

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Stenographischer Dienst und Ausschussdienst

# **N i e d e r s c h r i f t**

## **Wirtschaftsausschuss**

17. WP - 6. Sitzung

## **Innen- und Rechtsausschuss**

17. WP - 11. Sitzung

am Mittwoch, dem 10. Februar 2010, 10 Uhr,  
im Schleswig-Holstein-Saal des Landtags

### **Anwesende Abgeordnete des Wirtschaftsausschusses**

Bernd Schröder (SPD) Vorsitzender  
Hans-Jörn Arp (CDU)  
Johannes Callsen (CDU)  
Hartmut Hamerich (CDU)  
Ursula Sassen (CDU) i. V. von Karsten Jasper  
Jens-Christian Magnussen (CDU)  
Regina Poersch (SPD)  
Marion Sellier (SPD)  
Oliver Kumbartzky (FDP)  
Christopher Vogt (FDP)  
Dr. Andreas Tietze (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)  
Björn Thoroë (DIE LINKE)  
Lars Harms (SSW)

### **Anwesende Abgeordnete des Innen- und Rechtsausschusses**

Thomas Rother (SPD) Vorsitzender  
Johannes Callsen (CDU) i. V. von Petra Nicolaisen  
Dr. Kai Dolgner (SPD)  
Serpil Midyatli (SPD)  
Ingrid Brand-Hückstädt (FDP)  
Thorsten Fürter (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

### **Fehlende Abgeordnete**

Dr. Michael von Abercron (CDU)  
Astrid Damerow (CDU)  
Werner Kalinka (CDU)  
Barbara Ostmeier (CDU)  
Gerrit Koch (FDP)  
Heinz-Werner Jezewski (DIE LINKE)  
Silke Hinrichsen (SSW)

Die Liste der **weiteren Anwesenden** befindet sich in der Sitzungsakte.

**Einzigster Punkt der Tagesordnung:**

**Seite**

**Entwurf zur Änderung des Gesetzes zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Tariftreuegesetz)** 4

Gesetzentwurf der Fraktion des SSW  
Drucksache 17/39

(überwiesen am 19. November 2009 an den **Wirtschaftsausschuss** und den Innen- und Rechtsausschuss)

hierzu: Umdrucke 17/71, 17/138, 17/139, 17/140, 17/141, 17/142, 17/143, 17/164,  
17/219, 17/256, 17/281, 17/290, 17/291, 17/295, 17/296,  
17/300, 17/301, 17/314, 17/316, 17/317, 17/318, 17/321,  
17/322, 17/323, 17/332, 17/333, 17/402

Der Vorsitzende des Wirtschaftsausschusses, Abg. Schröder, eröffnet die Sitzung um 10:10 Uhr und stellt die Beschlussfähigkeit des Ausschusses fest. Die Tagesordnung wird in der vorstehenden Fassung gebilligt.

Einzigster Punkt der Tagesordnung:

**Entwurf zur Änderung des Gesetzes zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Tariftreuegesetz)**

Gesetzentwurf der Fraktion des SSW  
Drucksache 17/39

(überwiesen am 19. November 2009 an den **Wirtschaftsausschuss** und den Innen- und Rechtsausschuss)

hierzu: Umdrucke 17/71, 17/138, 17/139, 17/140, 17/141, 17/142, 17/143, 17/164, 17/219, 17/256, 17/281, 17/290, 17/291, 17/295, 17/296, 17/300, 17/301, 17/314, 17/316, 17/317, 17/318, 17/321, 17/322, 17/323, 17/332, 17/333, 17/402

In der Anhörung nehmen Stellung:

- Karin Hesse, ver.di – Landesbezirk Nord
- Ingo Schlüter, Deutscher Gewerkschaftsbund – Landesbezirk Nord
- Tina Möller, IHK Schleswig-Holstein
- Michael Thomas Fröhlich, UV Nord – Vereinigung der Unternehmensverbände Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.

## **Anhörung von ver.di**

**Frau Hesse:** Ver.di begrüßt die Gesetzesinitiative des SSW und die Tatsache, dass das Thema Tariftreue für Schleswig-Holstein wieder auf die Tagesordnung gesetzt wurde. Unserer Ansicht nach besteht die Zielsetzung, die wir seinerzeit mit einem Tariftreuegesetz in Schleswig-Holstein verbunden haben, nach wie vor, da die Ziele nicht erreicht worden sind. Auch ver.di ist der Meinung, dass ein Tariftreuegesetz in Kraft treten muss, welches selbstverständlich europarechtskonform auszugestalten ist.

Das Gesetz soll Wettbewerbsverzerrungen entgegenwirken. Seinerzeit gab es im ÖPNV-Bereich Schleswig-Holsteins Niedrigpreiskonkurrenz aus anderen Bundesländern. Ein Unternehmen sollte Aufträge erhalten, obwohl seine Löhne weit unterhalb des im privaten Omnibusgewerbe üblichen Lohns lagen. Dies war für uns Anlass, noch einmal für dieses Tariftreuegesetz - und zwar auch für den Öffentlichen Personennahverkehr - zu streiten.

Wir waren uns mit den Arbeitgeberverbänden darin einig, dass Tariftreuevorschriften unumgänglich sind. Es schadet nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Unternehmen, wenn Billiganbieter, die niedrige Löhne zahlen, einen Wettbewerbsvorteil haben. Wir haben die Initiative seinerzeit gemeinsam mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband - dem Omnibusverband Nord - ergriffen. Sie sind auch diesmal gehört worden, der KAV hat allerdings noch keine Stellungnahme abgegeben.

Wir sind nach wie vor der Auffassung, dass wir ein Tariftreuegesetz brauchen und Dumpinglöhne in Schleswig-Holstein nichts zu suchen haben. Der Niedriglohnsektor darf nicht ausgeweitet werden. Wir wollen nicht, dass der Staat Dumpinglöhne mit Steuergeldern subventioniert. Es bringt keine Kostenersparnis, wenn man den billigsten Anbieter wählt, dies auf einer anderen Ebene jedoch zur Ausgabenerhöhung führt.

Fraglich ist, ob nach dem EuGH-Urteil ein Tariftreuegesetz überhaupt möglich ist. Nach eingehender Untersuchung wurde festgestellt, dass es für die Länder Handlungsspielräume bei der Gestaltung der Tariftreuregelungen gibt. Der Europäische Gerichtshof bezieht sich in seiner Stellungnahme auf die Bereiche, die dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und der Entsenderichtlinie untergeordnet sind; für diese Bereiche kann man bezüglich Kontrollen und

Sanktionen etwas regeln. Darüber hinaus kann man alle Bereiche, die nicht unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallen - zum Beispiel den Bereich des schienengebundenen Verkehrs oder den des Öffentlichen Personennahverkehrs auf der Straße -, regeln.

