



## **Handlungsleitfaden zum Umgang mit einigen Aspekten des Berliner Vergaberechts**

Durch das am 23.07.2010 in Kraft getretene Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz vom 08.07.2010 sowie die Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes sind für Unternehmen, welche sich um öffentliche Aufträge bewerben wollen, gegenüber früher einige schwerwiegende Änderungen eingetreten. Dabei fallen die Regelungen zur Tariftreue und Mindestentlohnung im Baubereich nicht so schwer ins Gewicht, weil die Auftragnehmer ihre Arbeitnehmer ohnehin mit den jeweils geltenden Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz in Verbindung mit dem Mindestlohntarifvertrag zu vergüten haben. Bei öffentlichen Aufträgen des Landes Berlin hat der Auftragnehmer nach der Neuregelung aber auch die von ihm beauftragten Nachunternehmer schriftlich zu verpflichten, deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die der Auftragnehmer selbst einzuhalten verspricht und er die Einhaltung durch die Subunternehmer sicherstellen muss. Konkret heißt das, dass Nachunternehmer eines im Bauhauptgewerbe tätigen Bauunternehmens die nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz geltenden Bedingungen wie Bau-Mindestlohn, Urlaub, Urlaubsentgelt etc. einhalten müssen und zwar unabhängig davon, ob für diese Nachunternehmer ggf. andere (Branchen-) Tarifverträge gelten. Seit dem 17.06.2012 haben die ausführenden Unternehmen ihre Beschäftigten auf die Möglichkeit von Kontrollen nach dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz schriftlich hinzuweisen. Schwierigkeiten bereiten auch die Beachtung der ILO-Kernarbeits-normen sowie die Berliner Regelungen zur Frauenförderung. Mit dem diesbezüglichen Umgang befasst sich der vorliegende Leitfaden. Die Volltexte des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAusVergG), des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), der Frauenförderverordnung Berlins (FFV) sowie die einschlägigen Rundschreiben der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung sind im Anhang enthalten. Für Rückfragen stehen die Juristen des Verbandes gerne zur Verfügung.

# I. ILO-Kernarbeitsnormen

## 1. Rechtsgrundlagen

Nach § 8 des BerlAusVergG ist bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen darauf hinzuwirken, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sind, die unter Missachtung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. Die Aufträge dürfen in näher bestimmten Fällen nur mit einer ergänzenden Vertragsbedingung vergeben werden, die den Auftragnehmer verpflichtet, den Auftrag ausschließlich mit Waren auszuführen, die nachweislich unter bestmöglicher Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen oder hergestellt worden sind. Dazu sind von den Bietern entsprechende Nachweise zu verlangen. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung haben zur Umsetzung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes entsprechende Rundschreiben erlassen. Für den Bereich der ILO-Kernarbeitsnormen relevant sind das Rundschreiben SenWiTechFrau II F Nr. 4/2010 vom 04.10.2010, das gemeinsame Rundschreiben der beiden Senatsverwaltungen Nr. 2/2011 vom 09.06.2011, das gemeinsame Rundschreiben Nr. 1/2012 vom 29.02.2012 sowie das gemeinsame Rundschreiben Nr. 4/2012 vom 19.06.2012 (alle im Anhang unter RS SenStadt-Kernarbeitsnormen enthalten oder abrufbar unter

[http://www.berlin.de/vergabeservice/allgemeine\\_infos/rundschreiben.html](http://www.berlin.de/vergabeservice/allgemeine_infos/rundschreiben.html)).

Dabei ist zunächst zu erklären, worum es sich bei den sogenannten ILO-Kernarbeitsnormen überhaupt handelt. Die ILO – International Labour Organization, also Internationale Arbeitsorganisation – ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Sitz in Genf. Sie ist bereits im Jahr 1919 im Rahmen des Völkerbundes entstanden und setzt sich u. a. für die weltweite Durchsetzung von vier Grundprinzipien ein: die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese vier Grundprinzipien haben in acht Übereinkommen, die als die Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren. Diese Übereinkommen sind in § 8 BerlAusVergG auch genannt.

