

## **GESETZENTWURF**

**der Fraktionen der CDU und SPD**

### **Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Vergabegesetzes Mecklenburg-Vorpommern**

#### **A Problem und Ziel**

Die Koalitionsvereinbarung für die Legislaturperiode 2011 bis 2016 sieht die Novellierung des Vergabegesetzes Mecklenburg-Vorpommern vor (Ziffer 26 Satz 1). Das Land soll bei allen öffentlichen Auftragsvergaben in Landeshoheit die Zahlung eines Mindestlohns von 8,50 Euro zur Bedingung machen; den Kommunen wird empfohlen, bei der öffentlichen Auftragsvergabe einen Mindestlohn von 8,50 Euro einzufordern (Ziffer 22). Wenn die Kommunen Aufträge im Rahmen von Vorhaben vergeben, die aus Mitteln des Bundes, des Landes oder der Europäischen Union gefördert werden, sollen sie dazu bewegt werden, einen Mindestlohn zu verlangen (Ziffer 23).

Darüber hinaus soll das Verfahren bei bundesländerübergreifenden Vergabeverfahren geregelt werden.

#### **B Lösung**

Der vorliegende Entwurf eines Änderungsgesetzes dient der Umsetzung der vorstehenden Maßgaben.

Für alle Auftragsvergaben des Landes wird ein Mindestarbeitsentgelt von 8,50 Euro pro Stunde (brutto) festgelegt. Die Kommunen erhalten die Möglichkeit, sich für die Vorgabe dieses Mindestarbeitsentgelts zu entscheiden. Für vom Land geförderte kommunale Vorhaben soll in den Förderrichtlinien geregelt werden, dass die Kommunen grundsätzlich so zu verfahren haben. Ausdrücklich einbezogen werden Entsendesachverhalte. Einbezogen sind auch Nachunternehmerverhältnisse.

Weiterhin sind Regelungen für das Verfahren bei bundesländerübergreifenden Vergaben vorgesehen.

Das bestehende System der Kontrollen und Sanktionen wird auf die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestarbeitsentgelts ausgedehnt. Hinzu tritt eine Vorschrift über die Verhängung einer Auftragsperre bei schuldhafter Pflichtverletzung. Beim Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus wird eine zentrale Informationsstelle über Auftragsperren eingerichtet, die von Vergabestellen des Landes verhängt worden sind. Einzelheiten werden in einer Rechtsverordnung geregelt. Die anderen öffentlichen Auftraggeber dürfen eigene Informationsstellen einrichten; in diesem Fall gelten für sie die gleichen Maßgaben wie für das Land.

### **C Alternativen**

Keine.

### **D Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen**

#### **1 Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand**

Durch die Vorgabe eines Mindestarbeitsentgeltes dürfte es zu einer Steigerung der Auftragssummen bei öffentlichen Auftragsvergaben kommen. Da die Unternehmen allerdings auch im Vergabeverfahren im Wettbewerb miteinander stehen, ist es nahe liegend anzunehmen, dass die Steigerung durchaus moderat ausfällt. Eine Quantifizierung ist mangels belastbarer Daten nicht möglich.

#### **2 Vollzugaufwand**

Mit zusätzlichem Vollzugaufwand ist zu rechnen. Er lässt sich nicht exakt beziffern, dürfte aber eher geringfügig sein. Die Regelung über den Mindestlohn und seiner Kontrolle tritt neben die bestehenden Bestimmungen über die Tariftreue im öffentlichen Personennahverkehr und die Einhaltung anderweitiger Bestimmungen nach § 9 Absatz 3 des Vergabegesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Die zuständigen Stellen sind ohnehin mit dem Vollzug von Vorschriften befasst, deren Ausführung nicht unerheblich anspruchsvoller ist als jene über den Mindestlohn. Von daher wird ihr Aufwand nicht nur durch den Regelungsgegenstand begrenzt, sondern auch durch die bereits bestehenden Zuständigkeiten und die bestehende Routine. Der zusätzliche Vollzugaufwand betrifft im Wesentlichen auch nur das Land.

### **3 Auswirkungen von Aufgabenübertragungen im Sinne des Konnexitätsprinzips**

Die Regelung hat keine Auswirkungen gemäß Artikel 72 Absatz 3 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

### **E Sonstige Kosten**

Keine.

## ENTWURF

### eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Vergabegesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### Artikel 1

Das Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 7. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 411) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

- a) Die Bezeichnung „Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus“ wird durch die Bezeichnung „Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus“ ersetzt.
- b) Die Bezeichnung „Innenministerium“ wird durch die Bezeichnung „Ministerium für Inneres und Sport“ ersetzt.
- c) Die Bezeichnung „Ministerium für Bau, Verkehr und Landesentwicklung“ wird durch die Bezeichnung „Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung“ ersetzt.

2. § 9 wird wie folgt geändert:

Nach Absatz 6 werden folgende Absätze 7 und 8 angefügt:

„(7) Unbeschadet etwaiger weitergehender Anforderungen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 vergibt das Land Aufträge an Unternehmen nur dann, wenn diese sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) bei der Ausführung der Leistung mindestens ein Stundenentgelt von 8,50 Euro (brutto) zu bezahlen. Satz 1 gilt auch für die Vergabe von Aufträgen an Unternehmen mit Sitz im Ausland. Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Die Kommunen können nach Satz 1 bis 3 verfahren. Für vom Land geförderte kommunale Vorhaben soll in den einschlägigen Förderrichtlinien geregelt werden, dass die Kommunen grundsätzlich nach Satz 1 bis 3 verfahren.“

(8) Bei bundesländerübergreifenden Vergaben ist von der Vergabestelle vor Beginn des Vergabeverfahrens eine Einigung mit den beteiligten weiteren Vergabestellen anderer Länder über die Anforderungen nach den Absätzen 1 und 7 anzustreben. Kommt eine solche Einigung nicht zustande, so kann von den Absätzen 1 und 7 abgewichen werden.“

3. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1, Absatz 3 Satz 1 und Absatz 5 Satz 1 werden die Worte „§ 9 Absatz 1 und 3“ durch die Worte „§ 9 Absatz 1, 3 und 7“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Satz 2 werden nach den Worten „Absatz 3 Satz 2“ die Worte „und Absatz 7 Satz 3“ eingefügt.
- c) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Hat der Auftragnehmer schuldhaft seine Pflichten nach § 9 Absatz 1, 3 und 7 verletzt, so soll der öffentliche Auftraggeber ihn wegen mangelnder Eignung für die Dauer von bis zu drei Jahren von der Teilnahme am Wettbewerb um Aufträge ausschließen (Auftragssperre). Beim Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus wird eine zentrale Informationsstelle eingerichtet, die Informationen über Auftragssperren bereitstellt, die von Vergabestellen des Landes verhängt worden sind. Die zentrale Informationsstelle trifft keine Entscheidung über einen Vergabeausschluss. Die Vergabestellen des Landes sind verpflichtet, verhängte Auftragssperren in die Datenbank der zentralen Informationsstelle einzustellen; sie haben sich vor Entscheidungen über die Vergabe von öffentlichen Aufträgen aus der Datenbank der zentralen Informationsstelle zu unterrichten, inwieweit Eintragungen zu Bietern mit einem für den Zuschlag in Betracht kommenden Angebot vorliegen und eine Eintragung bei der Beurteilung der Zuverlässigkeit des Bewerbers oder Bieters zu berücksichtigen. Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Einzelheiten zur Einrichtung der zentralen Informationsstelle und ihrer Datenbank, zur Listung von Auftragssperren und zu Abfragen öffentlicher Auftraggeber in der Datenbank der zentralen Informationsstelle zu regeln. Die anderen öffentlichen Auftraggeber sind befugt, für ihre Vergaben ebenfalls zentrale Informationsstellen für Informationen über Auftragssperren einzurichten. Die Sätze 3 und 4 gelten entsprechend; die Bestimmungen der nach Satz 5 zu erlassenden Rechtsverordnung sind zu beachten.“

## **Artikel 2**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

**Vincent Kokert und Fraktion**

**Dr. Norbert Nieszery und Fraktion**

## **Begründung:**

### **I. Allgemeiner Teil**

#### **A. Anlass und Umfang der Regelung**

Die Koalitionspartner haben sich in ihrer Koalitionsvereinbarung vom 24.10.2011 für die Legislaturperiode 2011 bis 2016 darauf verständigt, das Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern zu novellieren (Ziffer 26 Satz 1). Das Land soll bei allen öffentlichen Auftragsvergaben in Landeshoheit die Zahlung eines Mindestlohns von 8,50 Euro zur Bedingung machen; den Kommunen wird empfohlen, bei der öffentlichen Auftragsvergabe einen Mindestlohn von 8,50 Euro einzufordern (Ziffer 22). Wenn die Kommunen Aufträge im Rahmen von Vorhaben vergeben, die aus Mitteln des Bundes, des Landes oder der Europäischen Union gefördert werden, sollen sie dazu bewegt werden, einen Mindestlohn zu verlangen (Ziffer 23).

Der vorliegende Gesetzentwurf dient der Umsetzung dieser Maßgaben.

Die anstehende Gesetzesänderung ist zudem Veranlassung, das Verfahren bei bundesländerübergreifenden Vergabeverfahren zu regeln.

#### **B. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht**

##### **1. Gesetzgebungskompetenz ist gegeben**

Die Gesetzgebungskompetenz des Landes für die Mindestlohnregelung in § 9 Absatz 7 ist nach Artikel 70 in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 1 GG gegeben, da die Regelungsmaterie in die konkurrierende Zuständigkeit nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG fällt und der Bund nicht abschließend von seinem Gesetzgebungsrecht Gebrauch gemacht hat.

Der Begriff „Recht der Wirtschaft“ im Sinne des Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG ist weit zu verstehen (vgl. BVerfG, Urteil vom 30.05.1956, Az.: 1 BvF 3/53; Beschluss vom 18.03.1970, Az.: 2 BvO 1/65; Beschluss vom 15.12.1970, Az.: 1 BvR 559/70, 1 BvR 571/70, 1 BvR 586/70; Beschluss vom 24.02.1976, 2 BvL 5/73; Beschluss vom 12.12.1984, Az.: 1 BvR 1249/83, 1 BvR 1719/83, 1 BvR 1720/83, 1 BvR 1745/83, 1 BvR 1746/83, 1 BvR 1752/83, 1 BvR 1753/83, 1 BvR 1757/83, 1 BvR 1769/83). Zu ihm gehören nicht nur diejenigen Vorschriften, die sich auf die Erzeugung, Herstellung und Verteilung von Gütern des wirtschaftlichen Bedarfs beziehen, sondern auch alle anderen das wirtschaftliche Leben und die wirtschaftliche Betätigung als solche regelnden Normen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 15.12.1970, Az.: 1 BvR 559/70, 1 BvR 571/70, 1 BvR 586/70; Urteil vom 10.12.1980, Az.: 2 BvF 3/77). Hierzu zählen Gesetze mit wirtschaftsregulierendem oder wirtschaftslenkendem Charakter (vgl. BVerfG, Urteil vom 20.07.1954, Az.: 1 BvR 459/52, 1 BvR 484/52, 1 BvR 548/52, 1 BvR 555/52, 1 BvR 623/52, 1 BvR 651/52, 1 BvR 748/52, 1 BvR 783/52, 1 BvR 801/52, 1 BvR 5/53, 1 BvR 9/53, 1 BvR 96/53, 1 BvR 114/54; Beschluss vom 12.12.1984, Az.: 1 BvR 1249/83, 1 BvR 1719/83, 1 BvR 1720/83, 1 BvR 1745/83, 1 BvR 1746/83, 1 BvR 1752/83, 1 BvR 1753/83, 1 BvR 1757/83, 1 BvR 1769/83).

