

**Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 16/2298**

Gebäudemanagement Schleswig-Holstein A.ö.R.  
GMSH

Henrik Harms  
Geschäftsführer

An den  
Finanzausschuss  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

**Bericht zur Berücksichtigung von Tariftreue und Mindestlohn bei der GMSH**  
72. Sitzung des Finanzausschusses am 30.08.2007, TOP 3c.

## Finanzausschuss am 30. August 2007

### TOP 2c: Berücksichtigung von Tariftreue und Mindestlohn

Sinn und Zweck der Regelung zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen ist der Schutz der einheimischen Bauwirtschaft, da die Lohn- und Gehaltstarife in Schleswig-Holstein höher liegen als in den fünf neuen Bundesländern.

Im Verhältnis zum Ecklohn West liegt zum Beispiel der Ecklohn Ost bei ca. 89 %.

Die Bauunternehmen aus den fünf neuen Bundesländern verfügen also über einen Wettbewerbsvorteil, da sie ihre Angebote im Vergleich zu den Unternehmen aus den alten Bundesländern mit niedrigeren Tariflöhnen kalkulieren können.

Diesen Wettbewerbsvorteil möchte das Tariftreuegesetz ausgleichen, indem öffentliche Bauaufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmern **den am Ort der Leistungserbringung geltenden Tariflohn zu zahlen**.

#### Vergaberechtliche Orientierung:

Gem. Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen werden Aufträge an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmen vergeben. Andere oder weitergehende Anforderungen dürfen an Auftragnehmer nur gestellt werden, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgegeben ist. Das **Tariftreuegesetz enthält eine solche weitergehende Anforderung**, denn es verlangt vom Unternehmer sich schriftlich zu verpflichten, seinen Arbeitnehmer die am Ort der Leistungserbringung geltenden Lohn- und Gehaltstarife zu zahlen. Diese Anforderung betrifft also weder die Eignung des Unternehmens noch dient sie der Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots. Diese weitergehenden Anforderungen werden also auch als vergabefremde Aspekte bezeichnet. Sie stehen mit dem eigentlichen Ziel der staatlichen Beschaffung, der möglichst sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung, in keinem Zusammenhang.

#### Anwendungsbereich:

Soweit die GMSH Bauaufgaben für den Landesbereich, d. h. das Land Schleswig-Holstein, UK S-H oder LVSH durchführt, beachtet die GMSH die Regelungen des Tariftreuegesetzes.

Führt die GMSH die Bauaufgaben für den Bund durch, sind die Regelungen des Tariftreuegesetzes nicht zu beachten. Hier sind vielmehr die Vergabeunterlagen gem. Vergabehandbuch zu berücksichtigen. Dort sind ebenfalls Tariftreueerklärungen vorhanden.

#### Tariftreueerklärung:

Die GMSH verlangt, dass der Unternehmer, der einen öffentlichen Auftrag erhalten möchte, eine Erklärung abgibt, mit der er sich verpflichtet, die am Ort der Leistungserbringung geltenden Tarife zu zahlen. Diese Erklärung fügt die GMSH den Vergabeunterlagen bei. Die Bieter wiederum haben diese Erklärung mit ihrem Angebot an den Auftraggeber zurückzugeben.

Die Tariftreueerklärung gem. Vergabehandbuch verlangt im wesentlichen Unterschied zum Tariftreuegesetz, dass der Unternehmer sich verpflichtet, die tarifgebundenen Beschäftigten nicht unter den für sein Unternehmen geltenden Lohntarifen zu entlohnen.

Im Gegensatz zur Erklärung des Tariftreuegesetzes, dass die am Ort der Leistungserbringung geltenden Tarife zugrunde legt, geht also die Tariftreuerklärung des Vergabehandbuches von dem für das Unternehmen geltenden Tariflohn aus. Dafür kommt es allein auf den Sitz des Unternehmens an. Das bedeutet, dass sich ein Unternehmen aus den fünf neuen Bundesländern mit der Tariftreuerklärung des Vergabehandbuches bei einem Vergabeverfahren für den Bund lediglich verpflichtet, mit dem Tariflohn Ost zu kalkulieren, während sich dasselbe Unternehmen mit der Tariftreuerklärung des Tariftreuegesetzes bei einem Vergabeverfahren für den Landesbereich zu verpflichten hat, mit dem Tariflohn West zu kalkulieren. Darüber hinaus hat der Unternehmer den **nicht tarifgebundenen** Arbeitnehmern einen Lohn zu zahlen, der nicht unter den Mindestentgeltregelungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes liegen darf.

Das Arbeitnehmerentsendegesetz findet Anwendung für alle Baumaßnahmen, die die GMSH für ihre Auftraggeber durchführt. Das gilt unabhängig davon, ob sie für den Bundes- oder den Landesbereich durchgeführt werden. Die Prüfungsaufgaben sind wie beim Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz verteilt. Das bedeutet, dass sie von der Zollverwaltung wahrgenommen werden. Die Zollverwaltung wird von der GMSH und weiteren Behörden unterstützt.

Die GMSH hat das Betreten der Grundstücke und Geschäftsräume durch die Prüfungsbehörden zu dulden und an den Prüfungen mitzuwirken. Insbesondere hat sie die für die Prüfung erheblichen Auskünfte zu erteilen und die genannten Unterlagen vorzulegen.

Seit dem 01.07.2007 ist auch das Gebäudereinigungshandwerk in den Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes aufgenommen. Demnach muss also ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, die im räumlichen Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrages beschäftigt sind, mindestens die in diesem Tarifvertrag vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren.

Also gilt nicht nur in den Baubereichen, sondern auch im Reinigungshandwerksbereich das derjenige ordnungswidrig handelt, der betroffene Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser gegen die Bestimmungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes verstößt.

Wie bereits ausgeführt, obliegen der GMSH hier zwar keine originären Überwachungspflichten; diese obliegen der Zollverwaltung. Allerdings muss die GMSH diese Aspekte des Arbeitnehmerentsendegesetzes beachten und soll gem. § 6 Arbeitnehmerentsendegesetz Bewerber und Bieter, die aufgrund dieses Gesetzes mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 € belegt worden sind, von Vergabeverfahren für eine angemessene Zeit ausschließen. Durch eine Anfrage beim Gewerbezentralregister kontrolliert die GMSH regelmäßig diesen Aspekt.