

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
- Wirtschaftsausschuss -
Herrn Bernd Schröder
Vorsitzender**

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/2276**

Flensburg, 07.04.2011

**Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft FRAU & BERUF zum
Gesetzentwurf der Fraktion der SPD zur Sicherung von Tariftreue,
Sozialstandards und Wettbewerb bei öffentlicher Auftragsvergabe
(Vergabe -und Tariftreuegesetz)
Drucksache 17/889**

Sprecherinnen:

Katharina Petersen
FRAU & BERUF Flensburg
Rote Str. 1
24937 Flensburg

Tel.: 0461 / 296 26
Fax: 0461 / 134 40
E-Mail: frau-beruf-fl@foni.net

Silke Kruse
FRAU & BERUF Neumünster
Plöner Str. 2
24534 Neumünster

Tel.: 04321 / 942 - 3016
Fax: 04321 / 942 - 2085
E-Mail: fub@neumuenster.de

Chris Mull
FRAU & BERUF Lübeck
Fleischhauer Str. 37
23552 Lübeck

Tel.: 0451 / 707 97 93
Fax: 0451 / 707 99 67
E-Mail: luebeck@frauennetzwerk-sh.de

Anke Cornelius-Heide
FRAU & BERUF Dithmarschen
Marschstr. 30a
25704 Meldorf

Tel.: 04832/ 996 - 175
Fax: 04832 / 996 - 179
E-Mail: frau-und-beruf@cat-meldorf.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

gern nutzen wir Ihr Angebot, zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD
Stellung zu nehmen.

Die Beratungsstellen FRAU & BERUF sind ein Projekt aus dem
Zukunftsprogramm Arbeit des Landes Schleswig-Holstein. Ziel ist es, im
Rahmen von vier Kernaufgaben die Chancengerechtigkeit für Frauen auf
dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund erfolgt auch unsere
Stellungnahme.

Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen zu fördern, gehört zu den
wichtigsten Zielen der Beratungsstellen FRAU & BERUF in Schleswig-
Holstein. Frauen sind wesentlich stärker im Niedriglohnbereich tätig und
haben über ungesicherte Beschäftigungsformen wie 400,- € Jobs und
Teilzeitarbeit häufig kein Existenz sicherndes Einkommen. Diese Existenz
sichernden Einkommen und die Einhaltung von Lohnstandards sind
jedoch wesentliche Faktoren für wirtschaftliche Unabhängigkeit der
Beschäftigten und tragen darüber hinaus zur Entlastung staatlicher
Sicherungssysteme bei. Gesetzliche Regelungen, die diese Thematik
tangieren, können zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen auf dem
Arbeitsmarkt beitragen.

Maßnahmen, die die bestehende Entgeltungleichheit zwischen den
Geschlechtern reduzieren, sind deshalb notwendig und sowohl von der
Bundesregierung (Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeitsstrategie 2008) als
auch vom EU Parlament gefordert.

Die Berücksichtigung der Zahlung von Mindestlöhnen bei der Vergabe
öffentlicher Aufträge gehört international zu den ältesten sozialen
Vergabekriterien.

Die Einführung der Tariftreuregelungen in Deutschland erfolgte vor dem
Hintergrund einer rückläufigen Tarifbindung als ordnungspolitisches

Instrument. Angesichts der hohen ökonomischen Bedeutung des öffentlichen Auftragswesens muss der Staat hier seine Marktmacht nutzen, um zur Stabilisierung des deutschen Tarifsystems beizutragen.

Die Vergabe öffentlicher Aufträge bildet ein wichtiges Instrument, um bestimmte wirtschaftspolitische Ziele, wie z.B. die Förderung von klein- und mittelständischen Unternehmen, die Förderung regionaler Wirtschaftsstrukturen und die Vermeidung von struktureller Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit durchzusetzen. In einem Flächenland wie Schleswig-Holstein mit strukturschwachen Regionen, einem bundesweit vergleichbar hohen Anteil von Geringqualifizierten mit erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko und einem hohen Abwanderungspotenzial von Fachkräften, ist es von großer Bedeutung, dass die Landesregierung alle Chancen zur Sicherung und Neuschaffung von Existenz sichernden Arbeitsplätzen ergreift.

Der Erhalt bzw. Ausbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist ein zentrales arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisches Ziel auf Landesebene.

