

POLICY BRIEF

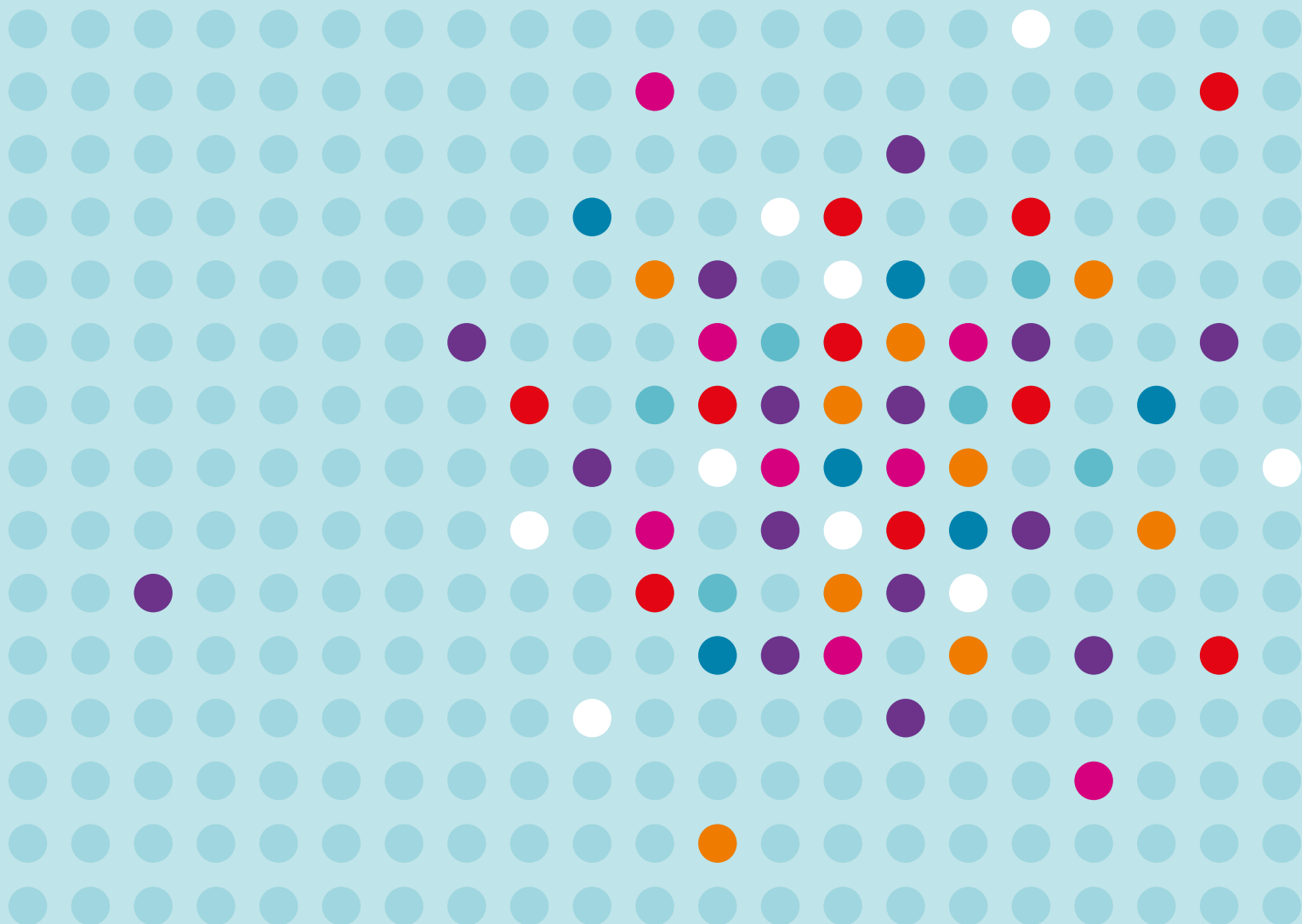
Nr. 49 · Policy Brief WSI · 2/2021

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

VERGABEMINDESTLOHN UND TARIFTREUE IN BRANDENBURG

Stellungnahme anlässlich der Expert*innenanhörung zur Reform des
Brandenburgischen Vergabegesetzes im Ausschuss für Wirtschaft, Arbeit
und Energie des Landtags Brandenburg am 17. Februar 2021

