

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
Bezirk Berlin-Brandenburg zur  
Verbändeanhörung zur Tariftreuepflicht

Entwurf einer Ausführungsvorschrift gemäß § 9 Absatz 3 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG)

## **Gute Arbeit in Berlin: Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe zügig umsetzen!**

08.06.2022

Das am 1. Mai 2020 in Kraft getretene Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) sieht in § 9 Absatz 1 Nr. 2 vor, dass öffentliche Auftraggeber des Landes mit ihren Auftragnehmern neben der Zahlung des Vergabemindestentgelts vereinbaren müssen, den Auftrag ausführenden Beschäftigten mindestens die Entlohnung (einschließlich der Überstundensätze) nach den Regelungen des Tarifvertrags zu gewähren, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist (Tariftreuepflicht). Gemäß § 19 Absatz 1 BerlAVG ist diese Pflicht zur Vereinbarung allgemein wirksamer Tarifverträge ab dem Tag anzuwenden, an dem erstmals Ausführungsbestimmungen nach § 9 Absatz 3 BerlAVG in Kraft treten.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

**Katja Karger**  
Vorsitzende

**Sabrina Klaus-Schelleter**  
Abteilungsleiterin Wirtschafts-,  
Struktur- und Arbeitsmarktpolitik

Kontakt:

Alexanderstraße 1 | 10178 Berlin  
[sabrina.klaus-schelleter@dgb.de](mailto:sabrina.klaus-schelleter@dgb.de)

Telefon: 030 212 40 134  
Mobil: 0170 63040948

Gemäß dem gesetzlichen Auftrag werden die Ausführungsbestimmungen von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung im Einvernehmen mit den für die öffentliche Auftragsvergabe zuständigen Senatsverwaltungen erlassen. Auszüge aus diesen Ausführungsbestimmungen, die sich ausschließlich an die Vergabestellen des Landes Berlin richten, sind Gegenstand dieser Verbändeanhörung. Ziel der Verbändeanhörung ist die Vervollständigung der Gesetzesfolgenabschätzung und eine bessere Transparenz. Zudem soll anhand eines Fragenkatalogs die Handhabbarkeit der Tariftreuregelung und der zu diesem Zweck bereitgestellten Unterlagen getestet werden.

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Einladung zur schriftlichen Verbändeanhörung zum ‚Entwurf einer Ausführungsvorschrift gemäß § 9 Absatz 3 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) – Tariftreuepflicht‘, haben aber **erhebliche Zweifel an Sinn und Zweck der Verbändeanhörung**. Darüber hinaus weisen der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften darauf hin, dass das novellierte BerlAVG bereits am 1. Mai 2020 in Kraft getreten und **die Sperrfrist für die Einführung einer Tariftreueverpflichtung am 30. Juli 2020 abgelaufen** ist. Eine Verbändeanhörung zum aktuellen Zeitpunkt ist mehr als irritierend. Das gilt auch für die Tatsache, dass die Tariftreuepflicht noch nicht umgesetzt ist.

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen darauf hin, dass die Tarifbindung im Land Berlin seit Jahren gesunken ist: Im Jahr 2020 waren nur noch 15 % aller Berliner Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiteten 47 % aller Berliner Beschäftigten. Tarifflicht im Land Berlin kostete im Jahr 2021 über 2,4 Milliarden Euro: **414 Millionen Euro** durch Mindereinnahmen bei der Einkommensteuer insgesamt, **822 Millionen Euro** durch Mindereinnahmen der Sozialversicherungen sowie **1,2 Milliarden Euro** durch den Kaufkraftverlust bei den Beschäftigten.