Zur Regelung des Wirtschaftslebens im Sinne des Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG gehören auch die Vorschriften über die Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Diesem Rechtsgebiet sind auch gesetzliche Regelungen darüber zuzuordnen, in welchem Umfang der öffentliche Auftraggeber bei der Vergabeentscheidung über die in § 97 Absatz 4 GWB ausdrücklich vorgesehenen Kriterien hinaus andere oder weiter gehende Anforderungen an den Auftragnehmer stellen darf. Denn nach den Maßstäben, die das Bundesverfassungsgericht für die Zuordnung zu den Kompetenztiteln der Artikel 74 und 75 GG entwickelt hat, kommt es in erster Linie auf den Regelungsgegenstand und den Gesamtzusammenhang der Regelung im jeweiligen Gesetz an (vgl. BVerfG, Urteil vom 21.10.1954, Az.: 1 BvL 52/52; Beschluss vom 29.04.1958, Az.: 2 BvO 3/56; Beschluss vom 12.12.1984, Az.: 1 BvR 1249/83, 1 BvR 1719/83, 1 BvR 1720/83, 1 BvR 1745/83, 1 BvR 1746/83, 1 BvR 1752/83, 1 BvR 1753/83, 1 BvR 1757/83, 1 BvR 1769/83). Deshalb ist nicht für jede andere oder weiter gehende Anforderung, die ein Gesetz als Kriterium für die Auftragsvergabe vorsieht, der auf das konkrete Kriterium bezogene Kompetenztitel - etwa der für das Arbeitsrecht gemäß Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG - einschlägig.

Mit dem Erfordernis einer Erklärung zur Zahlung des Mindestarbeitsentgelts wird ein Kriterium für die vergaberechtliche Auswahlentscheidung geregelt. Unmittelbar betroffen ist die Rechtsbeziehung zwischen dem öffentlichen Auftraggeber und dem Bieter, dessen Angebotsverhalten bei der Bewerbung um einen Auftrag aus wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen dahingehend gesteuert werden soll, dass er sich gegenüber anderen Bewerbern keinen Vorteil durch eine Niedrigstentlohnung seiner Arbeitskräfte verschafft. Mit der Einbeziehung eines solchen Kriteriums in die Auswahlentscheidung wird das Ziel verfolgt, die Vergabe von Aufträgen aus bestimmten wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen unmittelbar zu beeinflussen. Diese Zielsetzung wird in das Vergabeverfahren integriert. Es handelt sich um eine Sonderregelung für den Bereich der öffentlichen Beschaffung, mit der ein Kriterium für die Vergabeentscheidung festgelegt wird, das mittelbar auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen im Unternehmen der Bieter Einfluss nehmen soll.

Für eine Charakterisierung dieser Bestimmung als vergaberechtliche Vorschrift spricht auch der Zusammenhang mit den Regelungen über Vertragsstrafe, Kündigung und Auftragsperre in § 10 Absatz 3 bis 6. Aus dieser Verknüpfung wird deutlich, dass es bei der Regelung zweckgerichtet um eine Ausgestaltung der Bedingungen für die Teilnahme am Wettbewerb um eine öffentliche Auftragsvergabe und damit um einen vergaberechtlichen Regelungsgegenstand geht.

Von dem für Vergaberegungen einschlägigen Gesetzgebungstitel des Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG hat der Bundesgesetzgeber nicht abschließend Gebrauch gemacht.

Der Vorschrift des § 97 Absatz 4 Satz 3 GWB, nach der andere oder weiter gehende Anforderungen an Auftragnehmer nur gestellt werden dürfen, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen ist, ist vielmehr zu entnehmen, dass auch aus Sicht des Bundesgesetzgebers die Regelung solcher Kriterien durch den Landesgesetzgeber grundsätzlich möglich sein soll. Mit der in § 97 Absatz 4 Satz 3 GWB bestimmten Zulässigkeit einer landesgesetzlichen Regelung ist ausweislich der Gesetzgebungsmaterialien gerade auch dem Wunsch der Länder nach einer kompetenzrechtlichen Legitimation eigener Vorschriften für den Bereich ihrer Auftragsvergabe Rechnung getragen worden.

## 2. Kein Verstoß gegen Artikel 72 Absatz 3 LV M-V wegen Fehlens einer Bestimmung über die Deckung der Kosten

Die Regelung hat keine Auswirkungen gemäß Artikel 72 Absatz 3 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

## 3. Keine Verletzung von Grundrechten

### a) Keine Verletzung der Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 GG)

Die vorgesehenen Mindestarbeitsentgeltregelungen berühren die von Artikel 9 Absatz 3 GG erfasste Tarifautonomie.

Das Grundrecht gewährleistet nicht nur die Vereinigungsfreiheit der Gewerkschaften, sondern auch der Arbeitgeber (ganz h. M.). Es errichtet einen prinzipiellen Vorrang kollektivvertraglicher Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen und macht staatliches Tätigwerden in diesem Bereich in besonderer Weise rechtfertigungspflichtig (relative Subsidiarität staatlicher Regulierung; Cornils in Epping/Hillgruber, Beck'scher Online-Kommentar GG, Stand: 01.07.2011, Artikel 9, Rn. 38 f., 61, m. w. N.).

Das Bundesverfassungsgericht differenziert je nach der Bedeutung tariflich regelbarer Gegenstände abgestufte Schutzintensitäten des Grundrechts aus, die sich in unterschiedlich scharfen Anforderungen an die Rechtfertigung von Grundrechtseingriffen auswirken (BVerfG, Beschluss vom 24.04.1996, Az.: 1 BvR 712/86; Beschluss vom 27.04.1999, Az.: 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95). Im - staatlich nur aus besonders gewichtigen Gründen regelbaren - „Kernbereich“ der Tarifautonomie liegen vor allem die Regelungen der Löhne, Arbeits- und Urlaubszeiten. Auch kommt es darauf an, ob es sich um faktisch oder typischerweise tariflich geregelte Gegenstände handelt oder nicht; ob also die Tarifparteien auf diese Gegenstände überhaupt Zugriff genommen haben (dann stärkerer grundrechtlicher Schutz, BVerfG, Beschluss vom 24.04.1996, Az.: 1 BvR 712/86; Cornils ebda., Rn. 66).

Ein Eingriff ist jedenfalls anzunehmen, wenn bestehende tarifliche Vereinbarungen verdrängt werden (vgl. Cornils ebda., Rn. 78.1, 78.2, m. w. N.).