Die Verpflichtung der Bieter, bei der Verwendung von Baumaterialien Nachweise zu liefern, besteht nach dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz für Waren oder Warengruppen, die von der zuständigen Senatsverwaltung in einer entsprechenden Liste aufgeführt werden. Nach dem aktuellen Gemeinsamen Rundschreiben Nr. 1/2012 der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung gelten die zu ergreifenden Maßnahmen nur für folgende Waren:

- Produkte aus Naturleder (einschließlich Sportbällen aus Naturleder)
- Naturtextilien, insbesondere aus Baumwolle
- handgefertigte Teppiche
- Natursteine
- Produkte aus Holz
- Kaffee, Kakao, Tee
- Südfrüchte, Fruchtsäfte, Wein
- Gewürze, Honig, Reis, Trockenfrüchte, Nüsse, Zucker, Süßwaren
- Fischereiprodukte
- Feuerwerkskörper, Zündhölzer
- Schnittblumen, Topfpflanzen

Der Baubereich ist demgemäß nur bei der Verwendung bzw. dem Einbau von Natursteinen, elektronischen Bauteilen und Produkten aus Holz betroffen. Hierzu sind uns jedoch keine einschlägig anerkannten Zertifizierungen bekannt. Die Senatsverwaltungen für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie Stadtentwicklung verweisen in ihrem gemeinsamen Rundschreiben auf Veröffentlichungen der LEZ (Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit), auf <http://www.kompass-nachhaltigkeit.de/> oder <http://label-online.de/> , die für Bauprodukte jedoch nur bedingt hilfreich sind. Bei der LEZ handelt es sich um die koordinierende Stelle des Berliner Senats für dessen Entwicklungspolitik. Sie befasst sich insbesondere mit dem Thema des fairen Handels und fairen Handelsprodukten. Diese sind an diversen Zeichen zu erkennen, zu nennen sind insbesondere das Fairtrade-Siegel für Kaffee etc., das IVN-Siegel für Textilprodukte, das RugMark-Siegel und das Care & Fair-Siegel für Teppiche, das FLP Flower-Label-Programm-Siegel für Blumen und das FSC-Siegel des Forest

Stewardship Council für die Zertifizierung von Holz- und Holzverarbeitungsprodukten aus umwelt- und sozialverträglicher Waldbewirtschaftung. Bis auf das letztgenannte Zeichen sind diese Siegel für den Baubereich jedoch ohne Bedeutung. Auch das FSC-Label ist nach eigener Angabe jedoch speziell auf Bilderrahmen, Büchern, Bürsten, Bunt- und Bleistiften, Kugelschreibern etc. vorzufinden. Für Produkt-Zertifikate, die unter <http://www.kompass-nachhaltigkeit.de/> aufgeführt sind, gilt nach dem o. g. Rundschreiben die Vermutung, dass die Bedingungen nach § 8 BerlAVG eingehalten sind, sofern es die ILO-Kernarbeits-normen beinhaltet.

Liegt kein solches Siegel vor, so muss bei der Verwendung von Baustoffen mithin zunächst der Herkunftsstaat ermittelt werden. Für Deutschland und die Mitgliedstaaten der EU sollte nämlich unproblematisch sein, dass die Baustoffe unter Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen bzw. hergestellt wurden. Demgemäß heißt es in dem gemeinsamen Rundschreiben vom 09.06.2011, dass für Produkte aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) eine Herkunftsbescheinigung ausreichend ist. Problematisch könnte dies jedoch für Länder wie beispielsweise China oder Indien sein. In der Folge wäre zu klären, ob das betreffende Land die relevanten ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert hat und ob die verwendeten Baustoffe unter bestmöglicher Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen oder hergestellt worden sind. Hierüber ist sodann ein Nachweis zu führen. In diesem Zusammenhang ist allerdings darauf hinzuweisen, dass nach Aussage der Bundesregierung (Bundestags-Drucksache 16/12988 vom 13.05.2009) bislang EU-weit kein verlässliches Zertifizierungssystem bekannt ist, welches geeignet wäre, schwerste Kinderarbeit auszuschließen und welches für eine Zertifizierung deutscher Importe dienen kann.

## **2. Handlungsempfehlungen**

Aufgrund der Vielfalt möglicher Produkte lassen sich für die praktische Handhabung der durch das Gesetz und die Senatsverwaltungen vorgegebenen und geforderten Erklärungen und Nachweise keine uneingeschränkten und undifferenzierten Handlungsanweisungen geben. Zu empfehlen ist aber zunächst, sich exakt an den Wortlaut des Gesetzes und der Rundschreiben zu halten.

