

Eckpunktepapier: Bundesregelung zur Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe 26.05.2020

1. Ausgangslage

Jahr für Jahr geben die Vergabestellen des Bundes, der Länder und der Kommunen 400 - 450 Milliarden Euro für die öffentliche Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus.¹ Damit verfügt der Staat über eine enorme Nachfragemacht.

Der Staat als öffentlicher Auftraggeber ist allerdings kein normaler Marktteilnehmer. Er darf sich nicht allein von kurzfristigen Kostenüberlegungen leiten lassen. Vielmehr muss er seiner besonderen Vorbildrolle dadurch gerecht werden, dass er Steuergelder verantwortungsvoll bei der öffentlichen Auftragsvergabe verwendet und soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt. Dabei geht es aus gewerkschaftlicher Perspektive vor allem um den Schutz der Beschäftigten vor Preisunterbietung durch Lohndumping und die Verhinderung eines Unterlaufens hiesiger sowie internationaler arbeits- und sozialrechtlicher Standards.

Eine solche Politik schützt gleichzeitig auch den Sozialstaat, da Sozialtransfers zur Ergänzung nicht existenzsichernder Löhne von Beschäftigten wegfallen, Einnahmen der Sozialversicherungen steigen und Altersarmut verhindert wird. Auch tragen auskömmliche Löhne zum Abbau bestehender Ungleichheiten in der Gesellschaft bei und stärken die Binnennachfrage, wovon auch die Wirtschaft profitiert. Soziale Kriterien steigern die Qualität bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen. Insbesondere die Sicherstellung der Tariftreue der Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge fördert die Stabilisierung des Tarifsystems, was angesichts der zurückgehenden Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe in Deutschland einen hohen Stellenwert hat.

¹ Das entspricht nach Angaben des BMWi etwa 15 % des BIP. Rund 12 Prozent aller öffentlichen Aufträge werden vom Bund, 30 Prozent von den Ländern und 58 Prozent von den Kommunen vergeben. Vgl. dazu: Präsentation von Thomas Solbach (BMWi) bei der FES (2018), „Aktueller Stand der Umsetzung der Vergaberechtsreform in Bezug auf eine stärkere Berücksichtigung der sozialen Kriterien aus der Sicht des Bundes“ (<https://www.dgb.de/themen/++co++a37b5764-f310-11e8-b8b9-52540088cada>).



In den letzten zwei Jahren gab es verschiedene Reformen im Bereich des Vergaberechts in Europa und Deutschland. Deutschland hat im Rahmen der Umsetzung der EU-Vergaberichtlinien 2016 im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und der Vergabeverordnung (VgV) die Möglichkeit zur Berücksichtigung sozialer Kriterien eröffnet. Allerdings wurde dabei versäumt, ein System der Tariftreue im Bundesrecht zu verankern.

Anders die Europäische Union: Sie hat zuletzt mit der Neufassung der EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie die Bedeutung von Tarifverträgen für die Absicherung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten betont und die Möglichkeiten für die Tariftreue der öffentlichen Hand deutlich ausgeweitet. Dabei meint Tariftreue, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden sollen, die Tarifverträge anwenden. Tariftreueregelungen sind auch auf Bundesebene aus verschiedenen Gründen wichtig.

2. Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe

Die Tarifbindung in Deutschland ist seit Mitte der 1990er Jahre rückläufig. Für immer weniger Beschäftigte und Betriebe gilt in Deutschland noch ein Tarifvertrag. 2019 waren im Durchschnitt nur noch 52 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag tätig, wobei in Ostdeutschland der Wert mit 45 Prozent noch einmal deutlich unter dem Wert für Westdeutschland mit 53 Prozent liegt.² In einigen Branchen ist die Tarifbindung noch geringer. Im Groß- und Einzelhandel liegt die Tarifbindung sogar bei unter 36 Prozent, im Gastgewerbe bei rund 40 Prozent. Aber auch im ostdeutschen Kraftfahrzeughandwerk sind nur noch wenige Betriebe in der Tarifbindung. Im Handwerk insgesamt werden nur noch 30 Prozent der Beschäftigten von einem Tarifvertrag erfasst. In vielen Gesundheitshandwerken, z.B. bei Hörakustikern, Orthopädienschuhmachern und Zahntechnikern gibt es immer noch keine Tarifverträge. Gerade in der aktuellen Corona-Krise aber wird deutlich: Anerkennung braucht nicht nur Applaus, sondern vor allem eine gute Bezahlung nach Tarif.

