

**Stellungnahme des DGB Nord zum Entwurf eines Gesetzes zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Tariftrueugesetz)  
Drucksache 15/2094  
(modifizierte Fassung zur Stellungnahme des DGB Bezirk Nord vom 05.09.2002)**

Der DGB Bezirk Nord nimmt zum vorliegenden Entwurf des Tariftrueugesetzes wie folgt Stellung:

Der DGB Bezirk Nord begrüßt ausdrücklich den von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und SSW eingebrachten Gesetzesentwurf.

In der Bundesrepublik liegt das Auftragsvolumen durch öffentliche Auftragsvergabe beim Bund, den Ländern und Gemeinden bei rund 400 Mrd. DM. Europaweit werden durch die öffentliche Hand in den 15 Mitgliedsstaaten etwa 1,4 Billionen DM für öffentliche Aufträge ausgelöst. Dieses öffentliche Auftragsvolumen darf nicht nur am Preis gemessen werden. Die Messlatte muss auch an der Qualität der Leistungen orientiert sein. Öffentliche Auftragsvergabe ist ein Instrument zur Gestaltung wirtschaftspolitischer Spielräume des Staates. Wesentliches Ordnungs- und Organisationsprinzip einer sozialen Marktwirtschaft ist ein funktionierender Wettbewerb.

Dieser ist Voraussetzung für die Verbesserung der wirtschaftlichen Leistung. Deshalb muss der Staat diesen Spielraum nutzen.

Der DGB und die Gewerkschaften erwarten, dass bei der öffentlichen Auftragsvergabe nicht die Unternehmen bevorzugt werden, die nur deshalb das billigste Angebot abgeben können, weil sie Tarifverträge nicht einhalten. Eine so orientierte Vergabepaxis würde tarifgebundene Unternehmen vom Auftrag deshalb ausschließen und diskriminieren, weil ihre Kalkulationsgrundlage auf Tarifverträgen basiert. Das Grundgesetz und das Tarifvertragsgesetz schreiben die Kompetenz zur Aushandlung von Tarifverträge bewusst den Arbeitgebern und Gewerkschaften zu. Tarifverträge regeln die Mindestbedingungen der Entgelt- und Arbeitsbedingungen in einer Branche und sind damit innerhalb der Branche ein Instrument zur Chancengleichheit der Betriebe.

Das Instrument der Tariftrueuerklärung ist deshalb dringend erforderlich sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene. Insbesondere auch im Hinblick auf die Osterweiterung der EU. Aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften liegt es im ureigensten Interesse der Betriebe, dass Wettbewerbsverzerrung durch Unterlaufen von Tarifverträgen ausgeschlossen wird. Gerade bei rückläufiger Wirtschaftsentwicklung kann durch Tariftrueue das Abgeben von Unterbietungsangeboten ausgeschlossen werden. Das Ende der Unterbietungskonkurrenz ist häufig das Aus für den Betrieb und damit auch für die Beschäftigten.

Die positive Stellungnahme der Vertreter von Bauwirtschaft, Verkehrs- und Versorgungsverbänden belegt, dass sich auch die Arbeitgeberorganisationen aus ordnungspolitischen Erwägungen für ein Tariftrueugesetz einsetzen.

Darüber hinaus schützt ein Tariftreuegesetz auf Landesebene die sozialen Sicherungssysteme am Ort der Auftragserfüllung, soweit ausländische Arbeitnehmer hier tätig werden. Es verhindert, dass bestimmte, ganz überwiegend ausländische Unternehmer wegen der am Unternehmenssitz besonders niedrigen Arbeitsentgelte spezielle Dumpingangebote in öffentlichen Ausschreibungsverfahren machen können.

Trotz der grundsätzlichen Zustimmung zum vorliegenden Entwurf halten wir allerdings eine Nachbesserung in folgenden Punkten für erforderlich:

zu § 2 Abs. 1

Dieser sollte wie folgt ergänzt werden: Für die Kreise und Kommunen und die unter deren Aufsicht stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können die Vorschriften dieses Gesetzes angewendet werden.

zu § 2 Ziffer 2

Eine Festlegung der Bagatellegrenze (Schwellenwert) muss von 20.000 Euro auf 10.000 Euro herabgesetzt werden. Dadurch würde die Wirksamkeit des Gesetzes erhöht und in der Regel lokal und regional tätige kleinere und mittlere Handwerksbetriebe besser unterstützt.

zu § 3

Mit der Verpflichtung auf die geltenden Entgelttarife nimmt der Gesetzentwurf in § 3 Bezug auf die Arbeitsmarktverhältnisse am Ort der Auftragsausführung.

Das Tatbestandsmerkmal geltende Entgelttarife wird indessen dann problematisch, wenn es für dieselben Tätigkeiten mehrere (regelmäßig von unterschiedlichen Verbänden abgeschlossene) Tarife geben sollte. Ein wie im Entwurf vorgesehenes Ermessens-Auswahlrecht des Auftraggebers erscheint indessen nicht sachgerecht und deshalb auch nicht akzeptabel. Notwendig ist eine Formulierung welche sicherstellt, dass einer Ausschreibung ausschließlich derjenige zu Grunde gelegt wird, der am besten die definierten Ziele des Gesetzes erreicht. Wenn es darum geht, Dumpinglöhne zu verhindern, dann muss unter den Entgelttarifen derjenige angewandt werden, dem die meisten einschlägigen Arbeitsverhältnisse unterfallen. Optimal i. S. d. Tariftreuegesetzes ist deshalb der Tarifvertrag, dem die meisten Arbeitnehmer kraft Tarifbindung (§ 2 TVG) unterfallen. Dies ist der „repräsentativste“ Tarifvertrag.

Wir schlagen deshalb vor, § 3 im Abs. 2 folgendermaßen zu ändern:

„Sind am Ort der Leistungsausführung mehrere Tarifverträge für dieselbe Leistung einschlägig, hat der öffentliche Auftraggeber den Tarifvertrag zugrunde zu legen, der für die meisten Arbeitnehmer Anwendung findet (repräsentativer Tarifvertrag).“

In § 3 sollte auch eine Ergänzung „Firmentarifverträge bleiben außer Betracht“ in Absatz 1 vorgenommen werden. Firmentarifverträge stellen immer auf die spezifische Lage des jeweiligen Unternehmens/Arbeitgebers ab und sind deshalb prinzipiell nicht auf dritte Arbeitgeber übertragbar. Im vorliegenden Gesetzentwurf geht es jedoch um den Schutz allgemeiner arbeitsmarktlicher Strukturen am Ort der Auftragserfüllung.

Die ordnungspolitische Absicht, Wettbewerb nicht durch den massiven Einsatz von Niedriglohnkräften zu verzerren und dadurch entstehende Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme zu vermeiden, kann deshalb nur durch einschlägige repräsentative Flächentarifverträge erreicht werden.

Außerdem sollte ergänzt werden, dass die Tarifentgelte auch zu dem tarifvertraglich vereinbarten Zeitpunkt zu zahlen sind: „... einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife **zum tarifvertraglich vorgesehenen Zeitpunkt** zu zahlen...“

Darüber hinaus sollte eine Verpflichtung aufgenommen werden, dass Leistungen an Nachunternehmer nur dann weitergegeben werden dürfen, wenn sie den Bestimmungen des Gesetzes entsprechen.

#### zu § 6

Es fehlt die Einbeziehung der zuständigen in- oder ausländischen Finanzbehörden, der zuständigen in- oder ausländischen Sozialversicherungsträger, der Bundesanstalt für Arbeit sowie insbesondere der zuständigen Sozialkassen des Baugewerbes.

Der Vollständigkeit halber dürfen wir darauf hinweisen, dass eine Befristung auf 5 Jahre aus unserer Sicht entbehrlich ist, da das Gesetz bei Wiederherstellung geordneter Ver- gabebedingungen jederzeit wieder aufgehoben werden könnte.

#### zu §7 Abs. 3

Wir schlagen vor, im Text nach:

Verstößt ein Unternehmen „ *oder ein beteiligtes Nachunternehmen* „ nachweislich..... einzufügen.

#### zu § 9

Eine Befristung des Gesetzes auf 5 Jahre ist aus unserer Sicht entbehrlich.

Aus unserer Sicht sind die Punkte Schwellenwert, Nachunternehmer und Nachweise im vom Niedersächsischen Landtag am 28. August 2002 beschlossenen Landesvergabegesetz beispielhaft geregelt.

Wir würden es sehr begrüßen, wenn Sie unsere Positionen im weiteren Gesetzgebungsverfahren berücksichtigen würden. Der DGB Bezirk Nord ist der Auffassung, dass in Schleswig-Holstein ein Tariftreuegesetz auf dem schnellstmöglichen Weg verabschiedet werden muss. Eine weitere mündliche Anhörung ist aus unserer Sicht nicht erforderlich, da bereits am 05. September 2001 eine mündliche Anhörung zu einem Landesvergabegesetz stattgefunden hat.

Als DGB halten wir aus praktischen Erwägungen eine ausschließlich schriftliche Anhörung für opportun.  
Falls dennoch eine mündliche Anhörung durchgeführt wird werden wir selbstverständlich an dieser teilnehmen.

Hamburg, den 24.10.2002