

Anlage 1

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

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

Eine Änderung/Ergänzung der vom Auftraggeber angekreuzten Mindestarbeitsbedingungen durch den Bieter gilt als Veränderung der Vergabeunterlagen und führt zum Ausschluss des Angebotes.

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

☐ **Erklärung nach § 8 Absatz 1 Satz 1 TVgG M-V – Vergaberechtlicher Mindestlohn**

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

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

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

Erklärung nach § 15 TVgG M-V – Kontrollen

Mein Unternehmen wird für Kontrollen nach § 15 TVgG M-V vollständige und prüffähige Unterlagen bereithalten und auf Verlangen der prüfenden Stelle vorlegen oder elektronisch übermitteln; auf Befragen werden zu den Unterlagen Auskünfte erteilt. 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. Personenbezogene Beschäftigtendaten in den Unterlagen sind dabei zu anonymisieren; die Anonymisierung ist aufzuheben, soweit die prüfende Stelle konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß darlegt. Die Arbeitnehmenden werden von meinem Unternehmen auf die Möglichkeit dieser Kontrollen hingewiesen.

Bezeichnung des erklärenden Unternehmens

Ist bei einem elektronisch übermittelten Angebot in Textform (126b BGB) der Bieter nicht erkennbar, wird das Angebot ausgeschlossen.

Hinweise:

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 beigelegt.

Für die Gewährung der Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von Branchentarifverträgen (vgl. § 6 TVgG M-V, § 3 MinArbV M-V) gilt Folgendes:

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.

Des Weiteren gilt:

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 Nachunternehmern 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).