



Der Hauptgeschäftsführer

Einzelhandelsverband Nord e.V. – Postfach 1969 – 24018 Kiel

An den
Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Vorsitzender Herr Christopher Vogt
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

**Einzelhandelsverband
Nord e. V.**
Hamburg • Schleswig-Holstein
Mecklenburg-Vorpommern

Per Email: Wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

16.11.2012
Bö/HGF/-mas
15.11.12 Wirtschaftsausschuss
Gesetzentwurf TTG.docx

Entwurf eines Gesetzes über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG)

Gesetzentwurf der Abgeordneten des SSW und der Fraktionen von SPD und
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 18/187

Sehr geehrte Herr Vorsitzender Vogt,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

zunächst einmal herzlichen Dank dafür, dass wir die Gelegenheit erhalten, uns zu dem o. a. Gesetzentwurf zu äußern. Auch wenn die uns zur Verfügung gestellte Frist dafür ausgesprochen eng ausgestaltet ist, nutzen wir die Gelegenheit gern und äußern uns wie folgt:

Der Einzelhandelsverband Nord repräsentiert ca. 30.000 Einzelhandelsbetriebe in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern. Unsere Mitgliedsunternehmen erwirtschaften zusammen einen Umsatzanteil von 80 % der gesamten Einzelhandelsbranche in den drei Bundesländern. Unsere Aufgabe ist es, die wirtschaftlichen, beruflichen und sozialen Interessen des gesamten Einzelhandels im räumlichen Geltungsbereich wahrzunehmen und zu fördern. Dies geschieht u. a. durch die Wahrnehmung der sich aus der Tarifautonomie und –trägerschaft ergebenden Aufgaben. Wir sind seit unserer Gründung Tarifträgerverband und schließen in den drei Bundesländern die für die Branche geltenden Flächentarifverträge ab. Diese beinhalten neben der Entgeltausgestaltung auch viele andere tarifpolitische Themenbereiche wie Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Freistellung, Zuschläge, Sonderzahlungen, etc. ...), betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen oder auch Altersteilzeit.

Einzelhandelsverband Nord e.V.
Hopfenstraße 65
24103 Kiel
Telefon (04 31) 9 74 07-0
Telefax (04 31) 9 74 07-24
www.ehv-nord.de

Kieler Volksbank eG
BLZ 210 900 07
Kto. Nr. 90 004 507

Amtsgericht Kiel - VR 2162 KI
Präsident: Hans Jürgen Frick

Diese Vorbemerkung sei insofern gestattet, als dass wir darauf auch im Zusammenhang mit dem zu beurteilenden Gesetzentwurf noch einmal zurückkommen.

Bereits im Frühjahr 2011 haben wir uns zu ähnlichen Gesetzentwürfen kritisch geäußert. Auch der neuerliche Gesetzentwurf ist nicht geeignet, diese Kritik zu entkräften. Er stellt einen erheblichen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Diese steht unter dem grundgesetzlichen Schutz des Artikel 9 Abs. 3 GG. Danach besteht das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. In der Ausgestaltung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes ist hinlänglich klargestellt, dass das Begriffspaar Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen den Sachbereich kennzeichnet, den die Koalitionen „in eigener Verantwortung ohne staatliche Einflussnahme“ gestalten können (vergleiche Bundesverfassungsgericht 26.05.1970 E 28, 295, 304). Die Tarifvertragsparteien haben damit das Recht die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen frei von staatlichen Eingriffen über tarifvertragliche Regelungen auszugestalten. Eine gesetzliche Reglementierung, die zur Anwendung anderer tariflicher Regelungen zwingt oder Einzelbestimmungen aus bestehenden Branchentarifverträgen ohne Berücksichtigung des Gesamtarifwerks außer Kraft setzt bzw. zusätzliche Bedingungen formuliert, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. der Tarifvertragsparteien zueinander betreffen, greift damit in das grundgesetzlich geschützte Recht aus Artikel 9 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes ein.

Dies erfolgt mit dem vorliegenden Gesetzentwurf in mehrfacher Hinsicht.

Insbesondere die Festsetzung eines Mindestlohns nach § 4 Abs. 3 des Gesetzentwurfs beeinflusst die tarifgestalterischen Möglichkeiten der Sozialparteien in erheblichem Maße.