Deswegen wollen wir, dass das Tariftreuegesetz, das in Schleswig-Holstein geltendes Recht ist, aber auf Eis liegt, wieder in Kraft gesetzt und auch geprüft wird, ob die Vorschriften europarechtskonform ausgelegt werden; wir haben dies in unserer schriftlichen Stellungnahme niedergelegt. Für die Branchen, die unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallen, kann eine entsprechende Regelung ins bestehende Gesetz aufgenommen werden.

Zum Entwurf des SSW: Wir haben im Vorfeld diesbezüglich Gespräche geführt, weil es unserer Auffassung nach nicht ausreichend, sondern ein minimalistischer Ansatz wäre, wenn man nur das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bei der Erarbeitung eines Tariftreuegesetzes zurate zöge. Es gehören weitere Branchen hinein, nämlich der Öffentliche Personennahverkehr, der Schienenpersonennahverkehr und die Bereiche der Postdienste.

Der Bereich der Postdienste ist in den letzten Jahren von einer Lohndumpingspirale erfasst worden. Ich habe noch gut in Erinnerung, wie wir 2006 miteinander in Kontakt getreten sind, als der ÖPNV in das Tariftreuegesetz aufgenommen wurde. Viele Politiker hatten die Vorstellung, dass die Gewerkschaften den Unternehmen teure Tarifverträge überstülpen, was erst einmal abgewehrt werden müsse. Für den Bereich der Brief- und Postdienstbranche gilt in Schleswig-Holstein ein Flächentarifvertrag, der beispielsweise Anbieter wie UPS oder Hermes umfasst. Der dort gezahlte durchschnittliche Stundenlohn beträgt 10,44 Euro. Der durchschnittliche Stundenlohn bei der Post liegt bei 16,50 Euro; das ist ein Unterschied von 58 %. Daran ist ablesbar, dass nicht der teuerste Tarifvertrag übergestülpt werden soll.

Ähnlich verhält es sich beim ÖPNV. Wir wollen verhindern, dass Anbieter bei Ausschreibungen der öffentlichen Hand einen Vorteil haben, wenn sie sich mit niedrigen Löhnen an den Verfahren beteiligen und so unlautere Wettbewerbsangebote unterbreiten. Seinerzeit kam ein solcher Anbieter aus Mecklenburg-Vorpommern, einem Bereich, der nicht per Tarifvertrag geregelt war.

Mit dem Wegfall der Einschränkungen bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahre 2011 entsteht eine Situation, die den Unternehmen bezüglich der Frage, wer mit welchem

Lohn- und Gehaltsniveau auf den Markt kommt, nicht gleichgültig sein kann. Insbesondere im ÖPNV haben wir in Schleswig-Holstein die Erfahrung gemacht, dass Anbieter bei Ausschreibungen oftmals Geld mitbringen. Familienunternehmen, beispielsweise traditionsreiche Busunternehmen wie die Firma Rohde in Husum, mussten aufgeben, da sie dem Kostendruck nicht standhalten konnten, weil die Großen - damals Connex, heute Veolia - Geld mitbrachten, um sich in den Markt einzukaufen. Das wollen wir verhindern. Der Landesgesetzgeber hat die Möglichkeit, entsprechende Grenzen beim Lohnniveau zu ziehen. Die kommunalen Arbeitgeber bekommen also nichts übergestülpt. Daher ist die Konnexität kein in dem Zusammenhang zu erörterndes Thema.

Zum Lohnniveau: Wir waren seinerzeit auch im Wirtschaftsausschuss, haben uns mit den Vertretern von CDU, SPD und des SSW getroffen und uns von in Busbetrieben Beschäftigten berichten lassen, was ein Busfahrer am Beginn seines Berufslebens verdient. Die kommunalen Tarifverträge sind nicht mehr mit den vor Jahren existierenden vergleichbar, als es im öffentlichen Dienst einen BAT und einen Arbeitertarifvertrag gab, sondern auch da gibt es Absenkungen in Spartentarifverträgen, die wieder angeglichen werden sollen. Da wir ein Land sind, plädieren wir auch für einen einheitlichen Lohn für Busfahrer.

Wir wollen verhindern, dass Löhne gezahlt werden, von denen niemand leben kann. Deswegen fordern wir den Gesetzgeber in Schleswig-Holstein auf, das Tariftreuegesetz wieder in Kraft zu setzen. Ansonsten steht zu befürchten, dass die kommunalen Aufgabenträger sagen: Wir würden gern eine Tariftreuevorschrift aufnehmen, dürfen es jedoch nicht, weil es das Land verbietet. - So etwas haben wir über viele Jahre erlebt. Es war besser, als das Tariftreuegesetz in Kraft war; rechtlich ist es möglich, andere Bundesländer haben es vollzogen, wie das Bremische Vergabegesetz beweist. Darauf stellt auch der private Omnibusverband in seiner Stellungnahme ab. Beim ÖPNV ist man sowohl von Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite der Meinung, dass das Tariftreuegesetz gebraucht wird. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber einig sind, sollte die Politik dem folgen. - Für Nachfragen stehe ich gern zur Verfügung.

In der folgenden Aussprache erinnert der Vorsitzende, Abg. Schröder, daran, dass das Tariftreuegesetz in Schleswig-Holstein 2003 für die verschiedenen Bereiche beschlossen und von der Großen Koalition 2005 fortgeschrieben sowie der ÖPNV aufgenommen worden sei. Die

heutige Anhörung diene dazu, Pro und Contra angesichts des EuGH-Urteils und in Anbetracht der auch in Hamburg, Niedersachsen oder anderen Bundesländern bestehenden Situation zu diskutieren.

Abg. Harms stellt klar, dass ÖPNV und SPNV nicht in den Ursprungsentwurf Eingang gefunden hätten, resultiere daraus, dass zum Zeitpunkt der Einbringung des Gesetzentwurfs noch die Meinung vorgeherrschte habe, dass sie nicht aufgenommen werden könnten. Inzwischen werde jedoch sowohl von Arbeitgeber- als auch von Gewerkschaftsseite gesagt und ginge auch aus unabhängigen Gutachten hervor, dass ÖPNV und SPNV von der Dienstleistungsrichtlinie nicht umfasst seien, man hier Residenzpflicht habe, es kein grenzüberschreitendes Arbeiten gebe und diese beiden Bereiche aufgenommen werden sollten. Der SSW wolle es im Gesetz haben. Ursprünglich sei es so gewesen, dass die Kommunen das Gesetz für ihren ÖPNV anwenden konnten, das Land es für den SPNV habe anwenden müssen. So habe die Konnexität, die in Schleswig-Holstein als einzigem Bundesland in der Verfassung verankert sei, gewahrt werden können. Konnexität greife nur dann, wenn es teurer werde. Seien alle derzeit in Schleswig-Holstein fahrenden Unternehmen tarifgebunden, griffe die Konnexität nicht. Sollte es keine Unternehmen geben, die unter Tarif führen, bestünde die Möglichkeit, eine einheitliche verpflichtende Regelung für ÖPNV und SPNV zu schaffen.

