Erklärungen des Unternehmens nach dem Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (TVgG M-V) und der Mindestarbeitsbedingungenverordnung (MinArbBV M-V)

Durch den Bieter ist durch die Namenswidergabe einer berechtigten Person auf Seite 3 die folgende Tariftreueerklärung abzugeben. **Vom Bieter sind keine Kreuze zu setzen (diese werden nur vom Auftraggeber gesetzt).**

Auf die Hinweise auf Seite 5 und 6 wird explizit hingewiesen.

I. Erklärung nach § 5 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V – Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von repräsentativen Tarifverträgen (NUR VOM AUFTRAGGEBER ANZUKREUZEN)

Mein Unternehmen verpflichtet sich, den bei der Ausführung der Leistung beschäftigten Arbeitnehmenden die Arbeitsbedingungen des/der nachstehenden, in der MinArbBV M-V für repräsentativ erklärten Tarifvertrages/Tarifverträge zu gewähren:

Schienenpersonennahverkehr

☐ Tarifverträge zwischen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE) und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), § 1 Absatz 1 Nummer 1 MinArbBV M-V, Anhang I Buchstabe A Nummer 1 der MinArbBV M-V

☐ Tarifverträge zwischen dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), § 1 Absatz 1 Nummer 2 MinArbBV M-V, Anhang I Buchstabe A Nummer 2 der MinArbBV M-V

☐ Tarifverträge mit Bezug auf die Ostdeutsche Eisenbahn GmbH (ODEG), § 1 Absatz 1 Nummer 3 MinArbBV M-V, Anhang I Buchstabe A Nummer 3 der MinArbBV M-V

Sonstiger öffentlicher Personennahverkehr

☐ Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N Mecklenburg-Vorpommern) zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. (KAV) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di) vom 18. März 2003 in der Fassung des 7. Änderungstarifvertrages vom 12. März 2024, § 1 Absatz 2 Nummer 1 MinArbBV M-V, Anhang I Buchstabe B der MinArbBV M-V

Nicht einschlägig

☒ Oben genannte repräsentative Tarifverträge sind für den vorliegenden Auftrag nicht einschlägig und daher nicht zu beachten.

II. Erklärung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V – Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von Branchentarifverträgen (NUR VOM AUFTRAGGEBER ANZUKREUZEN)

Mein Unternehmen verpflichtet sich, den Arbeitnehmenden bei der Ausführung der Leistung mindestens die Arbeitsbedingungen auf Grundlage der Branchentarifverträge folgender Tarifbereiche zu gewähren:

☐ Baugewerbe, § 2 Absatz 1 Nummer 1 MinArbBV M-V, Anhang II Nummer 1 der MinArbBV M-V

☐ Gebäudereinigerhandwerk, § 2 Absatz 1 Nummer 2 MinArbBV M-V, Anhang II Nummer 2 der MinArbBV M-V

☐ Metall- und Elektroindustrie, § 2 Absatz 1 Nummer 3 MinArbBV M-V, Anhang II Nummer 3 der MinArbBV M-V

☐ Wach- und Sicherheitsgewerbe, § 2 Absatz 1 Nummer 4 MinArbBV M-V, Anhang II Nummer 4 der MinArbBV M-V

☒ IT-Dienstleistungen, § 2 Absatz 1 Nummer 5 MinArbBV M-V, Anhang II Nummer 5 der MinArbBV M-V

☐ Umweltschutz und Industrieservice, § 2 Absatz 1 Nummer 6 MinArbBV M-V, Anhang II Nummer 6 der MinArbBV M-V

Nicht einschlägig

☐ Oben genannte Branchentarifverträge sind für den vorliegenden Auftrag nicht einschlägig und daher nicht zu beachten.

III. Erklärung nach § 8 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V – Vergaberechtlicher Mindestlohn

Soweit nach der MinArbV M-V keine Pflichten zur Gewährung Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von repräsentativen Tarifverträgen oder Branchentarifverträgen bestehen (Ziffern I. und II.), verpflichtet mein Unternehmen sich, den Arbeitnehmenden bei der Ausführung der Leistung einen Vergaberechtlichen Mindestlohn von **14,68 Euro (brutto) pro Stunde** zu zahlen.

IV. Erklärung nach § 9 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V – Nachunternehmen

Mein Unternehmen verpflichtet sich, Nachunternehmen die für das Unternehmen geltenden Pflichten aufzuerlegen und die Beachtung dieser Pflichten durch das/die Nachunternehmen zu überwachen.

V. Verpflichtungen des beauftragten Unternehmens nach dem Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (TVgG M-V)

Soweit das Unternehmen eine Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen im Sinne des § 14 Satz 1 TVgG M-V abgegeben hat, gelten mit dem Zuschlag folgende Bestimmungen:

- nach Maßgabe von § 15 TVgG M-V (Kontrollen):

Das Unternehmen verpflichtet sich, mit Nachunternehmen folgende Befugnisse und Pflichten zu vereinbaren:

- Das Unternehmen hat als prüfende Stelle die Befugnis, Kontrollen bei seinen Nachunternehmen durchzuführen, um die Einhaltung der Pflichten zu überprüfen, die nach Maßgabe der abgegebenen Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen bestehen.

