



Gesetzentwurf

der Fraktion des SSW

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

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Gesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Tariftreuegesetz) vom 7. März 2003 (GVOBl. S. 136), zuletzt geändert am 10. Dezember 2007 (GVOBl. S. 484), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 1

Ziel des Gesetzes

Das Gesetz wirkt Wettbewerbsverzerrungen entgegen, die bei der Erbringung von Bauleistungen und anderen Dienstleistungen, die das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 26. Februar 1996 (BGBl. I S. 227), zuletzt geändert am 21. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3140), in der jeweils geltenden Fassung erfasst, durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„Dieses Gesetz gilt für die Behörden des Landes und die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften ohne Gebietshoheit, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und sonstige Aufgabenträger, soweit sie öffentliche Aufträge im Bereich der von § 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfassten Branchen vergeben.“

b) Absatz 3 wird gestrichen.

c) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3.

d) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Für die Schätzung gilt § 3 Vergabeverordnung vom 11. Februar 2003 (BGBl. I S. 169), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. September 2009 (BGBl. I S. 3110).“

3. § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3

Tariftreuepflicht

(1) Öffentliche Aufträge im Anwendungsbereich des § 2 dürfen nur an solche Unternehmen vergeben werden, die sich schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmern bei der Ausführung dieser Leistungen ein Entgelt zu zahlen, das in Höhe und Modalitäten mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entspricht, an den das Unternehmen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gebunden ist, und dies auch von ihren Nachunternehmern zu verlangen.

Satz 1 gilt entsprechend für andere gesetzliche Bestimmungen über Mindestentgelte.

(2) Sollte kein Entgelt gemäß Absatz 1 vorliegen, ist das Entgelt hinsichtlich der Sittenwidrigkeit nach § 138 Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 10. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2399) zu überprüfen.“

4. § 9 wird gestrichen.

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung:

Mit dem so genannten „Rüffert-Urteil“ vom 03. April 2008 hat der Europäische Gerichtshof bestimmte einschränkende Kriterien genannt, nach denen tarifliche Vorgaben bei Ausschreibungen verlangt werden können. Dies hat zur Folge, dass das Schleswig-Holsteinische Tariftreuegesetz entsprechend angepasst werden muss. Im „Rüffert-Urteil“ wird festgestellt, dass für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge bei Ausschreibungsverfahren zugrunde gelegt werden können. Weiter stellt das „Rüffert-Urteil“ die Rechtmäßigkeit von unterschiedlicher Behandlung von öffentlichen und privaten Vergaben in Frage. Beides soll durch die Gesetzesänderung entsprechend der Rechtsprechung nach den „Rüffert-Urteil“ angepasst werden.

Zu den Neuregelungen im Einzelnen:

Artikel 1

Nr. 1

Nennung des Gesetzeszwecks.

Nr. 2

Zu a)

Der Anwendungsbereich wird durch dynamische Bezugnahme auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz konkretisiert, um einen Gleichlauf der gesetzlichen Verpflichtungen im Bereich der öffentlichen und privaten Auftragsvergabe für ausländische Unternehmen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsenden, zu erreichen und damit den vom EuGH aufgestellten Anforderungen zu genügen.

Zu b)

Die Streichung erfolgt, da der straßengebundene öffentliche Personennahverkehr bislang nicht als Branche von § 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfasst wird.

Zu c) und d)
Redaktionelle Änderungen.

Nr. 3

Es wird festgelegt, dass in Schleswig-Holstein bundesweit geltende und für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge anzuwenden sind. Damit wird die für ausländische Unternehmen bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohnehin nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bestehende Verpflichtung wiederholt. Die Überleitung dieser Verpflichtung auf die Ebene des Vergaberechts ermöglicht die Verknüpfung mit den nach § 7 TTG bestehenden Sanktionsmöglichkeiten bei Verstoß gegen die Tarifbindung.

Sollte kein bundesweiter allgemeinverbindlicher Tarifvertrag vorhanden sein, sind die Lohn- und Gehaltstarife hinsichtlich der Sittenwidrigkeit zu überprüfen. Für die Sittenwidrigkeit von Löhnen gelten dann die Bestimmungen gemäß BGB.

Nr. 4

Die beschränkte Geltungsdauer entfällt.

Artikel 2

Regelung des In-Kraft-Tretens.

Lars Harms
und Fraktion