In den schriftlichen Stellungnahmen sei mehrfach der Wunsch geäußert worden, einen Mindestlohn von 7,50 Euro auf Landesebene einzuführen. Angesichts des Ruffert-Urteils sei bisher jedoch nicht einmal auf Landesebene ein allgemeinverbindlicher Lohn rechtlich durchsetzbar.

Sodann fragt Abg. Harms, wie ver.di die Gesetzgebungskompetenz des Landes in diesem Bereich einschätze.

Frau Hesse weist darauf hin, dass in der Bundesrepublik Deutschland ca. 22 % aller Angestellten - 240 000 Angestellte in Schleswig-Holstein - im Niedriglohnsektor - meist in kleinen und Kleinstunternehmen, in denen es oftmals keine Betriebsräte gebe - beschäftigt seien. Hier wäre die Festlegung eines Mindestlohns hilfreich und verstieße keineswegs gegen die Tarifautonomie. Zudem plädiert Frau Hesse für die Festlegung einer unteren Auffanggrenze.

Im Bremischen Tariftreuegesetz werde mittels dreier Varianten ein Mindeststandard festgelegt. Zum einen gelte ein Mindestlohn von 7,50 Euro für alle Branchen. Des Weiteren gebe es die Regelung für den ÖPNV, dass der ortsübliche bzw. der repräsentative Tarifvertrag herangezogen werden müsse. Da dies nicht für Schleswig-Holstein gelte, werde angestrebt, dies per Tariftreuegesetz zu regeln. Die politische Entscheidung, welche Regelung in Schleswig-Holstein zur Anwendung kommen solle, könne vor Ort und auch durch ver.di beeinflusst werden. Der dritte Regelungstatbestand des Bremischen Gesetzes betreffe die Entsendung von Arbeitnehmern, beispielsweise in der Baubranche, und decke alle Themenfelder - auch den Mindestlohn - ab.

Vonseiten der Gewerkschaft ver.di würde die Festlegung eines Mindestlohns beispielsweise in Höhe von 7,50 Euro im Schleswig-Holsteiner Tariftreuegesetz begrüßt. Im Entwurf des SSW sei als untere Auffanglinie von „sittenwidrigen Löhnen“ die Rede. Ver.di habe in der schriftlichen Stellungnahme anhand der Gesetzeslage begründet, dass Löhne nicht sittenwidrig sein dürfen. Die juristische Betrachtung weiche von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bezüglich dessen, ab wann Lohn sittenwidrig sei, ab. Er gelte als sittenwidrig, wenn er unterhalb von zwei Dritteln des in der Branche üblichen Lohns oder des Tariflohns der Branche liege. Im Wach- und Sicherheitsdienst würden Stundenlöhne von ca. 6 Euro pro Stunde gezahlt, womit sittenwidrige Löhne bei weniger als 4 Euro lägen, eine Entlohnung, die beispielsweise Wachdienste für die Bewachung von Landesbehörden erhielten. Vonseiten ver.di werde dafür plädiert, eine Mindestauffanglinie bei einem Stundenlohn von 7,50 Euro ins Tariftreuegesetz aufzunehmen.

Frau Hesse führt weiter aus, in Anlage 4 der Stellungnahme aus dem Jahre 2006 seien die Arbeitsbelastungen, die bei Niedriglöhnen entstehende Mehrarbeit und die gesamte Bandbreite des ÖPNV dargestellt, was damals dazu bewogen habe, den ÖPNV ins Tariftreuegesetz aufzunehmen.

Bezüglich der Darlegungen zur Konnexität erläutert Frau Hesse, dass verhindert werden solle, dass Mehrbelastungen auftreten. Schreibe ein Landkreis beispielsweise einen Busverkehr aus, habe er keinen Anspruch gegenüber dem Land auf Ausgleichszahlungen nach dem Konnexitätsprinzip, falls der Gewinner der Ausschreibung aus einem Land käme, in dem niedrigere

Löhne üblich seien. Mehrkosten dürften nicht aus einer möglichen Ersparnis bei Zuschlagserteilung für einen Billiganbieter erwachsen.

Abg. Dr. Tietze merkt an, dass es sich bei ÖPNV-Ausschreibungen um Mischkalkulationen handele, die beispielsweise die Schülerbeförderung umfassten. Bezüglich Seite 8 der Stellungnahme, wo dargelegt werde, dass der ÖPNV nicht unter dem Aspekt des Ruffert-Urteils zu sehen sei, da es dort Ausnahmetatbestände wie Sonderformen des Linienverkehrs gebe, erkundigt er sich, wie unterschieden werde, wenn sich ein Unternehmen nicht nur an einer ÖPNV-Ausschreibung beteilige, sondern zum Beispiel auch Reiseverkehr im privatrechtlichen Sinne anbiete.

Frau Hesse antwortet, im privaten Omnibusgewerbe gelte ein anderes Tarifniveau als im Linienverkehr, weshalb private Reiseverkehre nicht in die Mischkalkulation einbezogen würden. Für die vom öffentlichen Auftraggeber ausgeschriebene Leistung Linienverkehre müsse der Reiseunternehmer nach Tarifvertrag zahlen. Beim Schienenersatzverkehr sei die Bahn und nicht der Landkreis Auftraggeber.

Frau Hesse fährt an Herrn Arp gewandt fort, dass man seinerzeit gemeinsam mit den Betriebsräten unter anderem im Wirtschaftsausschuss vorgetragen habe, dass keineswegs hohe Löhne von öffentlichen Auftraggebern bzw. Arbeitgebern kleinen und mittelständischen Unternehmen, die andere Tarifverträge hätten, übergestülpt werden sollten. Sowohl SPD- als auch CDU-Fraktion seien der Auffassung gewesen, dass das Lohnniveau des ÖPNV in Schleswig-Holstein nicht unterboten werden dürfe. Der ÖPNV falle nicht unter die Ruffert-Entscheidung, da sie sich nur auf Branchen beziehe, die unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. unter die Entsenderichtlinie fielen. Über das jetzige schleswig-holsteinische Tariftreuegesetz hinaus könnten weitere Sozialvorschriften aufgenommen werden. Mindestziel sei, den ÖPNV und den Schienenpersonennahverkehr wieder aufzunehmen.

