

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/1486



Stellungnahme zum Entwurf des Vergabegesetzes Schleswig-Holstein

ENTWURF DER LANDESREGIERUNG SCHLESWIG-HOLSTEIN (DRUCKSACHE
19/861 UND ZUM ÄNDERUNGSANTRAG DER ABGEORDNETEN DES SSW
DRUCKSACHE 19/886)(FEDERFÜHREND: MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT,
VERKEHR, ARBEIT, TECHNOLOGIE UND TOURISMUS)

STAND 4. JULI 2018

SUSANNE SCHÖTTKE, LANDESBEZIRKSLEITERIN VER.DI LANDESBEZIRK NORD,
HÜXSTR. 1 23552 LÜBECK

Der ver.di Landesbezirk Nord nimmt wie folgt Stellung zum Entwurf ein eines Gesetzes zur Änderung des Vergaberechts in Schleswig-Holstein (Entwurf der Landesregierung)

Der vorgelegte Gesetzentwurf der Landesregierung Schleswig-Holstein zum Vergabegesetz (VGSH) soll das Tariftreue und Vergabegesetz Schleswig-Holstein (TTG-SH) aus dem Jahr 2013 ablösen.

Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf der Landesregierung ist eine erhebliche Verschlechterung der aktuellen Situation der Beschäftigten, die von Vergaben betroffen sind, vorgesehen.

Abfallwirtschaft:

Die öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger nach §17 KrWG sind laut §3 LAbfWG die Kreise und kreisfreien Städte bzw. soweit übertragen die Zweckverbände. Die öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger, sofern sie keine eigenen Unternehmen oder Eigenbetriebe, über die sie eine direkte Kontrolle ausüben, als Sammlungsunternehmen im Rahmen einer Inhouse-Vergabe nach §108 GWB beauftragen, vergeben die Einsammlung der Abfälle im Rahmen eines wettbewerblichen Verfahrens an private Unternehmen der Abfallwirtschaft. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der privaten Abfallwirtschaft sind weitestgehend unbeachtet von der Öffentlichkeit oftmals mehr als prekär und teilweise auch ohne direkte Tarifbindung.

Der über die §§3 und 4 AEntG und die entsprechende Rechtsverordnung über §7 AEntG festgelegte Mindestlohn in Höhe von 9,10€ in der Abfallwirtschaft ist seit dem 1. April 2017 ausgelaufen und so auf 8,84€ gemäß MiLoG abgesunken (7. Verordnung vom 28. September 2015, BAnz AT 30.09.15 V1). Ab dem 1. Januar 2019 wird der allgemeine Bundesmindestlohn von 9,19€ den ehemaligen Mindestlohn in der Abfallwirtschaft übertreffen. Von den beiden Verhandlungspartnern auf der Arbeitgeberseite Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e. V. (BDE) und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist der BDE durch Massenaustritte von Entsorgungsunternehmen ausgefallen und kann daher als nicht mehr durch die Entsorgungswirtschaft mandatiert angesehen werden. Ebenso wird der zwischen dem BDE und ver.di verhandelte Entgelttarifvertrag BDE seit dem 25. April 2017 nicht mehr verhandelt. Der Tarifvertrag befindet sich seit dem 1. Januar 2017 nur noch in der Nachwirkung. Der einzig verbliebende Flächentarifvertrag in der Abfallwirtschaft ist der TVÖD-E, abgeschlossen mit dem war VKA.

Der Tonfall in der Abfallwirtschaft ist mitunter rau. In nicht wenigen Betrieben in der Abfallwirtschaft ist die Unterbindung betriebsrätlicher oder gewerkschaftlicher Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch Einschüchterung Gang und Gäbe. Arbeitnehmer, die massivste, dauerhafte Arbeitszeitverstöße an das Amt für Arbeitsschutz meldeten sind keine Seltenheit.