Dies bedeutet auch, dass dem Staat Einzahlungen in die Sozialversicherungen und Steuereinnahmen in Milliardenhöhe entgehen. Die Wiederherstellung einer flächendeckenden Tarifbindung würde deutschlandweit zu jährlichen Mehreinnahmen bei der Einkommenssteuer in Höhe von knapp 15 Milliarden Euro führen. Bei den Sozialversicherungen lägen die Einnahmen sogar um ca. 25 Milliarden Euro höher.³

Diese Situation stellt eine besondere Herausforderung für die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände und auch den Staat dar. Seit langem werden verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert, so z.B. die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung, die Einschränkung von Mitgliedschaften von Unternehmen in Arbeitgeberverbänden „Ohne Tarifbindung“, die Stärkung der Betriebsratsstrukturen oder ein Verbandsklagerecht.

Eine weitere wichtige Möglichkeit der Stärkung der Tarifbindung ist **die Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe**: 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 Tariffumping 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

² Vgl. Kohaut, Susanne (2020): Tarifbindung geht in Westdeutschland weiter zurück, IAB-Forum, 13. Mai 2020.

³ Berechnungen DGB auf Basis VSE 2014 Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes. Vgl. <https://www.dgb.de/zukunftsdiallog/tarif/tarifflicht-atlas>.



mit Vorbildcharakter voranschreitet und den Wert der Tarifbindung unterstreicht, dann wird das auch auf die private Wirtschaft ausstrahlen. Dies stärkt das Tarifsysteem insgesamt.

3. Anforderungen an ein System wirksamer Tariftreueregelungen

Um die Tariftreue in der öffentlichen Vergabe zu verankern, kann auf Ebene des Bundes- und des Landesrechts angesetzt werden. Das BMAS hat im Rahmen seines Zukunftsdialogs verlautbart, dass es sich für eine Tariftreue-
regelung des Bundes einsetzt.⁴ Allerdings stellt sich die Vergaberechtslandschaft in Deutschland als sehr viel-
schichtig dar.

Was die Landesebene betrifft, so verfügen derzeit 14 von 16 Bundesländern – ausgenommen sind Bayern und Sachsen⁵ – über Regelungen zur Tariftreue, die sich jedoch hinsichtlich ihrer Reichweite und Verbindlichkeit erheblich unterscheiden.⁶ In erster Linie handelt es sich um Regelungen für den Bereich des öffentlichen Personen-
verkehrs (ÖPNV), einschließlich des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV). In Bremen gibt es eine Tariftreue-
regelung für die Bauwirtschaft. Im Saarland, in Hessen und in Hamburg werden zurzeit verschiedene Modelle
branchenübergreifender Tariftreue-
regelungen diskutiert. In Berlin gibt es ein neues Vergabegesetz mit einer bran-
chenunabhängigen Tariftreue-
regelung. Aktuelle juristische Publikationen geben diesen Versuchen juristische Rückendeckung.⁷

Die Länder dürfen wegen der konkurrierenden Gesetzgebung (Art. 74 Nr. 11/12 GG) im Vergaberecht nur insoweit
Regelungen treffen, soweit der Bund nichts unternommen hat. Es ist aber wichtig, dass gute Tariftreue-
regelungen auf Landesebene trotz einer Regelung auf Bundesebene nicht angegriffen werden.

Deshalb sollte sich eine Tariftreue-
regelung des Bundes auf die Vergaben des Bundes beziehen und gleichzeitig
Mindeststandards für die Länder und Kommunen setzen, die nicht unterschritten werden dürfen. Diejenigen Län-
der und Kommunen, in denen es noch keine vergleichbaren Regelungen gibt, müssten zumindest die Mindest-
standards einhalten. Weitergehende Standards auf Landes- oder kommunaler Ebene wären möglich, wenn eine
entsprechende Ermächtigungsnorm im Bundesgesetz geschaffen wird. Darüber hinausgehende Regelungen auf
Bundesebene könnten zudem eine Ausstrahlungswirkung auf Länder und Kommunen mit geringeren Standards
haben.