## **Anhörung des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

**Herr Schlüter:** Der DGB dankt dem SSW dafür, dass dieses Thema auf die Tagesordnung des Landtags gesetzt wurde, weil damit öffentlich wird, dass sich Schleswig-Holstein zurzeit - wie Mecklenburg-Vorpommern; dort arbeiten wir auch intensiv an diesem Thema - in einem landesvergabegesetzfreien Zustand befindet. Dieser Zustand muss überwunden werden. Wir wollen, dass Menschen von ihrer Arbeit leben können, wenn sie in Vollzeit tätig sind. Alle Möglichkeiten sollen ausgeschöpft werden, niedrige und sittenwidrige Löhne zu bekämpfen. Insofern ist ein Landesvergabegesetz das Pendant zu unserer Mindestlohnargumentation. Das hängt mit den sozialen Sicherungssystemen zusammen. Die Auffassung der Gewerkschaften ist klar: Wir wollen keine Konkurrenz der Unternehmen über Dumpinglöhne. Das Vergabegesetz ist ein Weg, dem einen Riegel vorzuschieben.

Wir danken dem SSW deshalb für diese Initiative, erwarten allerdings nicht, dass sein Gesetzentwurf das parlamentarische Verfahren überlebt. Wir fordern die Fraktionen des Landtags auf, sich des Gesetzes anzunehmen und die Schwächen des SSW-Gesetzentwurfs zu heilen.

Ein Punkt ist uns dabei besonders wichtig: Ein Vergabegesetz ist in jedem Fall dazu geeignet, den Druck auf die Einhaltung der hier umfassten Löhne und auch bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen des Entsendegesetzes zu verstärken.

Der auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zielende Anwendungsbereich greift jedoch zu kurz. Wir sind der Meinung, dass ÖPNV und SPNV ins Gesetz gehören. Ich empfehle Ihnen hierzu die Stellungnahmen beispielsweise von ver.di, der Arbeitsgemeinschaft der Landesarbeitsgemeinschaft Frau und Beruf, in der es insbesondere um die geschlechterspezifische Betrachtung des Niedriglohnproblems geht. Hier wird unsere Argumentation zu den Niedriglöhnen deutlich unterstützt, insbesondere weil bezüglich der Beschäftigung von Frauen der Aspekt der Teilzeitbeschäftigung berührt ist. Ich empfehle, auch die Stellungnahme der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt zur Kenntnis zu nehmen, in der zum einen darauf verwiesen wird, dass das Tariftreuegesetz die Wirkung von Kontrollen, Ahndung etc. verstärkt. Zum anderen wird insbesondere auf den Aspekt der Dienstleistungsfreiheit - Stichwort 1. Mai 2011 - verwiesen. Es wird auch der wichtige Hinweis gegeben, dass wir bei Landesvergabegesetzen

auch die Regelung des im April letzten Jahres in Kraft getretenen Mindestarbeitsbedingungs-gesetzes - Bundesgesetz - beachten müssen. Sie sollten auch die Ihnen vorliegende Stellung-nahme der Hans-Böckler-Stiftung zur Kenntnis nehmen, in der auch auf das Bremische Tarif-treuegesetz hingewiesen wird, das aus unserer Sicht juristisch wasserdicht ist.

Unsere Forderung ist: Setzen Sie das alte Gesetz in Kraft! Machen Sie es Ruffert-fest! Neh-men Sie sich der Sache des SSW konstruktiv an! Dieser Vorschlag der Opposition wurde zum richtigen Zeitpunkt auf die Tagesordnung gesetzt.

Der Vorsitzende, Abg. Schröder, merkt an, dass dies seit 2003 von allen Fraktionen des Hau-ses thematisiert und intensiv diskutiert und das Gesetz 2005 in der Großen Koalition von SPD und CDU fortgeschrieben worden sei, wobei auch der ÖPNV Aufnahme gefunden habe. Da-bei habe man die Folgen des Urteils betrachtet sowie die Gesetzeslage beispielsweise in Ham-burg, Niedersachsen bzw. Bremen diskutiert und werde dies nach intensiver Diskussion in den Fraktionen und Ausschüssen auswerten.

Abg. Harms erinnert daran, dass der Ursprungsgesetzentwurf des Tariftreuegesetzes Schles-wig-Holsteins vom SSW stamme, der auch die Änderung bezüglich des ÖPNV beantragt ha-be. Man habe hierfür viel Unterstützung gefunden und würde sich freuen, wenn dies auch bei diesem Gesetzentwurf der Fall wäre. Bezüglich der Konnexität plädiert der Abgeordnete da-für, einen entsprechenden Passus aufzunehmen.

Ob ein Mindestlohn vorgeschrieben werden dürfe, sei unter Juristen umstritten. Berlin und Bremen hätten Mindestlöhne festgelegt, andere Bundesländer meinten dies nicht tun zu dür-fen. Ursprünglich habe der SSW beabsichtigt, regionale allgemeinverbindliche Löhne - diese lägen inzwischen über 7,50 Euro - vorzuschreiben. Nach überwiegender rechtlicher Einschät-zung sei dies nicht möglich, sondern eine Mindestlohnfestlegung müsse bundesweit einge-führt werden. Diesbezüglich erkundigt sich der Abgeordnete, auf welcher Basis man neuer-dings die Auffassung vertrete, dies tun zu können. Eine dementsprechende Änderung müsse Ruffert-fest sein, um rechtlich auf der sicheren Seite zu sein.

Abg. Poersch erkundigt sich bei Herrn Schlüter unter Bezugnahme auf dessen schriftliche Stellungnahme, welchen Vorschlag der DGB hinsichtlich des Verbots von sittenwidrigen

Löhnen unterbreite, ob er für die Einführung eines Mindestlohns oder für eine Auffanggrenze plädiere.

Abg. Magnussen fragt, wie man, da nicht alle Branchen vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfasst seien, in diesem Bereich vorgehen könne. Die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorgesehenen Sanktionen hätten nicht die notwendige Tragweite zur Lösung des Problems.

Zum Ruffert-festen Mindestlohn führt Herr Schlüter aus, dass er unterstelle, dass vonseiten Berlins und Bremens die entsprechende juristische Prüfung erfolgt sei, und merkt an, dass ihm keine Klagen in dieser Sache bekannt seien. Zu den Sanktionsmöglichkeiten führt er aus, dass ein Vergabegesetz die bundeseinheitlich geregelten Sanktionsmöglichkeiten verstärken werde.