Zur Kritik an der Verbändeanhörung im Einzelnen:

- Im Anhörungsschreiben wird darauf hingewiesen, die Anhörung diene „zur Vervollständigung der **Gesetzesfolgenabschätzung**“. Gemäß § 35 GGO II (Gemeinsame Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung - Besonderer Teil) sind die Notwendigkeit und die Folgen der beabsichtigten Rechtsetzung in jedem Entwurfsstadium zu prüfen und das Ergebnis dieser Gesetzesfolgenabschätzung ist bei Gesetzentwürfen des Senats auf dem Vorblatt der Beschlussvorlage darzulegen. Das Gesetz ist bereits am 1. Mai 2020 in Kraft getreten und die dazu erstellte Abgeordnetenhausvorlage ist längst verabschiedet worden und hat Eingang in das parlamentarische Verfahren zur Novellierung des BerlAVG gefunden.
- Im Anhörungsschreiben sind die Verbände als zu den ‚Fachkreisen und Verbänden‘ Gehörende angesprochen, deren Stellungnahme aus fachlichen Gründen wichtig sei. Nach § 39 GGO II **können die Vertretungen der beteiligten Fachkreise oder Verbände** bei der Vorbereitung von Gesetzentwürfen **angehört werden**, wenn und soweit dies angezeigt erscheint. Wie kann dies angezeigt sein, wenn das Gesetz schon mehr als zwei Jahre in Kraft ist? Und wenn dies aus Sicht von Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe erforderlich erscheint, wieso hat diese Anhörung nicht bereits stattgefunden? Jedenfalls können Sinn und Zweck einer solchen Verbändeanhörung, eine parlamentarische Entscheidung im Lichte der dazu in Erfahrung zu bringenden Positionen der einschlägigen Fachkreise und Verbände zu ermöglichen, nicht mehr erfüllt werden. Für die Vorbereitung verwaltungsinterner Umsetzungsschritte wie den Erlass von Verwaltungsvorschriften ist eine solche Verbändeanhörung nicht vorgesehen.

Aus Sicht des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg und seiner Mitgliedsgewerkschaften wären sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Fachworkshops unter Einbeziehung ausgewählter Betriebe aus den jeweiligen Organisationsbereichen und insbesondere unter Einbeziehung der SOKA-BAU bzw. der Sozialkasse der Berliner Bauwirtschaft der geeignetere Weg zur konstruktiven Bearbeitung der zu klärenden Fragen im Kontext der Umsetzung der Tariftreuepflicht.

Eine Verbändeanhörung eignet sich methodisch eher für politische Fragestellungen, wie zum Beispiel zur Frage, was die Verbände von der gesetzlichen Tariftreuregelung halten.

- Im Anhörungsschreiben wird der Vorschlag unterbreitet, durch die Verbände bzw. die von ihnen vertretenen Unternehmen die **Handhabbarkeit der Tariftreuregelung und der zu diesem Zweck bereitgestellten Unterlagen zu testen**. Wie soll die Handhabbarkeit im Rahmen aktueller Vergabeverfahren getestet werden, wenn diese bisher noch nicht verpflichtend sind und daher im Rahmen aktueller Vergabeverfahren noch nicht zur Anwendung kommen? Welche Folge hätte es, die „Handhabbarkeit“ der Tariftreuregelung positiv oder negativ zu bewerten? Die gesetzliche Tariftreueverpflichtung ist als geltendes Recht von der Exekutive umzusetzen und kann nach Inkrafttreten des novellierten BerlAVG nicht mehr grundsätzlich zur Disposition gestellt werden.
- Es wird im Anhörungsschreiben darauf hingewiesen, dass sich die in der Abstimmung befindlichen **Ausführungsbestimmungen ausschließlich an die Vergabestellen** des Landes Berlin richten. Eine Verbändeanhörung dazu ergibt keinen Sinn, wenn es später die Praktiker\*innen in den Vergabestellen sein müssen, die die Ausführungsbestimmungen anzuwenden haben und deren Bedarfe den Inhalt der Ausführungsbestimmungen maßgeblich bestimmen müssen.

Folgerichtig hätten es – wenn überhaupt – die Vergabestellen sein müssen, die zu den Verwaltungsvorschriften und den darin für sie enthaltenen Vorgaben gefragt werden. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was der Senat bisher unternommen hat, um dafür Sorge zu tragen,



dass die Beschäftigten in den Vergabestellen die Tariftreuregelungen in allen Teilen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung übereinstimmend und vollständig umsetzen können und werden und anschließend auch deren Einhaltung kontrollieren.

Für die Einhaltung der Tariftreueverpflichtung ist die Anwendung, Umsetzung und deren Kontrolle zentral. Um dies zu gewährleisten, ist der Senat zu entsprechenden Aktivitäten verpflichtet, um den Prozess der Einführung der Tariftreuepflicht und seine spätere dauerhafte Umsetzung permanent gegenüber den Vergabestellen unterstützend zu begleiten.

