



Zu dem Entwurf eines Thüringer Gesetzes über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Thüringer Vergabegesetz) nehmen wir wie folgt Stellung:

Aus der Sicht der Frauen ist zu begrüßen, dass nunmehr auch soziale Kriterien bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen berücksichtigt werden sollen. Auch die in § 1 des Gesetzentwurfes der Landesregierung angegebene sachliche Anwendungsbereich für Bauaufträge mit einem geschätzten Auftragswert von über 50 000 € (ohne Umsatzsteuer) bzw. bei Lieferungen und Leistungen von über 20.000 € erscheint angemessen. Unterhalb der angegebenen Schwelle sind freihändige Vergaben mit geringeren bürokratischen Aufwand besonders an regionale Klein- und Mittelstandsunternehmen möglich und annehmbar, da sich diese Unternehmen ansonsten eher nicht auf öffentliche Ausschreibungen beteiligen würden.

Es fällt positiv auf, dass Ziel des Gesetzentwurfes ist, Arbeits- und Ausbildungsplätze in der mittelständischen Wirtschaft unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Chancengleichheit zu sichern und auszubauen. Auch soll erreicht werden, dass sich die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmer und die Ausbildungsreife/-qualität des Fachkräftepotentials durch mehr Praxisbezug und die Vermittlung grundlegenden wirtschaftspolitischen Know-hows verbessert. Als Zeitraum zur Berichterstattung über die Situation der mittelständischen Firmen sind 2 Jahre angegeben und auch ausreichend.

Im Zusammenhang mit Tariftreue und Mindestlohn müssen Akzente gesetzt werden (§ 14)! Vergabe an „tariftreue“ Betriebe ist ein erster, ein richtiger Weg, der vor allem Frauen hilft. Denn diese sind nun einmal eher in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu finden. Arbeitnehmerinnen müssen aber von ihrem verdienten Geld leben können. Angesichts der oft sehr niedrigen Löhne von gerade Frauen sollte die Bezahlung eines tariflich festgelegten, angemessenen und bedarfsdeckenden Lohnes zwingende Voraussetzung für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen sein. § 14, Abs. 3 enthält den Grundsatz gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit. Das es sich dabei um die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern handelt, geht aus dem Gesetzestext nicht hervor. Erst die ausführliche Begründung zum § 14 stellt dies klar. Das sollte ausdrücklich hervorgehoben werden.

Soweit in dem Entwurf lediglich eine Kann-Bestimmung enthalten ist, die die Entscheidung über ein Angebot eines Unternehmens regelt, steht die Berücksichtigung oder auch Nichtberücksichtigung des Kriteriums der Chancengleichheit allein im Ermessen der Verwaltung.

Frauen haben lange genug gewartet und auf freiwilliges Entgegenkommen gehofft. Freiwillig erfolgt jedoch gar nichts, daher muss hier eine zwingende Vorschrift her. Eine Änderung von „**Kann**“ in „**Muss**“ oder zumindest „**Soll**“ schränkt den Ermessensspielraum in der Verwaltung ein! Allerdings fehlen im Gesetzentwurf mögliche konkrete Maßnahmen wie z.B. Frauenförderplan/ Zielvorgaben, gezielte Fortbildung oder Mentoring für künftige weibliche Führungskräfte, Arbeitszeitregelungen, Telearbeit, spezielle Unterstützung von Arbeitnehmer/innen oder andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. In der Begründung zum § 17 werden mögliche Maßnahmen genannt. Fraglich ist, ob in der Praxis diese Erläuterungen genutzt und angewandt werden.

Es ist daher zwingend zu regeln, dass Bieter zu bevorzugen sind, die Maßnahmen zur Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich durchführen und dies auch nachweisen können. Dies wird in Erfurt z. B. schon von EON mit einem Betriebskindergarten praktiziert und unterstützt damit gerade Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit. Andere Firmen zahlen in Thüringen z.B. die Kindergartenbeiträge oder haben Vereinbarungen zu Öffnungszeiten (IKEA). Ein zu beachtender, bürokratischer Mehraufwand für die Unternehmen ist dabei nicht zu erwarten, denn die erforderlichen Angaben müssen die Unternehmen ja bereits nach dem Nachweis jederzeit vorlegen können.

Gut ist, dass nunmehr Sanktionen vorgesehen sind für jeden schuldhaften Verstoß des Auftragnehmers, wenn auch nur mit 5 % des Auftragswertes. Der Höhe nach erscheint dies zu wenig. Damit wäre dieses Gesetz aber wenigstens nicht nur ein „zahnloser Tiger“. Dem Auftraggeber wird zusätzlich im Entwurf der Landesregierung die Möglichkeit gegeben, Unternehmen bis zu 3 Jahre von der öffentlichen Auftragsvergabe auszuschließen. Damit wird dem Auftraggeber ein weiteres Instrument zum Handeln gegeben; der Druck auf die Unternehmen, bestimmte Mindeststandards einzuhalten, wird damit zumindest spürbar.

Außerdem ist die zusätzliche Drohung der Eintragung eines Verstoßes in das Gewerbezentralregister hier wichtig, da jeder Ausschreibung ein aktueller Auszug beigefügt werden muss und dies einen Makel bzw. Ausschlussgrund darstellen würde, welcher die Basis der zukünftigen Auftragsbeschaffung ausreichend einschränkt.

Damit Regelungen zur Chancengleichheit auch tatsächlich bei der Vergabe von Leistungen umgesetzt werden, müssen sowohl die Auftraggeber als auch die Auftragnehmer für diese Themen z.B. durch Fortbildungen, sensibilisiert werden. Das ist eine Aufgabe für die Verbände im Bereich der Wirtschaft (IHK, Handwerkskammer), aber

auch für die Ministerien und Kommunen in Thüringen. Die Publikation des Deutschen Städtetages, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit: "Die Berücksichtigung sozialer Belange im Vergaberecht Hinweise für die kommunale Praxis" kann für die Umsetzung hilfreich sein.

Erfurt, 16.12.2010