Frau Hesse stellt klar, dass sich die Ruffert-Entscheidung ausschließlich mit Branchen befasse, die zum einen unter die Entsenderichtlinie und zum anderen - in Deutschland - unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fielen. Über die dort geltenden Vorschriften dürfe der Landesgesetzgeber nicht hinausgehen. Im Bremischen Gesetz sei ein Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro festgelegt. Des Weiteren enthalte es eine spezielle Regelung zum ÖPNV, die besage, dass ein ortsüblicher Tarifvertrag gelten solle. Der folgende Paragraph enthalte eine die über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelten Belange betreffende Einschränkung. Beispielsweise sei kürzlich entschieden worden, wenn die Abfallwirtschaft hinzukomme, gelte, was im Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelt sei und nicht der Mindestlohn. Es könne jeweils nur eine Vorschrift greifen. Wenn beide nicht zuträfen, gelte ein Stundenlohn von 7,50 Euro.

Abg. Dr. Tietze macht darauf aufmerksam, dass die Bremer Regelung einen Mindestlohn nenne, jedoch laut Ruffert-Urteil nicht verhindert werden könne, dass ein Unternehmer einen Subunternehmer anstelle, der mit Unternehmen aus anderen europäischen Ländern zusammenarbeite, die günstigere Lohnbedingungen böten. Die Bremer Regelung sei gut und stelle einen Status quo dar, auf den man sich einigen könne, wenn man den deutschen Weg mit seinen komplizierten Rechtsvorstellungen weitergehen wolle. Das Bundesverfassungsgerichtsurteil zum Lohnabstandsgebot führe in eine komplexe Debatte über die Frage, was als Existenzminimum anzusehen sei. Hauptanliegen müsse sein, zu verhindern, dass durch von euro-

päischen Niedriglohnanbietern angebotene Dienstleistungen deutsche Arbeitsplätze gefährdet würden und mit öffentlichen Aufträgen die regionale Wertschöpfung und Wirtschaftlichkeit nicht mehr gewährleistet würde.

Frau Hesse entgegnet, dem könne begegnet werden, indem das Tariftreuegesetz eingeführt und die Tariftreueerklärung auch vom Nachunternehmer verlangt werden würde. Beispielsweise verfüge die Post als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins mit 6 300 Beschäftigten über einen Fuhrpark von 2 000 Fahrzeugen, die extern gewartet und instand gehalten würden, ein riesiger Markt, auf dem sich kleine und mittelständische Unternehmen in Schleswig-Holstein Aufträge holten. Dieser geriete in Gefahr, wenn Schleswig-Holstein über keine entsprechende gesetzliche Regelung verfüge. Daher habe ver.di 2006 für den ÖPNV-Bereich eine Grenze gezogen, als Billiganbieter aus Mecklenburg-Vorpommern auf der Basis von um 2 Euro niedrigeren Stundenlöhnen angeboten hätten, wodurch Arbeitsplätze in Schleswig-Holstein vernichtet worden seien. Für die Kommunen resultierten aus der Auftragsvergabe an Billiganbieter keine Kostenersparnisse, da sie bei nichtauskömmlichen Löhnen Sozialleistungen zahlen müssten. Nur ein Tariftreuegesetz könne das Land vor solchen Entwicklungen schützen. Dabei müsse mit Blick auf das Ruffert-Urteil darauf geachtet werden, dass der Auftragnehmer seinen Nachunternehmer entsprechend verpflichte.

Herr Schlüter empfiehlt mit Blick auf den Geltungsbereich, die Regelungen für die Gemeinden verpflichtend einzuführen. In der Vergangenheit habe lediglich eine Kann-Regelung bestanden.

Abg. Callsen merkt an, dass das Tariftreuegesetz nicht europarechtskonform sei, und fragt, ob es seit der Entscheidung zum Ruffert-Fall eklatante Verstöße gegen geltende Tarifverträge bei Vergabeverfahren in Schleswig-Holstein gegeben habe.

Frau Hesse gibt für den ÖPNV-Bereich Auskunft, dass Linien und Linienbündel zu einer Zeit ausgeschrieben worden seien, in der ver.di dies dank Tariftreuegesetz habe regeln können. Im Anschluss sei lediglich vereinzelt ausgeschrieben worden.

## **Anhörung der IHK Schleswig-Holstein**

**Frau Möller:** Die IHKs in Schleswig-Holstein sind der Auffassung, dass der Gesetzentwurf zum Tariftreuegesetz angesichts der jetzigen Gesetzeslage entbehrlich ist. Ich habe dem Gesetzentwurf entnommen, dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Grundlage für § 3 Tariftreuegesetz ist. Darüber hinaus sollen über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz hinausgehende vergaberechtliche Sanktionen möglich sein.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthält Bußgeldvorschriften. Nach § 97 GWB - Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen - sind vergaberechtliche Sanktionen möglich. Aufträge dürfen nur an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue, zuverlässige Unternehmen vergeben werden. Dazu gehört die Einhaltung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Wird gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verstoßen, kann man den Unternehmer nach § 97 von der Vergabe ausschließen, sodass man über diesen Weg - zusätzlich über die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten - vergaberechtliche Sanktionen verhängen kann, womit der Intention des SSW Rechnung getragen ist.

Für den Fall, dass keine Tarifverträge bestehen und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht greift, solle geprüft werden, ob ein sittenwidriger Lohn vorgeschlagen worden ist. Auch hier kann man auf § 97 zurückgreifen, der besagt, dass Aufträge nur an gesetzestreue Unternehmen vergeben werden dürfen. Vereinbart ein Unternehmer mit seinem Arbeitnehmer einen sittenwidrigen Lohn, verhält er sich nicht gesetzestreu und kann von der Vergabe ausgeschlossen werden. Daher sind wir der Meinung, dass das Tariftreuegesetz komplett entbehrlich geworden ist. Die genannte Regelung ist seit April 2009 im GWB enthalten. Insofern kann seit diesem Zeitpunkt auf das Tariftreuegesetz verzichtet und trotzdem sämtlichen dort gestellten Ansprüchen über die beschriebenen Regelungen Rechnung getragen werden.

Abg. Poersch erkundigt sich nach der Einschätzung der IHK, ob es sinnvoll sei, nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu verfahren. In Anbetracht der Aussage, dass das Tariftreuegesetz entbehrlich sei, möchte die Abgeordnete wissen, ob die IHK der Meinung sei, dass es grundsätzlich richtig sei, zu überprüfen, ob die anbietenden Betriebe und Unternehmen sich an Tarife hielten oder Wettbewerb über Lohndumping stattfinde. Des Weiteren möchte sie wissen,

ob die IHK das politische Ziel als sinnvoll erachte, Löhne und Tarife zum Bestandteil der Entscheidung über die Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand zu machen.

Abg. Harms fragt bezüglich der Sanktionen, die deutlich über das im Arbeitnehmer-Entsendegesetz Vorgesehene hinausgingen, welche rechtliche Grundlage ansonsten bestehe, Unternehmen, die sich nicht entsprechend verhielten, von der Vergabe auszuschließen, und welche Möglichkeiten bestünden, Schadensersatz von solchen Unternehmen zu verlangen.