- Danach sind entsprechende Nachweise von den Bietern zunächst nur bei der Beschaffung oder dem Einbau von den solchen Waren zu verlangen, die in der Liste des Rundschreibens Nr. 1/2012 genannt sind, im Baubereich also für
  - **Natursteine und**
  - **Produkte aus Holz**

Bei den Natursteinen kann es sich um Granite, Marmor und Sandstein handeln. Granit findet im Straßenbau als Bordstein und Schotter, im Bahnbau als Schotter, im Hochbau als Außenwandverkleidung und Bodenbelag, im Innenausbau als Wandverkleidung, als Treppenbelag oder Innenverkleidung, für Tisch- und Küchenplatten etc. und im Gartenbau als Pflaster- und Rabattenstein sowie für Brunnen Verwendung.

- Bei Natursteinen und bei Holzprodukten sollte – auch wenn dies Aufwand bedeutet - zunächst das **Herkunftsland des jeweiligen Produktes ermittelt** werden. Hierüber kann im Regelfall der Lieferant Auskunft geben. Dieser sollte immer auch zur Beibringung entsprechender Nachweise bezüglich der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen aufgefordert werden.
- Ist das Beibringen produktbezogener Nachweise nicht möglich, so fordern die Senatsverwaltungen die Abgabe **einer Eigenerklärung**. Zur Vermeidung des Erwerbs von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit wird im Ankreuzweg die Erklärung verlangt, ob die Leistung oder Lieferung von Natursteinen Produkte enthält, die in Afrika, Asien oder Lateinamerika hergestellt bzw. bearbeitet wurden. Falls ja ist anzugeben, ob die Herstellung bzw. Bearbeitung ohne ausbeuterische Kinderarbeit erfolgt ist. Wenn diese Erklärung nicht abgegeben werden kann, so ist zuzusichern, dass der Unternehmer, der Lieferant und der Nachunternehmer aktive und zielführende Maßnahmen ergriffen haben, um ausbeuterische Kinderarbeit auszuschließen. Dies könnte bejaht werden wenn zumindest versucht worden ist, von dem Baustoffhändler entsprechende Bestätigungen zu erhalten.

Soweit keine Nachweise und Zertifikate erlangt werden konnten, ist zu versichern dass es „...trotz intensiven Bemühens ...“ für die betreffenden Waren bisher keine Zertifikate gibt. Wie weit das „intensive Bemühen“ gehen muss, bleibt unklar: unseres Erachtens kann hierzu nicht mehr verlangt werden als

- **Anfrage beim Baustofflieferanten,**
- **eine Internetrecherche** (z.B. unter <http://www.fairforlife.org/> - dort gäbe es angebliche Zertifizierungen für Baumaterialien, Zement, Holz etc.; <http://www.kompass-nachhaltigkeit.de>; <http://www.label-online.de> oder bei der Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit zum fairen Handel unter <http://www.berlin.de/sen/wirtschaft/euro-inter/lez/fair/index.html> .
- **Anfrage bei der Vergabestelle, ob und welche Zertifizierungen dort bekannt sind.**

Solange keine anerkannten Zertifizierungsverfahren existieren bzw. auf diese Weise ermittelt werden können gilt der in § 275 Abs. 1 BGB niedergelegte gebietsübergreifende Rechtsgrundsatz, dass der Anspruch auf Leistung ausgeschlossen ist, soweit diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist.

- Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass **Nachunternehmer** hinsichtlich der ILO-Kernarbeitsnormen die gleichen Erklärungen abzugeben haben wie der Hauptunternehmer. Diesem ist also aufzugeben, ggf. ebenfalls wie oben angegeben zu verfahren.
- Grundsätzlich wird empfohlen, im Zusammenhang mit der Forderung von Nachweisen wie Zertifikaten oder auch Eigenerklärungen **immer die Vergabestelle zu kontaktieren** und um Auskunft zu bitten, ob dort bezüglich hinsichtlich der einzubauenden Stoffe Erkenntnisse über mögliche Zertifizierungen vorliegen. Die Kontaktierung ist auch aus dem Grund zu empfehlen um zu klären, wer für etwaige Kosten der Zertifikate aufkommt. Auch hängt die Angebotsbearbeitung davon ab, ob nur ein bestimmter Zulieferer mit entsprechenden Preisen für die zertifizierten Produkte

genommen werden kann und im Angebot einzutragen wäre. Derzeit dürfte nämlich (noch) davon auszugehen sein, dass für den Fall des Einbaus nur zertifizierter Bauprodukte eine erhebliche Marktverengung (ggf. auch Monopolisierung) existiert, die dem öffentlichen Auftraggeber durch die Anfrage bewusst gemacht werden sollte.

