren**

Die im Gesetz vorgesehene Gleichstellung von öffentlicher Ausschreibung und beschränkter Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb entspricht dem EU- und Bundesrecht nach GWB und dient der Rechtsvereinheitlichung. Gleiches gilt im Übrigen für die unseres Erachtens längst überfällige Einführung der Unterschwellenvergabeordnung im Bereich der Liefer- und Dienstleistungen unterhalb der Schwellenwerte. In diesem Zusammenhang zu kritisieren ist allerdings der Wegfall des bisherigen Interessenbekundungsverfahrens, welches einen formlosen und daher sehr einfachen Teilnahmewettbewerb darstellte und sich unseres Erachtens grundsätzlich bewährt hatte. Den Vergabestellen war es nach der bisherigen Regelung freigestellt, dennoch einen förmlichen Teilnahmewettbewerb durchführen zu können. Der Wegfall des Interessenbekundungsverfahrens widerspricht unseres Erachtens der Zielsetzung des Gesetzes zu einer Entbürokratisierung beizutragen. Denn das nunmehr ausschließlich vorgesehene förmliche Teilnahmeverfahren ist für Bieter mit erheblichem Mehraufwand verbunden. Unseres Erachtens sollten daher nach wie vor beide Varianten zugelassen sein.

Auch mit der möglichen Neuregelung der Vergabefreigrenzen geht das Handwerk nicht d'accord. Für die vorgesehene Einschränkung der Freigrenzen besteht unseres Erachtens kein Grund, zumal uns kein Fall bekannt geworden ist, dass die bestehenden Regelungen missbräuchlich ausgenutzt worden wären. So werden zum Beispiel die Freigrenzen für beschränkte Ausschreibungen bei Bauleistungen

nur noch für Wohnzwecke und nicht mehr generell auf eine Million Euro festgesetzt und ansonsten nur noch bis zu einer Summe von 250.000 Euro je Auftrag und auch nicht mehr fachlosbezogen. Bei Liefer- und Dienstleistungen reduziert sich die Grenze für beschränkte Ausschreibungen nunmehr von bisher 207.000 Euro auf nur noch 100.000 Euro je Auftrag, wenn jeweils kein Teilnahmewettbewerb zuvor durchgeführt wurde. Im Bereich der freihändigen Vergaben beziehungsweise Verhandlungsverfahren wurde die Freigrenze von 100.000 Euro bei Bauleistungen zwar beibehalten, sie ist jedoch nicht mehr fachlosbezogen, sondern auftragsgebunden. Bei Liefer- und Dienstleistungen erfolgte eine Reduzierung von 100.000 Euro auf 50.000 Euro je Auftrag.

Der Wegfall des Fachlosbezugs und die Hinwendung zum Auftragsbezug mag zwar auf den ersten Blick zu einer lediglich sprachlichen Anpassung und Vereinheitlichung führen, wirkt sich in der Praxis aber dennoch so aus, dass die Freigrenze in vielen Fällen deutlich herabgesetzt wird. Üblicherweise erfolgt die Beauftragung zumeist gewerkweise, wobei Teilleistungen über Lose vergeben werden. Für die Ermittlung der Freigrenze ist jedoch nunmehr nicht mehr der Wert des einzelnen Loses, sondern der Gesamtauftrag relevant. Zu einer anderen Betrachtungsweise würde man nur dann gelangen, wenn die Teilleistungen auch in einem Gewerk jeweils über viele Einzelaufträge und nicht losweise vergeben würden. Diese Vorgehensweise würde aber wiederum den Regelungen zur Mittelstandsförderung in § 14 widersprechen, wonach Leistungen primär in Teil- oder Fachlosen ausgeschrieben und vergeben werden sollen. Das Abweichen von der losweisen Vergabe hin zu einer auftragsbezogenen Vergabe bei kleinteiligen Leistungen in einem Gewerk stellt insofern den Ausnahmefall dar und würde somit zu der oben angeführten Einschränkung der Vergabefreigrenzen bei beschränkten Ausschreibungen ohne Teilnahmewettbewerb und freihändigen Vergaben beziehungsweise Verhandlungsverfahren führen.

### **§§ 13, 14 Bekanntmachungen, Muster / Mittelstandsförderung**

Positiv wird unseres Erachtens die weiterhin bestehende Pflichtbekanntmachung in der Hessischen Ausschreibungsdatenbank gesehen, ebenso die Festschreibung der Kostenfreiheit von Veröffentlichungen und Einsichtnahmen in die Bekanntmachungen. Soweit dort angegeben wird, dass der öffentliche Auftraggeber bei der Aufteilung des Auftrages in Lose von der Angebotslimitierung oder Zuschlagslimitierung Gebrauch machen könne, fehlt unseres Erachtens, zumindest in der Gesetzesbegründung, eine Vorgabe wie Vergabestellen hierbei vorgehen sollen.

### **§ 15 Nachweis der Eignung, Präqualifikation**

Der grundsätzliche Verweis auf Eigenerklärungen und deren Anfordern nur bei begründeten Einzelfällen, ist positiv zu werten. Gleiches gilt für den Verweis auf bestehende Präqualifikationsverfahren beziehungsweise Register.

### **§ 17 Ausschluss von unzuverlässigen Unternehmen, Informationsstelle**

Die Schaffung einer neuen Informationsstelle bei der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main, welche ein Verzeichnis über Verfehlungen im Wettbewerb führen soll, ist unseres Erachtens abzulehnen.

Derartige Verfehlungen werden bereits im Wettbewerbsregister des Bundeskartellamtes erfasst. Insofern würde die vorgesehene Neuregelung zu einer Doppelbefragungspflicht durch die öffentlichen Auftraggeber führen und zugleich auch zu erheblichen Rechtsunsicherheiten, weil die Eintragungsvoraussetzungen für beide Register nicht einheitlich sind. Abgesehen davon, ginge mit der Neuregelung auch ein erheblicher bürokratischer Mehraufwand einher. Alternativ sollte unseres Erachtens eine Abfragemöglichkeit für die öffentlichen Auftraggeber beim Wettbewerbsregister des Bundeskartellamtes vorgesehen werden.

### **§ 18 Vergabekompetenzstellen**

Die vorgesehene Schaffung von Vergabekompetenzstellen bei verschiedenen Einrichtungen wie Hessen Mobil, Oberfinanzdirektion und den Regierungspräsidien, deren Aufgabe es sein soll, einerseits öffentliche Auftraggeber zu beraten und andererseits ein abgeschwächtes Unterschwellenrechtsschutzverfahren durchzuführen, ist unseres Erachtens in der vorgesehenen Form nicht sinnvoll. Sowohl hinsichtlich der Beratungskompetenzen als auch der Rechtsfindung sollte eine Zentralisierung stattfinden. Für Beratungsdienstleistungen auch gegenüber der öffentlichen Hand steht bereits die Auftragsberatungsstelle Hessen e.V. zur Verfügung. Die Rechtssetzung im Bereich der Unterschwellenrechtsschutzverfahren sollte zentralisiert bei einer Stelle erfolgen, um unterschiedliche Rechtsauslegungen über gleiche Sachverhalte zu vermeiden.