Des Weiteren erkundigt er sich, auf welchem Wege eine Vorabprüfung bezüglich sittenwidriger Löhne erfolgen könne. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sehe lediglich Sanktionen bei Verstößen vor, das Tariftreuegesetz jedoch, eine mögliche Verfehlung vorab zu prüfen. Vonseiten des SSW sei vorgeschlagen worden, überall, wo es keinen Tarif nach dem Tariftreuegesetz gebe, mindestens auf Sittenwidrigkeit zu prüfen. In der Vergangenheit sei dies nicht geschehen, was beispielsweise dazu geführt habe, dass Gärtnereibetriebe anstelle von Bauunternehmen, die höhere Tarife zahlten, Pflasterarbeiten ausgeführt hätten.

Frau Möller merkt bezüglich der Frage, ob Tarifbindungen in das Vergaberecht übernommen werden sollten, an, dass das Vergaberecht erheblich überfrachtet sei und entschlackt werden sollte. Die Aufnahme neuer Regelungen in Vergabeverfahren erhöhe hingegen den bürokratischen Aufwand der Unternehmen. Die IHK spreche sich grundsätzlich gegen die Aufnahme vergabefremder Aspekte aus.

Zu der Fragestellung, ob eine rechtliche Grundlage benötigt werde, um einen Unternehmer vorab von der Vergabe auszuschließen, weist Frau Möller darauf hin, dass in § 97 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen geregelt sei, dass Aufträge an Unternehmen nicht vergeben werden sollten, die sich gesetzwidrig verhielten. Diese Regelung ermögliche, das betreffende Unternehmen frühzeitig von der Vergabe auszuschließen.

Bezüglich des Schadensersatzes anderer Unternehmer regle § 97 Abs. 7, dass Unternehmen einen Anspruch darauf hätten, dass der Auftraggeber die Bestimmungen über das Vergabeverfahren einhalte. Hielten die Auftraggeber die Bestimmungen nicht ein, könnten Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden.

Die Regelung einer Vorabprüfung sei problematisch. Eine Erklärung, dass die Lohnhöhe nicht sittenwidrig sei und man sich gesetzestreu verhalte, ersetze nicht die Prüfung. Es müsse nicht noch einmal gesetzlich geregelt werden, dass zu prüfen sei, sondern man müsse prüfen, wie intensiv die Prüfungsanforderungen bestehender Gesetze erfüllt würden. Die dabei zu erfüllenden Anforderungen sollten nicht im Tariftreuegesetz geregelt werden.

Der Vorsitzende, Abg. Schröder, stellt klar, dass diejenigen, welche die geltenden Bestimmungen befolgten, nicht reglementiert und sanktioniert werden sollten, sondern die unzuverlässigen Unternehmen, die sich nicht an die Vorschriften hielten. Wenn es Sanktionen geben solle - das sei auch Grundlage der Vergabegesetze einiger Bundesländer -, müsse man auch über die Eintragung in Register diskutieren.

Abg. Dr. Tietze regt an, das Tariftreuegesetz auch unter Qualitätsgesichtspunkten einer Dienstleistung zu betrachten, denn womöglich erhielte eine Kommune, die in der Abfallwirtschaftsgesellschaft einen Auftrag vergebe, bei Lohndumping schlechte Leistungen.

Eine Selbstverpflichtung des Unternehmers bei einer Auftragsentscheidung habe eine psychologische, aber auch eine rechtliche Wirkung. Daher sei er, Abg. Dr. Tietze, der Ansicht, die IHKs sollten sich dieser Selbstverpflichtung stellen und das Problem nicht nur unter dem bürokratischen Aspekt, sondern auch unter dem Gesichtspunkt einer besseren Unternehmensphilosophie und eines besseren Images des Unternehmens sehen.

Frau Möller pflichtet bei, dass sich in einem umfassenden Wettbewerb die bessere Qualität durchsetzen solle und durch eine veränderte Gesetzeslage keineswegs Schlechtleistung gefördert werden dürfe. Die Tarifbindung solle entsprechend dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz eingehalten werden; die notwendigen Sanktionsmöglichkeiten seien über diese Vorschriften gegeben. Das Mittel der Selbstverpflichtung sei nicht geeignet, einen unzuverlässigen Unternehmer zu rechtmäßigem Handeln zu veranlassen, da sie nur die Erklärung sei, sich an die Gesetze zu halten, um am Vergabeverfahren teilnehmen zu können.

Der Vorsitzende, Abg. Schröder, stellt klar, dass er nicht von einer Selbstverpflichtung unzuverlässiger Unternehmer, sondern von der Sanktionierung derer gesprochen habe, die sich nicht an die Vorschriften hielten, wobei über die entsprechenden Möglichkeiten bezüglich Registrierung usw. nachzudenken sei.

Abg. Rother verweist auf das Vorhandensein verschiedener Vorschriften, beispielsweise das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und vergaberechtliche Bestimmungen, die sich in Schleswig-Holstein allerdings nicht in einem umfassenden Gesetz befänden. In der Stellungnahme werde darauf hingewiesen, dass die Sanktionen im Wesentlichen ins Leere liefen, zu wenig Kontrollen und zu wenig Sanktionen erfolgten. Bezüglich der vom Vorsitzenden angeregten Schaffung eines Registers für unzulässige Unternehmen erkundigt er sich, welche Sanktionsmöglichkeiten die IHK bei Verstößen sehe.

Frau Möller antwortet, dass, da nach § 97 Abs. 4 Aufträge nur an gesetzestreue Unternehmen vergeben werden dürften, ein Unternehmer, wenn er entsprechend in Erscheinung getreten sei, registriert werde. Das Gesetz verlange, dass nicht gesetzestreue Unternehmen vermerkt würden, damit sie bei zukünftigen Vergabeverfahren Aufträge nicht erhielten.

Abg. Harms führt aus, dass alle Vergabegesetze - auch alle Tariftreuegesetze - so aufgebaut seien, dass vorab geprüft werde, ob die Anforderungen überhaupt erfüllt würden. Laut Gesetz habe man selbstständig nachzuweisen, dass man Tarif zahle. Die Vergabe dürfe laut § 97 GWB nur an gesetzestreue Unternehmen erfolgen. Er fragt, ob es Unternehmen gegeben habe, die sich nicht gesetzestreu verhalten hätten, obwohl im Gesetz stehe, dass sie es hätten tun sollen, und regt an, vor der Vergabe von Aufträgen zu prüfen.