Nicht verneint werden kann das Vorliegen eines Eingriffs mit dem Argument, ein Unternehmen könne sich der Mindestlohnvorgabe dadurch entziehen, dass es auf einen Auftrag verzichte. Der Grundrechtsschutz ist nicht auf Eingriffe im herkömmlichen Sinne beschränkt. Vielmehr kann der Abwehrgehalt der Grundrechte auch bei faktischen oder mittelbaren Beeinträchtigungen betroffen sein, wenn diese in der Zielsetzung und in ihren Wirkungen Eingriffen gleichkommen. Durch die Wahl eines solchen funktionalen Äquivalents eines Eingriffs entfällt die Grundrechtsbindung nicht (BVerfG, Beschluss vom 11.07.2006, Az.: 1 BvL 4/00). Die Mindestlohnvorgaben im Zusammenhang mit öffentlichen Aufträgen zielen gerade darauf ab, gegebenenfalls auch unter Verdrängung tarifvertraglicher Vereinbarungen ein bestimmtes Lohnniveau durchzusetzen. Faktisch wird ein potentieller Auftragnehmer dadurch in eine Zwangslage versetzt, wenn der Verzicht auf den Auftrag seine Wettbewerbsposition gegenüber anderen Unternehmen verschlechtert, die eine Auftragserteilung mit Mindestlohnvorgabe (notgedrungen) akzeptieren.



Obwohl Artikel 9 Absatz 3 GG keinem ausdrücklichen Schrankenvorbehalt unterliegt, prüft das Bundesverfassungsgericht Beeinträchtigungen der Koalitionsfreiheit, zumal in seiner jüngeren Rechtsprechung, als - grundsätzlich rechtfertigungsfähige - Grundrechtseingriffe, nicht nur als „Ausgestaltung“ (vgl. BVerfG, Urteil vom 06.05.1964, Az.: 1 BvR 79/62; Cornils ebda., Rn. 76).

Soweit - wie hier - ein Rückgriff auf den Schrankenvorbehalt in Artikel 9 Absatz 2 GG nicht in Betracht kommt, können Eingriffe in die Koalitionsfreiheit nur nach den Grundsätzen der Beschränkung des Grundrechts durch kollidierendes Verfassungsrecht gerechtfertigt werden (verfassungsimmanente Beschränkung; das Bundesverfassungsgericht hat offen gelassen, ob Eingriffe gegebenenfalls auch auf andere, nicht verfassungsrangige, aber hinreichend gewichtige Gründe gestützt werden könnten). Als verfassungsrangige Beschränkungsgründe hat das Bundesverfassungsgericht sowohl Grundrechte als auch objektiv-rechtliche Verfassungsrechtssätze, insbesondere Staatszielbestimmungen herangezogen. Dazu gehören insbesondere Grundrechte Dritter, die Stabilisierung bzw. Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie und die finanzielle Stabilität der Sozialversicherung (vgl. Cornils ebda., Rn. 86 f., 89, 89.1, m. w. N.). Auf die finanzielle Stabilität des Systems der sozialen Sicherung hat sich der Bundesgesetzgeber bei der Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (Mindestarbeitsbedingungen-gesetz - MiArbG) aus dem Jahr 2009 gestützt, außerdem - unter Berufung auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.05.1977, Az.: 2 BvL 11/74 - auf die Gewährleistung von angemessenen Arbeitsbedingungen (Drucksache 16/10485 vom 16.08.2008, Seite 11).

Das Bundesverfassungsgericht hat die Rechtfertigungsfähigkeit von staatlichen Eingriffen in die Tarifautonomie noch weiter gehend dadurch erleichtert, dass es dem Gesetzgeber auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Wirtschaftsordnung einen besonders weiten Einschätzungs- und Prognosevorrang zugebilligt hat (BVerfG, Beschluss vom 03.04.2001, Az.: 1 BvL 32/97). In den häufig umstrittenen und mit Blick auf die Kausalzusammenhänge und Nebenwirkungen komplexen Fragen der Zwecktauglichkeit oder „ökonomischen Vernünftigkeit“ staatlicher Eingriffe in die Wirtschaftsordnung hat der Gesetzgeber danach eine weit reichende Prärogative (wohl auch ein „Recht auf Irrtum“). Im Ergebnis hat das Bundesverfassungsgericht in jüngerer Zeit daher staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie durchweg gebilligt (BVerfG, Beschluss vom 01.12.2010, Az.: 1 BvR 2593/09; Beschluss vom 03.04.2001, Az.: 1 BvL 32/97; Beschluss vom 29.12.2004, Az.: 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, 1 BvR 2582/03; vgl. Cornils ebda., Rn. 91).

Innerhalb des so gezogenen Rahmens halten sich die vorgesehenen Mindestarbeitsentgeltregelungen. Die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestarbeitsentgelts soll einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenwirken. Damit dient sie der Erhaltung als wünschenswert angesehener sozialer Standards und trägt zur Entlastung der Systeme der sozialen Sicherung bei.

## b) Keine Verletzung des Grundrechts der Berufsfreiheit (Artikel 12 Absatz 1 GG)

Die Mindestarbeitsentgeltregelung verstößt nicht gegen das Grundrecht der Berufsfreiheit.

Der Schutzgehalt der Berufsfreiheit ist berührt.

Artikel 12 Absatz 1 GG schützt vor staatlichen Beeinträchtigungen, die gerade auf die berufliche Betätigung bezogen sind. Das Grundrecht sichert die Teilnahme am Wettbewerb im Rahmen der hierfür aufgestellten rechtlichen Regeln (vgl. BVerfG, Beschluss vom 26.06.2002, Az.: 1 BvR 558/91, 1 BvR 1428/91). Es gewährleistet den Arbeitgebern das Recht, die Arbeitsbedingungen mit ihren Arbeitnehmern im Rahmen der Gesetze frei auszuhandeln (vgl. BVerfG, Beschluss vom 06.10.1987, Az.: 1 BvR 1086/82, 1 BvR 1468/82, 1 BvR 1623/82; Beschluss vom 15.12.1987, Az.: 1 BvR 563/85, 1 BvR 582/85, 1 BvR 974/86, 1 BvL 3/86). Die Vertragsfreiheit wird zwar auch durch das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit gemäß Artikel 2 Absatz 1 GG gewährleistet (vgl. BVerfG, Urteil vom 19.10.1983, Az.: 2 BvR 298/81; Beschluss vom 14.01.1987, Az.: 1 BvR 1052/79). Betrifft eine gesetzliche Regelung jedoch die Vertragsfreiheit gerade im Bereich beruflicher Betätigung, die ihre spezielle Gewährleistung in Artikel 12 Absatz 1 GG gefunden hat, scheidet die gegenüber anderen Freiheitsrechten subsidiäre allgemeine Handlungsfreiheit als Prüfungsmaßstab aus (vgl. BVerfG, Beschluss vom 31.10.1984, Az.: 1 BvR 35/82, 1 BvR 356/82, 1 BvR 794/82; Beschluss vom 06.10.1987, Az.: 1 BvR 1086/82, 1 BvR 1468/82, 1 BvR 1623/82; Beschluss vom 22.01.1997, Az.: 2 BvR 1915/91). Gesetzliche Vorschriften, die die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen betreffen und die sich deshalb für den Arbeitgeber als Berufsausübungsregelungen darstellen, sind daher grundsätzlich an Artikel 12 Absatz 1 GG zu messen.