Eine Tariftreue-
regelung des Bundes könnte entweder durch ein eigenständiges „Bundestariftreuegesetz“ oder
durch eine entsprechende Ergänzung des vergaberechtlich relevanten Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkun-
gen (GWB) geschaffen werden.

⁴ BMAS Ergebnisbericht Zukunftsdialog, Neue Arbeit, Neue Sicherheit, September 2019, S. 26

⁵ Sachsen will aber nach einem Beschluss der Koalition aus CDU/Grüne/SPD das sächsische Vergabegesetz novellieren.

⁶ Vgl. dazu die Übersicht über den aktuellen Stand der geltenden Tariftreue-
regelungen auf Landesebene in mobifair
(2019), Tariftreue in den Ländern ([http://www.mobifair.eu/wp-content/uploads/2019/07/Vergleich-LTrG-Stand-07.2019-
komplett-mf.pdf](http://www.mobifair.eu/wp-content/uploads/2019/07/Vergleich-LTrG-Stand-07.2019-komplett-mf.pdf))

⁷ Klein/Schneider, Die Umsetzung der Entsenderichtlinie, Soziales Recht 2/2019; Krause, Weiterentwicklung des Tarif-
treuerechts, 2019; Zimmer, Arbeit und Recht 4/2019, S. 152.



a) Regelung in einem Bundestariftreuegesetz

Ein eigenes Bundestariftreuegesetz ist zu favorisieren. Damit wird man am ehesten der besonderen sozialpolitischen Bedeutung von Tarifverträgen gerecht. Das Bundestariftreuegesetz müsste entsprechend der folgenden Kriterien für das GWB ausgestaltet und insbesondere branchenübergreifend formuliert sein.

Zu bedenken ist, dass im Falle eines Bundestariftreuegesetzes die Definition der Auftraggeber aus § 99 GWB übernommen werden sollte, um auch die Vergaben der Bundesagentur für Arbeit zu erfassen.

b) Regelung im GWB

Bei einer Verankerung im GWB sollte zusätzlich zu § 128 GWB⁸ die Regelung eingeführt werden, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge **mindestens die Anwendung des für den Ausschreibungsbereich maßgeblichen Tarifvertrags** zur Grundlage der Auftragsvergabe gemacht werden muss.

- Die **Maßgeblichkeit des Tarifvertrags** richtet sich zum einen nach der Bedeutung der tarifschließenden Organisationen (repräsentative und tariffähige Organisationen, soziale Mächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit, nicht nur in Bezug auf den Ausschreibungsbereich, sondern insgesamt). Zum anderen geht es um die Verbreitung und Akzeptanz des maßgeblichen Tarifvertrags, *in seinem Geltungsbereich, wie auch im Ausschreibungsbereich* und über den konkreten Bewerber um den öffentlichen Auftrag hinaus. Das erfasst sowohl die Zahl der Beschäftigten, die originär unter den *Geltungsbereich des Tarifvertrags* fallen als auch die Zahl der Beschäftigten, die über Bezugnahme Klauseln in Arbeitsverträgen unter den *Geltungsbereich des Tarifvertrags* fallen (Tarifanwendung bzw. Orientierung an diesen Tarifvertrag). Relevant ist zudem die Zahl der als Arbeitnehmer_innen im *Ausschreibungsbereich* beschäftigten Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft, wie auch die Zahl der Mitglieder der Gewerkschaft generell.
- Die Repräsentativität des Tarifvertrags im Sinne von § 7 II AEntG ist als alleiniges Kriterium kein geeignetes Abgrenzungskriterium, da die Ausgangslage einer Vergaberegulation auf Bundesebene eine andere ist als bei einer Allgemeinverbindlichkeit auf dem Ordnungswege: Mit einer Tariftreue Regelung verpflichtet sich der Bund selbst als Auftraggeber, was sich nur insofern auf die Anbieter auswirkt, dass diese sich an die Vorgaben halten müssen oder eben nicht mitbieten können. Es kommt also zu keiner staatlichen Erstreckung, die alle Betriebe im Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasst und daher die strengen Anforderungen an eine Repräsentativität i.S. von § 7 Abs. 2 AEntG rechtfertigt.
- Der Auftragnehmer muss nachweisen, dass er während der Durchführung des Auftrags **mindestens** die Regelung des maßgeblichen Tarifvertrags einhält.