Das äußerst niedrige Entgeltniveau in der Branche hat zur Folge, dass Arbeitnehmer entweder staatliche Aufstockung¹, Kinderzuschlag oder Wohngeld in Anspruch nehmen müssen oder aber sie neigen dazu, der Anordnung gesetzeswidriger Überstundenarbeit im Übermaß Folge zu leisten, um den niedrigen Lohnstand kompensieren zu können. Dies wiederum hat negative Folgen für die Sicherheit und die Gesundheit von Beschäftigten und Verkehrsteilnehmern, führt zu verfrühter Erwerbsminderung und zu hohen Krankenständen² und so zu vorzeitiger Inanspruchnahme des Sozialversicherungssystems. So ist beispielsweise das Fahrpersonal im Kreis Steinburg regelmäßig mit Lastkraftwagen im Auftrag des Kreises bis zu 14 Stunden auf öffentlichen Straßen zur Einsammlung des Mülls und zum Transport zu einer weit entfernt gelegenen billigeren Müllverbrennungsanlage unterwegs gewesen. Sofern einzelne Arbeitnehmer Widerspruch übten, sind ihnen vom Unternehmer sehr deutlich Sanktionen angedroht worden. Abgesehen von den Verstößen gegen die maximal zulässige werktägliche Arbeitszeit von 10 Stunden laut §3 ArbZG wurde hier das Leben und die Gesundheit der Beschäftigten und anderer Verkehrsteilnehmer eklatant aufs Spiel gesetzt - nur um einen wirtschaftlichen Vorteil zu generieren. Erwiesene arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass das Unfallrisiko nach Erreichen des Endes der 8. Arbeitsstunde³ exponentiell zunimmt. Die Auflagen des Amtes führten zu keiner Besserung. Zudem sorgte in diesem Fall der Wettbewerbsdruck zu einer widersinnigen und umwelt- und gemeinschädlichen Form des Mülltourismus quer durchs ganze Land, denn die nächstgelegene Müllverbrennungsanlage liegt lediglich 30 Minuten entfernt. Eine angemessene, existenzsichernde Entlohnung hätte automatisch zur Folge, dass Arbeitnehmer derartige Verstöße nicht mehr ohne Weiteres hinnehmen würden. Der niedrige Lohn zwingt sie dazu, die zu ihrem Schutz erlassenen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes außer Acht zu lassen.

Abfallwirtschaftsunternehmen, die mit solchen Methoden arbeiten, graben anderen Unternehmen, die ihr Geschäft nach den geltenden Regeln betreiben, bei öffentlichen Ausschreibungen das Wasser ab. In einem Rechtsstaat darf nicht der den Vorteil öffentlicher Aufträge genießen, der bewusst gegen die vom Rechtsstaat gesetzten Regeln verstößt oder einen solchen Verstoß mindestens billigend in Kauf nimmt.

Diese Verhältnisse in der Abfallwirtschaft sind bislang von der Landesregierung geflissentlich ignoriert worden. Stattdessen kolportiert sie im Gesetzentwurf zur Änderung des Vergaberechts in Schleswig-Holstein das bisherige Vergaberecht sei nicht mittelstandsfreundlich und deshalb werde es als notwendig erachtet, auf strategische Kriterien, die in einer Parenthese immer noch als „vergabefremd“ bezeichnet werden, zu verzichten. Die angeblich „vergabefremden“ Kriterien werden nun den Kommunen überlassen. Dadurch wird die Einheitlichkeit im Land durchbrochen und Schleswig-Holstein

¹ 1.107.145 erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte in SGB-II-Bezug Gesamtdeutschland, Stand April 2018, die Zahl der erwerbstätigen ELB sinkt seit 2010 nur sehr langsam und stagniert derzeit. Quelle: Bundesagentur für Arbeit

² Die Abfallwirtschaft hat die höchste Anzahl an Fehltagen über alle Branchen mit 47,2 Fehltagen (Stand 2017), Quelle: AOK Nordwest

³ Wirtz, A., Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden 2010; S. 20 ff

wird zum vergaberechtlichen Flickenteppich. Den Kommunen wird keinerlei einheitliche Orientierung für die öffentliche Vergabe geboten.

Die Landesregierung blendet dabei völlig aus, dass bereits die Europäische Union mit der Novellierung ihrer Vergaberechtsrichtlinien für öffentliche Aufträge (RL 2014/24/EU und 2014/25/EU) deutlich gemacht hat, dass soziale Aspekte oder Aspekte des Umweltschutzes oder der Nachhaltigkeit nicht „vergabefremd“ sind. Die Europäische Union erachtet es als „besonders wichtig, dass die Mitgliedstaaten und die Auftraggeber in die Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung der am Ort der Ausführung der [...] Dienstleistungen geltenden Anforderungen auf dem Gebiet des Umwelt-, Sozial- und Arbeitsrechts zu gewährleisten, die sich aus auf nationaler und auf Unionsebene geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Verfügungen und Beschlüssen sowie aus Tarifverträgen ergeben [...].“

Dieses soll sich laut Europäischer Union auch in den Verpflichtungen der Auftragnehmer und in entsprechenden „Auftragserfüllungsklauseln“ widerspiegeln. „Klauseln zur Sicherstellung der Einhaltung von Tarifverträgen“ sollen aufgenommen werden und die „Überprüfung der Einhaltung dieser umwelt-, sozial und arbeitsrechtlichen Bestimmungen“ soll „in jeder relevanten Phase des Vergabeverfahrens“ erfolgen.