Die Mindestarbeitsentgeltregelungen greifen in die durch Artikel 12 Absatz 1 GG gewährleistete Vertragsfreiheit im unternehmerischen Bereich ein.

Soweit nach dem Gesetz als Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme am Vergabeverfahren die Zahlung eines bestimmten Mindestarbeitsentgelts gefordert ist, wird nicht nur allgemein das Wettbewerbsverhalten der Unternehmen reguliert, sondern es kommt auch zu Auswirkungen auf die Arbeitsverträge der Auftragnehmer mit ihren Arbeitnehmern, soweit es die Durchführung der Aufträge betrifft. Die Unternehmen sollen auch insoweit nicht frei darüber entscheiden dürfen, wie sie sich am Wettbewerb um den öffentlichen Auftrag beteiligen. Sie werden bei Ablehnung des von ihnen geforderten Mindestarbeitsentgelts von der Möglichkeit ausgeschlossen, ihre Erwerbchancen bei öffentlichen Aufträgen zu verwirklichen, auch wenn sie sich im Übrigen an die Vergabebedingungen halten. Dadurch sind sie in ihrer unternehmerischen Vertragsfreiheit berührt.

Der Eingriff in die durch Artikel 12 Absatz 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit in Form der Berufsausübungsfreiheit ist jedoch verhältnismäßig und damit verfassungsrechtlich gerechtfertigt.

Eingriffe in die Freiheit der Berufsausübung sind nur dann mit Artikel 12 Absatz 1 GG vereinbar, wenn sie auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen, die durch ausreichende Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt wird. Die aus Gründen des Gemeinwohls unumgänglichen Beschränkungen des Grundrechts stehen unter dem Gebot der Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit (BVerfG, Beschluss vom 15.12.1999, Az.: 1 BvR 1126/94, 1 BvR 1158/94, 1 BvR 1661/95, 1 BvR 1904/95, 1 BvR 2180/95, 1 BvR 602/96, 1 BvR 1032/96, 1 BvR 1395/97, 1 BvR 2284/97, , 1 BvR 224/97, 1 BvR 283/97, 1 BvR 35/98). Danach muss die Beschränkung des Grundrechts zur Erreichung eines legitimen Zweckes (vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls) geeignet, erforderlich und angemessen sein.

Die Zweckbestimmung der Regelung rechtfertigt die Einschränkung der Berufsfreiheit.

Die Verpflichtung von Bewerbern um einen öffentlichen Auftrag zur Zahlung eines Mindestarbeitsentgelts ist das geeignete Mittel zur Erreichung der mit dem Gesetz verfolgten Ziele.

Ein Mittel ist bereits dann im verfassungsrechtlichen Sinne geeignet, wenn mit seiner Hilfe der gewünschte Erfolg gefördert werden kann, wobei die Möglichkeit der Zweckerreichung genügt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 27.01.1983, Az.: 1 BvR 1008/79, 1 BvR 322/80, 1 BvR 1091/81; Beschluss vom 20.06.1984, Az.: 1 BvR 1494/78; Beschluss vom 10.04.1997, Az.: 2 BvL 45/92; Beschluss vom 03.04.2001, Az.: 1 BvL 32/97). Dem Gesetzgeber kommt dabei ein Einschätzungs- und Prognosevorrang zu. Es ist vornehmlich seine Sache, auf der Grundlage seiner wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Vorstellungen und Ziele unter Beachtung der Gesetzlichkeiten des betreffenden Sachgebiets zu entscheiden, welche Maßnahmen er im Interesse des Gemeinwohls ergreifen will (vgl. BVerfG, Beschluss vom 03.04.2001, Az.: 1 BvL 32/97, m. w. N.).

Hieran gemessen sind die Regelungen grundsätzlich geeignet, die gesetzgeberischen Ziele zu erreichen. Der Landesgesetzgeber darf im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative annehmen, dass er den Unterbietungswettbewerb über die Lohnkosten begrenzen kann, indem den Bewerbern um einen öffentlichen Auftrag die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestarbeitsentgelts auferlegt wird.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestarbeitsentgelts bei öffentlichen Aufträgen ist zur Zielerreichung erforderlich.

Der Gesetzgeber verfügt bei der Einschätzung der Erforderlichkeit ebenfalls über einen Beurteilungs- und Prognosespielraum (vgl. BVerfG, Beschluss vom 19.07.2000, Az.: 1 BvR 539/96). Daher können Maßnahmen, die der Gesetzgeber zum Schutz eines wichtigen Gemeinschaftsguts für erforderlich hält, verfassungsrechtlich nur beanstandet werden, wenn nach den ihm bekannten Tatsachen und im Hinblick auf die bisher gemachten Erfahrungen feststellbar ist, dass Regelungen, die als Alternativen in Betracht kommen, die gleiche Wirksamkeit versprechen, die Betroffenen indessen weniger belasten (vgl. BVerfG, Beschluss vom 18.12.1968, Az.: 1 BvL 5/64, 1 BvL 14/64, 1 BvL 5/65, 1 BvL 11/65, 1 BvL 12/65; Beschluss vom 14.10.1975, Az.: 1 BvL 35/70, 1 BvR 307/71, 1 BvR 61/73, 1 BvR 255/73, 1 BvR 195/75; Beschluss vom 06.10.1987, Az.: 1 BvR 1086/82, 1 BvR 1468/82, 1 BvR 1623/82).

Nach diesen Maßstäben bestehen gegen die Erforderlichkeit der Regelung keine Bedenken. Es ist kein ebenso geeignetes, aber weniger belastendes Mittel erkennbar, das der Landesgesetzgeber anstelle der gesetzlich begründeten Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestarbeitsentgelts ergreifen könnte.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestarbeitsentgelts bei öffentlichen Aufträgen ist angemessen.

