

DGB Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Claus Christian Claussen

Vorsitzender des Wirtschafts- und Digitalisierungsausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags

Per E-Mail: [wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de)

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 20/362

**Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie für fairen Wettbewerb (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG)**

Gesetzentwurf der Fraktionen von SSW und SPD

**Drucksache 20/69 (neu)**

4. November 2022

**Laura Pooth**

Vorsitzende

[laura.pooth@dgb.de](mailto:laura.pooth@dgb.de)

Telefon: +4940 607766-125

Mobil: +49170 1432329

Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

[nord.dgb.de](http://nord.dgb.de)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
sehr geehrte Mitglieder des Wirtschafts- und Digitalisierungsausschusses,

der Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zum o. g. Gesetzentwurf gebeten, verbunden mit der allgemeinen Frage, wie sich die Tarifbindung erhöhen ließe. Dieser Bitte kommt der DGB gerne nach.

Gestatten Sie uns vorab, einige Worte zur Entwicklung der Tarifbindung in Schleswig-Holstein zu verlieren:

**Tarifbindung in Schleswig-Holstein**

Die Tarifbindung ist auch in Schleswig-Holstein seit Jahren spürbar abgesunken. Nur noch ein Viertel aller Betriebe sind tarifgebunden. Im Jahr 2000 waren es noch 44 %.

Nur noch die Hälfte aller Beschäftigten in Schleswig-Holstein fällt unter den Schutz von Tarifverträgen, wobei die Situation in den Branchen sehr unterschiedlich ist. Im Jahr 2000 waren es noch 70 %.

In unserem Bundesland werden die niedrigsten Löhne in Westdeutschland gezahlt. Das Medianeinkommen liegt in Schleswig-Holstein (2021) nach der letztverfügbaren BA-Statistik für Vollzeitbeschäftigte bei 3.250 EUR und damit fast 400 EUR unter dem westdeutschen Medianeinkommen von 3.625 EUR. Der Abstand zum gesamtdeutschen Medianeinkommen liegt bei gut 250 EUR monatlich und zum Medianeinkommen unseres südlichen Nachbarn Hamburg bei über 700 EUR.

Der Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen liegt in Schleswig-Holstein nach der letztverfügbaren Auswertung der Verdienststrukturerhebung durch das Statistikamt Nord bei 665 EUR monatlich bzw. 8.000 EUR jährlich! Bezogen auf ein Arbeitsleben von 45 Jahren sind das rd. 360.000 EUR. Tariffierte Entgelte in Vollzeit lagen demnach bei 3.848 EUR, ohne Tarif lag das Entgelt dagegen in Vollzeit lediglich bei 3.183 EUR monatlich. Für Schleswig-Holstein und die gesamte Wirtschaft im Land ist somit ein erheblicher Kaufkraftverlust durch die schwindende Tarifbindung zu verzeichnen.

### **Tariffbindung als konstituierendes Element der sozialen Marktwirtschaft**

Eine sinkende Tarifbindung fördert nicht nur Armut und persönlichen Verdruss bei den besonders Betroffenen, sondern gefährdet ebenso auf Dauer die Demokratie. Mit einer erodierenden Tarifbindung gehen aber auch deutliche Produktivitäts-, Wachstums- und Wohlstandsverluste einher, wie die OECD unlängst herausgearbeitet hat.

Tarifverträge haben in den vergangenen Jahrzehnten zu mehr Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern beigetragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert, die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht und durch kollektive Aushandlungsprozesse die demokratischen Grundwerte unseres Landes befördert. Tarifverträge sind zudem ein wichtiger Faktor bei der Fachkräftegewinnung. Studien und Befragungen arbeiten immer wieder heraus, dass es tarifgebundenen Unternehmen nachweislich deutlich besser gelingt Fachkräfte zu gewinnen, zu halten und Ausbildungsplätze zu besetzen.

Mit der sinkenden Tarifbindung zerfällt ein konstituierendes Element der sozialen Marktwirtschaft. Die von vielen Seiten immer wieder hochgelobte staatsentlastende Funktion von Tarifverträgen erodiert zunehmend. Die Folge war und ist, dass die Politik gefordert ist, in die konkrete Gestaltung der Arbeitsbeziehungen einzugreifen. Die Einführung des Mindestlohns in Deutschland dürfte dabei nur ein Vorbote sein.

Dabei ist die Idee von Tarifverträgen auch für die Politik vom Grunde her attraktiv: In den Branchen werden auf Augenhöhe tragfähige Lösungen gefunden, Beschäftigte werden an Gewinn- und Produktivitätsentwicklung fair beteiligt. Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen findet nicht über Lohndumping, sondern über Service, Innovation und Produktqualität statt.