Auch im Koalitionsvertrag wird die Notwendigkeit der Schulung und der Kontrollen anerkannt, indem es heißt: „Innovative, nachhaltige, faire und **an den Kriterien der guten Arbeit ausgerichtete Vergabe wird in den zentralen Vergabestellen geschult**, und eine Kultur der Entscheidungsfreude etabliert, damit der vorhandene gesetzliche Rahmen ausgeschöpft werden kann. Die Kompetenzstelle „Faire Vergabe“ wird gestärkt. **Die zuständige zentrale Kontrollgruppe wollen wir stärken. Sie soll vermehrt Stichprobenkontrollen und anlassunabhängige Prüfungen durchführen und Hinweisen der Sozialpartner nachgehen.**“

Daher befremdet es, dass offenbar erst jetzt und anlässlich der zu erlassenden Ausführungsbestimmungen zur Tariftreue vergaberechtliche und auf praxistaugliche Handhabung gerichtete Überlegungen angestellt und zum Teil über die rein technische Umsetzung hinausgehende grundlegende Fragestellungen in den Raum gestellt werden. Dies gilt umso mehr, als dies unter Einschaltung von Verbänden zum aktuellen Zeitpunkt erfolgt.

- Das Ende März von der Senatsarbeitsverwaltung öffentlich zugänglich gemachte **Online-Register** mit Tarifinformationen über tariftreue-relevante Tarifvertragsinhalte und die dazu erfolgte Pressearbeit waren das erste öffentlich bemerkbare Zeichen dafür, dass der Senat an der Umsetzung der Tariftreueverpflichtung arbeitet. Es wäre aus Sicht des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg und seinen Mitgliedsgewerkschaften nicht vermittelbar, wenn dieses Ereignis erst den Startpunkt dafür gebildet haben sollte, bezüglich der erforderlichen vorbereitenden Arbeiten seitens des Senats über diesen Schritt der Aufbereitung und öffentlichen Bekanntgabe der Tarifvertragsinhalte hinaus aktiv zu werden.
- **Die einleitende Frage gibt weitgehend einer kritischen Betrachtung und Bewertung der Tariftreuepflicht Raum.** Weshalb ist nur nach den Herausforderungen für die bietenden Unternehmen bei der Umsetzung der Tariftreuepflicht gefragt und nicht auch nach den positiven Effekten für die Beschäftigten oder für tarifgebundene Unternehmen, die sich bei Anwendung der Tariftreuepflicht nicht mehr dem Konkurrenzdruck untertariflich kalkulierender Unternehmen ausgesetzt sehen werden?

Nach der Gesetzesbegründung zu § 9 BerlAVG sollen öffentliche Mittel nur an Auftragnehmer\*innen gezahlt werden, die ihren Beschäftigten faire Arbeitsbedingungen und eine entsprechende Mindestentlohnung bei der Auftragsausführung gewähren. Damit solle vermieden werden, dass Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge untertariflich entlohnte Beschäftigte einsetzen und sich damit ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile verschaffen. Es wird in der Gesetzesbegründung ferner zurecht darauf hingewiesen, dass ein Verweis auf allgemeinverbindliche Tarifverträge oder Branchen-Mindestlohnverordnungen hierfür nicht ausreichend sei, denn dann hätte etwa in der Baubranche (z.B. im Dachdeckerhandwerk) ein Unternehmen aus dem Ausland zwar eine einschlägige Mindestlohn-Verordnung einzuhalten, die lediglich die zwei untersten Lohngruppen enthalte, nicht aber die in Berlin anwendbaren Tarifverträge des Dachdeckerhandwerks, die ein vollständiges deutlich über den Branchenmindestlöhnen liegendes Lohngitter aufwiesen. Hier zeigt sich der sehr begrüßenswerte Effekt, dass die



Berechnung von Lohnkosten und die Kalkulation von Angeboten auf öffentliche Aufträge, die schon bisher bei tarifgebundenen Arbeitgebern auf der Grundlage der tariflichen Lohngitter erfolgt, künftig einheitlicher Bemessungsmaßstab sind. Der dadurch entstehende Nutzen für nicht mehr dem Unterbietungswettbewerb über die Löhne ausgesetzte tarifgebundene Unternehmen und für Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Unternehmen, deren Einkommen sich im Rahmen der öffentlichen Auftragsbringung verbessert, kommt als Gegenpart zu den abgefragten „Herausforderungen“ für bietende Unternehmen deutlich zu kurz.