Diese Vorgaben der Union gehen in dem Vergabegesetzentwurf der Landesregierung weitestgehend unter. Tatsächlich unterläuft der Entwurf auch noch Vorschriften des Bundes. Anders als im §97 GWB bestimmt, „können“ laut §2 Abs. 1 des Entwurfs Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale, gleichstellungs- und umweltbezogene Aspekte Berücksichtigung finden. §97 GWB bestimmt keine „Kann-Regelung“, sondern macht deutlich, dass derartige Aspekte bei der Vergabe berücksichtigt werden. Auch die in Bezug genommene Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) i. d. F. vom 2. Februar 2017 verwendet den Begriff „werden“ und nicht „können“.

Die oben skizzierte Situation in der Abfallwirtschaft und die zum Teil prekären Arbeitsbedingungen in dieser Branche demütigen die Beschäftigten, zwingen sie zum Betteln um staatliche Leistungen, obwohl der anscheinende Vorteil durch Billigangebote im Ausschreibungswettbewerb letztlich doch wieder von der Allgemeinheit zu bezahlen ist – ob nun aus Steuergeldern für Sozialleistungen oder durch Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem. Dieses „linke-Tasche-rechte-Tasche-Prinzip“ muss durchbrochen werden durch eben solche Regelungen, wie sie bereits für einen anderen Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge im ÖPNV auf Straße und Schiene vorgesehen sind. Diese sind die Tariftreue und die Personalübernahme bei Wechsel des Auftragnehmers. Jedoch ist die bestehende Regelung zur Personalübernahme beim Betreiberwechsel im ÖPNV unzureichend. Sie sollte nach dem Vorbild des Landes Rheinland-Pfalz oder der EU-Mitgliedstaaten Großbritannien, Frankreich, Niederlande und weiterer europäischer Staaten obligatorisch erfolgen.

Von daher regen wir einerseits an, dass der §4 dahingehend geändert wird, dass der Vorschlag des SSW zum jeweils gültigen Mindeststundenentgelt orientiert an der untersten Entgeltgruppe des Tarifvertrages der Länder aufgenommen wird.

Andererseits erachten wir eine Tariftreuregelung, die an einen gültigen für die Abfallwirtschaft repräsentativen Tarifvertrag anknüpft, für dringend geboten. Der §4 sollte daher um eine solche Regelung ergänzt werden. Diese kann wie folgt gestaltet sein:

„Bei öffentlichen Vergaben von Abfallwirtschaftsleistungen hat der Auftragnehmer bei der Ausführung der Leistung mindestens das für diese Leistung vor Ort in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten gültigen Tarifverträge vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und alle sonstigen tarifvertraglichen Leistungen zu gewähren. Während der Ausführungslaufzeit sind alle tarifvertraglichen Änderungen nachzuvollziehen. Das für Arbeit zuständige Ministerium bestimmt durch Rechtsverordnung gemäß § [...] welche Tarifverträge als repräsentativ anzusehen sind. Der öffentliche Auftraggeber führt diese in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrages auf.“

Schließlich weisen wir daraufhin, dass ähnlich wie auch im ÖPNV die Beschäftigten in der Abfallwirtschaft aufgrund der regelmäßigen Ausschreibungen ca. alle 4, 6, 8 oder 10 Jahre ohne jegliche Notwendigkeit vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes stehen, obwohl tatsächlich die eigentliche ständig gleiche Arbeit gar nicht wegfällt. Eine einigermaßen verlässliche Lebensplanung ist vor diesem Hintergrund gar nicht möglich. Wir regen daher an, dass die Landesregierung analog zur Personalübernahmeregelung des ÖPNV den Dienstleistungsübergang in der Abfallwirtschaft gesetzlich anordnet. Eine solche Regelung ist nach höchstrichterlicher Rechtsprechung zulässig, verfassungs- und europarechtskonform. Es handelt sich dabei nicht um einen Betriebsübergang gemäß §613a BGB, sondern um einen fiktiven Übergang ohne ein Rechtsgeschäft. Da es kein Betriebsübergang ist, muss in der landesgesetzlichen Bestimmung das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers explizit aufgenommen sein.