Thorsten Schulten



Inhalt

| | |
|---|----------|
| Zusammenfassende Empfehlung | 3 |
| Erhöhung des Brandenburgischen Vergabemindestlohns auf 13 Euro | 4 |
| Einführung umfassender Tariftreuevorgaben | 7 |

Stellungnahme

zu den Gesetzesentwürfen

der Landesregierung - Zweites Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Vergabegesetzes, Landtag Brandenburg Drucksache 7/2699 vom 15.12.2020,

https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/parladoku/w7/drs/ab_2600/2699.pdf

der Fraktion DIE LINKE - Erstes Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Vergabegesetzes, Landtag Brandenburg Drucksache 7/2476 vom 02.12.2020,

https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/parladoku/w7/drs/ab_2400/2476.pdf

Zusammenfassende Empfehlung

Die Gesetzesentwürfe der Landesregierung von Brandenburg sowie der Fraktion DIE LINKE im Landtag von Brandenburg sehen in zwei zentralen Punkten eine wichtige Weiterentwicklung des Brandenburgischen Vergabegesetzes vor.

Im ersten Punkt geht es um eine Erhöhung des **Vergabemindestlohns** von derzeit 10,85 Euro auf 13,00 Euro pro Stunde. Mit dieser Erhöhung würde Brandenburg eine bundesweite Vorreiterrolle bei der Herstellung fairer Wettbewerbsbedingungen und der Förderung existenzsichernder Löhne einnehmen. Sie ist deshalb uneingeschränkt zu begrüßen.

Im zweiten Punkt geht es um die **Einführung umfassender Tariftreuevorgaben**, nach denen bei der Durchführung öffentlicher Aufträge Löhne entsprechend den in Brandenburg wirksamen Branchentarifverträgen gezahlt werden müssen. Hiermit würden die öffentlichen Körperschaften und Unternehmen in Brandenburg einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems leisten.

Bei den Tariftreuevorgaben bietet es sich an, die entsprechenden Regelungen des **Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes** zu übernehmen. Auf diese Weise könnte gewährleistet werden, dass der regionale Arbeits- und Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg nach einheitlichen Regeln zur Tariftreue verfährt. Außerdem könnte das gemeinsame Tarifregister Berlin-Brandenburg als zentrale Service- und Informationsstelle fungieren und die nötigen Informationen über die in einzelnen Vergabeverfahren jeweils anzuwendenden Tarifverträge bereitstellen.

Im Folgenden sollen beide Punkte eingehender diskutiert werden. In diesem Zusammenhang werden auch auf die meisten der vom Ausschuss für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landtags Brandenburg formulierten Fragen beantwortet.¹

¹ Vgl. Landtag Brandenburg, Ausschuss für Wirtschaft, Arbeit und Energie, Fragenkatalog für die öffentliche Anhörung zur Reform des Brandenburgischen Vergabegesetzes am 17.2.2021, E-AWAE 7/13, https://www.landtag.brandenburg.de/media_fast/5701/Einladung_13_Sitzung_AWAE_17-02-2021.pdf

Erhöhung des Brandenburgischen Vergabemindestlohns auf 13 Euro

Seit Ende der 2000er Jahre haben in Deutschland viele Bundesländer eigene vergabespezifische Mindestlöhne eingeführt, um damit eine Lohnuntergrenze bei der Durchführung öffentlicher Aufträge zu definieren.

Nach der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns Anfang 2015 sind einige Bundesländer dazu übergegangen, nur noch diesen bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen. Insbesondere in Ostdeutschland haben die meisten Bundesländer jedoch an eigenständigen Vergabemindestlöhnen festgehalten oder diese sogar neu eingeführt.