- Bezüglich der Frage, wie bislang **Personalkosten im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe** kalkuliert werden, erschließt sich das Erkenntnisinteresse nicht. Die Auftragnehmer\*innen werden auf der Grundlage der Ist-Kosten kalkulieren, die sich aus Gesetzen, Tarif- oder Arbeitsverträgen ergeben. Dies wird auch weiterhin so sein, es kommt lediglich ein Günstigkeitsvergleich mit den der Tariftreue unterfallenden Tarifnormen hinzu.

Für tarifgebundene Unternehmen wird sich durch die Tariftreueverpflichtung hinsichtlich der einzuhaltenden Arbeitsbedingungen nichts ändern, für bisher nicht tarifgebundene Unternehmen jedoch schon, was ja gerade die Idee der Tariftreuepflicht ist.

- Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften verstehen das methodische Vorgehen der Verbändeanhörung nicht. Im **Anhörungsschreiben** wird zugesagt, dass die Stellungnahmen beim Erlass der Ausführungsvorschriften berücksichtigt werden. Dies steht allerdings **im Widerspruch zu § 39 Absatz 2 Satz 3 GGO II**, wo bestimmt wird, dass bei der Anhörung darauf zu achten ist, dass die Entscheidungsfreiheit des Senats nicht beeinträchtigt wird.
- **Fazit zur Kritik an der Verbändeanhörung: Die Verbändeanhörung erweckt weniger den Eindruck eines echten und offenen Erkenntnisinteresses als vielmehr eines Versuchs, das Inkrafttreten der Tariftreue durch behördliche Maßnahmen weiter zu verzögern. Hier stellt sich die Frage nach dem Selbstverständnis der Exekutive, die vom Gesetzgeber erteilte gesetzliche Handlungsaufträge zügig und vollständig umzusetzen hat.**

Die Regierende Bürgermeisterin Franziska Giffey hat sowohl in ihrer Rede am 1. Mai 2022 als auch am 9. Mai 2022 auf dem Bundeskongress des DGB die Berliner Tariftreuregelung als **einzigartig und vorbildhaft gelobt** und deren baldige Umsetzung in Aussicht gestellt. Der Senat wird sich daran messen lassen müssen, wie es ihm gelingt, diese Ankündigung seiner Regierungschefin ohne weitere zeitliche Verzögerung umzusetzen.



Inhaltliche Hinweise zum Entwurf einer Ausführungsvorschrift – Auszug – gemäß § 9 Absatz 3 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) und Beantwortung des Fragenkatalogs mit dem Fokus auf das Baugewerbe:

Allgemeine Hinweise:

