Eigenerklärung TVgG M-V

hier: Angebotsabgabe zur Stromausschreibung der Stadt Sassnitz (EMP Nr. 39229)

Vom Bieter bzw. dem bevollmächtigten Vertreter der Bietergemeinschaft auszufüllen:

Firmenname: _

Straße: _

PLZ, Ort: _

_ _

Name der erklärenden Person (**in Druckbuchstaben**)

Erklärungen zur Umsetzung Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (TVgG M-V) – Mindestarbeitsbedingungen

1. Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von repräsentativen Tarifverträgen gemäß § 5 Abs. 1 TVgG M-V

Ich/Wir verpflichte/n mich/uns, meinen/unseren beschäftigten Arbeitnehmenden bei der Ausführung der Leistung die Arbeitsbedingungen der in Mecklenburg-Vorpommern einschlägig und repräsentativ erklärten, mit einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge, zu gewähren.
Bei einer vereinbarten Auftragsdauer von mehr als drei Monaten verpflichte/n ich/wir mich/uns, zusätzlich zu den Entgelten und Zuschlägen die weiteren Arbeitsbedingungen des repräsentativen Tarifvertrages einzuhalten.
Mir/Uns ist bekannt, dass das für Wirtschaft zuständige Ministerium durch Rechtsverordnung festlegt, welche Tarifverträge repräsentativ im Sinne von § 5 Abs. 1 TVgG M-V sind, und die Kernarbeitsbedingungen dieser Tarifverträge bekannt gibt.

2. Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von Branchentarifverträgen gemäß § 6 Abs. 1 TVgG M-V

Sofern eine Rechtsverordnung über die Festlegung der Repräsentativität eines Tarifvertrages nach § 5 Abs. 2 S. 1 TVgG M-V fehlt, verpflichte/n ich/wir mich/uns, meinen/unseren beschäftigten Arbeitnehmenden bei der Ausführung der Leistung mindestens die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die den Vorgaben der nach § 6 Abs. 2 S. 1 TVgG M-V erlassenen Rechtsverordnung über die einzuhaltenden Arbeitsbedingungen für die Vergabe von Aufträgen entsprechen.
Mir/Uns ist bekannt, dass das für Wirtschaft zuständige Ministerium durch Rechtsverordnung die einzuhaltenden Arbeitsbedingungen für die Vergabe von Aufträgen nach § 6 Abs. 1 S.1 TVgG M-V festlegt.
Bei einer vereinbarten Auftragsdauer von mehr als drei Monaten verpflichte/n ich/wir mich/uns, zusätzlich zu den Entgelten und Zuschlägen die weiteren Arbeitsbedingungen gemäß der nach § 6 Abs. 2 S. 1 TVgG M-V erlassenen Rechtsverordnung einzuhalten.

3. Vergaberechtlicher Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 1 TVgG M-V

Beim Fehlen der gem. § 5 Abs. 2 Satz 1 TVgG M-V zu erlassenden Rechtverordnung über die Festlegung der Repräsentativität eines Tarifvertrages oder der nach § 6 Abs. 2 S. 1 TVgG M-V zu erlassenden Rechtsverordnung über die einzuhaltenden Arbeitsbedingungen für Vergabe von Aufträgen verpflichte/n ich/wir mich/uns, meinen/unseren Arbeitnehmenden bei der Ausführung der Leistung mindestens das nach § 8 Abs. 1 S. 1 TVgG M-V in Verbindung mit der Mindest-Stundenentgeltverordnung maßgebliche Mindest-Stundenentgelt zu bezahlen.
Liegt das den Arbeitnehmenden gemäß der Rechtsverordnung nach § 5 Absatz 2 S. 1 oder § 6 Absatz 2 S. 1 TVgG M-V zu zahlende Entgelt unter dem Vergaberechtlichen Mindestlohn, erkläre/n ich/wir, dass der Vergaberechtlichen Mindestlohn gem. § 8 Abs. 1 TVgG M-V in Verbindung mit der Mindest-Stundenentgeltverordnung maßgebend ist. Das gilt entsprechend für die Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. I Nr. 172) geändert worden ist, sowie für allgemeinverbindliche Tarifverträge nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055, 1057) geändert worden ist.