Ebenso ist die vorgesehene Ausgestaltung des Unterschwellenrechtsschutzes in der vorliegenden Form deutlich zu kritisieren, da die Hürde in Form der Wertgrenzen erheblich zu hoch angesetzt worden ist. Ein Verfahrenswert von 500.000 Euro bei Bauleistungen sowie 50.000 Euro bei Liefer- und Dienstleistungen wird nur die wenigsten Verfahren überhaupt betreffen. Diese Werte sollten nach unserer Ansicht deutlich herabgesetzt werden. Des Weiteren ist zu kritisieren, dass die vorgesehenen Vergabekompetenzstellen in den Verfahren lediglich eine Empfehlung abgeben, jedoch anders als die Vergabekammern im Oberschwellenbereich keine Entscheidung treffen. Eine solche Empfehlung ist nicht verbindlich und es ist ebenfalls unklar, inwieweit sich öffentliche Auftraggeber überhaupt daranhalten müssten.

Des Weiteren fehlt unseres Erachtens ebenfalls die Pflicht des öffentlichen Auftraggebers bei solchen Verfahren den Zuschlag auszusetzen (Suspensiveffekt). Effektiver Rechtsschutz für die insbesondere zahlreichen kleinen Bieter, gerade aus dem Handwerksbereich, kann aber nur bestehen, wenn der Zuschlag verbindlich ausgesetzt wird im Rahmen solcher Überprüfungsverfahren. Würde der Zuschlag von der betreffenden Vergabestelle dennoch erteilt werden, bedeutet dies für Bieter, dass sie lediglich nur noch sekundären Rechtsschutz in Form von Schadensersatz gelten machen könnten und sie insofern in einem sich anschließendem Zivilprozess als Klägerpartei nachweispflichtig wären. Dies gelingt allerdings regelmäßig in den wenigsten Fällen und ist seitens der Bieter auch nicht angestrebt. Den Bietern geht es vielmehr um eine Überprüfung der vergaberechtlichen Entscheidungen des öffentlichen Auftraggebers selbst. Diese Frage lässt sich im Rahmen des Zivilprozesses um Schadensersatzansprüche allerdings kaum beantworten.

Wir sind daher der Ansicht, dass für einen effektiven Primärrechtsschutz ein Suspensiveffekt und eine verbindliche Entscheidung der Vergabekompetenzstellen eingeführt werden muss. Ein solcher Primärrechtsschutz, auch bei nationalen Vergabeverfahren, ist nach unserer Ansicht keinesfalls unverhältnismäßig, anders als es in der Gesetzesbegründung angegeben ist. Denn letztlich geht es bei

der Thematik um die Überprüfung der korrekten Verwendung von Steuermitteln durch die Vergabestellen, die ansonsten ohne wirksame Kontrollmechanismen vergeben würden.

Nachprüfungsverfahren als solches sind auch nicht grundsätzlich als negatives Faktum anzusehen, sie dienen, wie bei sonstigen Verwaltungsentscheidungen auch, letztlich nur dazu, mögliche Fehler bei einer Vergabeentscheidung zu überprüfen und gegebenenfalls korrigieren zu können, vergleichbar den Widerspruchsverfahren bei Verwaltungsentscheidungen.

Die Stellungnahme des Hessischen Handwerkstages als der Spitzenorganisation des hessischen Handwerks ist mit den ebenfalls im Kreis der Anzuhörenden separat genannten Handwerkskammern Frankfurt-Rhein-Main und Wiesbaden abgestimmt, so dass die beiden Kammern keine eigenständige Stellungnahme abgeben werden.

An der öffentlichen mündlichen Anhörung am 2. Juni werden wir teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Mundschenk', written in a cursive style.

Bernhard Mundschenk  
Geschäftsführer

Deutscher Gewerkschaftsbund  
**DGB-Bezirk Hessen-Thüringen**

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen | Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77 | 60329 Frankfurt am Main

An die  
 Mitglieder des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung – Drucks. 20/5277 –**

24. Mai 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei senden wir Ihnen unsere Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf.

**Kai Eicker-Wolf**  
 Abteilung Wirtschafts- und  
 Strukturpolitik

Kai.Eicker-Wolf@dgb.de

Telefon: 069 27 30 05 53  
 Telefax: 069 27 30 05 55  
 Mobil: 0151-14275261

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77  
 60329 Frankfurt am Main

<http://hessen-thueringen.dgb.de/>

**Tariffindung und Lohnentwicklung**

Im Koalitionsvertrag der in Hessen regierenden Parteien CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist auf S. 148 die folgende Passage zu lesen: *"Wir werden die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner dabei unterstützen, der sinkenden Zahl der Flächentarifverträge entgegenzuwirken, um sie als wichtiges Instrument der sozialen Marktwirtschaft wieder zu steigern."*

Die zurückliegenden beiden Dekaden in Deutschland waren durch einen kontinuierlichen Rückgang der Tariffindung gekennzeichnet. Diese Entwicklung ist auch in Hessen auszumachen: Waren im Jahr 2000 noch 47 Prozent der Betriebe und 71 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden, so belaufen sich die entsprechenden Werte im Jahr 2018 auf nur noch 32 bzw. 57 Prozent (Lübker/Schulten 2020: 16). Zwar orientieren sich auch viele nicht tarifgebundene Unternehmen an tariflichen Abschlüssen, aber trotzdem werden im Trend immer weniger Beschäftigte durch Tarifverträge erfasst.

Die abnehmende Tariffindung ist der wichtigste Grund für den auch im internationalen Vergleich großen deutschen Niedriglohnsektor und für die Spreizung des Lohngefüges (vgl. Bosch/Kalina 2017a, 2017b und 2017c und Schreiner 2017).

In Deutschland stand in den vergangenen zehn Jahren insbesondere die Entwicklung des Niedriglohnsektors im Fokus verteilungspolitischer Debatten. Im Niedriglohnsektor arbeiten alle Beschäftigten, die weniger als zwei Drittel des mittleren Stundenlohns (Median) erhalten. Niedriglohnbeschäftigung hat sich seit dem Ende der 1990er Jahre deutlich ausgeweitet und erreichte rund zehn Jahre später Höchststände von rund 24 Prozent. Zuletzt war allerdings ein leichter Rückgang auf einen Wert von knapp 22 Prozent zu verzeichnen (vgl. Kalina/Weinkopf 2020 und Fedorets u.a. 2020).

In der für die öffentliche Vergabe besonders relevanten Bauwirtschaft lässt sich feststellen, dass Hessen unter den westlichen Bundesländern das Schlusslicht bei den gezahlten Löh-



nen bildet. Das wirft ein Schlaglicht nicht nur auf den mangelnden sozialen Schutz der Bauleute, sondern auch auf einen unfairen Wettbewerb tariftreuer Bauunternehmen mit sogenannter „Schmutzkonzurrenz“ und unterstreicht die Notwendigkeit, dass öffentliche Gelder bei Vergaben zur Stärkung tariftreuer Unternehmer eingesetzt werden.

### **Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe**

Ein Mittel, um der abnehmenden Tarifbindung entgegenzuwirken und damit auch den Niedriglohnsektor zu begrenzen, sind Tariftreue- und Vergabegesetze. Das öffentliche Auftragsvolumen in Deutschland beläuft sich auf 500 Milliarden Euro pro Jahr, was 15 Prozent des Bruttoinlandsprodukts bzw. 35 Prozent der gesamtstaatlichen Ausgaben entspricht. Hieraus ergibt sich eine beträchtliche Nachfragemacht, die der Staat einsetzen kann, um die Tarifbindung zu stärken.