- **Verfahren zur Feststellung der anwendbaren Tarifverträge:** Hinweis zum Bauhauptgewerbe: die Tätigkeiten, die von den einschlägigen Tarifverträgen erfasst sind, sind konkret unter § 1 Absatz 2 Abschnitt V Nr. 1 – 42 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) aufgeführt, eine Zuordnung ist vom Grundsatz daher leicht vorzunehmen. Bei Tarifkonkurrenz bzw. -spezialität kann ohne weiteres auf die Ergebnisse der Geltungsbereichsprüfungen der tariflichen Sozialkassen zurückgegriffen werden. Die Geltungsbereichsprüfung gehört zum täglichen Geschäft der Sozialkassen. Sie basiert auf einer über Jahrzehnte gewachsenen gefestigten Rechtsprechung und bietet auf in den von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden paritätisch getragenen Sozialkassen vorhandenen großen Expertise eine hohe Richtigkeitsgewähr. Der Rückgriff auf die dort getroffenen und ggf. in Streit- und Zweifelsfällen gerichtlich überprüften Entscheidungen ist nach Auffassung des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg und der IG BAU nicht nur aufgrund der fachlichen Expertise, sondern auch zur Gewährleistung der rechtlichen Sicherheit angezeigt.
- **Fach- und Gesamtlosvergaben:** Hinweis zum Baugewerbe: Aus Sicht des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg und seiner Mitgliedsgewerkschaften sehen wir die Regelungen der Fach- und Gesamtlosverfahren wie dargestellt als nicht ausreichend an. Bei der Vergabe von Gesamtlosen im Baubereich sehen wir die Notwendigkeit, klarer als bisher festzuschreiben, dass sich die im Rahmen der Tariftreuregelung anwendbaren Tarifverträge grundsätzlich nach dem arbeitszeitlichen Überwiegensprinzip bestimmen. Sollte es Zweifel hinsichtlich des einschlägigen Tarifwerks bzw. der einschlägigen Branche geben, sollten die in Betracht kommenden gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien in den jeweiligen Branchen (insbesondere Bauhauptgewerbe, Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk, Gerüstbauerhandwerk, Steinmetzhandwerk) zu Rate gezogen werden. Ergänzend bieten der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg dem Tarifregister im Rahmen ihrer Möglichkeiten in verbleibenden Clearingfragen Unterstützung an.
- **Vertragsbedingungen:** Hinweis zum Bauhauptgewerbe: Der einschlägige BRTV führt unter § 5 Nr. 3 in Form von Regelbeispielen zu den Tätigkeiten und des Umfangs der Tätigkeit bzw. Qualifikation detailliert auf, welche Lohngruppe jeweils einschlägig ist. Angesichts des Detaillierungsgrades ist die zutreffende Eingruppierung ohne weiteres möglich und in tarifgebundenen Betrieben eine Selbstverständlichkeit.
- **Kontrolle:** Hinweis zum Bauhauptgewerbe: Für die Kontrollen im Bereich des Bauhauptgewerbes hat es bereits in früheren Jahren ab 2013 konkrete Gespräche zwischen dem Land Berlin und der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes gegeben. Inhaltlich bestand seinerzeit Einigkeit darüber, dass die Sozialkasse für das Land Berlin Kontrollen vornehmen sollte und den öffentlichen Auftraggeber bei den Kontrollen nach dem BerlAVG unterstützen sollte. Die Vereinbarungen hierzu konnten seinerzeit aus finanziellen Gründen nicht umgesetzt werden. Einigkeit bestand dabei u.a. auch darüber, dass die Sozialkasse aufgrund der Sachnähe und fachlichen Expertise Kontrollen effizienter durchführen könnte, als dass der (personell begrenzten) Kontrollgruppe bei der Senatsverwaltung möglich wäre.



Auch in Bezug auf das aktuelle Vergabegesetz und die vorgesehene Kontrolle sollte die Möglichkeit der Übernahme von Prüfaufgaben durch die Sozialkasse erneut ernsthaft überlegt werden – die Sozialkasse verfügt über einen Prüfbereich, der auf die Prüfungen der Geschäftsunterlagen spezialisiert ist, wie auch einen Außendienst, der vorrangig Prüfungen und Gespräche bei den Bauvorhaben und in Betrieben vornimmt.

Ein entsprechendes Kontrollkonzept der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes liegt vor.

Beantwortung des Fragenkatalogs:

**1. Welche Herausforderungen sehen Sie für die bietenden Unternehmen bei der Umsetzung der Tariftreuepflicht aus dem BerlAVG bei der öffentlichen Auftragsvergabe insbesondere**

- a) **im Hinblick auf die Fach- und Gesamtlosvergabe,**
- b) **im Zusammenhang mit dem Günstigkeitsprinzip gemäß § 9 Absatz 1 Satz 2 BerlAVG sowie**
- c) **im Hinblick auf die Vergabe an Unterauftragnehmer?**

a) Keine. Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen auf die rechtliche Praxis des Überwiegensprinzips hin (siehe oben, S. 5).

b) Die Baubranche stellt das Günstigkeitsprinzip in der praktischen Umsetzung nicht vor große Herausforderungen, da sie dieses bereits praktiziert: im (allgemeinverbindlich) geltenden BRTV ist dies in § 5 Nr. 5 für den Ort der Bauausführung seit langem normiert. Danach ist die Entlohnung des Baustellenortes zu gewähren, sofern diese über der vereinbarten Eingruppierung liegt.