Die Gewährleistung der finanziellen Stabilität des Systems der sozialen Sicherung ist ein besonders wichtiges Ziel. Bei dessen Verwirklichung muss dem Gesetzgeber gerade unter den gegebenen schwierigen arbeitsmarktpolitischen Bedingungen ein relativ großer Entscheidungsspielraum zugestanden werden (vgl. BVerfG, Beschluss vom 03.04.2001, Az.: 1 BvL 32/97). Dieser Gemeinwohlbelang, dem die Regelung Rechnung zu tragen versucht, besitzt eine überragende Bedeutung (vgl. BVerfG, Beschluss vom 27.04.1999, Az.: 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95). Bezieht man die weiteren Regelungsziele in die Abwägung der betroffenen verfassungsrechtlich geschützten Rechte und Interessen ein, so ist die vorgenommene Gewichtung zugunsten der Gemeinwohlbelange nicht zu beanstanden. Die Grenze der Zumutbarkeit ist für die Bewerber um einen öffentlichen Auftrag, die sich nur in Teilbereichen ihrer unternehmerischen Betätigung zur Anwendung bestimmter Entgeltsätze verpflichten sollen, angesichts der überragend wichtigen Ziele der Mindestentgeltregelung keineswegs überschritten.

#### c) Keine Verletzung des Gleichheitssatzes (Artikel 3 GG)

Anbieter, die keine Vereinbarung zur Zahlung des Mindestarbeitsentgelts abschließen wollen und deshalb keinen Zuschlag erhalten, werden im Vergleich mit den Anbietern, die die Auflage nach den Vorschriften erfüllen, ungleich behandelt. Diese Ungleichbehandlung ist aber durch sachliche Gründe gerechtfertigt, nämlich die dargestellten besonders wichtigen Gemeinwohlbelange, die den Landesgesetzgeber zu der gesetzlichen Regelung veranlasst haben.

### **4. Keine Verletzung von Europarecht**

#### a) Keine Verletzung der Entsenderichtlinie

Die Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt sind mit der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie, ABl. L 18 vom 21.01.1997, S. 1 ff.) vereinbar.

Die Entsenderichtlinie koordiniert - zum Zwecke der Erleichterung des Personen- und Dienstleistungsverkehrs - die Anwendung bestimmter, dem Schutz der Arbeitnehmer dienender, nationaler Festlegungen im Hinblick auf grenzüberschreitende Sachverhalte. Sie bewirkt dabei im Wesentlichen zweierlei.

Zum einen verlangt sie von den Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, dass die Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Beschäftigten bezüglich der in der Richtlinie benannten Aspekte dieselben Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, wie sie nach den Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder durch für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge bzw. Schiedssprüche in diesem Mitgliedstaat festgelegt sind. Insoweit gewährleistet die Entsenderichtlinie die Gleichstellung der in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsandten Arbeitnehmer mit den in diesem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmern. Zum anderen verbietet die Entsenderichtlinie es den Mitgliedstaaten bezüglich der in der Richtlinie benannten Aspekte, den Unternehmen, die Arbeitnehmer in ihr Hoheitsgebiet entsenden, andere als die in der Richtlinie vorgesehenen Belastungen aufzuerlegen - namentlich die Pflicht zur Einhaltung von Tarifverträgen, die nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Insoweit dient die Entsenderichtlinie der Erleichterung des Personen- und Dienstleistungsverkehrs.

Zu den von der Entsenderichtlinie benannten Aspekten gehören gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c auch Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze. Die Entsenderichtlinie gebietet insoweit eine Gleichstellung der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer mit den in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern hinsichtlich der in Rechtsvorschriften festgelegten Mindestlohnsätze, und sie macht es insoweit unzulässig, in Bezug auf Mindestlöhne den im Ausland ansässigen Unternehmen die Bindung an in Deutschland geltende Tarifverträge aufzuerlegen.

Den Anforderungen der Entsenderichtlinie werden die Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt gerecht. Die Regelungen sind insbesondere mit dem aus der Entsenderichtlinie resultierenden Gebot vereinbar, eine gesetzliche Rechtsvorschrift über die Festlegung eines Mindestlohnsatzes (gesetzliche Mindestlohnsatzregelung) in gleicher Weise auf Unternehmen anzuwenden, die in einem anderen Mitgliedstaat ansässig sind, wie sie auf Unternehmen Anwendung findet, die in dem betreffenden Mitgliedstaat ansässig sind. § 9 Absatz 7 stellt eine gesetzliche Mindestlohnsatzregelung im Sinne der Entsenderichtlinie dar. Der so bezeichnete Begriff der Mindestlohnsatzregelung wird weder durch die Richtlinie selbst näher definiert, noch ist dies bisher durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union erfolgt. Die Richtlinie stellt lediglich klar, dass diesbezüglich die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaates den Inhalt des Begriffes bestimmen, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitnehmer entsandt werden.

Entsprechend dem Zweck der Entsenderichtlinie ist bei der Frage der Einordnung einer gesetzlichen Regelung als Mindestlohnsatzregelung weniger auf eine bestimmte Regelungstechnik als vielmehr in erster Linie auf ihre tatsächliche Schutzwirkung gegen einen willkürlich niedrigen Lohn abzustellen.

Danach ist jede gesetzliche Regelung als Mindestlohnsatzregelung im Sinne der Entsenderichtlinie anzusehen, die im Ergebnis dem Arbeitnehmer die Gewährung eines Lohnes durch den Unternehmer mindestens in der Höhe garantiert, deren Satz vom Gesetz selbst festgelegt wird. Soweit § 9 Absatz 7 wirkt, führt dies dazu, dass den im Bereich der öffentlichen Aufträge tätigen Arbeitnehmern ein Mindestlohnsatz von 8,50 Euro pro Stunde durch deren Arbeitgeber zu garantieren ist.

Die Regelung erfüllt damit - trotz ihrer vergaberechtlichen Ausgestaltung - die Kriterien einer Mindestlohnsatzregelung im Sinne der Entsenderichtlinie.