Wenn öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die Tarifverträge anwenden, wird – zusätzlich zum Schutz der Beschäftigten – mittelbar auch die Geltungskraft von Tarifverträgen gestärkt. Vorhandene Tarifstandards in den einzelnen Branchen werden gesichert, Wettbewerbsverzerrungen verhindert und Tarifdumping durch den Staat unterbunden. Zudem stärkt dies den Anreiz für Arbeitgeber in Arbeitgeberverbände einzutreten und Tarifverträge abzuschließen, aus einer OT-Mitgliedschaft in eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung zu wechseln oder in einem tarifgebundenen Verband zu verbleiben. Wenn der Staat an dieser Stelle mit Vorbildcharakter voranschreitet und den Wert der Tarifbindung unterstreicht, dann strahlt dies auch auf die private Wirtschaft aus und das gesamte Tarifsysteem wird gestärkt.

Vor diesem Hintergrund sprechen zahlreiche Argumente für die Einführung von Tariftreueklauseln in Landesvergabegesetze:

- Schon 2006 hat das BVerfG am Beispiel des Berliner Vergabegesetzes die Vereinbarkeit von Tariftreue Regelungen mit dem Grundgesetz bestätigt: Das Gericht argumentierte, dass Tariftreueklauseln einen Verdrängungswettbewerb über Lohnkosten verhindern, Arbeitslosigkeit bekämpfen und die Sozialkassen entlasten und das Tarifvertragssystem „als Mittel zur sozialen Sicherung“ unterstützen (BVerfG 11.07.2006, NJW 2007, 51).
- Tariftreueklauseln sind auch unionsrechtlich zulässig. Art. 9 AEUV verpflichtet die Europäische Union auf die Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes. Dem entsprechen Tariftreueklauseln. Neben der Verhinderung von Verzerrungen im Wettbewerb zwischen Bietern mit und ohne Tarifbindung sollen sie vor allem ein bestimmtes Lohnniveau sowie bestimmte Schutzstandards für Beschäftigte sichern. Ein ggf. vorliegender Eingriff in die Dienstleistungsfreiheit ist gerechtfertigt aus Gründen des Beschäftigtenschutzes. Dabei ist spätestens seit dem Regio Post-Urteil des EuGH (EuGH 17.11.2015, C-115/14) klar, dass auch ein Beschäftigtenschutz, der sich nur auf die öffentliche Auftragsvergabe bezieht, ausreichend ist für eine unionsrechtliche Zulässigkeit.
- Die EU-Vergaberichtlinie (2014/24/EU) hat die Spielräume zugunsten sozialer Kriterien erweitert. Umweltbezogene und soziale Kriterien in der öffentlichen Vergabe wurden erheblich aufgewertet und können nicht mehr als „vergabefremd“ bezeichnet werden.
- Die 2018 neu gefasste EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie eröffnet neue Spielräume für die Anwendung von Tarifverträgen. Art. 3 Abs. 8 der Entsenderichtlinie sah bisher vor, dass Tarifverträge im Rahmen der Entsendung nicht angewendet werden können. Nur für die skandinavischen Systeme gab es hierzu eine Ausnahmeregelung. Diese Ausnahme kann jetzt auch auf andere Systeme übertragen werden, so dass auch Deutschland von der erweiterten Anwendbarkeit von sogenannten „allgemein wirksamen“ Tarifverträgen (siehe Art. 3 Abs. 8 UAbs. 2, 1. Spstr. der Entsende-RL) Gebrauch machen kann. Damit wird insbesondere dem Ruffert-Urteil die Argumentationsgrundlage entzogen. Das Hauptargu-

ment, mit dem 2008 im Ruffert-Urteil die Bezugnahme auf einen regionalen Tarifvertrag nach dem niedersächsischen Vergabegesetz im Rahmen einer öffentlichen Vergabe abgelehnt wurde, war, dass nach Auffassung des EuGH die alte Entsenderichtlinie nur die Bezugnahme auf allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder gesetzliche Regelungen erlaubt habe.

- „Allgemein wirksame Tarifverträge“ i.S. der Arbeitnehmerentsenderichtlinie verlangt aber keine normative Tarifgeltung, sondern nur die tatsächliche Wirksamkeit des Tarifvertrags. Unabhängig von der durch Tarifbindung oder vertraglichen Bezugnahme begründeten Tarifgeltung ergibt sich die allgemeine Wirksamkeit eines Tarifvertrages aus der vergaberechtlichen Tarifreuegung selbst. Danach werden Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nur berücksichtigt, wenn sie sich zur Anwendung des maßgeblichen Tarifvertrags verpflichten. Die Tarifreuegung begründet für potentielle Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer in diesem Fall zwar keine unmittelbare Geltung des Tarifvertrags. Sie verhindert aber, dass Bieter den Auftrag erhalten, die sich nicht zur Anwendung des Tarifvertrags verpflichten und gewährleistet damit faktisch dessen Wirksamkeit.

- Und noch in einem anderen Punkt gibt es eine veränderte Richtung in der EuGH-Rechtsprechung: Zwar deckt nach Ansicht des EuGH im Ruffert-Urteil der Art. 3 Abs. 1 der Entsenderichtlinie nur gesetzliche Mindestlohnsätze sowie solche ab, die auf einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag beruhen, nicht jedoch solche, die auf sonstigen tarifvertraglichen Regelungen beruhen. Allerdings ist die Entsenderichtlinie nach neuerer Rechtsprechung des EuGH nicht abschließend, sie lässt also weitergehende Regelungen nach dem Recht des Aufnahmestaates zum Schutz von Beschäftigten zu. Mit zwingenden nationalen Bestimmungen können Tarifverträge angewandt werden (EuGH Sähköalojen Ammattiliitto, 12.02.2015, C-396/13, Rn. 45).

- Ein neues Gutachten von Prof. Dr. Rüdiger Krause aus dem Jahr 2019 für das Arbeits- und Wirtschaftsministerium im Saarland zur rechtlichen Zulässigkeit von Tarifreuegungen kommt zu dem Ergebnis, dass Tarifreueklauseln auf Landesebene sowohl verfassungsrechtlich als auch europarechtlich zulässig sind (Krause 2019, vgl. auch Klein/Schneider 2019).

### **Die Evaluierung des Hessischen Vergabe- und Tarifreuegesetzes**

Die hessische Landesregierung hat Ende Juli 2019 einen Evaluationsbericht zum HVTG vorgelegt – der Bericht trägt das Datum Mai 2019. Mit der Evaluation beauftragt war das Hessische Statistische Landesamt (HSL). Nach Auswertung der Befragung übersandte das HSL seinen Bericht über die Ergebnisse bereits am 10. Dezember 2018 (!) an das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HMSI).

Die Evaluation ist wie folgt zu bewerten:

- Der Bericht ist inhaltlich dürftig – es dürfte sich hier mit Abstand um die schlechteste Evaluation eines Landesvergabegesetzes handeln, die je publiziert worden ist (verfügbar sind mittlerweile einige Evaluationsberichte, z.B. in NRW, Schleswig-Holstein usw.).

- Befragt wurden lediglich die öffentlichen Auftraggeber (Kommunen, Landesdienststellen, Eigenbetriebe usw.), die Besteller im ÖPNV und die Verkehrsunternehmen im ÖPNV. Es fanden keine Expertenworkshops, Expertengespräche oder -interviews mit Verbänden, Gewerkschaften etc. statt. Auch wurden – außer im ÖPNV-Bereich – keine Unternehmensbefragungen durchgeführt. Die Vergabestellen wurden *nicht* nach möglichen Rollenkonflikten aufgrund ihrer Doppelfunktion als Auftraggeber und Kontrolleur gefragt.