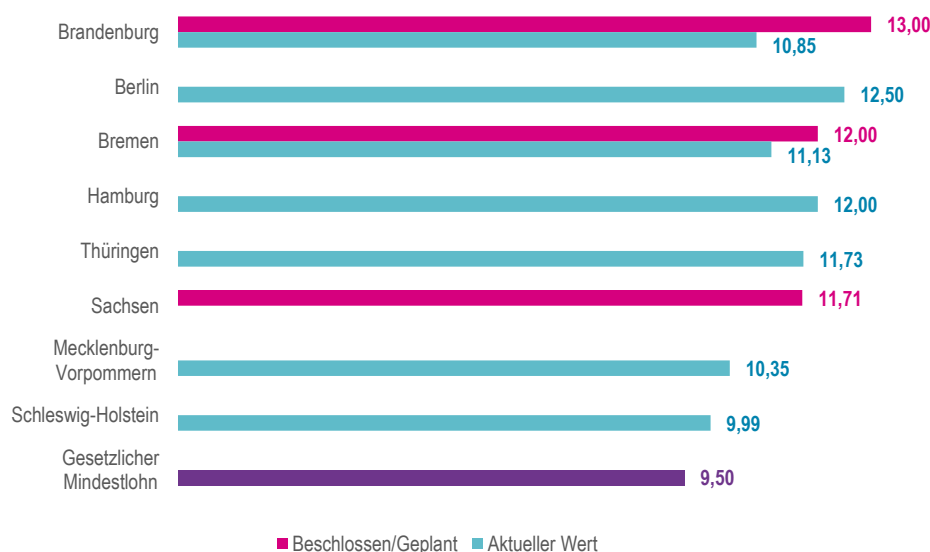
Aktuell verfügen sechs Bundesländer (Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Thüringen) über einen eigenen Vergabemindestlohn oberhalb des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (*Abbildung 1*). Die Werte der Vergabemindestlöhne schwanken dabei zwischen 9,99 Euro in Schleswig-Holstein und 12,50 Euro in Berlin. In Hamburg existiert ebenfalls ein Mindestlohn von 12 Euro, der jedoch bislang nur für Tarifbeschäftigte in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen mit öffentlicher Mehrheitsbeteiligung gilt. Laut aktuellem Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen soll jedoch in der laufenden Legislaturperiode ein vergabespezifischer Mindestlohn von 12,00 Euro eingeführt werden.² Auch in Sachsen sieht der aktuelle Koalitionsvertrag die Einführung eines Vergabemindestlohn vor, der sich an der untersten Entgeltgruppe E1 (Stufe 2) des Tarifvertrages der Länder orientieren soll.³ Aktuell würde dies einem Wert von 11,71 Euro entsprechen.

²„Zuversichtlich, solidarisch, nachhaltig - Hamburgs Zukunft kraftvoll gestalten“, Koalitionsvertrag über die Zusammenarbeit in der 22. Legislaturperiode der Hamburgischen Bürgerschaft zwischen der SPD, Landesorganisation Hamburg und Bündnis 90/Die Grünen, Landesverband Hamburg, S. 115, <https://www.hamburg.de/senatsthemen/koalitionsvertrag/>

³„Erreichtes bewahren Neues ermöglichen Menschen verbinden - Gemeinsam für Sachsen“, Koalitionsvertrag von CDU, Bündnis 90/Die Grünen und SPD für 2019 bis 2024, S. 27, <https://www.staatsregierung.sachsen.de/regierungsprogramm-4730.html>

Abbildung 1: Vergabespezifische Mindestlöhne in Deutschland

in Euro, pro Stunde



Anmerkungen:

Brandenburg: Erhöhung auf 13,00 Euro geplant laut Gesetzentwurf der Landesregierung vom 15.12.2020 (DS 7/2699)

Bremen: Erhöhung auf 12 Euro beschlossen ab 01.04.2021

Hamburg: Gilt bislang nur für Tarifbeschäftigte in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen mit öffentlicher Mehrheitsbeteiligung. Laut aktuellem Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen soll ein vergabespezifischer Mindestlohn von 12,00 Euro eingeführt werden.