4. Einsatz von Nachunternehmen § 9 TVgG M-V
Im Falle von Beauftragung von Nachunternehmen verpflichte/n ich/wir mich /uns, meinem/unserem Nachunternehmen die für mich/uns geltenden Pflichten aufzuerlegen und die Beachtung dieser Pflichten durch das Nachunternehmen zu überwachen.
Das ist entsprechend anzuwenden, wenn Leistungen mit Zustimmung des öffentlichen Auftraggebers nach Zuschlagserteilung auf Nachunternehmen übertragen werden.
Verleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Werkvertragsunternehmen gelten als Nachunternehmen im Sinne des § 9 Abs. 1 TVgG M-V.
Ich/Wir erkläre/n, dass die Regeln über die Nachunternehmen auf allen weiteren Stufen einer Vertragshierarchie entsprechend anzuwenden und zu beachten sind.

5. Bevorzugte Bieter § 10 TVgG M-V (*bitte Zutreffendes ankreuzen*)
Die vorherigen Bestimmungen finden gemäß § 10 TVgG M-V keine Anwendung auf bevorzugte Bieter gemäß § 224 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie § 226 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 6. Juni 2023 (BGBl. I Nr. 146) geändert worden ist.

Ich/Wir erkläre/n, dass ich/wir

☐ bevorzugter Bieter bzw. bevorzugte Bieter gemäß § 224 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie § 226 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 6. Juni 2023 (BGBl. I Nr. 146) geändert worden ist, bin/sind.

☐ kein bevorzugter Bieter bzw. keine bevorzugten Bieter gemäß § 224 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie § 226 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 6. Juni 2023 (BGBl. I Nr. 146) geändert worden ist, bin/sind.

6. Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen § 13 TVgG M-V
Es ist darauf hinzuwirken, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sind, die unter Missachtung der in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization ILO) festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. Die Mindeststandards der ILO-Kernarbeitsnormen ergeben sich aus:

1. dem Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 640, 641),
2. dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2072, 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. 1122, 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. 23, 24),
5. dem Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 441, 442),
6. dem Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 97, 98),
7. dem Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 201, 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. 1290, 1291).

7. Kontrollen § 15 TVgG M-V

Der öffentliche Auftraggeber ist befugt, Kontrollen durchzuführen, um die Einhaltung der Pflichten zu überprüfen, die nach Maßgabe der abgegebenen Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen bestehen.
Für Kontrollen sind vollständige und prüffähige Unterlagen bereitzuhalten und auf Verlangen der prüfenden Stelle vorzulegen oder elektronisch zu übermitteln; auf Befragen sind 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. Personenbezogene Beschäftigtendaten sind in den Unterlagen zu anonymisieren; Die Anonymisierung ist nur dann aufzuheben, soweit die prüfende Stelle konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß darlegt.
Im Falle des Nachunternehmereinsatzes verpflichte/n ich/wir mich/uns, mit meinen/unseren Nachunternehmen eigene Befugnisse und Pflichten gem. § 15 Abs. 1 und 2 TVgG M-V zu vereinbaren.
Verleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Werkvertragsunternehmen gelten als Nachunternehmen im Sinne des § 9 Abs. 1 TVgG M-V.
Ich/Wir erkläre/n, die Regeln über die Nachunternehmen auf allen weiteren Stufen einer Vertragshierarchie entsprechend anzuwenden und zu beachten.

8. Sanktionen § 16 TVgG M-V

Ich/Wir verpflichte/n mich/uns, für jeden schuldhaften Verstoß gegen die für mich/uns geltenden Mindestarbeitsbedingungen eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu fünf Prozent des Auftragswertes zu zahlen; bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen zehn Prozent des Auftragswertes nicht überschreiten. Für den Fall, dass die verhängte Strafe unverhältnismäßig hoch ist, bin/sind ich/wir berechtigt, beim Auftraggeber einen Antrag zur Herabsetzung der Strafe auf den angemessenen Eurobetrag zu stellen.
Im Falle schuldhafter Nichterfüllung der nach Maßgabe der abgegebenen Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen bestehenden Pflichten ist der Auftraggeber zur fristlosen Kündigung berechtigt.
Ich/wir verpflichte/n mich/uns, mit meinem/unserem Nachunternehmen eigene Vereinbarungen über die Sanktionen nach Maßgabe des § 16 Abs. 1 und 2 TVgG M-V zu schließen. Als Nachunternehmen gelten Verleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Werkvertragsunternehmen. Dies ist auf allen weiteren Stufen einer Vertragshierarchie entsprechend anzuwenden.

Sofern von mir/uns andere Unternehmen vertraglich zur Einhaltung der Pflichten nach Maßgabe der Erklärung zu Mindestarbeitsbedingungen verpflichtet sind, habe/n ich/wir dem öffentlichen Auftraggeber festgestellte Verstöße gegen die Pflichten und den begründeten Sachverhalt mitzuteilen.

Diese Eigenerklärung ist ohne Unterschrift gültig.