Als Gewerkschaften erwarten wir, dass die Politik der Entwicklung einer weiter sinkenden Tarifbindung nicht länger zuschaut. Die Appelle und Bekenntnisse der Politik für eine Stärkung der Tarifbindung sind zwar richtig, aber bisher weitgehend verhallt.

Die Europäische Union hat zuletzt mit der Neufassung der EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie die Bedeutung von Tarifverträgen für die Absicherung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten betont und auch deshalb die Möglichkeiten für die Tariftreue der öffentlichen Hand gestärkt und deutlich ausgeweitet. Erst Mitte September 2022 beschloss zudem das EU-Parlament auf Vorschlag der Kommission die Mindestlohnrichtlinie, welche neben den Ausführungen zum Mindestlohn auch nationale Aktionspläne mit konkreten Maßnahmen und Zeitvorgaben vorschreibt, um die Tarifbindung in Ländern zu stärken, in

denen die Tarifbindung unter 80 % liegt. Explizit erwähnt wird dabei, dass das öffentliche Beschaffungsverfahren die Einhaltung des Rechts auf Tarifverhandlungen unterstützt.

Das Land ist also bis Mitte dieser Legislatur gefordert, im Zusammenwirken mit dem Bund, Aktionspläne mit konkreten Maßnahmen aufzustellen.

### **Zu der allgemeinen Frage des Ausschusses, wie sich die Tarifbindung erhöhen ließe: Möglichkeiten der Landespolitik zur Stärkung der Tarifbindung**

Die Landespolitik selbst hat einige Möglichkeiten die Tarifbindung wirksam zu erhöhen, auch wenn die Grundsätze der Gestaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen auf Bundesebene reguliert sind.

Neben dem öffentlichen Eintreten der Politik für Tarifverträge bieten sich der Landespolitik insbesondere folgende Möglichkeiten:

- die **Bindung der öffentlichen Aufträge an Tarifverträge** bzw. zumindest tarifgleicher Bezahlung sowie der konsequenten Kontrolle dieser Bestimmungen durch eine Kontroll- und Prüfbehörde wie z.B. im Saarland. Fast 90 % der öffentlichen Aufträge werden durch die Länder und Kommunen ausgelöst. Das öffentliche Auftragsvolumen in Deutschland entspricht rund 300-500 Milliarden Euro pro Jahr (entspricht rund 13-15 % des BIP). Diese Marktmacht für wirtschafts- und gesellschaftspolitische Ziele zu nutzen, sollte in einer demokratisch verfassten Gesellschaft mit einer sozialen Marktwirtschaft selbstverständlich sein. In Deutschland gibt es ca. 30.000 Vergabestellen mit etwa 2,4 Millionen Vergabeverfahren pro Jahr.
- die **Bindung von Zuwendungen des Landes und der Kommunen** an die Einhaltung von Tarifverträgen bzw. zumindest tarifgleicher Bezahlung.
- die **Privilegierung von Tarifverträgen in der Wirtschaftsförderung** durch einen Aufschlag (Bonus) in der Förderung von tarifgebundenen Unternehmen oder/und einen Abschlag (Malus) für nicht tarifgebundene Unternehmen.
- die **Verpflichtung aller öffentlich beeinflussten Unternehmen** auf den Abschluss von Tarifverträgen.
- die **Schaffung einer Beratungseinrichtung** für Vergabestellen, welche die Berücksichtigung von Kriterien „Guter Arbeit“ (wie z.B. Tarifbindung, Mitbestimmung, Ausbildungsquoten u.a.) in der Auftragsvergabe oder die Umsetzung von kommunalen Tariftreuevorgaben zum Ziel hat.
- die **Berücksichtigung von tariflichen Entwicklungen bei der Haushaltsaufstellung**. Nur so kann insbesondere für Zuwendungsempfänger öffentlicher Mittel sichergestellt werden, dass Tarifverträge geschlossen werden können, ohne Gefahr zu laufen, im Falle von Tarifsteigerungen Leistungen einschränken zu müssen.

## **Zur Drucksache 20/69 (neu), Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Tarif-treue und Sozialstandards sowie für fairen Wettbewerb (Tariftreue- und Verga-begesetz Schleswig-Holstein – TTG)**

Wir sehen in dem Gesetzentwurf der Fraktionen von SSW und SPD den Beginn der parlamentarischen Debatte zur Stärkung der Tarifbindung mit Mitteln der Landespolitik. Wir erwarten von allen im Landesparlament vertretenen Parteien eine ernsthafte und zielführende Debatte darüber, wie die Tarifbindung erhöht werden kann und damit nicht nur die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in Schleswig-Holstein verbessert werden können, sondern auch die staatsentlastende Wirkung von tariflichen Vereinbarungen wieder zum Tragen kommen kann. Die Einführung von Tariftreuregelungen in der öffentlichen Auftragsvergabe wäre hierfür ein bedeutender und zielführender Schritt.