Im Ergebnis liefert die Evaluation keine Grundlage für eine angemessene Beurteilung des HVTG.

### **Die Mängel des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes**

Das von der schwarz-grünen Landesregierung aktuell gültige Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) schöpft nicht einmal die bei Verabschiedung des Gesetzes im Jahr 2014 gegebenen rechtlichen Möglichkeiten aus (vgl. ausführlich Dizinger u.a. 2018 und Eicker-Wolf 2020). Die größte Schwäche des HVTG ist das Fehlen von Kontrollen und harten Strafen beim Verstoß gegen Bestimmungen des Gesetzes. Zur Durchsetzung der Bestimmungen im HVTG wäre die Einrichtung einer durchsetzungsstarken und mit ausreichend Finanzmitteln und Personal ausgestatteten *Kontrollbehörde* unerlässlich. Diese könnte für den Landesbereich zentral eingerichtet werden. Für die kommunale Ebene wären entsprechende Stellen auf der Ebene der Regierungspräsidien denkbar. Es ist klar, dass eine flächendeckende Kontrolle nicht möglich ist. Aber schon Stichproben dürften abschreckend wirken. Zu verschärfen wären auch die *Sanktionen* – unter anderem sollten Verstöße gegen das HVTG mit einem mehrjährigen Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe geahndet werden. Vertragsstrafen sollten nach Ansicht der Gewerkschaften in Höhe von mindestens zehn Prozent verhängt werden können.

Im aktuell gültigen HVTG fehlt ein *vergabespezifischer Mindestlohn*, der europarechtlich zulässig und in verschiedenen Landesvergabegesetzen zu finden ist (z.B. Berlin mit 12,50 Euro und Thüringen mit 11,42 Euro). In Hessen könnte sich ein vergabespezifischer Mindestlohn nach Vorstellungen des DGB derzeit etwa an der untersten Tarifgruppe des Tarifvertrags des Landes (TV-H) orientieren, so dass ein deutlicher Abstand zur untersten Lohn-Haltelinie des gesetzlichen Mindestlohns sichergestellt ist.

Vollkommen unverständlich ist, dass die Beachtung der *ILO-Kernarbeitsnormen* im HVTG nicht verankert ist. So entsteht der Eindruck, dass die Regierungsfractionen fundamentale (Grund-)Rechte der abhängig Beschäftigten keine Bedeutung beimessen. Die ILO-Kernarbeitsnormen sind in den Vergabegesetzen der meisten Bundesländer enthalten.

Wünschenswert wäre zudem, dass im Falle eines *Betreiberwechsels* bei öffentlichen Personenverkehrsdiensten auf Schiene und Straße der neue Betreiber dazu verpflichtet würde, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Berufsgruppen, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Dies ist im HVTG zwar als Möglichkeit vorgesehen, aber nicht wie beispielsweise in Rheinland-Pfalz zwingend vorgeschrieben.

Die ausführlichen Erläuterungen im voranstehenden Kapitel haben gezeigt, dass allgemein wirksame Tarifverträge wieder zur Grundlage von öffentlichen Ausschreibungen gemacht werden können. Die bisher geltenden Beschränkungen des Ruffert-Urteils auf allgemeinverbindliche Tarifverträge sind seit dem 30. Juli 2020 aufgehoben.

Zwei Bundesländer – Thüringen und Berlin – haben in ihren Vergabegesetzen entsprechend den neuen Möglichkeiten umfassende Tariftreue Regelungen in Kraft gesetzt. In vier weiteren Bundesländern – Saarland, Brandenburg, Bremen und Hamburg – sind entsprechende Regelungen in der Planung.

### **Bewertung der geplanten Novellierung**

Zwar sieht der Gesetzentwurf in § 3 vor, dass bei Vergaben von öffentlichen Aufträgen des Landes Hessen grundsätzlich Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte, wie etwa der Klimaschutz, nach Maßgabe dieses Gesetzes zu berücksichtigen sind. Dabei wird die Möglichkeit des Landes, im Rahmen seiner Beschaffungsautonomie die im konkreten Fall passenden Kriterien zu fordern, nicht eingeschränkt. Warum diese Regelung für die Kommunen nicht verpflichtend ist, ist nicht nachvollziehbar.

Mit der Novellierung wird keine allgemeine Tariftreue eingeführt, die über die bereits bestehenden Regelungen zum Öffentlichen Personennahverkehr (§ 8) hinausgeht. Bezug ge-

nommen wird in § 4 auf Tarifverträge und Rechtsverordnungen auf der Grundlage aller einschlägigen Rechtsgrundlagen, auf das Tarifvertragsgesetz sowie das Arbeitnehmerentsendegesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – also auf Bestimmungen, die sowieso verpflichtend sind.

Es wird auch keine Kontrollbehörde eingerichtet – diese wäre allein schon deshalb dringend erforderlich, um die Unterschreitung von Mindestlöhnen insbesondere im Baubereich zu unterbinden. So liefern die von der SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft) zusammengestellten Zahlen zur Höhe und zur Entwicklung des durchschnittlichen Lohns in der Bauwirtschaft in den westdeutschen Bundesländern einen empirischen Hinweis, dass in Hessen ein besonders gravierendes Lohndumping-Problem besteht (vgl. Dizinger u.a. 2018: 234 f.).

Die in § 5 Abs. 3 des Gesetzentwurfes vorgesehene Regelung, dass der für den Zuschlag vorgesehene Bieter vor Auftragsvergabe eine gültige Bescheinigung der zuständigen gemeinsamen Einrichtung von Tarifvertragsparteien im Sinne des § 2 Abs. 4 Satz 1 Nr. 20 SchwarzArbG über seine ordnungsgemäße Teilnahme an den tariflichen Sozialkassenverfahren vorlegen muss, ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, wird jedoch den gravierenden Wettbewerbsverzerrungen durch Lohn- und Tarifdumping in keiner Weise gerecht.

Im Falle eines *Betreiberwechsels* bei öffentlichen Personenverkehrsdiensten auf Schiene und Straße *kann* der neue Betreiber dazu verpflichtet werden, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten (§ 10). Damit wird die Möglichkeit, dies verpflichtend zu regeln, nicht wahrgenommen.

Bei den Sanktionen soll sogar die jetzt noch gegebene Möglichkeit von Vertragsstrafen entfallen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum den Kommunen die Abfrage vor der Vergabe öffentlicher Aufträge ab einem Auftragsvolumen von 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer freisteht, ob Informationen bei der einzurichtenden Informationsstelle zu dem zur Auftragsvergabe vorgesehenen Unternehmen vorliegen – schließlich ist dies für das Land verpflichtend (§ 17). Warum hier wieder eine Ungleichbehandlung erfolgt, ist unverständlich.

Nicht einmal die ILO-Kernarbeitsnormen, die in den meisten anderen Vergabegesetzen auf der Ebene der Bundesländer enthalten sind, sollen in das hessische Gesetz aufgenommen werden. Zudem ist weder ein vergabespezifischer Mindestlohn noch eine Begrenzung von Subunternehmerketten vorgesehen.

Damit bleibt abschließend festzustellen: Der vorliegende Gesetzentwurf zur Novellierung des HVTG ist gemessen an den rechtlichen Möglichkeiten – aber auch mit Blick auf die am Anfang der Stellungnahme zitierte und im Koalitionsvertrag postulierte Zielsetzung – als vollkommen verfehlt zu bewerten.