Frau Möller teilt die Ansicht, dass dies vorab geprüft werden solle, und verweist auf die in der VOL (A) enthaltene Vorschrift. In § 6 Abs. 6 sei geregelt, dass, wenn ein Angebot ungewöhnlich niedrig erscheine, der Auftraggeber vom Bieter Aufklärung zu verlangen habe. Damit sei die entsprechende Vorabprüfung gegeben. Werde ein Missverhältnis zwischen Leistung und Preis erkannt, müsse das Angebot aus der Zuschlagsliste gestrichen werden.

Auf die Frage von Abg. Dr. Dolgner, ob sie es für ausreichend halte, bei einem besonders billigen Angebot zu prüfen, ob der Anbieter nicht zu niedrige Löhne zahle, da durchaus relativ teure Angebote unterbreitet würden, die Unternehmen jedoch Dumpinglöhne zahlten, antwortet Frau Möller, dass man die gesamte Kalkulation betrachten und die vorhandenen Vorschriften bei der Vergabekammer durchsetzen müsse. Die Überprüfung sei schwierig zu bewerkstelligen, jedoch könne das Tariftreuegesetz keine darüber hinaus gehenden Prüfungsanforderungen regeln, sondern würde lediglich die Einhaltung der Gesetze erneut vorschreiben. Die

Prüfung sei zwar problematisch, sei aber letztlich eine Regelung im Verwaltungsverfahren. Der erneuten Feststellung, dass man keine Dumpinglöhne zahlen dürfe, bedürfe es nicht.

### **Anhörung der UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.**

**Herr Fröhlich:** Wir haben die Debatte um das Schleswig-Holsteinische Tariftreuegesetz in der Vergangenheit aufmerksam verfolgt und auch die in der letzten Plenarsitzung vom Abgeordneten Harms abgegebene Begründung zur Einreichung des Entwurfs genau beleuchtet. Wir sind uns darin einig, dass alle im Landtag vertretenen Fraktionen die Entwicklungen in der Bauwirtschaft mit großer Sorge betrachten und wir den Mittelstand unter dem Aspekt Wettbewerbsgerechtigkeit, Wettbewerbsgleichheit und Vermeidung von Lohndumping und wettbewerbsrechtlichen Verwerfungen im Auge behalten müssen. Insofern bewerten wir diese Diskussion positiv.

Betrachtet man den Entwurf der Fraktion des SSW unter rechtlichen Gesichtspunkten näher, stellt man fest, dass vieles des hier Eingebachten gut gemeint, aber in der Umsetzung und auch bezüglich der Frage der Normsetzungskompetenz nicht unbedingt gut zu Papier gebracht worden ist. Wir können dem Landtag nur empfehlen, dies in der vorliegenden Form nicht umzusetzen, da es zwei, drei wesentliche Kritikpunkte gibt, die beseitigt werden sollten.

Zum Gesetz: Ich beginne mit der Tariftreue unter Bezugnahme auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Der Entwurf der Fraktion des SSW sieht in § 3 eine Tariftreueerklärung hinsichtlich der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zwingenden Mindestlohntarifverträge vor. Dies gilt für andere gesetzliche Bestimmungen über Mindestentgelte entsprechend. Mit letzterem dürften die von der Kommission nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgelegten Mindestlohnvorgaben gemeint sein. Fraglich ist allerdings, ob dies auch für die Mindestlohnvorgaben nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz gilt. Dagegen spricht, dass das Gesetz nur auf Leistungen im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes anwendbar sein soll. Nach unserer Auffassung wiederholt § 3 des Gesetzentwurfs die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ohnehin bestehende gesetzliche Verpflichtung zur Einhaltung von Mindestentgelten.

Darüber hinaus eröffnet diese Tariftreueklausel im Zusammenhang mit den Regelungen in § 7 besondere vergaberechtliche Sanktionsmöglichkeiten für Verstöße gegen die Mindestlohnverpflichtung. Ich verweise hier auf die Begründung des Gesetzentwurfs zu Nr. 3. Dies dürfte im Hinblick auf die Gesetzgebungskompetenz problematisch sein. Eigenständige Sanktionsbefugnisse für Verstöße des Bieters gegen Mindestlohntarifverträge und andere gesetzliche Mindestlohnvorgaben, die über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder das Mindestarbeitsbedingungengesetz hinausgehen, ohne andere Voraussetzungen festzulegen, berühren den abschließend geltenden Bereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. In diesem Rechtsbereich steht daher nach unserer und der Auffassung der BDA Schleswig-Holstein keine Normsetzungskompetenz zu.

Besonders deutlich wird der Widerspruch zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz bei § 3 im Zusammenhang mit dem bisherigen § 7 Abs. 3 Tariftreuegesetz. Letztgenannte Vorschrift bestimmt, dass der Bieter bei einem mindestens grob fahrlässigen Verstoß oder mehrfachen Verstößen für bis zu drei Jahre von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden kann. § 21 Arbeitnehmer-Entsendegesetz ermöglicht ebenfalls den Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verlangt jedoch zusätzlich, dass ein Unternehmer wegen eines Verstoßes mit einer Geldbuße von wenigstens 2 500 Euro zu belegen ist. Damit ist ein Ausschluss nach dem Tariftreuegesetz Schleswig-Holstein bereits unter geringeren Voraussetzungen möglich. Es handelt sich daher nicht nur um einen - wie es in der Plenardebatte auch zum Ausdruck gekommen ist - Gleichlauf zu den gesetzlichen Verpflichtungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, wie auch die Gesetzesbegründung zu Nr. 2 darstellt.

Ein weiterer Kritikpunkt ist die Feststellung und vor allen Dingen die Prüfung der Sittenwidrigkeit; ich beziehe mich hier auf § 3 Abs. 2 des Gesetzentwurfs. Eine solche Sittenwidrigkeitsprüfung ist vor dem Hintergrund ihres relativ kleinen Anwendungsbereichs und vor allen Dingen in Ansehung der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt überflüssig. Der Anwendungsbereich ist auf Leistungen, die vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz umfasst sind, beschränkt. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu:

„Der Anwendungsbereich wird durch die dynamische Bezugnahme auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz konkretisiert.“

Dementsprechend dürfte sich die Regelung auf die Fälle beschränken, in denen zwar eine Leistung aus einer der Branchen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gegeben ist, aber kein Mindestlohntarifvertrag gilt. Der Anwendungsbereich wäre also entsprechend klein.

Problematisch ist in diesem Zusammenhang aber auch, dass die Regelung viele Fragen offen lässt und damit einen weiten Spielraum ermöglicht. Die Sittenwidrigkeit soll zwar anhand des § 138 BGB überprüft werden, der Grundsatz der Sittenwidrigkeit ist jedoch im BGB nicht näher ausgestaltet, sondern maßgeblich von der Rechtsprechung geprägt. In welcher Form die Überprüfung geschehen soll, geht aus der Regelung nicht hervor. Schließlich spricht die gefestigte Rechtsprechung zur Frage der Sittenwidrigkeit von Löhnen - ich habe in der schriftlichen Stellungnahme auf das BAG-Urteil vom 22. April 2009 hingewiesen - gegen eine solche zusätzliche Regelung, denn sittenwidrige Löhne sind bereits nach geltendem Recht verboten. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass ein Lohn in der Regel sittenwidrig ist, wenn er weniger als zwei Dritteln des für die Arbeitsleistung üblichen Entgelts entspricht.