## II. Frauenfördermaßnahmen

### 1. Rechtsgrundlagen

Nach § 9 Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz in Verbindung mit § 13 Landesgleichstellungsgesetz ist bei Auftragsvergaben über Bauleistungen von voraussichtlich mindestens 200.000,00 € von den Bietern eine Erklärung zur Förderung von Frauen nach der Frauenförderverordnung abzugeben. Die Frauenförderverordnung (FFV) ist zwischenzeitlich überarbeitet worden. Die Neufassung datiert vom 19.07.2011, ist am 28.07.2011 im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 19, S. 362 ff. veröffentlicht worden und damit seit dem 29.07.2011 anzuwenden. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung haben zur Umsetzung der Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie das gemeinsame Rundschreiben Nr. 6/2011 vom 07.09.2011 erlassen (im Anhang enthalten unter RS SenWirt-Frauenförderung oder abrufbar unter [http://www.berlin.de/vergabeservice/allgemeine\\_infos/rundschreiben.html](http://www.berlin.de/vergabeservice/allgemeine_infos/rundschreiben.html)).

- § 9 BerlAusVergG in der seit dem 28.11.2010 geltenden Fassung lautet: *„Für Auftragsvergaben gilt § 13 des LGG in der jeweiligen Fassung. Bei allen Auftragsvergaben ist von den bietenden Unternehmen eine Erklärung zur Förderung von Frauen entsprechend den dazu erlassenen Regelungen in der jeweils geltenden Frauenförderverordnung abzugeben“.*
- § 13 Landesgleichstellungsgesetz in der seit dem 28.11.2010 geltenden Fassung lautet: *„(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25.000 Euro oder über*

Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200.000,00 Euro sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtung der Auftragnehmer festzuschreiben, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten (...)."

- § 2 Frauenförderverordnung sieht 21 verschiedene Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderung in den Unternehmen vor. Diese Maßnahmen sind gemäß § 3 FFV nach Unternehmensgröße wie folgt gestaffelt:
  - Unternehmen mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nrn. 1-6;
  - Unternehmen mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen;
  - Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen;
  - Unternehmen mit regelmäßig mehr als 10 bis 20 Beschäftigten haben eine der in § 2 Nummern 1 – 20 genannten Maßnahmen auszuwählen.

Die lediglich zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten werden bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nicht berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte bis 20 Std./Woche werden zu 0,5 und bis 30 Std./Woche mit 0,75 angerechnet. Auf welchen Zeitpunkt es für die Feststellung der Beschäftigtenzahl ankommt ergibt sich aus der Verordnung nicht. Da auf die „regelmäßig“ Beschäftigten abgestellt wird, kommt es nicht unbedingt auf die Anzahl zum Zeitpunkt der Angebotsabgabe an, sondern auf den Durchschnitt über einen längeren Zeitraum (z. B. jährlich). Insofern könnte zum Nachweis ggf. auf die im Jahresabschluss genannte Beschäftigtenzahl verwiesen werden.

- Die Frauenförderverordnung ist nur auf Unternehmen anzuwenden, die mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigen
- Die Frauenförderverordnung ist auch bei Aufträgen oberhalb der EU-Schwellenwerte anzuwenden.



## 2. Rechtliche Bewertung

Allenfalls im grenzüberschreitenden Bereich resultieren rechtliche Bedenken gegen die Pflicht zur Frauenförderung im Rahmen öffentlicher Auftragsvergabe möglicher Weise aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 03.04.2008 (Az. C-346/06 „Rüffert“). Diesem Urteil ist zu entnehmen, dass Behinderungen der europäischen Dienstleistungsfreiheit dann nicht gerechtfertigt sind, wenn solche Bedingungen nur im Rahmen öffentlicher Auftragsvergabe gelten und nicht allgemein von allen Wirtschaftsteilnehmern gefordert werden.