Sachsen: Laut aktuellem Koalitionsvertrag soll ein vergabespezifischer Mindestlohn eingeführt werden, der der untersten Entgeltgruppe (E1 Stufe 2) des Tarifvertrages der Länder (TV-L) entspricht. Aktuell würde dies einem Wert von 11,71 Euro entsprechen.

Schleswig-Holstein: Läuft nach derzeitiger Regelung aus, wenn der gesetzliche Mindestlohn höher liegt.

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand 15.02.2021)

WSI

Der Vergabemindestlohn wird überall dort wirksam, wo Unternehmen bei der Durchführung öffentlicher Aufträge entweder keinem Tarifvertrag unterliegen oder an Tarifverträge gebunden sind, die in den untersten Lohngruppen nur sehr niedrige Werte festgelegt haben. Im Kern verfolgen die Regelungen zum Vergabemindestlohn zwei Ziele:

Zum einen geht es darum, **faire Wettbewerbsbedingungen** zu schaffen, indem verhindert wird, dass der Bieterwettbewerb um öffentliche Aufträge primär über die Lohnkosten ausgetragen wird. Gerade bei personalintensiven Dienstleistungen besteht für die Unternehmen immer ein Anreiz, sich durch günstigere Angebote einen Vorteil zu verschaffen, der primär auf Kosten der Beschäftigten erzielt wird.

Mit dem Vergabemindestlohn soll dabei nicht nur der Lohnkostenwettbewerb zwischen den Bietern begrenzt, sondern auch der Anreiz für die öffentliche Hand gemindert werden, Leistungen aufgrund niedrigerer Lohnkosten in der Privatwirtschaft auszugliedern. Vor diesem Hintergrund haben einige Bundesländer die unterste Entgeltstufe des Tarifvertrages der Länder auch als Orientierungsmarke für den Vergabemindestlohn festgelegt.

Das zweite mit dem Vergabemindestlohn verbundene Ziel liegt in der **Förderung existenzsichernder Löhne**. Hierbei handelt es sich um ein Lohnniveau, das Vollzeitbeschäftigten ein Einkommen ermöglicht, bei dem kein Anspruch mehr auf zusätzliche aufstockende Sozialleistungen besteht. Bei Single-Haushalten ist hier je nach örtlichen Wohnkosten ein Stundenlohn zwischen 9,00 und 13,00 Euro notwendig. Bei Alleinerziehenden mit einem Kind erhöht sich der Bedarf auf einen Stundenlohn zwischen 12,00 und 16,00 Euro.⁴ Berücksichtigt man darüber hinaus, dass mit dem Lohn auch im Alter ein Rentenanspruch verbunden sein soll, der oberhalb der Grundsicherung liegt, so ist bei 40 Beitragsjahren mindestens ein Stundenlohn von 13,00 Euro notwendig.⁵

Mit der Einführung eines Vergabemindestlohns von 13 Euro pro Stunde würde Brandenburg bundesweit eine Vorreiterrolle für existenzsichernde Löhne und einen Rentenanspruch oberhalb der Grundsicherung einnehmen. Zugleich würde Brandenburg damit teilweise die Defizite des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ausgleichen, der nach wie vor für viele Beschäftigte kein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht.

Über die Anzahl der Beschäftigten, die möglicherweise von einem Vergabemindestlohn von 13 Euro profitieren könnten, liegen keine genauen Angaben vor. Vor allem besteht bis heute keine Vergabestatistik, die über das Volumen und die Verteilung öffentlicher Aufträge in Brandenburg Auskunft geben könnte. Auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) kann hingegen näherungsweise ermittelt werden, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in Brandenburg mit einem Stundenlohn unterhalb von 13,00 Euro ist. Demnach verdienten im Jahr 2018 etwa 43 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg weniger als 13 Euro pro Stunde. Zum Vergleich: In Deutschland insgesamt waren es 31 Prozent.⁶ Auch wenn der Beschäftigtenanteil sich in der Zwischenzeit wieder etwas verkleinert haben dürfte, so deuten die SOEP-Zahlen doch darauf hin, dass ein Brandenburgischer Vergabemindestlohn von 13,00 Euro für eine Vielzahl von Beschäftigten zu höheren Löhnen führen dürfte.