- Für diese Kontrollen haben die Nachunternehmen vollständige und prüffähige Unterlagen bereitzuhalten und auf Verlangen der prüfenden Stelle vorzulegen oder elektronisch zu übermitteln; auf Befragen haben sie zu den Unterlagen Auskünfte zu erteilen. Dies umfasst insbesondere Entgelt- und Meldeunterlagen, Aufzeichnungen und andere Geschäftsunterlagen, aus denen Art, Umfang, Dauer und tatsächliche Entlohnung sowie Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden hervorgehen oder abgeleitet werden können. Die Nachunternehmen haben personenbezogene Beschäftigtendaten in den Unterlagen zu anonymisieren; sie haben die Anonymisierung aufzuheben, soweit die prüfende Stelle konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß darlegt. Die Arbeitnehmenden sind von ihren Arbeitgebenden auf die Möglichkeit dieser Kontrollen hinzuweisen.

- Die Nachunternehmen treffen den vorstehenden Punkten entsprechende Vereinbarungen mit ihren eigenen Nachunternehmen. Sie verpflichten diese, ihrerseits entsprechende Vereinbarungen mit Nachunternehmen auf weiteren Stufen der Vertragshierarchie zu treffen.

Verleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Werkvertragsunternehmen gelten als Nachunternehmen.

- nach Maßgabe von § 16 TVgG M-V (Sanktionen):

- Für jeden schuldhaften Verstoß gegen Pflichten, die nach der abgegebenen Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen bestehen, verwirkt das Unternehmen eine Vertragsstrafe in Höhe von

  5 Prozent

  des Auftragswertes. Bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen

  10 Prozent

  des Auftragswertes erreichen.

Die schuldhafte Nichterfüllung der nach der abgegebenen Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen bestehenden Pflichten durch das Unternehmen berechtigt den Auftraggeber zur fristlosen Kündigung.

VI. Verpflichtungen des beauftragten Unternehmens zur Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen

☒ Im Rahmen der Vertragserfüllung wird unser Unternehmen darauf achten und darauf hinwirken, dass beim Bezug unserer Waren, die für den Auftrag geliefert oder verwendet werden sollen, die Mindeststandards der ILO-Kernarbeitsnormen eingehalten werden. Wir werden für den Auftrag keine Waren liefern oder verwenden, von denen uns bekannt ist, dass sie unter Missachtung der in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation – ILO) festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. Informationen über die Gewinnung der Rohstoffe und die Herstellung der Ware sowie eine Liste der hieran beteiligten Unternehmen werden wir auf Verlangen unverzüglich vorlegen.
Soweit Leistungen auf Nachunternehmer übertragen werden, verpflichten wir uns, dem Nachunternehmer die für uns geltenden Pflichten aufzuerlegen und die Beachtung dieser Pflichten durch den Nachunternehmer zu überwachen

Gemäß § 13 TVgG M-V ergeben sich die Mindeststandards der ILO-Kernarbeitsnormen aus:

1. dem Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 641),
2. dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2073),
3. dem Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen vom 1. Juli 1949 (BGBl. 1955 II S. 1123),
4. dem Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 24),
5. dem Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 442),
6. dem Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 98),
7. dem Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 202) und
8. dem Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vom 17. Juni 1999 (BGBl. 2001 II S. 1291).

Name der natürlichen Person, die für die Abgabe des Angebotes verantwortlich zeichnet (Unterschrift optional)

Hinweise:

1. Zur Erklärung nach § 5 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V: Der Auftragnehmer ist an den vollen Wortlaut der Tarifverträge/des Tarifvertrages gebunden. Die im Anhang I der MinArbBV M-V bekannt gemachten Arbeitsbedingungen sind dort nur nachrichtlich aufgeführt. Die repräsentativen Tarifverträge sind unter der Internetadresse https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Wirtschaft/%C3%96ffentliches-Auftragswesen/ einzusehen.

2. Zur Erklärung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V: Verbindlich sind allein die im Anhang II der MinArbBV M-V bekannt gemachten Mindestarbeitsbedingungen. Der Text bestehender Tarifverträge ist für die Auftragnehmer unbeachtlich. Der volle Wortlaut der MinArbBV M-V ist beigefügt und/oder unter der Internetadresse https://www.abst-mv.de/neue-verordnung-zu-mindestarbeitsbedingungen-bei-oeffentlichen-auftraegen-mecklenburg-vorpommern einzusehen.

3. Für die Gewährung der Mindestarbeitsbedingungen gilt Folgendes:

   a. Repräsentative Tarifverträge (vgl. § 5 TVgG M-V)

      Änderungen der Tarifverträge während der Ausführungslaufzeit sind nachzuvollziehen, wenn sie in der MinArbBV M-V bekannt gegeben worden sind.

