

LAG NRW • Kasernenstraße 6 • 40213 Düsseldorf

## Hinweise aus gleichstellungspolitischer Sicht zum Entwurf des Tarifreue- und Vergabegesetz NRW TVgG NRW)

### Vorbemerkung

Der Gesetzentwurf nimmt u. a. das seit Jahren geforderte gesellschaftspolitischen Ziel auf, über Vergabeentscheidungen öffentlicher Auftraggeber Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich der Wirtschaft zu unterstützen und zu begünstigen. Die Regelungen sind im § 19 des Entwurfs festgelegt. Entscheidend ist die Festlegung im Rahmen eines Gesetzes, da nur auf diese Weise den ansonsten geltenden Vorschriften (z. B. § 97 Abs. 4 GWB), Rechnung getragen wird. Danach dürfen nämlich andere oder weitergehende Anforderungen an den Auftragnehmer nur gestellt werden, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen ist. Nach in Krafttreten des Landesgesetzes wird es deshalb möglich sein, solche Kriterien in die Bewertung der Auftragnehmer / Angebote einzubeziehen. (s. Entwurf, Begründung S. 50)

Grundsätzlich ist aus gleichstellungspolitischer Sicht der Gesetzentwurf deshalb zu begrüßen.

Zu einigen Aspekten ergeben sich offene Fragen und kritische Anmerkungen:

### Zu § 1 Zweck des Gesetzes

Im § 1 werden zusammenfassend die durch das Gesetz zu erreichenden Ziele benannt. Frauenförderung wird nicht aufgezählt. Es stellt sich die Frage ob dieses Ziel unter „Sozialverträglichkeit“ oder „Qualität und Innovation der Angebote“ zu subsumieren ist. In der Begründung zum Zweck des Gesetzes werden „soziale und insbesondere auch gleichstellungspolitische Aspekte zur Verwirklichung des Grundsatz der Chancengleichheit“ benannt.

### Vorschlag:

Frauenförderung und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten als eigenständiges Ziel im Zweck des Gesetzes benannt werden

### Zu § 2 Anwendungsbereich; Begriffsbestimmung

Nur für den Bereich Frauenförderung als Vergabekriterium wird eine andere Wertgrenze festgelegt. Abweichend von der Wertgrenze 20 000 € wird diese auf 50 000 € und für Bauleistungen auf 150 000 € festgelegt. Die abweichende Festlegung der Auftragswerte wird nicht begründet. Es wird aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Wert eines beabsichtigten Auftrags nicht in der Absicht aufgeteilt oder geschätzt werden darf um ihn der Anwendung dieser Bestimmungen zu entziehen. Es stellt sich die Frage, wie dies kontrolliert werden kann. Bei länderübergreifenden Auftragsvergaben müssen „Einigungen“ erzielt werden.

### Martina Arndts-Haupt

Frauenbeauftragte  
der Stadt Münster  
Klemensstr. 10-12  
48143 Münster  
Tel. 0251-492 17 00  
arndtsh@stadt-muenster.de

### Michaela Fahner

Gleichstellungsbeauftragte  
der Stadt Bergisch Gladbach  
Hauptstr. 192  
51469 Bergisch Gladbach  
Tel. 02202-142 648  
m.fahner@stadt-gl.de

### Doris Freer

Gleichstellungsbeauftragte der  
Stadt Duisburg  
Burgplatz 19  
47049 Duisburg  
Tel. 0203-283 20 47  
d.freer@stadt-duisburg.de

### Ingeburg Josting

Gleichstellungsbeauftragte  
der Stadt Oberhausen  
Ebertplatz 4  
45046 Oberhausen  
Tel. 0208-825 20 80  
ingeburg.josting@oberhausen.de

### Verena Mäckle

Gleichstellungsbeauftragte des  
Landschaftsverbandes Rheinland  
Kennedy Ufer 2  
50 679 Köln  
Tel. 0221-809 35 82  
verena.maeckle@lvr.de

### Monika Mol Kentin-Syring

Gleichstellungsbeauftragte der  
Stadt Kreuztal  
Siegener Str. 5  
57223 Kreuztal  
Tel. 02732-51 310  
m.molkentin@kreuztal.de

### Christel Steylaers

Frauenbeauftragte  
der Stadt Remscheid  
Rathaus  
42849 Remscheid  
Tel. 02191-162 257  
frauenbuero@str.de

### Dagmar Wandt

Gleichstellungsbeauftragte der  
Stadt Düsseldorf  
Kasernenstr. 6  
40213 Düsseldorf  
Tel. 0211-899 36 01  
Dagmar.wandt@duesseldorf.de

**Vorschlag:**

Die Festlegung der Wertgrenzen auf die angegebenen Höhen sollte bezüglich ihrer Wirkung noch genauer hinterfragt werden.

**Zu § 3 Allgemeine Grundsätze**

Auch hier wird in der Begründung wieder eine inhaltliche Vermischung der verschiedenen Kriterien vorgenommen „Auch die verstärkte Berücksichtigung sozialer, insbesondere auch gleichstellungspolitischer und integrationspolitischer sowie ausbildungsfördernder Aspekte im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe ist ... zulässig und politisch ausdrücklich gewünscht.“

**Vorschlag:**

Eine saubere Definition der verschiedenen Ziele.