Für die zukünftige Anpassung des Vergabemindestlohns ist es sinnvoll, auch weiterhin unterschiedliche ökonomische und soziale Entwicklungen zu berücksichtigen. Deshalb sollte an dem in Brandenburg bewährten Modell der Mindestlohnkommission festgehalten werden, in dem unternehmerischer, gewerkschaftlicher und wissenschaftlicher Sachverstand zusammenkommt, um Empfehlungen für die weitere Entwicklung auszusprechen. Um der besonderen Funktion eines Vergabemindestlohns und seinen wettbewerbsregulierenden Aufgaben gerecht zu werden, sollte vor allem die Tariflohnentwicklung bei den Ländern hierbei zukünftig eine wichtige Orientierungsmarke bilden.

⁴ Alexander Herzog-Stein, Malte Lübker, Toralf Pusch, Thorsten Schulten, Andrew Watt, Rudolf Zwiener, Fünf Jahre Mindestlohn - Erfahrungen und Perspektiven, WSI Policy Brief, Düsseldorf 2020, S. 13, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8928

⁵ Ebd., S. 14

⁶ Ich danke meinem WSI-Kollegen Toralf Pusch diesbezüglich für eine kleine Sonderauswertung des SOEP-Datensatzes für 2018.

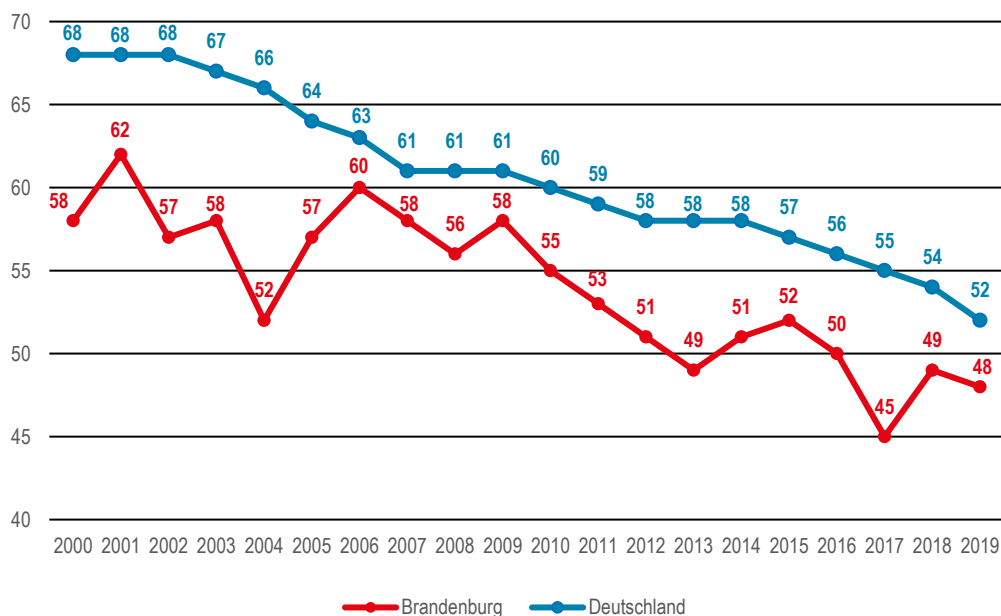
Einführung umfassender Tariftreuevorgaben

Mit der Einführung von Vergabemindestlöhnen wurde im Wettbewerb um öffentliche Aufträge eine absolute Untergrenze eingezogen. Eine umfassende Begrenzung des Lohnkostenwettbewerbes ist jedoch nur über Tariftreuevorgaben möglich, die das gesamte Tarifgitter eines Tarifvertrages berücksichtigen. Ohne entsprechende Tariftreuevorgaben schafft der öffentliche Auftraggeber sogar indirekt einen Anreiz zur Tariffucht, da die billigsten Anbieter zumeist nicht tarifgebunden sind und tarifgebundene Unternehmen demgegenüber einen Wettbewerbsnachteil haben. Hierbei wird der Wettbewerbsdruck umso größer, je größer die tarifvertragsfreien Zonen werden.