⁸ „Unternehmen haben bei der Auftragsausführung [...] den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wenigstens diejenigen Mindestarbeitsbedingungen zu gewähren, die nach dem Mindestlohngesetz, einem nach TVG mit den Wirkungen des AEntG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder einer nach §§ 7 ff. AEntG oder einer nach § 3 a AÜG erlassenen Rechtsverordnung für die betreffende Leistung verbindlich vorgegeben wurde“



- Dabei ist das **komplette Tarifsysteem**, inklusive des gesamten Tarifgitters, anzuwenden. Aber nicht nur die Entlohnungsbestandteile sind gemeint. Neben dem Tarifgitter selbst gehören auch Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, betriebliche Altersversorgung sowie Regelungen zur Beschäftigungssicherung und zur Personalüberleitung (insbesondere beim Wechsel eines Dienstleisters aufgrund von Neuvergabe) zur Tariftreue.
- Ausnahmen kann es geben bei Tarifsystemen, die auf Langfristigkeit angelegt sind (wie z.B. tarifliche Vereinbarungen zu Entgeltumwandlung).
- Der **maßgebliche Tarifvertrag** ist vor der Ausschreibung von der Vergabestelle zu benennen und in den Ausschreibungsunterlagen **bekannt zu machen**. Damit wird der jeweils maßgebliche Tarifvertrag für alle Bieter zugänglich gemacht, um dem Transparenzgebot Genüge zu tun. Es kann hier auch von den Erfahrungen einiger Länder mit Tariftreuregelungen im Baubereich (z.B. Bremen) oder im Bereich ÖPNV/SPNV (z.B. RLP) gelernt werden.
- Das **unionsrechtliche Gleichbehandlungsgebot** ist zu beachten: Alle Bieter (inländische wie ausländische) sind gleichermaßen an den jeweils maßgeblichen Tarifvertrag zu binden.
- Es bietet sich an, die Tariftreuregelung im GWB bei den **Ausführungsbedingungen** (§ 128 Abs. GWB) zu verankern.
- Die Regelung sollte **branchenübergreifend formuliert** werden.
- Auch **Nachunternehmen** sind zu erfassen.
- **Sanktionsmechanismen** (z.B. Vertragsstrafen, Sonderkündigungsrechte für den Auftraggeber oder zwingender Ausschluss vom Vergabeverfahren bei Verstoß, vergleiche dazu die Regelung der Ausschlussgründe in §§ 123, 124 GWB) und **Kontrollen** sind vorzusehen. Eine zentrale Kontroll- und Beratungsstelle des Bundes sollte eigenständig Kontrollen durchführen sowie den Vergabestellen mit Expertise zur Seite stehen. Einheitliche Vorgaben in Form von Kontrollquoten helfen, diese Verfahren zu operationalisieren. Nur damit kann sichergestellt werden, dass das Gesetz seine Wirkung entfaltet.
- Nicht zu vergessen ist eine **Ermächtigungsklausel** für weitergehende Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten in den Vergabegesetzen der Länder und Kommunen.

4. Argumente für die Einführung einer Tariftreueklausel

Viele Argumente sprechen für die Einführung einer Tariftreueklausel, auch auf Bundesebene:

- Schon 2006 hat das BVerfG am Beispiel des Berliner Vergabegesetzes die Vereinbarkeit von Tariftreuregelungen 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 Beschäftigten-schutzes. 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.
- Wie bereits eingangs erwähnt, eröffnet auch die 2018 neu gefasste EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie 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 künftig von der erweiterten Anwendbarkeit von sog. „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 Hauptargument, 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 Tariftreuregelung selbst. Danach werden Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nur berücksichtigt, wenn sie sich zur Anwendung des maßgeblichen Tarifvertrags verpflichten. Die Tariftreuregelung begründet für potentielle 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.⁹

- 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

⁹ So u.a. Klein/Schneider, Die Umsetzung der Entsenderichtlinie, Soziales Recht 2/2019



Entsenderichtlinie nach neuerer Rechtsprechung des EuGH nicht abschließend, sie lässt also weitergehende Regelungen nach dem Recht des Aufnahme Staates zum Schutz von Beschäftigten zu. Mit zwingenden nationalen Bestimmungen können Tarifverträge angewandt werden (EuGH Sähköalojen Ammatillitto, 12.02.2015, C-396/13, Rn. 45).