Gerade in der Berliner Region, in der auch viele Unternehmen mit Sitz in Brandenburg ihre Leistungen anbieten, war dies stets praxisrelevant, da die Berliner Lohnhöhe (auch der Mindestlöhne bzw. des Mindestlohn 2) über der Lohnhöhe in Brandenburg lag. Die Baulohnsoftware sieht diese Option ebenfalls vor, so dass ein Günstigkeitsprinzip auch abrechnungstechnisch für Baubetriebe unproblematisch umzusetzen ist.

c) Auch im früheren Berliner Vergabegesetz gab es im Baubereich bereits Bedingungen, die vom Auftragnehmer für seinen Subunternehmer zugesagt werden mussten, so z.B. die nach dem A-EntG zwingend vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen wie das Mindestentgelt. Zum Nachweis war hier die Eigenerklärung des Auftragnehmers vorgesehen. Ob dies faktisch genügt, um die Gewährleistung dieser Arbeitsbedingungen sicherzustellen, sei an dieser Stelle dahingestellt. Dies nun analog für weitere bzw. andere Arbeitsbedingungen vorzusehen, ist aus Sicht des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg und seiner Mitgliedsgewerkschaften ohne weiteres möglich.

Grundsätzlich sei noch einmal darauf hingewiesen: Bei der Preisbildung würden – sobald die Tariftreuepflicht in Kraft tritt – der **tarifgebundene** Unternehmer keinen Nachteil mehr gegenüber dem nicht-tarifgebundenen Unternehmern haben. Ebenso entfielen für Generalunternehmer der Anreiz, mehr nicht-tarifgebundene Nachunternehmer zu beschäftigen.



**2) Wie wirkt sich das Inkrafttreten der Tariftreueklausel aus dem BerlAVG auf Ihre Mitglieder aus?**

- a) Bei der Kalkulation und Erstellung der Angebote?**
- b) Im Rahmen der Leistungserbringung?**
- c) Wie viele Tarifverträge sind in Ihrer Branche für allgemeinverbindlich erklärt? Wie hoch ist der Anteil der Unternehmen in Ihrer Branche, die bereits jetzt den Tarifregelungen unterliegen?**
- d) Wie werden Personalkosten bislang im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe kalkuliert und wie werden die unterschiedlichen Qualifikations- und Tätigkeitsprofile bislang berücksichtigt?**

- a) Diese Frage ist für die Arbeitnehmerseite auf das damit verbundene Lohnniveau bezogen von Relevanz (siehe oben S. 1 zu den Kosten der Tarifflicht).

Sehr relevant ist das Inkrafttreten auch für die Arbeitgeberseite/Betriebe, insbesondere die tarifgebundenen Betriebe: bekanntermaßen hat der öffentliche Auftraggeber seit Jahren zunehmend zu beklagen, dass er keine bzw. nur wenige Angebote auf die Ausschreibungen erhält. Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften wissen über die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes aufgrund zahlreicher Rückmeldungen von Unternehmern, dass dies zu einem Gutteil auch an der Praxis, die Aufträge regelmäßig an den billigsten Anbieter zu vergeben, liegt. Die Angebotssummen sind nach Auskunft dieser Unternehmer nicht ausreichend, um das erforderliche Fachpersonal zu entlohnen. Selbst Vergabestellen beklagen dies unter fachlichen Gesichtspunkten, fühlen sich aber aufgrund der (rechtlichen) Angreifbarkeit oftmals außerstande, sich anders entscheiden zu können. Auch Projekt- bzw. Bauleitungen sehen sich mit einer Auswahl an ausführenden Betrieben konfrontiert, die ihrer Auffassung nach nicht die fachlich erforderlichen Kompetenzen ausweisen, jedoch aufgrund des billigsten Angebots den Zuschlag erhalten haben. In der Praxis führt dies oftmals zu erheblichen Nachträgen oder erforderlichen Nachbesserungen aufgrund mangelhafter Ausführung. Ob die Bauwerke im Ergebnis dann tatsächlich günstiger erstellt werden konnten, könnte sicherlich vom Landesrechnungshof beantwortet werden.