In Frankreich und in Großbritannien wird generell von dieser Möglichkeit des Dienstleistungsübergangs Gebrauch gemacht. Die dortigen Regelungen im „Code du Travail“ und im „Terms and Conditions of Employment The Transfer of Undertakings (Protection of Employment)“, kurz TUPE, verlangen die Übernahme des eingesetzten Personals zu den bisherigen Bedingungen auch dann, wenn keine Betriebsmittel übergehen. Daher sprechen wir uns dafür aus, dass der §4 um folgenden Absatz ergänzt wird:

„Öffentliche Auftraggeber verlangen im Bereich der Abfallwirtschaft, dass der ausgewählte Auftragnehmer die für die Leistung eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des bisherigen Auftragnehmers mindestens zu den Arbeitsbedingungen übernimmt, die diesen von dem vorherigen Betreiber gewährt wurden (Dienstleistungsübergang). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können der Übernahme widersprechen. Die bisherigen Auftragnehmer sind verpflichtet, den öffentlichen Auftraggebern auf Anforderung die hierzu erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen oder Einsicht in Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen zu gewähren, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervorgehen oder abgeleitet werden können. Hierdurch entstehende Aufwendungen des bisherigen Auftragnehmers werden durch den öffentlichen Auftraggeber erstattet“

Schließlich regen wir außerdem an, dass das Gesetz um die Pflicht der Vorgabe einer Preisgleitklausel für die wesentlichen Betriebsstoffe wie Kraftstoffe (zukünftig Strom) und Betriebsmittel (Fahrzeuge, Fahrzeugreparaturen) für öffentliche Dienstleistungsaufträge mit längerer Laufzeit orientiert an den Werten des statistischen Bundesamtes ergänzt wird. Derzeit in dies kein Automatismus. Kalkuliert ein Wettbewerber in sein Angebot eine Preisgleitklausel ein, geht er Gefahr, von einem Konkurrenten, der dies nicht tut, unterboten zu werden. Die Folge ist, dass der obsiegende Konkurrent entweder während der Laufzeit des öffentlichen Dienstleistungsauftrages scheitert oder aber er feilscht im Nachgang mit dem öffentlichen Auftraggeber einen Nachschlag aus. Eine derartige Praxis verzerrt den Wettbewerb und schließt seriöse Marktteilnehmer mit einer realistischen, ehrlichen Kalkulation aus. Letztlich führt diese Praxis dazu, dass die fehlende Preisgleitklausel von den Beschäftigten ausgebadet werden soll – entweder durch den Umgang mit mangelhaftem Arbeitsmaterial, durch fehlende Schutzkleidung oder notorische Personalunterdeckung oder durch Lohndrückerei.

Nur mit Hilfe dieser dringend notwendigen Ergänzungen kann ein weiteres Abdriften der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Abfallwirtschaft verhindert werden. Auch das derzeitige Konjunkturohoch verhindert nicht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Abfallwirtschaft fortgesetzt abgehängt werden.

Erfolgt keine Korrektur des Gesetzes, wird andernfalls die eigentliche Intention der Europäischen Union von Seiten der öffentlichen Hand konterkariert. In der am 9. Dezember 1989 verabschiedeten Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (Sozialcharta) wird unter Nummer 7, Nummer 17 und Nummer 18 insbesondere folgendes festgestellt: „Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der europäischen Gemeinschaft führen. [...]“.

Für den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV):