Indem § 9 Absatz 7 nicht nur auf Unternehmen eines anderen Mitgliedsstaates oder aus Nichtmitgliedsstaaten Anwendung findet, deren Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt sind, sondern ebenso auf Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, erfüllen diese Bestimmungen zugleich die von der Entsenderichtlinie geforderte Gleichbehandlung von nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern mit den in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern.

b) Keine Verletzung der Binnenmarktfreiheiten

Die Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt verstoßen nicht gegen die Binnenmarktfreiheiten. Sie sind insbesondere mit der Dienstleistungsverkehrsfreiheit gemäß Artikel 56 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie der Niederlassungsfreiheit gemäß Artikel 49 AEUV vereinbar. Die mit den Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt verbundenen Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs sowie des von der Niederlassungsfreiheit gewährleisteten freien Personenverkehrs sind aus anerkannten zwingenden Gründen des Allgemeinwohls gerechtfertigt.

- aa) Das Gesetz verfolgt das Ziel der Förderung des Schutzes der Arbeitnehmer vor Lohndumping und der Sicherung der Systeme der sozialen Sicherheit. Es entspricht dabei dem Verhältnismäßigkeitsprinzip, wie es sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten ergibt und als allgemeiner Grundsatz Teil des Unionsrechts ist. Insbesondere ist das Gesetz geeignet, die genannten Ziele zu erreichen, und geht nicht über das zur Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Ziele werden durch die Gewährleistung eines Einkommens in einer Höhe erreicht, die den Einzelnen nicht von zusätzlichen sozialen Leistungen abhängig macht, die damit einen Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit liefert und die zur Beitragsleistung an die Träger der sozialen Sicherheit befähigt.

Die Beschäftigten werden durch ein Mindestarbeitsentgelt wirksam vor Lohndumping bewahrt. Die Prüf- und Kontrollpflichten, die das Gesetz den öffentlichen Auftraggebern auferlegt, bewirken, dass das Gesetz die intendierten Wirkungen in jedem Anwendungsfall auch entfaltet.

Indem die Einhaltung des Mindestarbeitsentgelts als Vertragspflicht vereinbart wird, werden auch die Prüf- und Kontrollmöglichkeiten eröffnet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, die Regelungen in der Praxis nicht diskriminierend anzuwenden. Der Unternehmer in einem anderen EU-Mitgliedsstaat kann sich bei seinem Angebot darauf verlassen, dass die Mindestentgeltbestimmungen auch eingehalten werden.

Mit dem Mindestarbeitsentgelt von 8,50 Euro pro Stunde (brutto) erhalten die Beschäftigten bei Erbringung der Leistungen ein Einkommen, das ungefähr im Mittelfeld der tariflichen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz liegt. Die Beschäftigten erhalten damit eine existenzsichernde Vergütung ihrer Arbeitsleistung, zugleich werden in der Regel keine weiteren Ansprüche auf soziale Leistungen ausgelöst. Damit wird die Leistung auch nicht aus anderen öffentlichen Kassen gewissermaßen subventioniert. Die Regelung beschränkt sich somit auf den notwendigen Inhalt.

- bb) Der Geeignetheit der Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt steht auch nicht entgegen, dass dieses unmittelbar nur auf den Bereich der Aufträge von öffentlichen Auftraggebern in Mecklenburg-Vorpommern begrenzt ist. Insbesondere werden insoweit die Rechtfertigungsanforderungen erfüllt, die sich aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 30. April 2008 in der Rechtssache C-346/06 („Rüffert-Urteil“) ergeben.

Das Bedürfnis nach Schutz vor den Folgen eines Niedriglohnwettbewerbs besteht zwar in allen Bereichen des Wirtschaftslebens. Die Begrenztheit der unmittelbaren Wirkung der Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt resultiert aber nicht aus einer willkürlich unterschiedlichen Bewertung der Schutzbedürftigkeit der betroffenen Arbeitnehmer, sondern ergibt sich aus den Eigenheiten des öffentlichen Auftragswesens, der prekären Lage der öffentlichen Haushalte und daraus, dass die Gesetzgebungskompetenzen des Landes Mecklenburg-Vorpommern begrenzt sind.

Die Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt sind jedoch geeignet, mittelbar den Schutz der Arbeitnehmer auch in anderen Bereichen des Wirtschaftslebens zu fördern. So ist die öffentliche Hand in vielen Bereichen der größte Auftraggeber am Markt. Aufgrund der damit verbundenen ökonomischen Katalysatorwirkung der öffentlichen Aufträge für den gesamten Markt sind die Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt geeignet, mittelbar auch über den Anwendungsbereich des Gesetzes hinaus, das Lohnniveau zugunsten der Arbeitnehmer zu verändern. Letztlich rechtfertigt auch die unmittelbare Bindung der öffentlichen Hand an das Sozialstaatsprinzip (in Wahrnehmung einer Vorbildfunktion) sich selbst strengere Anforderungen für die Auftragsvergabe aufzuerlegen, als dies gegenüber Privaten erfolgt. Beide Aspekte haben - bezogen auf umweltpolitische Belange - in der Unionsgesetzgebung bereits Anerkennung gefunden (vgl. z. B. Erwägungsgrund 8 der Richtlinie 2006/32/EG oder Erwägungsgrund 32 der Richtlinie 2009/33/EG; sie sind auf die hier verfolgten sozialpolitischen Belange übertragbar).

- cc) Die Regelungen zum Mindestarbeitsentgelt gehen zudem nicht über das für die Zielerreichung erforderliche Maß hinaus. Dem steht insbesondere nicht entgegen, dass diese Regelung im Geltungsbereich des Gesetzes alle Unternehmer betrifft, ungeachtet dessen, wo sie ansässig sind, wo ihre Arbeitnehmer beschäftigt sind und wo diese ihre Tätigkeit zum Zwecke einer Leistungserbringung ausüben. Angesichts der Wettbewerbssituation aller im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe tätigen Unternehmen kann den Erfordernissen der europäischen Wettbewerbsordnung nur in dieser Weise entsprochen werden, da es anderenfalls zu Wettbewerbsverzerrungen zum Nachteil inländischer und im Inland ansässiger Unternehmen kommen würde. Dieser Nachteil wiederum würde mittelbar auch den mit dem Gesetz verfolgten Zielen des Arbeitnehmerschutzes zuwiderlaufen.