Vollzeitbeschäftigung ist in den letzten Jahren in Schleswig-Holstein zurückgegangen, während gleichzeitig Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung zugenommen haben und diese betreffen – wie schon eingangs beschrieben - gerade in hoher Zahl Frauen in Schleswig-Holstein, deren Arbeitszeitvolumina in den letzten Jahren gleich geblieben ist, die Erwerbsquote aber trotzdem gestiegen ist. Durch geringfügige Beschäftigung kann kein ausreichendes Einkommen erzielt werden und die Beschäftigten sind oft auf zusätzliche staatliche Unterstützung angewiesen. Daher würden wir es begrüßen, wenn in den gesetzlichen Vorlagen zur Tariftreue die Beschäftigungsform – geringfügige Beschäftigungen (Minijob) – ausgeschlossen würde.

Tariftreueregelungen sind - solange es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt - ein wichtiges Instrument, um Existenz sichernde Löhne zu garantieren.

Die Konkretisierung in Bezug auf das Entsendegesetz (hier §10) will gleiche Bedingungen, wird damit der EU-Dienstleistungsfreiheit gerecht, erscheint in der Umsetzung jedoch nicht die nötige ordnungspolitische Durchsetzungskraft zu haben und greift insgesamt zu kurz. Beispielhaft verweisen wir auf die negativen Entwicklungen in der Weiterbildungsbranche. Die Vergabe ohne tarifliche Bindungen hat hier zu einem Verdrängungswettbewerb zu Lasten der regionalen Anbieter und zu einer rapiden Absenkung der Vergütung Löhne bei Lehrenden und Anleiter/innen geführt.

Lohnungleichheit ist nachteilig für Unternehmen in SH und Tariftreue wird von vielen Unternehmen positiv bewertet. Das bestätigen erste Evaluierungsergebnisse zu Tariftreueregelungen aus Hamburg und NRW. Die große Mehrzahl der befragten Unternehmen begrüßt die Regelungen zur Tariftreue und sieht sie als ein sinnvolles ordnungspolitisches Instrument zur Bekämpfung der so genannten Schmutzkonzurrenz an (Thorsten Schulten+ Michael Pawicki: Tariftreueregelungen in Deutschland – ein Überblick). 84% der Unternehmen in NRW und 97% der Unternehmen in Hamburg geben an, die Zielsetzungen zur Tariftreue grundsätzlich zu unterstützen. 90% sagen, dass es keinen Mehraufwand für ihr Unternehmen bedeutet und 79% sprechen von einem direkten Profit für das Unternehmen.

Sanktionen (hier §16) gegen Verstöße sind notwendige Verstärkungen. Nicht beurteilen können wir die Frage, wie und von wem diese Kontrolle durchgeführt werden kann. Die Erfahrungen aus Hamburg mit der Einrichtung einer zentralen Kontrollstelle, die unabhängig von der Vergabestelle ist, sollten berücksichtigt werden.

Das EU Recht erlaubt die Berücksichtigung sozialer Ziele bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ausdrücklich. Die EU Kommission (2001, S.8) hat dafür eigens eine Mitteilung formuliert, in der es heißt: *generell...dass jeder Auftraggeber bei der Definition der Ware oder Dienstleistung, die er erwerben möchte, diejenigen Waren, Dienstleistungen oder Bauarbeiten wählen (kann)...., die seinen sozial-politischen Anliegen entsprechen.*

Verhinderung/Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist eine sozialpolitisch bedeutsame Aufgabe eines Landes, dient dem Gemeinwohl und hat Verfassungsrang.

Laut aktuell gültiger Vergabe-Richtlinie der EU (Artikel 26) haben öffentliche Auftraggeber dezidiert die Möglichkeit, zusätzliche Bedingungen für die Ausführung des Auftrags vorzuschreiben.

Explizit erwähnt werden soziale und umweltpolitische Aspekte. Darüber hinaus stimmen wir grundsätzlich mit den Positionen des Deutschen Juristinnen Bundes (2008) überein, dass im Zuge der Vergabe auch das Prinzip des Gender Mainstreaming Anwendung finden muss.

Mit freundlichen Grüßen

Landesarbeitsgemeinschaft
FRAU & BERUF

Katharina Petersen