      Bei einer vereinbarten Auftragsdauer von bis zu zwei Monaten sind als anzuwendende Arbeitsbedingungen nur Entgelte und Zuschläge zu berücksichtigen. Beträgt die vereinbarte Auftragsdauer mehr als zwei Monate, sind zusätzlich zu den Entgelten und Zuschlägen die weiteren Arbeitsbedingungen des repräsentativen Tarifvertrages einzuhalten, auf den sich die Erklärung des Unternehmens nach § 5 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V bezieht.

      Bei zeitlich auseinanderliegenden Leistungsabschnitten werden die Abschnitte zwecks Ermittlung der Auftragsdauer addiert. Lässt sich vorab keine genaue Auftragsdauer bestimmen, genügt eine begründete Schätzung; die Schätzung ist zu dokumentieren.

   b. Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von Branchentarifverträgen (vgl. § 6 TVgG M-V, § 3 MinArbV M-V)

      Änderungen der MinArbBV M-V während der Ausführungslaufzeit sind nachzuvollziehen.

      Bei einer vereinbarten Auftragsdauer von bis zu zwei Monaten sind als anzuwendende Arbeitsbedingungen nur Entgelte und Zuschläge zu berücksichtigen. Beträgt die vereinbarte Auftragsdauer mehr als zwei Monate, sind zusätzlich zu den Entgelten und Zuschlägen die weiteren in der MinArbV M-V enthaltenen Arbeitsbedingungen einzuhalten, auf die sich die Erklärung des Unternehmens nach § 6 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V bezieht.

      Bei zeitlich auseinanderliegenden Leistungsabschnitten werden die Abschnitte zwecks Ermittlung der Auftragsdauer addiert. Lässt sich vorab keine genaue Auftragsdauer bestimmen, genügt eine begründete Schätzung; die Schätzung ist zu dokumentieren.

      Maßgeblicher Zeitpunkt für die Schätzung der Auftragsdauer ist der Tag, an dem die Auftragsbekanntmachung abgesendet oder das Vergabeverfahren auf andere Weise eingeleitet wird.

      Die Arbeitnehmenden werden entsprechend ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeit eingruppiert. Bei dauernder Ausübung verschiedener Tätigkeiten erfolgt die Eingruppierung entsprechend der überwiegenden Tätigkeit. Lässt sich eine überwiegende Tätigkeit nicht feststellen, ist die höhere Tarifgruppe maßgebend.

Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag bezahlt.

Anteiliger Anspruch entsteht jeweils für jeden vollen Tätigkeitsmonat des Arbeitnehmenden bei der Ausführung des Auftrags. Der Urlaubsanspruch beträgt für jeden vollen Kalendermonat der Ausführung des Auftrags ein Zwölftel.

Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden ist Arbeitsentgelt oder eine andere geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbar vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmender entspricht.

Soweit eine Sonderzahlung gewährt wird, ist sie am 1. Dezember des Jahres fällig.

4. Der öffentliche Auftraggeber hat nach Maßgabe von § 15 Absatz 1 und 2 TVgG M-V die Befugnis, bei dem beauftragten Unternehmen die Einhaltung bestehender Pflichten zur Gewährung von Mindestarbeitsbedingungen zu überprüfen. Hierzu hat das beauftragte Unternehmen vollständige und prüffähige Unterlagen bereitzuhalten und auf Verlangen der prüfenden Stelle vorzulegen oder elektronisch zu übermitteln; auf Befragen hat es zu den Unterlagen Auskünfte zu erteilen. Dies umfasst insbesondere Entgelt- und Meldeunterlagen, Aufzeichnungen und andere Geschäftsunterlagen, aus denen Art, Umfang, Dauer und tatsächliche Entlohnung sowie Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden hervorgehen oder abgeleitet werden können. Das Unternehmen hat personenbezogene Beschäftigtendaten in den Unterlagen zu anonymisieren; es hat die Anonymisierung aufzuheben, soweit die prüfende Stelle konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß darlegt. Die Arbeitnehmenden sind von ihren Arbeitgebenden auf die Möglichkeit dieser Kontrollen hinzuweisen. Für nach Unternehmen und diesen gleichgestellte Unternehmen gilt § 15 Absatz 3 TVgG M-V.

5. Sanktionen bei Verstößen gegen Pflichten die nach Maßgabe der abgegebenen Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen bestehen, sind Gegenstand einer gesondert abzugebenden Erklärung (vgl. § 16 Absatz 1 und 2 TVgG M-V). Das beauftragte Unternehmen hat seinerseits Vereinbarungen mit Nachunternehmen und gleichgestellten Unternehmen zu schließen. Entsprechendes gilt auf allen weiteren Stufen einer Vertragshierarchie (§ 16 Absatz 3 TVgG MV). Unternehmen, die zur Einhaltung der Pflichten nach Maßgabe der Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen verpflichtet worden sind, haben dem öffentlichen Auftraggeber festgestellte Verstöße gegen diese Pflichten und den begründenden Sachverhalt mitzuteilen (§ 16 Absatz 4).

---------- Ende der Hinweise ----------