- Neuere Gutachten bestätigen die Zulässigkeit von Tariftreueklauseln, wie zum Beispiel: Ein **Gutachten von Barczak/Pieroth aus 2016** bestätigt dies für ÖPNV-Vergaben im Tariftreuegesetz von NRW. Danach liegt durch eine Tariftreueklausel kein Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit des Art. 9 GG vor. Zwar können durch das Repräsentativitätserfordernis bestimmte Tarifverträge nicht genauso zur Geltung kommen wie andere Tarifverträge. Darin liegt aber nicht einmal ein mittelbarer Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit. Weder werden tariffähige Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände gehindert, Tarifverträge abzuschließen, noch wird solchen Tarifverträgen die Legitimation abgesprochen.¹⁰

Ein **Gutachten von Prof. Dr. Rüdiger Krause aus 2019** für das Arbeits- und Wirtschaftsministerium im Saarland zur rechtlichen Zulässigkeit von Tariftreue Regelungen kommt zu dem Ergebnis, dass Tariftreueklauseln auf Landesebene sowohl verfassungsrechtlich als auch europarechtlich zulässig sind.¹¹ Die Sachlage wird bei einer Bundesregelung nicht anders zu beurteilen sein.

Frau Prof. Zimmer bestätigt in einer Veröffentlichung, dass die neue Entsenderichtlinie neue Spielräume, im Hinblick auf die Bezugnahme von nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen in der öffentlichen Auftragsvergabe,¹² eröffnet.

5. Sozial und ökologisch ausgerichtete Vergaben: Weitere Forderungen des DGB

Darüber hinaus fordert der DGB im Sinne einer sozial-ökologisch ausgerichteten Vergabe¹³, besonders auch für die Vergaben des Bundes,

- dass bei der Bewertung der Wirtschaftlichkeit der Angebote Höchstquoten für den Preis vorgesehen werden. Auch die Folgekosten müssen mit einer Mindestquote berücksichtigt werden. Dabei sind auch volkswirtschaftliche Aspekte einzubeziehen. Der (niedrigste) Preis darf kein alleiniges Zuschlagskriterium sein!
- die verbindliche Berücksichtigung weiterer sozialer Aspekte in der öffentlichen Auftragsvergabe, wie z.B. Ausbildungsquoten, Systeme zur betrieblichen Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen aber auch ökologische Aspekte und die Berücksichtigung von Lebenszykluskosten.

¹⁰ Barczak/Pieroth, RdA 2016, 209.

¹¹ Krause, Weiterentwicklung des Tariftreurechts, 2019

¹² Zimmer, Arbeit und Recht 4/2019, S. 152.

¹³ Siehe DGB Beschluss vom 20.03.2017 „Mit Tariftreue und vergabespezifischen Mindestlöhnen die öffentliche Auftragsvergabe der Zukunft gestalten!“



- einen Vergabemindestlohn, der dynamisch an die Höhe der untersten Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst gekoppelt wird.
- eine gesetzliche Begrenzung von Untervergabeketten ein und desselben Auftragsgegenstandes auf höchstens drei Glieder sowie effektive Kontrollen und abschreckende Sanktionen, die alle Glieder einer Untervergabekette einbeziehen und eine effektive Nachunternehmerhaftung.
- eine „Muss“-Regelung zum Personalübergang bei einem Betreiberwechsel bzw. einem Wechsel des Unternehmens, das eine Dienstleistung in öffentlichem Auftrag erbringt: Für alle von dem Vergabeverfahren betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die bisherigen Ansprüche im Hinblick auf Entlohnung, Arbeitszeit, Sozialleistungen, Eingruppierung etc. auch beim neuen Betreiber als Mindestbedingungen dauerhaft garantiert werden.