In den letzten beiden Jahrzehnten ist die Tarifbindung in Brandenburg – wie auch in Deutschland insgesamt – stetig zurückgegangen (*Abbildung 2*). Im Jahr 2019 arbeiteten noch knapp die Hälfte (48 Prozent) aller Beschäftigten in Brandenburg in einem Unternehmen mit Tarifvertrag. Lediglich 22 Prozent aller Betriebe in Brandenburg waren noch tarifgebunden.⁷

Abbildung 2: Tarifbindung in Deutschland und Brandenburg

in % der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen



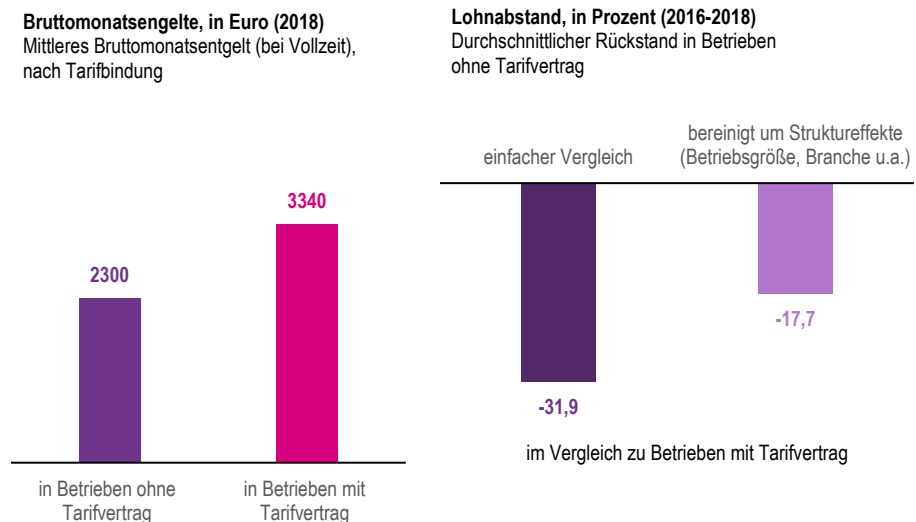
Quelle: IAB-Betriebspanel

WSI

⁷ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg, Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der vierundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg, Potsdam 2020, S. 53, https://www.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de//IAB-Betriebspanel_Brandenburg_2019.pdf

Die Tarifbindung hat dabei einen erheblichen Einfluss auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.⁸ Im Jahr 2018 verdienten Vollzeitbeschäftigte in Brandenburg in Betrieben mit Tarifvertrag im mittleren Einkommen mehr als 1.000 Euro mehr, als Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag (*Abbildung 3*). Im Zeitraum 2016-2018 lag der Lohnabstand von Beschäftigten ohne Tarifvertrag bei fast 32 Prozent. Berücksichtigt man darüber hinaus, die unterschiedlichen Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen von Betrieben mit und ohne Tarifvertrag, so bleibt immer noch eine bereinigte Lücke von fast 18 Prozent, die Beschäftigte bei sonst absolut gleichen Bedingungen nur wegen einer fehlenden Tarifbindung weniger verdienen (*Abbildung 3*).

Abbildung 3: Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen in Brandenburg



Quelle: Malte Lübker und Thorsten Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 87, Düsseldorf 2020, S. 29.