Im Übrigen begegnet die Regelung nicht unerheblichen europarechtlichen Bedenken. Legt man die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Sittenwidrigkeit von Löhnen zugrunde, müsste das zu prüfende Arbeitsentgelt am örtlichen Tarifniveau gemessen werden. Nach Ansicht der BAG ist eine Arbeitsvergütung sittenwidrig, wenn sie nicht einmal zwei Dritteln eines in der betreffenden Branche und in der Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns entspricht. Wollte man diesen regionalen Tariflohn zum Maßstab für die Vergabe eines öffentlichen Auftrags machen - wozu die Regelung des § 3 Abs. 3 Tariftreuegesetz allerdings nicht ermächtigt -, wäre man wieder in dem Bereich, den der EuGH in seinem sogenannten Ruffert-Urteil - später durch das Luxemburg-Urteil bestätigt - für europarechtswidrig erklärt hat.

Wir empfehlen, den Gesetzentwurf in der vorgelegten Form und vor dem Hintergrund der genannten Punkte abzulehnen. Er hat nicht nur deklaratorischen Charakter, sondern geht im Hinblick auf die vergaberechtlichen Sanktionsmöglichkeiten bei einem Verstoß gegen die Tariftreueverpflichtung über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz hinaus.

Auch die Sittenwidrigkeitsprüfung ist fragwürdig. Zwar dürfte deren Anwendungsbereich nach dem Wortlaut auf den Bereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes beschränkt und daher eher gering sein, jedoch hat Herr Harms bei seiner Einlassung in der Plenarsitzung vom 19. November 2009 ein anderes Verständnis gezeigt, sich nämlich dahingehend geäußert, dass die Regelung für alle Bereiche gedacht sei, die nicht vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfasst wurden bzw. werden; ich verweise auf Seite 179 des Plenarprotokolls. Dies deckt sich nicht mit dem Wortlaut des Gesetzentwurfs.

Schwerwiegender ist, dass die Regelung im Hinblick auf das Ruffert-Urteil und das später zum Tragen kommende Luxemburg-Urteil zweifelhaft ist. Insofern gehen wir bei dem vorgelegten Gesetzentwurf von erheblichem Nachbesserungsbedarf aus.

Auf die Nachfrage von Abg. Thoro, ob die UVNord eine Regelung wie das Tariftreuegesetz für Schleswig-Holstein für notwendig erachte, merkt Herr Fröhlich an, dass er den Gesetzentwurf für überflüssig halte, weil das mit einem solchen Gesetz Beabsichtigte bereits geregelt sei. Auch seien die Sanktionsmöglichkeiten, die beispielsweise Zollbehörden hätten, bereits durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorgegeben und entsprechend wirksam. Das Gesetz habe deklaratorischen Charakter und biete nicht viel mehr, als das Arbeitnehmer-Entsendegesetz an Möglichkeiten enthalte. Positiv zu sehen sei, hebt Herr Fröhlich hervor, dass der Gesetzentwurf des SSW ein klares Bekenntnis des Parlaments zum Mittelstand enthalte.

Auf die Anmerkung von Abg. Dr. Tietze, dass der Industrieverband Textilservice in seiner Stellungnahme den Gesetzentwurf der Fraktion SSW ausdrücklich begrüße, erwidert Herr Fröhlich, dass inhaltlich Einigkeit bestehe, man sich jedoch rechtsdogmatisch uneinig sei, da das Land teilweise nicht über die notwendige Normsetzungsbefugnis bezüglich der mit dem Gesetzentwurf der Fraktion des SSW verfolgten Ziele verfüge. Der Bund habe mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz eine relativ vernünftige abschließende Regelung auf den Weg gebracht, die dem Landesgesetzgeber kaum Spielräume biete. In der Wirtschaft gebe es differenzierte Auffassungen dazu. Alle Bundesländer, die Tariftreuegesetze auf den Weg gebracht haben, hätten sie nach dem Ruffert- bzw. Luxemburg-Urteil entsprechend überarbeitet. Es sei vor einer Überfrachtung zu warnen. Die Sicherung von Tariftreue, Mindestarbeitsbedingun-

gen oder sozialen Standards sei nicht Aufgabe des Vergaberechts, sondern eine Frage der Festlegung der Tariflöhne durch die Tarifvertragsparteien.

Herr Fröhlich resümiert, der Gesetzentwurf müsse überarbeitet werden bzw. sei womöglich überflüssig, da das Arbeitnehmer-Entsendegesetz praktikable Regelungen enthalte.

Abg. Harms gibt zu bedenken, dass unter anderem Ziel gewesen sei, im Gesetzentwurf umfangreichere als im Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorhandene Sanktionen zu verankern. In der Diskussion seien mehrere Wege aufgezeigt worden, wie man das bereits Geregelte erweitern könne. Bezüglich des Mindestlohns sei denkbar, dass das Land Schleswig-Holstein - wie auch Bremen und Berlin - einen Mindestlohn von 7,50 Euro für alle Branchen außerhalb des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Mindestarbeitsbedingengesetzes festlege.

Herr Fröhlich vertritt den Standpunkt, dass es nach Auffassung der UVNord auf Länderebene keine Normsetzungskompetenz in diesem Bereich gebe und dies einen erheblichen Widerspruch zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz bilde, und fügt abschließend hinzu, dass den Fraktionen freistehe, für Nachbesserung auf Bundesebene zu sorgen.

Der Vorsitzende, Abg. Schröder, schließt die Anhörung mit einem Dank an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der Wissenschaftliche Dienst wird nach kurzer Aussprache gebeten, noch einmal - über die den Fraktionen bereits vorliegende Stellungnahme zum SSW-Gesetzentwurf hinaus - zu den Fragen der Kompetenz des Landesgesetzgebers auf Festlegung eines Mindestlohns sowie zu Sanktionsmöglichkeiten im Tariftreuegesetz Stellung zu nehmen. Die Ausschüsse werden ihre Beratungen über den Gesetzentwurf zu gegebener Zeit fortsetzen.

Der Vorsitzende des Wirtschaftsausschusses, Abg. Schröder, schließt die gemeinsame Sitzung mit dem Innen- und Rechtsausschuss um 12:10 Uhr.

gez. Bernd Schröder

Vorsitzender

gez. Manfred Neil

Geschäfts- und Protokollführer