**Literatur**

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2017a): Wachsende Ungleichheit in der Prosperität. Einkommensentwicklung 1984 bis 2015 in Deutschland, IAQ Forschung 03/2017.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2017b): Die deutsche Mittelschicht aus der Arbeitsmarktperspektive, in: Eicker-Wolf, Kai/Truger, Achim (Hg.), Ungleichheit – ein „gehyptes Problem“? Zur Entwicklung von Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland, Marburg.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2017c): Kein Grund zur Entwarnung! Ungleichheit nimmt weiter zu, und ihr Niveau ist nicht akzeptabel, in: ifo Schnelldienst 10/2017, S. 22-26.

Dizinger, Liv/Eicker-Wolf, Kai/Hildebrandt, Uwe: Wirtschaftsförderung – Tariftreue und Vergabe, in: Dizinger, Liv/Eicker-Wolf, Kai/Rudolph, Michael, Verlässlich gestaltet – Perspektiven eröffnet? Bilanz und Aussicht der Landespolitik in Hessen, Marburg 2018.

Eicker-Wolf, Kai (2020): Grüne Wirtschaftspolitik in Hessen. Das Tariftreuegesetz muss novelliert werden, in: HLZ 4/2020.

Fedorets, Alexandra/Grabka, Markus M./Schröder, Carsten/Seebauer, Johannes (2020): Lohnungleichheit in Deutschland sinkt, DIW Wochenbericht 7/2020.

Lübker, Malte/Schulten, Thorsten (2020): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 872., aktualisierte Auflage, Düsseldorf.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2020): Niedriglohnbeschäftigung 2018 – Erstmals Rückgang, aber nicht für gering Qualifizierte und Minijobber\*innen, IAQ-Report 05/2020.

Klein, Thomas/Schneider, Alexander (2019): Die Umsetzung der Entsenderichtlinie, in: Soziales Recht 2/2019.

Krause, Rüdiger (2019): Weiterentwicklung des Tariftreuerechts, Berlin.

Schreiner, Patrick (2017): Löhne und Verteilung, in: Eicker-Wolf, Kai/Truger, Achim (Hg.), Ungleichheit – ein „gehyptes Problem“? Zur Entwicklung von Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland, Marburg.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Eicker-Wolf



## **Stellungnahme zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes**

SOKA-BAU begrüßt die Absicht der Hessischen Landesregierung, im Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) erstmals eine Regelung aufzunehmen, wonach bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Bausektor die ordnungsgemäße Teilnahme an Sozialkassenverfahren als Ausführungsbedingung durch Vorlage einer Sozialkassenbescheinigung nachgewiesen werden muss. Die Vorlage von Sozialkassenbescheinigungen ist aus der Sicht von SOKA-BAU ein wichtiger Beitrag zur Bekämpfung von möglicher Schwarzarbeit und Mindestlohnunterschreitung. Das HVTG verweist insoweit zu Recht auf das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz und die dort beschriebene Funktion von tariflichen Sozialkassen als unterstützende Einrichtungen.

Die Sozialkassen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes haben großes Interesse an einer gut organisierten Zusammenarbeit mit den zuständigen Kontrollbehörden und unterstützen die Gesetzesnovelle zum HVTG ausdrücklich. Bisher gibt es nur in Brandenburg eine vergleichbare Regelung. Anders als dort sieht die hessische Regelung die Vorlage einer Sozialkassenbescheinigung allerdings als gesetzlichen Regelfall vor und nicht nur als Ausnahmetatbestand. Die hessische Regelung ist hinsichtlich der Einbeziehung von Sozialkassenbescheinigungen innovativ und könnte weitere Gesetzgeber dazu motivieren, sich bei der Verabschiedung oder Überarbeitung von Tariftreue Regelungen im Vergaberecht insoweit an der hessischen Gesetzesnovellierung zu orientieren.

SOKA-BAU bedankt sich für die Möglichkeit, seine Sachkenntnis in das Gesetzgebungsverfahren einzubringen. Das Hessische Wirtschaftsministerium hat frühzeitig den fachlichen Austausch mit den in Hessen tätigen Sozialkassen gesucht und das Gesetzgebungsverfahren auf eine Konsenslösung ausgerichtet. Die Sozialkassen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes sind in einer gemeinsamen Arbeitssitzung zu folgenden Ergebnissen gekommen:

### **1. Gültigkeitsdauer der Sozialkassenbescheinigung**

Der vorgesehene 6-Monatszeitraum in § 5 Abs. 3 S. 2 HVTG-E ist zu weit angelegt. Eine deutlich kürzere Gültigkeitsdauer der Sozialkassenbescheinigung ermöglicht eine aktuellere Aussage zur Tariftreue. Alle beteiligten Sozialkassen können auf der Basis der ihnen vorliegenden tariflichen Meldedaten problemlos alle drei Monate eine neue Sozialkassenbescheinigung ausstellen. Eine deutlich kürzere Gültigkeitsdauer, z. B. unter zwei Monaten, würde dagegen die Qualität der Sozialkassenbescheinigung negativ

beeinflussen, weil es bei vielen Betrieben regelmäßig zu Korrekturmeldungen kommt, die dann zu einer erhöhten Fehlerquote der jeweiligen Sozialkassenbescheinigung führen würden.

## **2. Qualität der Sozialkassenbescheinigung**

Für eine erfolgreiche und zielführende Umsetzung ist es unerlässlich, dass der hessische Landesgesetzgeber die tariflichen Meldewege der beteiligten Sozialkassen berücksichtigt. Diese unterliegen den Vorgaben von Tarifverträgen und sind Ausfluss der Autonomie der Tarifvertragsparteien. Deshalb ist es auch für die Zukunft wichtig, dass die Inhalte der vorzulegenden Sozialkassenbescheinigungen mit den Sozialkassen abgesprochen werden.

SOKA-BAU kann Kontrollen unterstützen und den Vergabestellen auf deren Wunsch weitere qualifizierende Angaben liefern wie z.B. die gemeldete Beschäftigtenzahl (Anzahl gewerblicher Arbeitnehmer) und die Anzahl der gemeldeten lohnzahlungspflichtigen Stunden. Allerdings hat jedes qualifizierende Element isoliert betrachtet wenig Aussagekraft. So würde beispielsweise derzeit ein Bruttolohn oberhalb des Mindestlohniveaus von SOKA-BAU als mindestlohnkonform ausgewiesen, wenn dieser Bruttolohn sich tatsächlich aus einer Vergütung unterhalb des Mindeststundenlohns zuzüglich tariflicher Zuschläge zusammensetzte.

Nützlich ist eine Prüfung von Angaben auf ihre Plausibilität. Zum Beispiel ist eine hohe Anzahl von teilzeitbeschäftigten gewerblichen Arbeitnehmern ein starkes Indiz dafür, dass tarifliche Bestimmungen am Bau nicht eingehalten werden. Sinnvoll kann zudem ein Abgleich mit den abgeführten Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung sein.

SOKA-BAU regt eine Evaluierung des Gesetzes nach einer etwa dreijährigen Einführungsphase an. In die Evaluierung sollten auch die Ergebnisse eines Erfahrungsaustauschs der Vergabestellen mit den beteiligten Sozialkassen einfließen.

