



Das neue Hessische Vergabe- und Tariftreue-Gesetz

Vereinfacht und nachhaltiger – besser fürs Handwerk.

Das Hessische Vergabe- und Tariftreue Gesetz (HVTG) gilt für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen oberhalb von 10.000 Euro. In der vergangenen Wahlperiode haben wir dafür gesorgt, dass soziale und ökologische Kriterien bei öffentlichen Aufträgen verbindlich festgeschrieben werden können. Für diese Wahlperiode haben wir uns weitere Verbesserungen vorgenommen, die wir jetzt im Landtag auf den Weg bringen.

Warum wird das HVTG neu aufgesetzt?

Das HVTG wird mit dem Ziel der Vereinfachung, der Stärkung von nachhaltigen Vergabekriterien und der besseren Kontrolle der Einhaltung des Mindest- und Tariflohns modernisiert. Im Koalitionsvertrag heißt es dazu: „Mit einem praxisgerechten Vergabe- und Tariftreuegesetz wollen wir einen wirtschaftlichen Umgang mit öffentlichen Mitteln und einen fairen Wettbewerb der Auftragnehmer*innen erreichen. Das bestehende Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) wollen wir evaluieren und mit dem Ziel der Vereinfachung und Beschleunigung von Vergabeverfahren modernisieren. Dabei soll die Mittelstandsfreundlichkeit in der Anwendung und die Nachhaltigkeit in der Beschaffung weiter gestärkt werden. Auf die Einhaltung und Kontrolle des Mindest- und Tariflohns durch die Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer und deren Subunternehmer wollen wir ein besonderes Augenmerk legen“.

Was beinhaltet das neue HVTG?

Das alte wie auch das neue HVTG regeln die Vergabe und die Ausführung von öffentlichen Auf-

trägen, deren geschätzter Auftragswert ohne Umsatzsteuer 10.000 Euro überschreitet und die EU-Schwellenwerte nicht erreicht. Politische Ziele wie Nachhaltigkeit, Beachtung von Tariflohn- und Mindestlohnbestimmungen sowie Verfahrensbeschleunigung und Verfahrensvereinfachung werden mit der Novellierung festgeschrieben. Alle im Koalitionsvertrag vereinbarten Änderungen sind in der neuen Version des HVTG berücksichtigt worden. Neben den bereits genannten Inhalten gehören dazu:

- » Die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien bei der Vergabeentscheidung
- » Ein besonderer Fokus auf Einhaltung und Kontrolle des Mindest- oder Tariflohns durch die Auftragnehmer*innen und Nachunternehmer
- » Ein praxisgerechtes Gesetz für wirtschaftlichen Umgang mit öffentlichen Mitteln und fairen Wettbewerb
- » Die Stärkung der Mittelstandsfreundlichkeit
- » Beibehaltung bestehender Vergabefreigrenzen bis zu 10.000 EUR

Zudem wird zur Harmonisierung auch in Hessen die Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) in Kraft gesetzt, die auf Bundesebene gilt. In Ihr werden die Vergabegrenzen für Liefer- und Dienstleistungsaufträgen festgelegt.

Wie findet Nachhaltigkeit mehr Berücksichtigung?

In §3 des HVTG werden die Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag in Bezug auf die Stärkung der nachhaltigen Beschaffung mit sozialen und öko-

logischen Kriterien umgesetzt. Im HVTG ist kein einschränkender Kriterienkatalog enthalten. Mit einer offenen Formulierung kann der/die Auftraggeber*in im Rahmen der Beschaffungsautonomie die im konkreten Fall passenden Kriterien fordern. Das Land Hessen geht als Auftraggeber mit gutem Beispiel voran: Hier sind grundsätzlich Qualität, Innovation, soziale und umweltbezogene Aspekte, wie z.B. der Klimaschutz, zu berücksichtigen. Im Sinne der kommunalen Selbstverwaltung wird den kommunalen Auftraggeber*innen bei der Berücksichtigung dieser Kriterien ein Ermessen eingeräumt. Damit soll erreicht werden, dass auf Basis des Leistungsbestimmungsrecht des/der öffentlichen Auftraggeber*in solche Nachhaltigkeitsaspekte in das Vergabeverfahren einfließen, die mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen und verhältnismäßig sind.

Wie wird die Einhaltung der Regelungen aus dem HVTG sichergestellt?

Grundsätzlich hat der/die Auftraggeber*in ein Auskunfts- und Prüfungsrecht gegenüber dem/r Auftragnehmer*in (§ 7). Die Einhaltung der Tarif- und Mindestlohnpflicht wird durch eine Verpflichtungserklärung durch den/die Bieter*in geregelt (§ 5).

Zur Kontrolle, v.a. hinsichtlich der Schwarzarbeit im Baubereich, müssen Bieter*innen vor Auftragsvergabe eine gültige Bescheinigung einer „gemeinsamen Einrichtung“ im Sinne des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes – in der Regel einer Sozialkasse – über ihre ordnungsgemäße Teilnahme an den Sozialkassenverfahren vorlegen. Diese Einrichtung unterstützt auch bei Unstimmigkeiten während der Vertragsausführung. Die Überwachung der Tariftreue im einzelnen Vertragsverhältnis und die übergreifende Bekämpfung von Schwarzarbeit werden damit erleichtert.