Für den Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs richtet die europäische Union über den Erwägungsgrund 17 der entsprechenden Verordnung (EG) 1370/2007 an die öffentlichen Institutionen und Körperschaften der Mitgliedsstaaten den sehr deutlichen Auftrag, dass sie „zur Gewährleistung transparenter und vergleichbarer Wettbewerbsbedingungen zwischen den Betreibern und um das Risiko des Sozialdumpings zu verhindern, [...] besondere soziale Normen und Dienstleistungsqualitätsnormen vorschreiben sollten.“ Ausdrücklich greift der Ordnungsgeber „Mindestarbeitsbedingungen“, „die Sicherheit von Fahrgästen und Angestellten“ sowie „Kollektivvereinbarungen“ (u. a. Tarifverträge) auf, die vorgegeben sein sollten. Dem folgt der von der Landesregierung vorgelegte Entwurf eines neuen Vergabegesetzes nur bedingt, denn anders als im bisherigen Tariftreue- und Vergabegesetz sind nunmehr alle freigestellten Verkehre (z. B. reine Schülerverkehre), die von der öffentlichen Hand vergeben werden, von der Geltung repräsentativer Tarifverträge ausgenommen. Das hat für Beschäftigte in diesem Bereich erhebliche Einkommensverluste und eine Erosion der sonstigen Arbeitsbedingungen zur Folge, denn zukünftig würde für sie nur noch der eingefrorene vergabespezifische Landesmindestlohn in Höhe von 9,99€/Stunde gelten. Dadurch verlieren Beschäftigte zwischen 668€ und 817€ brutto monatlich, ganz zu schweigen von bis zu 11 Tagen Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld u. a. tariflichen Bestandteilen. Daher darf die Wirkung der §4 Abs. 2 VGSH nicht beschränkt sein nur auf den

Linienverkehr im öffentlichen Personennahverkehr, sondern muss sich auch auf die Freistellungsverkehre gemäß Freistellungsverordnung vom 30.08.1962, zuletzt geändert durch Verordnung am 4.04.2012, beziehen. Da bereits schon in der Vergangenheit öffentliche Auftraggeber bei der Vergabe von freigestellten Verkehren das Tariftreue- und Vergabegesetz nicht beachtet hatten, muss zur deutlichen Klarstellung deshalb der §4 Abs. 2 Satz 1 VGSH wie folgt ergänzt werden:

„Öffentliche Aufträge im Bereich des Freistellungsverkehrs und des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene [...]“

Auch bezüglich der Übernahme des bisherigen Personals zu den bisherigen Arbeitsbedingungen durch einen neuen Betreiber formuliert die Europäische Union im Erwägungsgrund 16 aus gutem Grunde eine deutliche Botschaft an seine Mitgliedsstaaten: Die Übernahme der Beschäftigten sollte angeordnet werden, wobei die Union lediglich den Umsetzungsweg offen lässt, da ohnehin etliche Mitgliedsstaaten über bereits bestehende unterschiedliche Rechtsvorschriften diesen Weg gehen – Schleswig-Holstein aber leider nicht.

Unter anderem ist es deshalb sinnvoll, die Personalübernahme bei Betreiberwechseln nach dem Vorbild des Landes Rheinland-Pfalz oder der EU-Mitgliedsstaaten Großbritannien, Frankreich, Niederlande und weiterer europäischer Staaten anzuordnen und dabei die aktuell geltenden Vertragsbedingungen der Beschäftigten für die Dauer der Laufzeit des jeweiligen Vertrages sicherzustellen und gleichzeitig sicherzustellen, dass auch der eigenwirtschaftliche Betreiber diese Bedingungen einhalten muss. Die im Gesetz vorgesehene Regelung zu repräsentativen Tarifverträgen im ÖPNV ist bereits deutlich besser als die im ersten Entwurf des Wirtschaftsministeriums vorgesehene Regelung, jedoch ist dadurch nicht sichergestellt, dass die Beschäftigten bei einem Betreiberwechsel ihre aktuellen Besitzstände (Tariflöhne und ergänzende Regelungen zu alten Besitzständen) behalten. Da in Schleswig-Holstein im ÖPNV unterschiedliche Tarifverträge (TV-N, OVN und VHH) als repräsentative Tarifverträge anerkannt sind.

„Öffentliche Auftraggeber verlangen, dass der ausgewählte Betreiber die für die Leistung eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers für die Dauer der Laufzeit des Dienstleistungsauftrages oder der Dienstleistungskonzession mindestens zu den Arbeitsbedingungen übernimmt, die diesen von dem vorherigen Betreiber gewährt wurden (Dienstleistungsübergang). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können der Übernahme widersprechen. Die bisherigen Betreiber sind verpflichtet, den öffentlichen Auftraggebern auf Anforderung die hierzu erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen oder Einsicht in Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen zu gewähren, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervorgehen oder abgeleitet werden können. Hierdurch entstehende Aufwendungen des bisherigen Betreibers werden durch den öffentlichen Auftraggeber erstattet. Die Verpflichtung zur Personalübernahme gilt auch für solche Betreiber, die die Verkehrsleistungen eigenwirtschaftlich erbringen.“

Die Verankerung einer Vorschrift zu Preisgleitklauseln wie oben beschrieben fordern wir ebenfalls für den Bereich des ÖPNV.