NaturFreunde Hessen | Herxheimerstraße 6 | 60326 Frankfurt am Main

Die NaturFreunde Hessen danken für die Einladung zur Öffentlichen Anhörung zum

**Gesetzentwurf, vorgelegt zur öffentlichen Stellungnahme zum 02. Juni 2021**

**Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

**Gesetz zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariftreue-gesetzes und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung**

Wir kritisieren vorab zur Sicherung der Mindestlohnsicherung und Festigung des sozialen Friedens die begrenzte Wirkungstiefe der vorgesehenen „Auftragsberatungsstellen Nachhaltigkeit, Artenschutz, Umweltschutz und sanften Tourismus“

Der Ansatz greift angesichts der Beratungsresistenz von Unternehmen m.E. zu kurz.

1. Hingegen begrüßen wir grundsätzlich den § 3 zur Sicherung der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit als Vergabegrundsatz im Land Hessen. Danach gibt es keine Einschränkungen mehr. Allerdings reichen die Fokussierung der Nachhaltigkeit und die Reduzierung auf den "Klimaschutz" zu kurz. Die gebotene Regionalität und Betrachtung der Produktlebenslinien, einschließlich des Kreislaufwirtschaftsgesetzes bleiben hier außen vor. Der Paragraphentext bleibt sehr vage und gibt Beschaffungsverantwortlichen keine Standards an die Hand, z.B. in welchen Fällen diese zwingend tätig werden müssen. So allgemein formuliert bleibt der angezielte Grundsatz ohne Evidenz. Die Breitenwirkung wird nicht erreicht; Hessen schafft kein nachhaltig wirkendes Gesetz.

2. Äußerst kritisch sehen wir als engagierter Akteur die Globalisierungsfragen:

- Ausstehende Konkretisierung zu den Nachweisen zur Einhaltung sozialer und ökologischer Anforderungen (siehe die UN Standards und ILO-Kernarbeitsnormen)

- o Eigenerklärungen von Unternehmen stellen keine Zielerreichung sicher. Ehrenerklärungen sind nur ausnahmsweise als Ergänzung zulässig. Eine Verwechslung mit Standards und Zertifikaten ist auszuschließen.

- o Ohne gesetzliche Regelung leiden vorbildliche Unternehmen unter Verlusten, die in die Umsetzung geltender internationaler Arbeits- und Menschenrechte investieren und sich an Auditverfahren ausgewiesenen Siegelorganisationen teilnehmen.

Anforderung: Glaubwürdiges Nachweis-Instrumentarium, ausgestaltet im Rahmen einer Verwaltungsvorschrift mit folgenden Formen der Nachweiserbringung: glaubwürdige

Gütezeichen (nach §24 Abs.2 UVgO), Mitgliedschaft in einer anerkannten Multi-Stakeholder Initiative (siehe Fairwear Foundation), Formulierung zielführender Standards.

- **Fehlende Konkretisierung relevanter Produktgruppen und Themen**

- o Es geht um die Frage: Wann ist die Berücksichtigung von sozialen Kriterien (z.B. ILO-Kernarbeitsnormen) erforderlich? Unsere Forderung: Hierzu sollten in einer konkretisierenden Verwaltungsvorschrift die Produktgruppen und Herkunftsländer definiert werden, wie bereits in den Bundesländer Bremen und Niedersachsen.

- o Ein positiver Effekt solcher Konkretisierungen liegt für alle Seiten darin: die Beschaffungsstellen zu entlasten und den Verwaltungsaufwand gering halten. Den Unternehmen bieten gesetzliche Konkretisierungen mehr Planungssicherheit und eine hinreichende Anleitung mit guter Nachvollziehbarkeit.

Die Einrichtung einer Landesberatungsstelle für nachhaltige Beschaffung ist unumgänglich, um stärker für Verantwortung und Umsetzung zu sensibilisieren.

Dass Nachhaltigkeit im Gesetz mit nur einem Satz abgehandelt wird, verdeutlicht unserer Meinung nach, dass nachhaltige Beschaffung für die Landesregierung keine hohe Priorisierung hat. Zum modernen Management zählen das regelmäßige Monitoring zur Sicherung der Checks und Balances sowie die professionelle Schulung in der operativen Ebene der Beschaffung, um alle Potenziale in den Blick zu nehmen.

Die Realisierung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsstandards gehört zur Pflicht. Die notwendige Umkehr lautet: Raus aus der Vernutzung, es gilt unwiederbringliche Ressourcen zu bewahren und gegen jeden Verdacht eines „Green Washing“ zu schützen. Nur in der Konkretisierung liegt die Chance. Der Nachvollzug über Verwaltungsvorschriften und zur Unterstützung der (Landesberatungsstelle mit Handreichungen.) sind eine notwendige Voraussetzung, um die Realisierung für Beschaffungsverantwortliche nachhaltig vorzubereiten. Auch zur Nachweisführung fehlen die Aussagen. Wir fordern umfassende Verbindlichkeit: Das Vergabegesetz muss festlegen, dass Energieeffizienz, Umweltschutz, Ressourcenkreislauf und die UN-Menschenrechte bei allen Vergaben in Hessen berücksichtigt werden. Nur so bekommen Unternehmen wirksame Grundlagen zur Entwicklung und Planungssicherheit mit Zielvorgaben für künftige Investitionen.

Es existieren rund 60 hessische Kommunen und Kreisen, die als Fairtrade-Towns ausgezeichnet sind, es gibt viele Vergabestellen, die gern nachhaltig beschaffen würden. Diese wünschen und brauchen eine eindeutige Rechtsgrundlagen, die soziale Kriterien voranbringen (wie die ILO-Kernarbeitsnormen) sie zur Beschaffung kommunizieren.

In der Praxis werden umfassende Kontrollen durch den Auftraggeber nötig sein, sodass sich die Frage stellt, wer in Zukunft diese Aufgaben übernehmen wird. Der

Regierungsentwurf liefert hierzu keine Antwort. Die Zollbehörde damit zu betreuen halten wir für nicht zielführend.

### **Schlussbemerkungen zur Präzisierung des Gesetzes**

Die Schaffung einer eigenständigen Prüfbehörde ist vorzuziehen. Es ist sinnvoll, klare Vorgaben in einer Verwaltungsvorschrift/ Rechtsverordnung festzulegen, da sie relativ schnell aktuellen Entwicklungen angepasst werden kann. Sie sollte folgende Punkte enthalten: eine dynamisch zu ergänzende Liste relevanter Produktgruppen, bei denen erfahrungsgemäß häufig Arbeitsrechtsverletzungen auftreten, eine dynamisch zu ergänzende produktspezifische Auflistung anerkannter Zertifizierungen und Nachweise, die erlaubten Formen der Nachweis-Erbringung und deren nach Glaubwürdigkeit abgestufte Behandlung, z.B. in Form eines Punkte-Systems. Ein positiver Effekt dieser Konkretisierungen ist es zudem, die beschaffenden Stellen zu entlasten, ihnen praktikable und unbürokratische Vorgehensweisen zu ermöglichen sowie den Verwaltungsaufwand gering zu halten.

Verantwortungsvolles Handeln und die Sicherung der Generationengerechtigkeit bleibt das Kernziel. Mit diesem Beitrag zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Lieferkette und die Schaffung eines gerechten Wettbewerbs auf Grundlage der Einhaltung fairer, sozialer und ökologischer Kriterien aller an öffentlichen Ausschreibungen beteiligten Unternehmen ist ein Beitrag dazu möglich. Gerade für mittelständische und kleinere Unternehmen können umweltverträgliche Innovationen und eine soziale Außenwahrnehmung auch international, einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen.