WSI

Den erheblichen Lohnkostennachteil, den tarifgebundene Unternehmen gegenüber Unternehmen ohne Tarifvertrag haben, lässt sich im Rahmen eines Bieterwettbewerbes um öffentliche Aufträge nur durch umfassende Tariftreuevorgaben ausgleichen. Bis vor einigen Jahren waren die Möglichkeiten von verbindlichen Tariftreuevorgaben im Vergabegesetz jedoch vor allem aus europarechtlichen Gründen eher begrenzt. Nach dem berühmten Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes (C-346/06) aus dem Jahr 2008 wurden alle Tariftreue Regelungen, die sich nicht auf sowieso schon allgemeinverbindliche Tarifverträge beziehen, als Verstoß gegen die europäische Entsenderichtlinie und die europäische Dienstleistungsfreiheit gewertet. Lediglich für den öffentlichen Personennahverkehr gab es aufgrund seiner europarechtlichen Sonderstellung eine Ausnahmeregelung, die sich in den meisten Landesvergabegesetzen in entsprechenden Tariftreuevor-

⁸ Malte Lübker, Thorsten Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 87, Düsseldorf 2020, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9092

gaben niederschlug (so auch im aktuellen Brandenburgischen Vergabegesetz, BbgVergG §4).

Im Laufe der 2010er Jahre hat sich die europarechtliche Situation jedoch grundlegend verändert, so dass heute wieder umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht möglich sind.⁹ Hierfür spricht zum einen eine deutlich modifizierte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, wie sie vor allem in den Urteilen „Regio Post“ (C-115/14) und „Sähköalojen ammattiliitto“ (C-396/13) zum Ausdruck kommt.¹⁰ In diesen Urteilen wurden die Möglichkeiten für Lohnvorgaben im Vergaberecht wieder deutlich erweitert.

In eine ähnliche Richtung gehen die neuen europäischen Vergaberichtlinien, die 2014 verabschiedet wurden und in denen soziale Vergabekriterien eine deutliche Aufwertung erfahren haben. Erst im Oktober 2020 hat die Europäische Kommission mit ihrem Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union die europarechtliche Legitimität von Tariftreuevorgaben noch einmal bestätigt:

*„Im Einklang mit den Richtlinien 2014/24/EU, 2014/25/EU und 2014/23/EU ergreifen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer **bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen** die für die jeweilige Branche und die jeweilige Region **tarifvertraglich festgelegten Löhne** bzw. gegebenenfalls die gesetzlichen Mindestlöhne einhalten.“¹¹*

Schließlich hat auch die neue europäische Entsenderichtlinie aus dem Jahr 2018, die Möglichkeiten für Tariftreuevorgaben grundlegend erweitert und damit das alte Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes endgültig hinfällig werden lassen.¹² Mit der europäischen Entsenderichtlinie wird nunmehr explizit erlaubt, neben allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch solche Tarifverträge auf Entsendebesetzte auszudehnen, die zwar nicht allgemeinverbindlich, jedoch „allgemein wirksam“ sind. Dabei kann gerade durch die Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen eine solche allgemeine Wirksamkeit bestimmter Tarifverträge hergestellt werden.¹³

Die neuen europarechtlichen Möglichkeiten haben mittlerweile in vielen Bundesländern die Diskussion um umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht wieder auf die politische Tagesordnung gesetzt. Die Bundesländer Thüringen und Berlin haben bereits ihre Landesvergabegesetze um umfassende Tariftreueklauseln erweitert. Neben Brandenburg wird aktuell vor allem in Bremen, Hamburg und dem Saarland intensiv über eine entsprechende Erweiterung der Landesvergabegesetze diskutiert. In Ländern wie Baden-Württemberg oder Rheinland-Pfalz ist das Thema Tariftreue vor allem im Wahlkampf zu den bevorstehenden Landtagswahlen wieder auf-

⁹ Vgl. im Folgenden: Rüdiger Krause, Weiterentwicklung des Tariftreurechts, Berlin 2019.

¹⁰ Ghazaleh Nassibi, Florian Rödl, Thorsten Schulten, Perspektiven vergabespezifischer Mindestlöhne nach dem RegioPost-Urteil des EuGH, in: Arbeit und Recht Vol. 64 (2016), No. 12, S. 493-496

¹¹ Europäische Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM (2020) 682 final. Brüssel.