Wettbewerb muss sich an der Dienstleistungsqualität sowie an den im Erwägungsgrund 17 der entsprechenden Verordnung (EG) 1370/2007 genannten Aspekten ausrichten und darf nicht auf der Basis von Lohndumping stattfinden. Andernfalls würde der günstigere (billigere) Angebotspreis mit Mitteln aus den Sozialkassen (Aufstockungsleistungen, Wohngeldzuschüsse) erkaufte werden.

Das bereits heute viele Nahverkehrsunternehmen Probleme bei der Personalakquise haben und sich gezwungen sehen, Prämien für Beschäftigte auszuloben, die neue Fahrerinnen und Fahrer beibringen, sollte Anlass genug sein, nicht auf sinkende Löhne zu bauen.

Dies gilt auch für die Beschaffung von Waren aller Art.

Der fehlende Hinweis auf die Anwendung der ILO Kernarbeitsnormen im § 3 legt die Vermutung nahe, dass es für das Land Schleswig-Holstein in Zukunft vor allem auf den Preis ankommt und nicht darauf ob die Ware zum Beispiel in Kinderarbeit oder Zwangsarbeit hergestellt wurde. Andere Bundesländer, wie zum Beispiel das Saarland gehen in ihren Gesetzen deutlich fortschrittlicher mit dieser Frage um. Da die Bundesrepublik Deutschland sich zur Anwendung der ILO Kernarbeitsnormen verpflichtet hat, sollte zumindest ein Hinweis darauf im Gesetz aufgenommen werden.

Statt der in §4 Abs. 1 des vorliegenden Gesetzentwurfes vorgesehenen Regelung zum vergabespezifischen Mindestlohn unterstützen wir den Antrag der Fraktion des SSW, der eine Bindung an die unterste Entgeltgruppe des Tarifvertrages der Länder vorsieht.

Statt des im TTG vorgesehenen Regimes der Ordnungswidrigkeiten wird im vorliegenden Entwurf ein Regime von Vertragsstrafen installiert, ohne jedoch wie in anderen Bundesländern die Mindesthöhe der Vertragsstrafen festzuschreiben.

Schon das Regime der Ordnungswidrigkeiten krankte an der schwachen Personalausstattung der Kontrollbehörden und der damit verbundenen geringen Kontrolldichte. Die mangelhafte Personalausstattung der Kontrollbehörden wird jetzt als Begründung angeführt, die Ordnungswidrigkeiten aus dem Gesetz zu streichen.

Ein System von Vertragsstrafen ohne regelmäßige und wirksame Kontrollen durch die Auftraggeber führt nach unserer Auffassung nicht zu besserer Einhaltung der festgeschriebenen Regeln. Es besteht vielmehr Sorge, dass die Kontrollen noch seltener durchgeführt werden, da ein festgestellter Verstoß dann automatisch zu höheren Preisen der Dienstleistung führt. Kann der Betreiber diesen höheren Preis beim Auftraggeber nicht durchsetzen, muss er ggf. den Betrieb einstellen.

Da im Vorspann des Gesetzentwurfes ein geringerer Verwaltungsaufwand als beim TTG beschrieben ist, besteht Grund zu der Annahme, dass eine wirksame Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften nicht gewollt ist.

Regeln zu Ordnungswidrigkeiten, Geldbußen oder Strafen in Gesetzen schützen vor allen Dingen die gesetzestreuenden Anbieter und damit auch die mittelständischen Unternehmerinnen und Unternehmer vor unseriöser Konkurrenz. Ein Gesetzgeber der ohne Not auf sein Recht verzichtet, die Einhaltung von Gesetzen zu kontrollieren und bei

Verstößen entsprechende Strafen zu verhängen, nimmt mindestens billigend in Kauf, dass der wirtschaftliche Erfolg eines Anbieters mit dem Missachten gesetzlicher Regeln erreicht wird. Dies kann und darf nicht das Ziel des Landes Schleswig-Holstein sein.

Susanne Schöttke
Landesleiterin

Karl-Heinz Pliete
Landesfachbereichsleiter
Verkehr

Mario Klepp
Landesfachbereichsleiter
Ver- und Entsorgung