Wenn nun für die Kalkulation verpflichtende Tarifgitter Anwendung finden, erleichtert dies nicht nur den Vergabestellen die Prüfung der Auskömmlichkeit, sondern sollte für die tarifgebundenen Betriebe Anreize setzen, sich künftig wieder auf öffentliche Ausschreibungen zu bewerben. Auch „Billiganbieter“, die mit Dumpingpreisen und entsprechenden Löhnen agieren, könnten erfolgreicher als bisher vom Marktgeschehen ausgenommen werden.

- b) Die Berücksichtigung der erforderlichen Qualifikationen durch Vorgabe der Regelwerke und Eingruppierungen wird dazu führen, dass die Arbeitnehmer\*innen künftig leistungsgerechter entlohnt werden und/oder die Betriebe mit fachlich qualifizierten Beschäftigten berücksichtigt werden. Dies sollte im Ergebnis dazu führen, dass Bauabläufe insgesamt strukturierter und die Bauwerke weniger mangelbehaftet erstellt werden können.
- c) Informationen zur Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge und der Tarifunterworfenheit für das Land Berlin sollten dem Tarifregister Berlin-Brandenburg bekannt sein.

Generell ist zu unterscheiden: Es gibt Tarifverträge mit einem übergreifenden – oft bundesweiten – Geltungsbereich, die auch für Berlin gelten: Hierzu gehören z.B. alle Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, aber auch andere übergreifende Tarifverträge, die allgemeinverbindlich sind.

Darüber hinaus gibt es einige wenige regionale Tarifverträge, die ausschließlich in Berlin gelten und auch nur für Berlin allgemeinverbindlich erklärt wurden. Das sind zumeist einzelne Manteltarifvertragsbestimmungen.





d) Wie bereits unter a) erläutert, werden die tatsächlich erforderlichen Personalkosten aufgrund fachlicher Qualifikation im Rahmen der Vergabe nicht ausreichend berücksichtigt. So erfolgen Vergaben zu Angebotssummen, bei denen die zwingenden Arbeitsbedingungen (wie z.B. den bisher einschlägigen Mindestlohn 2 der Baubranche oder die Teilnahme an der gemeinsamen Einrichtung) nicht berücksichtigt werden können, da sie ansonsten nicht auskömmlich wären. Leider hat auch die obligatorische Vorlage der qualifizierten Teilnahmebescheinigung<sup>1</sup> der Sozialkasse bei dem Unternehmer- und Lieferantenverzeichnis (ULV), die inhaltlich über die personelle und fachliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes Auskunft gibt, in der Praxis nicht zum regelmäßigen inhaltlichen Abgleich im Rahmen der Vergabeverfahren geführt.

Die sachgerechte Kalkulation der tarifgebundenen Betriebe, die diese anhand entsprechender Kalkulationsberechnungen/Kalkulationssoftware unter Ansatz der Facharbeiterlöhne und des vorzunehmenden Bauwerks vornehmen, wurde praktisch von Seiten der Vergabestellen häufig nicht berücksichtigt.

### **3) Besteht aus Ihrer Sicht noch Ergänzungsbedarf hinsichtlich der in den „Tariftreue-Broschüren“ dargestellten Tarifinformationen?**

Derzeit nicht. Bei zu klärenden Fragen behält sich der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg vor, direkt im Austausch mit der Senatsarbeitsverwaltung lösungsorientiert das Gespräch zu suchen.

---

<sup>1</sup> Mehr Informationen zur qualifizierten Bescheinigung können unter [www.sozialkasse-berlin.de](http://www.sozialkasse-berlin.de) unter dem Button „Weißbuch“ abgerufen werden.

Das Weißbuch der Sozialkasse ist ein Informationstool, welches sich an Auftraggeber\*innen richtet, die in der Region Berlin/Brandenburg Bauleistungen vergeben möchten und sich vorher über die Qualität und Leistungsfähigkeit der Baubetriebe objektiv informieren wollen.

Die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes verfügt als Einrichtung der Sozialpartner der Bauwirtschaft zur Abwicklung tarifvertraglicher Leistungen (Urlaub, Berufsbildung) über eine Vielzahl von Unternehmensdaten.

Im Weißbuch sind die Betriebe aufgeführt, die von der Sozialkasse nach Auswertung der vorliegenden Daten für einwandfrei eingestuft werden konnten.