¹² Bjarke Refslund, Karen Jaehrling, Mathew Johnson, Aristeia Koukiadaki, Trine Pernille Larsen, Christiem Stiehm, Moving In and Out the Shadow of European Case law: the Dynamics of Public Procurement in the Post-Post-Ruffert Era, in: Journal of Common Markets Studies Vol. 58 (2020), S. 1165-1181

¹³ Florian Rödl, Rückkehr zur Tariftreue, Gutachten zur Vereinbarkeit einer landesgesetzlichen Tariftreueregelung mit dem Unionsrecht nach Verabschiedung der Änderung der Entsenderichtlinie, Gutachten im Auftrag der SPD-Landtagsfraktion Mecklenburg-Vorpommern, Berlin 2020

gegriffen worden. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass über kurz oder lang deutlich mehr Bundesländer wieder umfassende Tariftreueeregungen einführen werden.

Der Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE orientiert sich im Hinblick auf die Einführung umfassender Tariftreuevorgaben weitgehend an den Regelungen des **Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes** (BerlAVG, § 9, Abs. 1 (2)).¹⁴ Eine Übernahme der Berliner Regelung hätte für Brandenburg in der Tat eine Reihe von Vorteilen. Zum einen könnte gewährleistet werden, dass in dem regionalen Arbeits- und Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg bei öffentlichen Aufträgen nach einheitlichen Tariftreueverfahren verfahren wird. Zum anderen besteht mit dem Tarifregister Berlin-Brandenburg bereits eine gemeinsame Einrichtung, die als zentrale Service- und Informationsstelle für Vergabestellen und Unternehmen fungieren könnte. Für eine effiziente Umsetzung von Tariftreuevorgaben sind letztere darauf angewiesen, dass transparente Informationen darüber vorliegen, welcher Tarifvertrag für ein bestimmtes Vergabeverfahren maßgeblich ist und welche Tariflöhne bei der Durchführung öffentlicher Aufträge gezahlt werden müssen.

Gegenüber dem Berliner Vergabegesetz weist die Tariftreueregelung im Thüringer Vergabegesetz (ThürVgG)¹⁵ einige problematische Punkte auf. Hierzu gehört vor allem die stark reduzierte Reichweite der Tariftreuevorgaben, die daher rührt, dass sie lediglich für die Aufträge des Landes, nicht jedoch für die Kommunen verbindlich sind. Da innerhalb eines Bundeslandes die meisten öffentlichen Aufträge auf kommunaler Ebene getätigt werden, werden durch das Thüringer Vergabegesetz weite Teile des öffentlichen Auftragswesens von den Tariftreuevorgaben ausgenommen. Damit wird jedoch auch die Steuerungs- und Lenkungsfunction des Vergabegesetzes von vornherein deutlich reduziert.

Ebenfalls problematisch an der Thüringer Tariftreueregelung ist die nicht eindeutige Definition der bei der Durchführung öffentlicher Aufträge maßgeblichen tarifvertraglichen Lohnsätze. Hierbei geht es um die Frage, ob lediglich die jeweils untersten Tariflöhne oder das gesamte Tariflohngitter berücksichtigt werden müssen. Für eine umfassende Regulierung des Lohnkostenwettbewerbes und eine wirksame Förderung der Tarifbindung ist jedoch die Berücksichtigung des gesamten Tariflohngitters unerlässlich.

Brandenburg hat mit der Übernahme der Berliner Tariftreueregelung die Chance, auch bei der Förderung der Tarifbindung zu einem bundesdeutschen Vorreiter zu werden. Damit könnten die Rechte der Beschäftigten gestärkt und die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert werden. In diesem Sinne sollte die Brandenburgische Landesregierung aktiv werden und nach der Erhöhung des Vergabemindestlohns möglichst rasch auch eine umfassende Regelung zu Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen vorlegen.

¹⁴ Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) vom 22. April 2020, <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-VergabeGBE2020pP9>

¹⁵ Thüringer Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Thüringer Vergabegesetz - ThürVgG -) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2020, <https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/jlr-VergabeGTH2019rahmen>

AUTOR

Prof. Dr. Thorsten Schulten
Leiter des WSI-Tarifarchivs
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
thorsten-schulten@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de
ISSN 2366-9527
Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE