



IHK Schleswig-Holstein - 24100 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Der Vorsitzende
Postfach 71 21
24171 Kiel

per Mail

Ihre Zeichen/Nachricht vom

Ihr Ansprechpartner
Rainer Bock
E-Mail
bock@kiel.ihk.de
Telefon
(04 31) 51 94-2 17
Fax
(04 31) 51 94-5 18
Unser Zeichen
b-se

25.08.2006

Änderung des Tariftreuegesetzes SH

Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 16/1142

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir. Im Folgenden begründen wir unsere eher kritische und zweifelnde Haltung gegenüber dem Gesetzentwurf.

1. zur verfassungsrechtlichen Ausgangslage

Allen derzeit verfügbaren Informationen zufolge wird das Bundesverfassungsgericht im Herbst über die Vorlage des BGH zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit des Berliner Tariftreuegesetzes entscheiden. Uns ist nicht ersichtlich, warum der Landesgesetzgeber ein Vierteljahr vor dieser vom Ergebnis her durchaus offenen Entscheidung eine Änderung des Gesetzes in Betracht zieht, statt abzuwarten. Dieses Abwarten hielten wir schon deshalb für sinnvoll, weil nicht nur eine Entscheidung mit dem Tenor "verfassungsgemäß" oder "verfassungswidrig", sondern auch eine Entscheidung ergehen könnte, die einen unter Umständen sehr engen Rechtsrahmen absteckt, auf den das schleswig-holsteinische Landesrecht anzupassen wäre. So hielten wir es durchaus für möglich, dass das Bundesverfassungsgericht zwar die Tariftreue als solche, nicht aber die Änderung des § 3 (Geltung des "repräsentativen Tarifvertrages") sanktioniert. Wir plädieren deshalb dringend dafür, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts abzuwarten.

2. Allgemeine Bedenken zu Tariftreuregeln

Dem Gesetzentwurf haftet mit der Erweiterung auf den ÖPNV etwas Tagesaktuelles und damit etwas Zufälliges an. Es liegt auf der Hand und drängt sich geradezu auf, dass der

Landesgesetzgeber auch in Zukunft fortlaufend neue zwingende Handlungsbedarfe identifiziert, die dem Tariftreuegesetz unterstellt werden sollten.

Das beunruhigt uns zusätzlich, weil der Anwendungsschritt aus dem Vergaberecht heraus auf andere Felder, z. B. in den Anwendungsbereich des ÖPP-Gesetzes hinein nahe liegt: nicht nur in der Eigenschaft als öffentlicher Auftraggeber, sondern überall dort, wo die öffentliche Hand gemeinsam mit der privaten Wirtschaft Daseinsvorsorge betreibt, droht latent eine Tariftreue-Regelung.

Vor diesem Hintergrund halten wir es für sinnvoll, die Diskussion um eine Änderung oder Fortschreibung des schleswig-holsteinischen Tariftreuegesetzes auszusetzen, bis beginnend im Herbst die angekündigte bundespolitische Debatte um die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen abgeschlossen ist, statt – wie auch der Bundesgesetzgeber mit der Ergänzung des Entsendegesetzes um die Gebäudereiniger – fortwährend punktuell anzusetzen.

Wir wollen unsere unveränderten Zweifel an der Wirksamkeit und einer gesamtwirtschaftlich positiven Wirkung von Tariftreueregelungen an dieser Stelle nicht verhehlen; da es aber nur um eine Einzelerweiterung geht, bedarf das derzeit keiner Vertiefung.

3. zwingende Anwendbarkeit Tariftreueregelung oder Option

Nach dem Wortlaut des Gesetzentwurfs in § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 gehen wir davon aus, dass die Gemeinden, soweit sie Aufgabenträger des ÖPNV sind und solche Aufträge vergeben, zwingend dem gesetzlichen Tariftreuegebot unterfallen. Die Auffassung unter anderem des wissenschaftlichen Dienstes des Landtages, es handele sich insoweit lediglich um eine Option für die Gemeinden nach § 2 Abs. 1 Satz 3, halten wir nach dem derzeitigen Wortlaut des Gesetzes und des ergänzenden Gesetzentwurfs nicht für ableitbar. Insoweit kommt auch der möglicherweise anders lautende ursprüngliche Wille des Gesetzgebers nicht in Betracht, da er im Wortlaut des Gesetzes keinen Ausdruck gefunden hat und nach der derzeitigen Entwurfsfassung auch nicht finden wird. Soll also den Gemeinden als den ganz wesentlichen Aufgabenträgern eine Option eröffnet werden, bedarf es einer Klarstellung im Wortlaut. In der derzeitigen Entwurfsfassung gehen wir davon aus, dass das Konnexitätsprinzip der Landesverfassung mit der Ausgleichspflicht für Mehraufwendungen bei der Schülerbeförderung gilt und damit für den ganz überwiegenden Teil der ÖPNV-Leistungen der Kommunen

4. zur praktischen Relevanz von Tariftreueregelungen

Wir stimmen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr überein, dass die Wirksamkeit von Tariftreueregelungen kaum zu messen, die Nachprüfung ihrer Anwendung schwierig und kostenaufwendig, bürokratisch und insbesondere in Sanktionen aus der konkreten Situation heraus (laufendes Bauprojekt, laufender ÖPNV) schwer umzusetzen ist. Aus diesem Grunde haben verschiedene Bundesländer von Tariftreueregelungen abgesehen wie etwa das Land Hessen, Sachsen-Anhalt hat sie bereits wieder aufgehoben, Nordrhein-Westfalen debattiert derzeit die Aufhebung des dortigen Tariftreuegesetzes. Die Tatsache, dass mit dem Tariftreuegesetz Schleswig-Holstein in der bisherigen Fassung in einem ansonsten vergaberechtlich hoch streitigen Umfeld so gut wie keine Auseinandersetzungen bekannt geworden sind, spricht nicht für eine besondere praktische Bedeutung (entsprechendes gilt für die vergaberechtlich geforderten Frauenförderpläne nach dem GMSH-Gesetz und der Landesbeschaffungsordnung). Auch aus diesem Grunde stehen wir einer Ergänzung oder Fortschreibung des Tariftreuegesetzes zweifelnd gegenüber.

5. zugrunde zu legender repräsentativer Tarifvertrag

Nach § 3 Satz 2 soll bei Geltung mehrerer Tarifverträge am Ort der Leistungserbringung der Tarifvertrag zugrunde gelegt werden, der für die meisten Arbeitnehmer Anwendung findet.

Eine solche Regelung lehnen wir ab. Sie beeinflusst zum einen die Stellung der verschiedenen Tarifvertragsparteien zueinander, indem der Staat eine Auswahl zwischen verschiedenen Tarifverträgen trifft. Dies hat das OLG Düsseldorf in der bekannten Entscheidung vom 06.12.2004 auch im verfassungsrechtlichen Kontext zum nordrhein-westfälischen und niedersächsischen Tariftreuegesetz sehr kritisch umrissen.

Eine solche Regelung führt zudem zu merkwürdigen Ergebnissen.

Zum einen ist - anders als etwa beim Bau - der Ort der Leistungserbringung im ÖPNV schwierig zu bestimmen. Zum anderen wäre der repräsentative Tarifvertrag in seiner Repräsentativität bloße Fiktion: wir haben in Schleswig-Holstein und Randbereichen rund 30 bis 40 Tarifverträge, darunter eine erhebliche Zahl von Haustarifverträgen. Das verschärft nicht nur das Problem, welche Tarifverträge alle in die Auswahl zum Ort der Leistungserbringung einzubeziehen sind; das führt auch dazu, dass ein Tarifvertrag unter Umständen schon dann als repräsentativ gilt, wenn er zwar relativ auf die meisten Arbeitnehmer, absolut aber nur auf einen Bruchteil aller betroffenen Arbeitnehmer Anwendung findet.

Schließlich kann nach einer solchen gesetzlichen Regelung ein einzelner Haustarifvertrag maßgeblich sein, der - gerade im ÖPNV-Verkehrsgewerbe mit seinen gelegentlich immer noch deutlichen Verbindungen zum traditionellen öffentlichen Dienst - erhebliche Abweichungen zu anderen, stärker marktorientierten Tarifverträgen hat. Aus dieser Konstellation heraus kann das dazu führen, dass ein bereits tarifgebundenes Unternehmen einen zweiten Tarif einführen muss, weil das Tariftreuegesetz den eigenen Tarifvertrag als nicht repräsentativ diskreditiert. Wir halten es für zwingend, den zumindest faktischen Eingriff in die Tarifautonomie auf ein Mindestmaß zu beschränken, um die Preiskartellisierung im Lohnbereich nicht soweit zu treiben, dass dort jeder Wettbewerb von vornherein ausgeschaltet ist. Denn letztlich bezahlen das nicht die öffentlichen Auftraggeber, sondern die Steuerzahler: Unternehmen gleichermaßen wie Bürgerinnen und Bürger.

Mit freundlichen Grüßen

IHK Schleswig-Holstein

gez.

Rainer Bock
Justiziar