Aufgrund der im Landeshaus im September geführten parlamentarischen Debatte sehen der DGB und seine Gewerkschaften von einer detaillierten Stellungnahme zum vorliegenden Gesetzentwurf ab und formuliert an dieser Stelle vielmehr die Anforderungen an ein zukünftiges Tariftreue- und Vergabegesetz, welche die rechtlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen und Erfahrungen der letzten Jahre, auch aus anderen Bundesländern, berücksichtigen.

### Ziel und allgemeine Grundsätze

Der Staat und die Kommunen als öffentliche Auftraggeber dürfen sich bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen nicht allein von Kostenüberlegungen leiten lassen. Die öffentliche Hand hat die demokratisch legitimierte Pflicht, die öffentliche Auftragsvergabe als politisches Lenkungsinstrument neben ökonomischen auch für soziale und ökologische Ziele einzusetzen.

Die Vergabe von öffentlichen Aufträgen muss auch deshalb an die Anwendung von Tarifverträgen von tariffähigen Gewerkschaften geknüpft sein. Nur Firmen, für die solche Tarifverträge gelten, dürfen für den Staat, die Kommunen und öffentliche Institutionen tätig werden. Sonst werden die Steuerzahler zweimal zur Kasse gebeten. Zuerst werden mit Steuergeldern Aufträge an Geschäftsmodelle vergeben, die auf Dumping basieren – und dann müssen die Beschäftigten am Ende des Monats die steuerfinanzierte Grundsicherung beantragen, um halbwegs über die Runden zu kommen. Deshalb muss die öffentliche Auftragsvergabe verpflichtend mit sozialen und ökologischen Vergabekriterien verknüpft werden.

Tariftreue umfasst für die Gewerkschaften dabei sämtliche Bestandteile eines Tarifvertrags – und eben nicht nur die Entlohnung. Neben dem Tarifgitter selbst gehören auch Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sowie Wahlmodelle zur Tariftreue. Der europa-, bundes- und landesrechtliche Rahmen für Tariftreueverpflichtungen ist maximal auszuschöpfen.

Zusätzlich zur Ausweitung der Verpflichtung von Auftragnehmern der öffentlichen Hand zur Tariftreue muss die Anwendung weiterer sozialer Aspekte bei der Auftragsvergabe zur Anwendung kommen, wie es z.B. das GWB in § 97, Abs. 3 regelt. Beispielhaft genannt seien hier: der Anteil sozialversicherungspflichtiger beschäftigter Arbeitnehmer\*innen, die duale

Ausbildungsquote, die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderung, die Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

### Anwendungsbereich

Die Schwelle für die Anwendung des Vergabegesetzes muss ab einem geschätzten Auftragswert von 10.000 Euro gelten. Gleichzeitig ist ein Monitoring über sämtliche durch die öffentliche Hand vergebenen Aufträge einzurichten. Wenn mehr als 10 % aller Aufträge aufgrund der Anwendungsschwelle nicht vom Vergabegesetz erfasst werden, ist eine Absenkung der Anwendungsschwelle zu prüfen.

Der Anwendungsbereich ist so zu ergänzen, dass auch Zuwendungsempfänger, die zur Anwendung der vergaberechtlichen Bestimmungen verpflichtet sind, das Vergabegesetz Schleswig-Holsteins zu beachten haben. Dies dient auch der Einschränkung von Umgehungsmöglichkeiten der gesetzlichen Vorgaben zur Tariftreue.

### Tariftreue

Aus Sicht der Gewerkschaften müssen umfassende Tariftreueverpflichtungen im Vergabegesetz festgeschrieben werden. Dies kann über den „Berliner Weg“ mit einer direkten Bezugnahme auf die jeweils ortsüblichen und repräsentativen Tarifverträge oder über den „Saarländischen Weg“ einer indirekten Bezugnahme auf die jeweils ortsüblichen und repräsentativen Tarifverträge durch die Übernahme zentraler Tarifregelungen in eine Rechtsverordnung geschehen. Im Saarland sind dazu mit Stand September 2022 mittlerweile drei Rechtsverordnungen in Kraft (Gebäudereiniger-, Elektro- und Heizungshandwerk). Weitere u.a. für das Dachdecker-, Schreiner- und Wach- und Sicherheitsgewerbe sind in Arbeit bzw. für das Maler- und Lackierhandwerk und Abbrucharbeiten in Vorbereitung. Insgesamt sind nach unserem Kenntnisstand ca. 20-30 Rechtsverordnungen geplant, um die besonders vergaberelevanten Bereiche abzudecken.

