

Schleswig-Holsteinischer Landtag
- Wirtschaftsausschuss -
Herrn Vorsitzenden
Christopher Vogt

Flensburg, 19.11.2012

Stellungnahme zum Gesetz über die Sicherung von Tariffreue und Sozialstandards

Sehr geehrter Herr Vogt,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns, dass Sie uns gebeten haben, eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Sicherung von Tariffreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariffreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein-TTG) abzugeben.

Es ist uns aber leider aufgrund der engen Terminierung nicht möglich, eine ausführliche Stellungnahme zu verfassen. Wir werden im Folgenden zu einigen Punkten, die für uns als Landesarbeitsgemeinschaft der Beratungsstellen FRAU & BERUF aus gleichstellungspolitischer Sicht wichtig sind, eine Rückmeldung geben.

Wir begrüßen dieses Gesetz, weil dadurch ein Instrument geschaffen wird, das gestaltend auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein wirken wird und das Land seinen Spielraum nutzt, um zur Stabilisierung des Tarifsystems beizutragen.

Der eingeschränkte Geltungsbereich des Gesetzentwurfes – Gemeinden und Gemeindeverbände etc. können die Vorschriften dieses Gesetzesentwurfes anwenden, sie müssen es nicht (§2 Abs. 2) - schmälert jedoch diese Gestaltungsmöglichkeiten signifikant. Schleswig-Holstein würde mit diesem verbindlich nur für die Landesebene geltendem Vergabegesetz einen Sonderweg einschlagen, ein Großteil öffentlicher Vergaben, der über die Kommunen erfolgt, fällt nicht zwingend unter das Gesetz. Wir sehen dies kritisch, gerade vor dem Hintergrund der beschäftigten Frauen in den Kommunen und Gemeinden, die davon negativ betroffen sein könnten – z.B. im Reinigungsgewerbe, im hauswirtschaftlichen Bereich und im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs.

Die Sicherung der sozialen Standards und Arbeitsbedingungen, die unserer Erfahrung nach immer mehr unterlaufen werden, müssen gerade auch für die Kommunen gelten.

Sprecherinnen:

Meike Hansen
FRAU & BERUF Nordfriesland
Schiffbrücke 12
25813 Husum

Tel.: 04841- 7060
Fax: 04841 - 87 15 24
E-mail: frau-beruf-nf@foni.net

Chris Mull
FRAU & BERUF Lübeck
Fleischhauerstr. 37
23552 Lübeck
Tel.: 0451 - 707 9793
Fax: 0451 - 707 9967
E-mail: luebeck@frauennetzwerk-sh.de

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

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

Katharina Petersen
FRAU & BERUF Flensburg
Rote Straße 1
24937 Flensburg

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

Zwar erhalten die Beschäftigten im Reinigungsgewerbe Tariflöhne, aber die Arbeitsbedingungen haben sich auch bei kommunalen Arbeitgebern rapide verschlechtert.

Die Vorgabe der Einhaltung des Tariflohnes oder Mindestlohnes sind notwendig, reichen unserer Meinung nach jedoch nicht aus. **Aufgefallen ist uns, dass die geringfügige Beschäftigung keine Erwähnung in dem Gesetzesentwurf erfährt. Das bedauern wir außerordentlich.** In der Begründung zum Gesetzesentwurf wird ausdrücklich darauf verwiesen, dass Mindeststundenentgelte auch notwendig sind, um zu verhindern, dass Beschäftigte neben ihrem Einkommen Transferleistungen der Sozialkassen erhalten, dies stehe im Widerspruch zu einem hinreichenden Arbeitnehmerschutz. Minijobs - das belegen alle aktuellen Studien - bieten keine ausreichende Entlohnung und die Beschäftigten sind oft auf staatliche Transferleistungen angewiesen. Es betrifft in der Mehrzahl Frauen und im Bereich der Vergabe betrifft dies insbesondere das Reinigungsgewerbe und den Bereich Fahrdienste (§ 1 Freistellungsverordnung).

Die Landesgemeinschaft der Beratungsstellen FRAU & BERUF weist schon lange auf die negativen individuellen und volkswirtschaftlichen Folgen der Ausweitung der Geringfügigen Beschäftigung hin. Wir würden es begrüßen, wenn ergänzend in den gesetzlichen Vorlagen zur Tariftreue die Beschäftigungsform – geringfügige Beschäftigung (Minijob) - weitgehend ausgeschlossen wird.

§4 Absatz 5 sieht vor, dass sich Unternehmen verpflichten, Leiharbeiter/innen bei der Ausführung der Leistungen für die gleiche Tätigkeit ebenso zu entlohnen wie regulär Beschäftigte.

Ergänzend zum Gesetzesentwurf schlagen wir vor, dass die Unternehmen bevorzugt werden, die mit festen Mitarbeiter/innen arbeiten und /oder nur solche Unternehmen den Auftrag erhalten, die schon in der Vergangenheit bewiesen haben, dass sie ihren Leiharbeiter/innen den gleichen Lohn gezahlt haben wie ihren regulär Beschäftigten.

§19 Ausdrücklich begrüßen wir, dass in dem Entwurf mit §19 (Gleichbehandlung im Beruf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) zusätzliche Kriterien zur Gleichstellungspolitik aufgenommen wurden, wie es auch die EU Vergaberichtlinie empfiehlt. Unverständlich für uns ist, dass gerade im Bereich Chancengleichheit die möglichen positiven Effekte mit einer doppelten Einschränkung aufgeweicht werden. **Wir plädieren dafür, dass auch Betriebe unter 20 Beschäftigte sich schriftlich verpflichten, Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchzuführen oder einzuleiten.** Das ist gerade für Schleswig-Holstein wichtig, da die Unternehmensstruktur des Landes durch klein- und mittelständische Betriebe geprägt ist. Positive Beispiele belegen, dass derartige Maßnahmen auch in kleinen Unternehmen möglich sind.

Vor dem Hintergrund der bestehenden Lohnungleichheit, der geringen Anzahl von weiblichen Führungskräften in allen Unternehmensgrößen und der teilweise schlechten Noten bei Familienfreundlichkeit in Unternehmen in Schleswig-Holstein (siehe neuester Familienatlas 2012) ist es notwendig, dass von Seiten des Gesetzgebers gegengesteuert wird. Ausgerechnet in diesem Feld sowohl die Höhe des Umsatzes anzuheben (von 10.000,-€ auf 50.000,-€) als auch bei der Beschäftigtenzahl die Grenze abzusenken, betrachten wir als kontraproduktiv.

§21 Wir befürworten, dass im Bereich der Rechtsverordnung für den §19 die Expertise des Ministeriums für Gleichstellung mit einbezogen wird. **Wir regen an, dass in dem beratenden Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge mindestens 2 Personen, die mit Verfahren zur Bewertung der Entgeltgleichheit vertraut sind, vertreten sind.**

Mit freundlichen Grüßen
für die Landesarbeitsgemeinschaft der Beratungsstellen FRAU & BERUF
in Schleswig-Holstein

Astrid Nielsen
FRAU & BERUF Steinburg

Katharina Petersen
FRAU & BERUF Flensburg