**Zu §§ 11, 12 und 13**

Kontrolle und Sanktionen und Ausschluss durch den öffentlichen Auftraggeber

Es ist offen, wie die Kommune den Aspekt Frauenförderung beim Auftragnehmer und Verstöße dagegen prüfen kann. Bei den Sanktionen ist der § 19 ausdrücklich ausgenommen, soweit es sich um Vertragsverstöße von Nachunternehmern handelt. Ein Durchgriff gerade bis auf diese Bereiche wäre sicher wünschenswert, aber von den Auftragnehmern wahrscheinlich kaum zu leisten. Verstöße gegen § 19 berechtigen jedoch zu fristlosen Kündigungen des Bau- oder Dienstleistungsvertrags. Es ist nicht klar, wie die Kommune die Verstöße prüfen kann (Abweichen von Mindestlöhnen ist in Gehaltszahlungen nachweisbar, Umweltverstöße, ggf. messbar) Ein Verstoß gegen Verpflichtungserklärungen bei einer Auftragsvergabe kann zu einem Ausschluss des Auftragnehmers für die Dauer von drei Jahren führen. Umso wichtiger ist eine klare Regelung in der noch zu erstellenden Rechtsverordnung. Bei gerichtlichen Auseinandersetzungen liegt das Prozessrisiko bei den Kommunen.

**Kritik:**

Die aus dem Gesetz ggf. resultierenden Prozesskosten bei gerichtlichen Auseinandersetzungen um die Einhaltung von Verpflichtungen im Bereich Frauenförderung und Vereinbarkeit können für die Kommune ein unwägbares Risiko darstellen. Andererseits könnte eine gerichtsfeste Definition festgelegter Maßnahmen einerseits Rechtssicherheit für die Betroffenen schaffen, andererseits aber auch durch die Orientierung am „kleinsten gemeinsamen Nenner“ eine Absenkung der Maßnahmen auf ein nicht wünschenswertes Niveau verursachen.

**Zu §§ 19, 20 und 21 (4)**

§ 19 enthält die zentralen Regelungen zur Frauenförderung als Vergabekriterium. Vergabe öffentlicher Aufträge soll nur an Unternehmen erfolgen, die sich schriftlich verpflichten "bei der Ausführung

des Auftrags Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im eigenen Unternehmen durchzuführen oder einzuleiten sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.“ Einschränkend wird festgestellt: Dies gilt nur für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten und ab geschätztem Auftragswert von 50 000 € oder bei Bauleistungen von 150 000 €. Während die Festlegung der Betriebsgröße nachvollziehbar ist, ist die Festlegung der Auftragshöhe möglicherweise fragwürdig. (siehe hierzu § 2).

§ 21 legt fest, dass es zum Inhalt der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Kreis der betroffenen Unternehmen eine Rechtsverordnung geben wird. Das für Wirtschaft zuständige Ministerium wird ermächtigt, den Inhalt der Maßnahmen der Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu regeln und die Maßnahmen zu benennen,  
diese in Abhängigkeit zum Auftragsvolumen zu staffeln und  
die Form der Dokumentation zum Zwecke der Überprüfbarkeit festzulegen.

Eine Beteiligung des für Frauen und Gleichstellung zuständigen Ministeriums wird durch die Regelung des § 20 ermöglicht um „anwenderorientierte Hilfestellungen für die Beschaffungs- und Vergabestellen zur rechtsicheren Verankerung der fachpolitischen Zielsetzungen ... im Vergabeverfahren im Rahmen von Verwaltungsvorschriften zu erlassen“. Das für Wirtschaft zuständige Ministerium kann eine andere Behörde bestimmen, die zuständig ist zur Überprüfung. Der Aufgabeninhalt und der Aufgabenumfang der Prüfbehörde soll in der Rechtsverordnung festgelegt werden. Im Sinne der Konnexität sollen die dem öffentlichen Auftraggeber entstehenden Kosten aus diesem Gesetz in pauschalierter Form geregelt werden.

Wichtig auch: Das Gesetz ist nach Inkrafttreten auf fünf Jahre befristet

**Vorschlag:**

Bei der Erarbeitung der „anwenderorientierten Hilfestellungen“ sollten Gleichstellungsbeauftragte und kommunale Vergabestellen gleichermaßen beteiligt werden. Besonders bei der Staffelung nach Auftragsvolumen ist auf die Wahrung eines qualitativen Mindestniveaus von Frauenförderung und Vereinbarkeit zu achten

**Vorschlag:**

Die „Prüfbehörde“ sollte über nachweisbare gleichstellungspolitische Kompetenz verfügen.

**Weitere Hinweise aus der Praxis:**

Im Rahmen dieses Gesetzes und durch weitere bereits feststehende EU-Verordnungen entsteht eine große Zahl von Auflagen, die bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu berücksichtigen sind.

Dies kann erstens bei den Kommunen personellen Mehraufwand zur Folge haben. Ist hier die pauschalierte Regelung ausreichend?

Zweitens: Was geschieht, wenn Auflagen bzw. allgemeine Bewertungskriterien bei sonst gleichen Angebotsvoraussetzungen miteinander konkurrieren: Mindestlohn vor Kinderarbeit, Frauenförderung vor Umweltschutz, Energieeffizienz vor Gleichstellung von Leiharbeit?

Düsseldorf, 18. Juli 2011

Martina Arndts-Haupt  
Frauenbeauftragte der Stadt Münster