Eine differenzierte Absenkung der Schwellenwerte wäre zudem wünschenswert, damit auch dadurch eine dynamischere Handhabung der Beschaffung auf dem Weg zum nachhaltigen Wirtschaften entsteht.

Die NaturFreunde stellen sich der Herausforderung des Erdgipfels von Rio und der Klimaziele der Pariser Konferenz. Für NaturFreunde steht der Begriff Nachhaltigkeit für eine Zukunftsvision, in der wirtschaftliche Entwicklung dauerhaft mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verträglichkeit verbunden ist.

Wir setzen darauf, dass diese Kernanliegen die Transformation in Hessen unterstützen.

Frankfurt/M 25.05.2021

Dr. Manfred Wittmeier 1. Vorsitzender für den NF Landesvorstand Hessen

Hessischer Landtag  
Die Vorsitzende des Ausschusses für  
Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen  
Frau Janine Wissler  
Schlossplatz 1 - 3  
65183 Wiesbaden

per E-Mail

**Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und von Bündnis 90/Die Grünen  
Stellungnahme zum Gesetz zur Novellierung des hessischen  
Vergabe- und Tariftreuegesetzes und zur Änderung der  
Hessischen Landeshaushaltsordnung  
- Drucksache 20/5277 -**

Sehr geehrte Frau Wissler,  
sehr geehrte Frau Schnier,  
sehr geehrte Damen und Herren,

wir erlauben uns – auch wenn wir nicht zu den Anzuhörenden zählen - eine kurze  
Einschätzung zu dem oben genannten Gesetzentwurf zu geben, zumal wir als Tarif-  
vertragspartei und als Repräsentant der freiwillig organisierten Bauunternehmen viel-  
fältig mit den Auswirkungen des Gesetzes konfrontiert sind.

Sofern ein Gesetz nicht verständlich, transparent und klar strukturiert ist, wird es in  
der Praxis zu Anwendungsschwierigkeiten kommen. Im schlimmsten Fall wird es fak-  
tisch ignoriert und die ausschreibenden Stellen nehmen zu ihrer eigenen Sicherheit  
nur noch öffentliche Ausschreibungen vor.

Dies vorausgeschickt geben wir Ihnen nachfolgend eine Einschätzung zu einzelnen  
Paragraphen:

**§ 1 Anwendungsbereich**

Es zu begrüßen, dass bei der Anwendung des HVTG die Bagatellschwelle von  
10.000 Euro erhalten bleibt.

Eine Anwendung der komplexen Regeln auch auf Kleinstaufträge wäre unverhältnis-  
mäßig.

**Hausanschrift**

Emil-von-Behring-Straße 5  
60439 Frankfurt am Main

**Kommunikation**

Telefon (069) 9 58 09-0  
Telefax (069) 9 58 09-233  
baugewerbe@bgvht.de  
www.bgvht.de

**Datum**

21. Mai 2021

**Ihr Zeichen**

**Ihr Schreiben**

**Unser Zeichen**

vb/tt

**Tel.-Durchwahl**

(069) 9 58 09-101

**Fax-Durchwahl**

(069) 9 58 09-9101

**E-Mail**

trabes@bgvht.de



### **§ 3 Soziale, ökologische und innovative Anforderungen, Nachhaltigkeit**

Der Verband baugewerblicher Unternehmer lehnt weiterhin die Einbeziehung sozialer und ökologischer Belange in die Abwicklung von Bauverträgen ab.

Eine Überfrachtung bauvertraglicher Belange mit gesellschaftspolitischen Anliegen ist nicht zielführend.

Das Bauen erfordert schon den Umgang mit einer Vielzahl technischer Grundlagen und rechtlicher Vorgaben. Eine weitere Ausweitung hinsichtlich ökologischer oder sozialer Anforderungen hemmt das Bauen als solches.

Positiv zu werten ist der Umstand, dass die exemplarische Aufzählung des alten § 3 HVTG in dem neuen Gesetzentwurf entfallen ist und dass die benannten zusätzlichen Anforderungen auftragsbezogen und verhältnismäßig sein müssen.

Hiermit gestattet der Gesetzentwurf den jeweils Auftrag vergebenden Stellen Gestaltungsspielraum und einen Abwägungshorizont hinsichtlich der anzusetzenden Maßstäbe.

### **§§ 4-7 Tariftreue, Mindestlohnpflicht**

Grundsätzlich ist es begrüßenswert über tarifbindende Maßnahmen Billigangebote, auch von Nachunternehmern, zu unterbinden.

Soweit aber die Anforderungen in § 5 hinsichtlich inländischer und ausländischer Anbieter bzw. Nachunternehmern differenzial ausgestaltet sind kann dieses nicht mitgetragen werden.

Wenn Unternehmen, die ihren Sitz nicht in der Bundesrepublik Deutschland haben, nicht zu Nachweisen verpflichtet sind und diese nur eine Eigenerklärung vorlegen müssen, sollte dieses auch für inländische Anbieter möglich sein.

Es kommt sonst zu einer Benachteiligung inländischer Unternehmen und führt dazu, dass ausländische Unternehmen den Auftrag erhalten, weil sie eine Kostenstruktur haben, die im Inland nicht erreichbar ist. Dadurch sind Rechtsstreitigkeiten vorprogrammiert.

Bei der Vorlage der Sozialkassenbescheinigung ist auf die Praktikabilität zu achten. Die Tarifvertragsparteien, die die Sozialkassen tragen, haben gemeinsam den Inhalt der Bescheinigung festzulegen. Eine Bürokratie aufzubauen, die mit Kosten verbunden und die im Ergebnis von den Unternehmen und Beschäftigten zu tragen ist, wird abgelehnt. Weder im Gesetz noch in etwaigen Rechtsverordnungen sind Regelungen aufzunehmen, deren Ergebnisse fragwürdig sind und faktisch zu einer Benachteiligung der Unternehmen führen, die Tariflöhne zahlen.

### **§ 12 Vergabeverfahren**

Nicht zu beanstanden ist die Gleichstellung von öffentlicher Ausschreibung und beschränkter Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb.

Diese Gleichstellung hat sich im Oberschwellenbereich bewährt und wird beanstandungslos durchgeführt.

Entsprechend der Intention des Gesetzentwurfs sollten Regelungen, die bereits in der VOB/A und dem GWB enthalten sind, nicht wiederholt in das HVTG aufgenommen werden.

Die Einschränkung bzw. die Veränderungen der Freigrenzen sind kritikwürdig.

Gemäß dem geltenden HVTG - § 15 - konnten Bauleistungen je Gewerk (Fachlos) bei beschränkter Ausschreibung bis 1 Mio. Euro vergeben werden.

Nunmehr wird auf den Teil A der VOB verwiesen und unter Punkt 1b festgestellt, dass eine beschränkte Ausschreibung ohne Teilwettbewerb für Bauleistungen bis zu einem geschätzten Auftragswert von Euro 250.000 erfolgen kann.

Bei einer Bauleistung für Wohnzwecke ist ein Auftragswert von Euro 1 Mio. ohne Umsatzsteuer anzusetzen.

Damit weicht die nunmehr vorgelegte Regelung erheblich von noch geltenden Regelungen im HVTG ab.