## 3. Handlungsempfehlungen

- Wichtig ist, dass es bei der Pflicht zur Frauenförderung im Unternehmen nicht darauf ankommt, ob oder wie viele Frauen in dem Betrieb tatsächlich beschäftigt sind. Auch Unternehmen/Bieter, die gar **keine Frauen** beschäftigen, müssen entsprechende Maßnahmen benennen bzw. vollständige Erklärungen abgeben, da anderenfalls – nach Nachfristsetzung – das Angebot nicht geprüft wird, das heißt der Ausschluss im Vergabeverfahren droht. Keinesfalls sollte die Benennung von einzelnen Maßnahmen „ins Blaue hinein“ erfolgen, da im Rahmen der von den Vergabestellen nach Abarbeitung des Auftrages möglichen Prüfung bzw. der Abforderung von Nachweisen für die Durchführung der angegebenen Maßnahmen empfindliche Sanktionen wie Vertragsstrafen oder der Ausschluss von künftigen Vergaben für die Dauer bis zu drei Jahren bei Nichteinhaltung möglich sind. In § 6 der FFV ist geregelt, dass Vergabestellen in mindestens 5 % der Auftragsvergaben von den Unternehmen einen Nachweis über die Einhaltung der Verordnung fordern müssen.
- Zu beachten ist, dass **auch den Nachunternehmer** die gleichen Pflichten hinsichtlich der Durchführung von Frauenfördermaßnahmen treffen wie den Hauptunternehmer, soweit die Nachunternehmerleistungen die obengenannten Schwellenwerte (Mitarbeiterzahl, Auftragswert) erreichen. Der Hauptunternehmer muss seine Nachunternehmer also entsprechend vertraglich zur Erfüllung der Pflichten nach der FFV verpflichten. Für die Erfüllung der Pflichten des Nachunternehmers haftet der Hauptunternehmer vollumfänglich.

- Erläuterung einzelner in § 2 FFV genannter Maßnahmen:
  - Für die Erfüllung der Maßnahme Nr. 5 (Übernahme weiblicher Azubis) dürfte es nicht darauf ankommen, dass der Betrieb tatsächlich weibliche Auszubildende hat.
  - Welche Instrumente für die Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen gemäß der Nr. 7 anerkannt und geeignet sind, müssen die Vergabestellen erst noch festlegen und sind ggf. dort abzufragen.
  - Der Wortlaut der Maßnahme Nr. 8 schreibt keine bestimmte Veröffentlichungsform des Angebots von Praktikumsplätzen vor.
  - Die Maßnahme nach Nr. 9 kann als erfüllt angesehen werden, wenn sich Unternehmen beispielsweise an dem von der Wirtschaft organisierten „Girls-Day“ beteiligen; auch hier ist ggf. bei den Vergabestellen nachzufragen, welche weiteren Maßnahmen/Initiativen anerkannt werden; weibliche Beschäftigte muss der Betrieb für die Erfüllung dieser Maßnahmen nicht haben.
  - Für das Angebot von Bildungsmaßnahmen bzw. für die Bereitstellung entsprechender Plätze für Frauen gibt der Wortlaut der Maßnahmen Nrn. 10/12 nicht vor, dass diese auch tatsächlich in Anspruch genommen wurden (z. B. weil der Betrieb gar keine Frauen beschäftigt).
  - Die Maßnahmen Nr. 14 und 16 wären auch erfüllt, wenn der Betrieb z. B. geringfügig Beschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte hat oder flexible tägliche Anfangs-/Endzeiten anbietet und wiederholt im Übrigen die ohnehin geltende Pflicht nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, nach dem bei Erfüllung bestimmter (betrieblicher) Voraussetzungen ein befristeter Teilzeitanspruch mit Rückkehroption (auch in leitenden Positionen) während der Elternzeit besteht.
  - Inwiefern die Berufsförderungswerke der Verbände Plätze für Bildungsmaßnahmen nach Nr. 12 bereitstellen können, mit denen diese Maßnahme gem. § 6 Abs. 3 als erfüllt angesehen werden könnte, wird derzeit geprüft.
  - Neu ist gemäß Rundschreiben SenWTF / SenStadt Nr. 6/2011 vom 07.09.2011 die Möglichkeit für Auftragnehmer, Maßnahmen nach § 2 FFV durch eine schon vorhandene anerkannte und geeignete Auszeichnung oder

Zertifizierung zur Frauenförderung oder zu familienbewusster Personalpolitik nachzuweisen (z. B. durch das Zertifikat audit berufundfamilie). Welche Auszeichnungen und Zertifizierungen als Nachweis im Sinne der Rechtsverordnung anerkannt werden und geeignet sind, wird von den Vergabestellen festgelegt und ist im Zweifelsfall dort zu erfragen.

**Bei Zweifeln**, welche Maßnahmen angegeben werden könnten oder bei **Problemen** mit Vergabestellen bei der Anerkennung der von Ihnen angegebenen Maßnahmen nehmen Sie bitte Rücksprache mit Ihrem Verband.

Bober/Wittjen  
29/11/2010 - 30/09/2011 - Neu: 07.01.2014