Nicht nur, dass eine solche Festsetzung es zukünftig ausschließt, für einfache schematische Tätigkeiten gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sondern vielmehr noch bleiben alle außerhalb eines bloßen Entgeltbetrages insgesamt zur Verfügung stehenden „Entlohnungsbestandteile“ außer Betracht. Das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung eines Arbeitsverhältnisses bestimmt sich nicht allein nach dem Entgelt. Viele zusätzliche Komponenten, die insbesondere und auch zunehmend aus sozialpolitischen Fehlentwicklungen heraus bereits vielfach in die Tarifverträge mit eingeflossen sind, würden bei der Festsetzung eines Mindestentgeltbetrages als entscheidendes Kriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge unberücksichtigt bleiben. Auch in unseren Tarifverträgen gibt es dafür zahlreiche Beispiele. Eines davon ergibt sich aus der Tarifvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge. Jegliche Zusatzansprüche, die die Sozialpartner alternativ zum Entgeltbetrag bzw. in Ergänzung des Entgeltbetrages miteinander vereinbart haben, werden nach der Gesetzesvorlage nicht berücksichtigt. Ein Vergabeverfahren, das dann allein das Stundenentgelt hinterfragt, welches dann mit dem gesetzlichen Vorgabewert verglichen wird, dürfte rechtlich zu beanstanden sein. Sonderzahlungen, Zuschläge, Altersvorsorgebeträge, vermögenswirksame Leistungen, gewährte Einmalzahlungen etc. sind ebenso Umstände, die nur in einer Gesamtbetrachtung den Vergleich erlauben, ob möglicherweise ein Missverhältnis zwischen Entgelt und Tätigkeit vorliegt. Der Gesetzentwurf sieht diese differenzierte Betrachtung nicht vor und kann damit zu keinen sachgerechten Abwägungsergebnissen führen.

Selbst wenn das Gesetz eine Einbeziehung dieser ergänzenden Entgeltbestandteile berücksichtigen würde, ist zu befürchten, dass jegliche Vergabeverfahren in ihrer praktischen Durchführung erheblich erschwert würden, wenn nicht gar rechtsfehlerfrei fast unmöglich sind. Es ist davon auszugehen, dass sich damit vielfach die Gerichtsbarkeit befassen müsste.

Ähnlich verhält es sich mit den Vorgaben aus § 19 zur Gleichbehandlung im Beruf und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch diese Umstände finden sich vielfach in Regelungen auch unserer Tarifverträge wieder. Sie finden Berücksichtigung bei besonderen Freistellungstatbeständen, Beschäftigungszeiträumen, Zuschlagsregelungen, Arbeitszeitregelungen etc.. Diese Aspekte werden auch zukünftig in der Tarifpolitik eine immer größere Rolle spielen. Durch die demographische Entwicklung haben wir auch in der Branche des Einzelhandels schon seit langem einen zunehmenden Wettbewerb um Beschäftigte. Dieser Wettbewerb findet nicht nur innerhalb der Branche sondern branchenübergreifend statt. Der Wettbewerb wird in den nächsten Jahren noch massiv zu nehmen. Die Tarifvertragsparteien werden ihre Verantwortung an dieser Stelle wahrnehmen. Eine staatliche Einmischung ist hierbei allerdings kontraproduktiv.

Im Übrigen ist nicht klar, worauf der § 19 des Gesetzentwurfs tatsächlich abzielt. Unternehmen sollen sich verpflichten, bei der Ausführung des Auftrags Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Beschäftigten im eigenen Unternehmen durchzuführen oder einzuleiten sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Die Regelung ist unkonkret und nicht justitiabel. Sie lässt nicht erkennen, wann ein Unternehmen die Anforderungen an eine solche Erklärung tatsächlich erfüllt oder auch nicht. Darüberhinaus dürfte auch dieser unkonkrete Ansatz zukünftige Vergabeverfahren in der Durchführung aufwendiger, schwieriger und juristisch angreifbarer machen. Wir empfehlen dem Ausschuss daher die Ablehnung des Gesetzentwurfs.

Für Fragen, gern auch im Rahmen eines eventuellen Annäherungsgesprächs, stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung. Ergänzungen behalten wir uns vor.

Mit freundlichen Grüßen



D. Böckenholt
Hauptgeschäftsführer