Da eine Regelung für Bauvergaben oberhalb von Euro 250.000 ohne Umsatzsteuer fehlt und auch kein Hinweis in dem Gesetzentwurf enthalten ist, dass oberhalb von Euro 250.000 ohne Umsatzsteuer eine beschränkte Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb bis zu einem Betrag von Euro 1 Mio. ohne Umsatzsteuer zugelassen ist, stellt die hier vorliegende Regelung in § 12 eine ausdrückliche Verschlechterung gegenüber dem noch geltenden HVTG dar.

Es ist keinerlei Grund ersichtlich von den bisher gehandhabten Wertgrenzen abzuweichen und zurückzugehen. Dies umso mehr als fast alle Bundesländer in den Wertgrenzen dem hessischen Modell nachgefolgt sind.

Es sind keinerlei Fälle bekannt in denen es zu rechtsmissbräuchlichen Handlungen angesichts der 1 Mio. Grenze bei beschränkten Ausschreibungen gekommen wäre.

Eine weitere große Einschränkung ist, dass die Wertgrenzen, die bisher für einzelne Fachlose galten, nun für den Auftragswert gelten.

Diese Einschränkung führt nochmals zu einer wesentlichen Verringerung der Wertgrenzen bei Fachlosvergaben.

Der Wert bei freihändiger Vergabe ist mit 100.000 Euro gleichgeblieben. Auch hier ist der Gewerkebezug weggefallen, sodass die Wertgrenze über den Auftragsbezug als wesentlich geringer anzusehen ist.

Insgesamt ist § 12, vor dem Hintergrund der gegenüber dem HVTG 2015 gemachten Einschränkung, abzulehnen.

#### **§ 14 Mittelstandsförderung**

Positiv ist zu vermerken, dass der vorliegende Gesetzentwurf die Mittelstandsförderung weiterhin festschreibt.

Es wird an der Teillos- und Fachlosausschreibung festgehalten, um die Auftragsvolumina für den Mittelstand bearbeitbar zu machen.

#### **§ 15 Nachweis der Eignung, Präqualifikation**

Grundsätzlich ist als positiv zu bewerten, dass zum Nachweis der Eignung grundsätzlich Eigenklärungen ausreichen können.

Auch die Möglichkeit des Eignungsnachweises über die Präqualifikation ist zu begrüßen und hat sich in der Praxis bewährt.

### **§ 16 Urkalkulation**

Die Regelungen zur Urkalkulation sind zu begrüßen.

Das Vorliegen einer Urkalkulation hilft in den meisten Fällen, in denen es zu streitigen Auseinandersetzungen in welcher Hinsicht auch immer kommt, dabei, leichter Rechtsfrieden zu finden und Streit außergerichtlich beizulegen.

Auch vor den Gerichten spielt die Streitlösung anhand der Urkalkulation noch immer eine große Rolle.

### **§ 17 Ausschluss von unzuverlässigen Unternehmen, Informationsstelle**

Grundsätzlich ist eine solche Informationsstelle zu begrüßen.

Es ist wichtig, den Baumarkt von solchen Firmen freizuhalten und zu reinigen, die durch rechtswidriges Verhalten die redlichen Unternehmen schädigen.

Von daher ist ein Entfernen solcher Firmen vom Markt bzw. die Vorhaltung von Informationen zu diesen Unternehmen zu begrüßen.

Auch die Verpflichtung öffentlicher Auftraggeber zur Nachfrage bei der Informationsstelle über Bieter im Rahmen eines Angebotsverfahrens ist zu begrüßen und hilft den Baumarkt vor unredlichen Unternehmen zu schützen.

Zudem enthält § 17 die Möglichkeit der Selbstreinigung und des Nachweises betroffener Unternehmen sich von illegalen Vorgängen zu distanzieren, um eine Neustrukturierung der Firmen nachzuweisen.

So ist auch die Möglichkeit gegeben, dass solche in der Informationsstelle geführte Firmen wieder am Markt aktiv werden zu können.

Wie sich jedoch die Kompetenzverteilung zwischen der zu schaffenden Informationsstelle bei der Oberfinanzdirektion und dem Wettbewerbsregister beim Bundeskartellamt verhält ist vollkommen unklar. Es kann nicht sein, dass quasi eine Doppelführung von Listen und Informationsstellen sowie eine doppelte Nachfragepflicht oder Meldepflicht besteht.

Es sollte in einem zu schaffenden Gesetz eine klare Abgrenzung zwischen diesen beiden Organisationen erfolgen.

### **§ 18 Vergabekompetenzstellen**

Grundsätzlich ist eine Ausweitung der Kompetenzen von Vergabeprüfstellen zu begrüßen. Die in § 18 nunmehr vorgelegte Regelung ist jedoch vollkommen unzureichend und lässt viele Fragen offen.

In der bisherigen Handhabung waren die Vergabeprüfstellen für die Vergabe öffentlicher Aufträge unterhalb der Schwellenwerte, gleichgültig innerhalb welcher Wertgrenze, zuständig.

In dem hier nun vorgelegten § 18 wird festgelegt, dass die Vergabekompetenzstellen die öffentlichen Auftraggeber bei der Vergabe öffentlicher Aufträge beraten sollen.

Zudem können sich Bewerber und Bieter, die sich im Vergabeverfahren benachteiligt fühlen, ab einem Auftragswert von Euro 500.000 ohne Umsatzsteuer mit einer Beschwerde an die Vergabekompetenzstellen wenden.

Damit werden die Beschwerdemöglichkeiten für Aufträge unterhalb dieses Wertes von Euro 500.000 ohne Umsatzsteuer vollkommen außer Acht gelassen. Eine Vielzahl der bisherigen Anfragen betrifft eben Vergabestreitigkeiten unterhalb dieser Wertgrenze.

Für diese Vergabeverfahren gibt es nach dem neu vorliegenden Gesetzentwurf anscheinend keine Überprüfungsmöglichkeit mehr.

Zudem ist festgelegt, dass bei einer Beschwerde oberhalb der Wertgrenze die ausschreibende Stelle die Bezuschlagung aussetzen soll. Durch das „Sollen“ bleibt dem öffentlichen Auftraggeber immer die Möglichkeit durch einen Zuschlag Fakten zu schaffen und den betroffenen Bieter auf den Schadenersatzweg zu verweisen.

Zudem hat der Bieter erst Nachfrage bei der ausschreibenden Stelle zu halten und dann das Recht sich an die Vergabekompetenzstelle zu wenden. Das Verfahren endet dann mit einer Empfehlung oder einem Fristablauf von 14 Kalendertagen.

Nicht hinzunehmen ist, dass die Kompetenzstelle lediglich eine Empfehlung auszusprechen hat und die ausschreibende Stelle vollkommen frei darin ist, dieser Empfehlung zu folgen oder nicht.

Damit ist das gesamte Verfahren vollkommen untauglich, um öffentliche Ausschreibungen zu überprüfen und zu begleiten.

§ 18 in der vorgelegten Form wirkt unvollständig und inkonsequent.

Besonders schwer wiegt das fehlende Recht der Rüge eines Vergabeverfahren unter der Wertgrenze von Euro 500.000 ohne Umsatzsteuer.

Der so vorgelegte § 18 ist in Gänze abzulehnen.

Mit freundlichen Grüßen

VERBAND BAUGEWERBLICHER UNTERNEHMER  
HESSEN E. V.



Rainer von Borstel  
Hauptgeschäftsführer



Frank-Ulrich Imgrund  
Rechtsanwalt