## **II. Zu den einzelnen Vorschriften**

### **A. Zu Artikel 1 Nummer 1**

Mit der Änderung von § 2 Absatz 4 wird den neuen Behördenbezeichnungen im Organisationserlass des Ministerpräsidenten vom 18. November 2011 (AmtsBl. M-V S. 1066) Rechnung getragen.

### **B. Zu Artikel 1 Nummer 2**

#### **1. Zu § 9 Absatz 7**

Satz 1 legt für alle Auftragsvergaben des Landes ein Mindestarbeitsentgelt fest. Weitergehende Bestimmungen in anderen Vorschriften bleiben unberührt. Das Mindestarbeitsentgelt bildet jedoch die absolute Untergrenze; auch da, wo eine tarifliche Vereinbarung oder eine gesetzliche Maßgabe besteht, ist ein Stundenentgelt von mindestens 8,50 Euro pro Stunde (brutto) zu zahlen, wenn der Tarifvertrag oder das Gesetz ein geringeres Entgelt vorsieht.

Satz 2 bezieht Entsendesachverhalte ausdrücklich in den Kreis der erfassten Fälle ein.

Mit der Regelung in Satz 3 werden die Bestimmungen in Absatz 1 Satz 2 bis 4 ebenso für anwendbar erklärt wie in Absatz 3 Satz 2. Damit wird hinsichtlich der Übertragung von Nachunternehmerleistungen ein einheitlicher Standard gewährleistet.

Nach Satz 4 erhalten die Kommunen die Möglichkeit, sich für die Vorgabe eines Mindestarbeitsentgelts von 8,50 Euro pro Stunde (brutto) zu entscheiden; dafür wird die erforderliche gesetzliche Grundlage geschaffen. Nach Satz 5 soll in den Förderrichtlinien geregelt werden, dass die Kommunen grundsätzlich nach Satz 1 bis 3 verfahren. Die näheren Einzelheiten regelt die jeweils einschlägige Förderrichtlinie. Die Regelung in Satz 4 nimmt Rücksicht auf die prekäre Finanzlage der Kommunen, aus deren Mitteln die gegebenenfalls höheren Arbeitsentgelte bei der Ausführung des öffentlichen Auftrages letztlich zu bezahlen sind. Wo jedoch Landesmittel fließen, mit denen Kommunen die Vergabe von Aufträgen finanzieren können, ist eine ausreichende finanzielle Ausstattung gegeben, die es erlaubt, die Kommunen zu verpflichten, ein Mindestarbeitsentgelt zu verlangen.

#### **2. Zu § 9 Absatz 8**

Für den Fall bundesländerübergreifender Vergaben wird in § 9 Absatz 8 klarstellend darauf hingewiesen, dass das Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern nur die Vergabestellen in Mecklenburg-Vorpommern für ihren Zuständigkeitsbereich ermächtigen und verpflichten kann, die Sozialstandards in § 9 Absatz 1 und 7 als Vergabekriterien vorzugeben. Die Vergabestellen in Mecklenburg-Vorpommern können aber auch bei einer gemeinsamen Vergabe mehrerer Länder die Regelungen in § 9 Absatz 1 und 7 umsetzen, wenn die anderen beteiligten Länder zustimmen. Dabei müssen sich die beteiligten Länder insbesondere darauf verständigen, welcher Entgelttarif bzw. welcher Mindestlohn für die ausgeschriebene Gesamtleistung vorgegeben werden soll.



Widerspricht ein beteiligtes Bundesland der Aufnahme von Sozialstandards in der von Mecklenburg-Vorpommern geforderten Form - z. B. weil es in seinen Landesgesetzen an der erforderlichen Rechtsgrundlage für diesen Standard fehlt -, müssen die beteiligten Länder einen Kompromiss finden. In diesem engen Ausnahmefall können die Vergabestellen in Mecklenburg-Vorpommern dann von § 9 Absatz 1 und 7 abweichen. Gleichwohl werden die Vergabestellen in Mecklenburg-Vorpommern in diesen Konfliktfällen anstreben, der Zielsetzung der Wahrung hoher Sozialstandards so weit als möglich gerecht zu werden. Ein solcher Kompromiss kann - je nach Rechtslage in den beteiligten Ländern - auch auf Basis von Artikel 4 Absatz 5 Satz 1 VO (EG) 1370/07 erfolgen, denn diese Bestimmung ist auch in den Bundesländern ohne landesrechtlich geregelte vergaberechtliche Sozialstandards unmittelbar anwendbar.

### **C. Zu Artikel 1 Nummer 3**

Mit den Änderungen in § 10 Absatz 1, 3 und 5 wird das System der Kontrollen und Sanktionen auf die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestarbeitsentgelts nach § 9 Absatz 7 ausgedehnt. Ist die Notwendigkeit eines solchen Systems für die bisher erfassten Fälle bejaht, so kann sie für die grundsätzlich gleich gelagerten Fälle des § 9 Absatz 7 nicht verneint werden.

Der neue Absatz 6 regelt den Ausschluss von Unternehmen vom Wettbewerb um öffentliche Aufträge für maximal drei Jahre. Die Vergabestelle hat bei ihrer Entscheidung ein eng begrenztes Ermessen. Nur in Ausnahmefällen von einigem Gewicht kann von dem Ausschluss abgesehen werden.

Damit die Vergabestellen des Landes eine verhängte Auftragssperre bei ihrer Vergabeentscheidung berücksichtigen können, wird eine zentrale Informationsstelle beim Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus eingerichtet, die Informationen über Auftragssperren bereitstellt, die von Vergabestellen des Landes verhängt worden sind. Wegen der Bedeutung mit Blick namentlich auf den Datenschutz wird mit der Regelung über die zentrale Informationsstelle in Absatz 6 eine gesetzliche Grundlage geschaffen. Einzelheiten, insbesondere hinsichtlich der Daten, die in die Datenbank der zentralen Informationsstelle einzustellen sind, damit diese ihre Aufgabe ordnungsgemäß erfüllen kann, werden einer zu erlassenden Rechtsverordnung vorbehalten. Die anderen öffentlichen Auftraggeber erhalten die Befugnis, eigene zentrale Informationsstellen einzurichten. In diesem Fall sind sie an die Maßgaben der zu erlassenden Rechtsverordnung gebunden.

### **D. Zu Artikel 2**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.