Beim Hessischen Sozialministerium wird eine neue Stelle eingerichtet, die alle Beteiligten bei Fragen zu Arbeitsbedingungen und Tarifentgelt unterstützen kann. Bei Verdachtsfällen kann diese Stelle außerdem den Kontakt zur Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), die dem Zoll untersteht, koordinieren. Vergabekompetenzstellen können öffentliche Auftraggeber*innen und Zuwendungsempfänger*innen künftig bei vergaberechtlichen Fragen zu Bau-, Liefer- und Dienstleistungen beraten. Bieter*innen können Verstöße in einem Vergabeverfahren beanstanden und von den Vergabekompetenzstellen überprüfen lassen.

Warum ist kein spezifischer Mindestlohn für die Vergabe enthalten?

Seit 2018 gewährt der bundeseinheitliche Mindestlohn in einigen, vormals unterbezahlten Bereichen eine leistungsgerechtere Entlohnung. Ziel von Bündnis 90/DIE GRÜNEN seit der BDK in Bielefeld ist ein Mindestlohn von 12,50 Euro, den wir, sofern wir im Bund in Regierungsverantwortung kommen, umsetzen wollen.

Maßgeblich für die Vergaben nach dem HVTG sind der bundesweit geltende Mindestlohn und weitere Festlegungen wie Tarifverträge nach Tarifvertragsgesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (siehe auch Erläuterungen am Ende des Textes). Diese Kriterien sind von den Bieter*innen in jedem Fall einzuhalten. Im ÖPNV sind Tariflöhne Voraussetzung. Im Baugewerbe überschreiten die dort geltenden Tariflöhne bei weitem den bundesweiten Mindestlohn. Mit den Tarifverträgen, dem bundesweitem Mindestlohn und den genannten weiteren Regelungen sind wirksame Absicherungen gegen Dumpinglöhne vorgesehen. Darüber hinaus in 16 Bundesländern noch 16 landesspezifische Mindestlöhne festzulegen halten wir – auch im Sinne der bundesweiten Vereinheitlichung der Vergaberegeln – nicht für zielführend.

Was wurde für die Stärkung des Mittelstandes getan?

Das HVTG ist mittelstandsfreundlicher geworden. Konkret heißt dies: Statt in sogenannten Gewerken auszuschreiben wird, wie bei Liefer- und Dienstleistungen auch, von Aufträgen gesprochen. Damit kann sich ein Auftrag auch nur auf einen Teil eines Gewerkes (oder ein sogenanntes Fachlos) beziehen. Das macht eine Bewerbung gerade für kleine und mittlere Unternehmen leichter, unter anderem auch im Bereich der unter-schweligen Vergabe.



Fazit

Bereits in der vergangenen Wahlperiode haben wir die Möglichkeit zur Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Kriterien in das HVTG aufgenommen. Diese wie weitere Nachhaltigkeitskriterien (u.a. Klimaschutz) haben wir weiterhin verankert. Gleichzeitig wurde das Gesetz redaktionell vereinfacht und ist somit leichter anzuwenden.

Die Einhaltung der Regelungen zum bundesweiten Mindestlohn und der Tariflöhne bleibt fester

Bestandteil des Gesetzes. Die Kontrolle der Umsetzung wird gestärkt, u.a. durch eine eigene Stelle beim Sozialministerium, die den Kontakt zur Finanzkontrolle Schwarzarbeit koordiniert.

Durch die Aufteilung von Ausschreibungen in einzelne Aufträge statt in komplette Gewerke wird die Beteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen erleichtert.

HINTERGRUND

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Schreibt zwingende Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer*innen fest, die von im Ausland ansässigen Arbeitgeber*innen zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen nach Deutschland entsandt werden. Bezieht sich insbesondere auf Lohn (Mindestlohn), Urlaubsanspruch sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Regelt die Überlassung von Arbeitnehmer*innen (Leiharbeiter*innen) im Rahmen von wirtschaftlichen Tätigkeiten. Das Gesetz dient in erster Linie dem sozialen Schutz der Leiharbeiter*innen, verfolgt aber auch arbeitsmarktpolitische Zwecke.

ILO Kernarbeitsnormen

International Labor Organisation (ILO), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie beinhalten die vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Deutschland hat die ILO Kernarbeitsnorm ratifiziert.

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Beinhaltet einen flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn für Arbeitnehmer*innen in Höhe von derzeit 9,50 EUR brutto je Stunde (Erhöhung auf 10,45 EUR bis 1. Juli 2022). Der allgemeine Mindestlohn verdrängt nicht Branchenmindestlöhne, soweit diese höher als der allgemeine Mindestlohn sind. Unser Grüner Beschluss auf der BDK in Bielefeld 2019 liegt bei 12,50 EUR Bundesmindestlohn.

Unterschwelvenvergabeordnung (UVgO)

Regelt die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen. Nach der Reform der EU-weiten Vergaben oberhalb der EU-Schwellenwerte wurde auch die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge auf nationaler Ebene unterhalb der EU-Schwellenwerte reformiert. Die UVgO wurde 2017 im Bund verabschiedet und wird sukzessive in den Bundesländern eingeführt.

Tarifvertragsgesetz (TVG)

Legt die rechtlichen Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen sowie Allgemeines zu Inhalt und Form eines Tarifvertrags fest.

Ansprechpartner zum Thema



Markus Hofmann

Sprecher für Mittelstand, Handwerk und Tourismus

E-Mail: m.hofmann@ltg.hessen.de | Telefon: 0611 / 350 733