Unser Ziel ist, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, für die Tarifverträge gelten. Als unterste Haltelinie zur Gewährleistung einer wenigstens ausreichenden Entlohnung soll daneben ein vergabespezifischer Mindestlohn, der oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt, eingeführt werden.

Entsprechend der novellierten EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie sind alle die Entlohnung ausmachenden tariflichen Regelungen, die neben dem regulären Entgelt als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gezahlt werden, Bestandteil der Entlohnung, also unter anderem auch Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen. Dementsprechend darf Tariftreue nicht auf eine Grund- oder Mindestvergütung beschränkt werden, sondern muss das gesamte tarifliche Lohngitter umfassen.

Die EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie erlaubt nach Art. 3 Abs. 8 UAbs. 2 auch in Deutschland die Bezugnahme auf „allgemein wirksame Tarifverträge“. Damit wird insbesondere dem sog. Ruffert-Urteil des EuGH die Argumentationsgrundlage entzogen. Das Hauptargument, mit dem 2008 im Ruffert-Urteil die Bezugnahme auf einen regionalen Tarifvertrag nach dem niedersächsischen Vergabegesetz im Rahmen einer öffentlichen Vergabe abgelehnt wurde, war, dass nach Auffassung des EuGH die alte Entsenderichtlinie nur die

Bezugnahme auf allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder gesetzliche Regelungen erlaubt habe.

Mit der neuen Regelung kann der Gesetzgeber nun auch die Anwendung von Tarifverträgen, die nicht repräsentativ oder allgemeinverbindlich sind, zur Vorgabe machen. Bei der Feststellung der allgemeinen Wirksamkeit geht es nicht darum, dass ein bestimmter Grad der Tarifierhebung vorliegen muss. Es geht darum, dass die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrags zum Beispiel durch eine Tariftreueverpflichtung eines Landes für sämtliche Auftragnehmer bei der Erbringung einer öffentlichen Leistung zur Vorgabe gemacht wird und so für öffentliche Aufträge allgemein wirksam wird. Denn die Tariftreueverpflichtung verhindert, dass Bieter den Auftrag erhalten, die sich nicht selbst zur Anwendung des Tarifvertrags verpflichten, und gewährleistet damit faktisch dessen allgemeine Wirksamkeit.<sup>1</sup> Auch in Schleswig-Holstein ist von dieser Regelungsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Öffentliche Aufträge dürfen nur unter Beachtung der in Schleswig-Holstein anwendbaren und von tariffähigen Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge erbracht werden, soweit keine anderen und weitergehenden Tariftreueverpflichtungen bestehen. Um dem europarechtlichen Gleichbehandlungsgebot Rechnung zu tragen, ist es wichtig, inländische wie ausländische Bieter gleichermaßen zu erfassen. Für die Feststellung allgemein wirksamer Tarifverträge in Schleswig-Holstein ist ein geeignetes Verfahren vorzusehen.

Ein vergabespezifischer Mindestlohn setzt einen Mindeststandard im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe. Dieser soll als unterste Haltelinie dienen, wenn andere Tariftreueverpflichtungen nicht greifen. Damit wird ein Preiswettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten erschwert, denn so wird der Wettbewerb zwischen öffentlicher Eigenleistung und Fremdvergabe im öffentlichen Sektor eingeschränkt. Der vergabespezifische Mindestlohn ist dynamisch an die Höhe der untersten Entgeltgruppe im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu koppeln. Ab Dezember 2022 belief sich der vergabespezifische Mindestlohn – unter anteiliger Berücksichtigung der Jahressonderzahlung in Schleswig-Holstein so auf 13,35 Euro pro Stunde. Mit diesem Ansatz wird der Tarifautonomie Rechnung getragen und auch in ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung und Bedeutung gestärkt.

Für die unterschiedlichen Tariftreueverpflichtungen ist ein Günstigkeitsprinzip vorzusehen, wonach bei öffentlichen Aufträgen, die von mehr als einer Tariftreueverpflichtung betroffen sind, die für die Beschäftigten jeweils günstigere Regelung anzuwenden und das höhere Entgelt zu zahlen ist.

### Tariftreue im Nahverkehr auf Schiene und Straße

Die aktuellen Tariftreueverpflichtungen zum Beschäftigtenübergang im Nahverkehr auf Schiene und Straße bei einem Betreiberwechsel sind zukünftig verpflichtend zu gestalten. Dabei ist auch klarzustellen, dass „fahrendes“ wie auch „nicht fahrendes“ Personal, das mit der Erbringung der betroffenen Verkehrsleistung betraut ist (u.a. Werkstatt-, Vertriebs-, Dispositions- und Leitstellenbeschäftigte), von den bestehenden Regelungen erfasst wird.

---

<sup>1</sup> vgl. Klein/Schneider, Die Umsetzung der Entsenderichtlinie, SR 2019, S. 78f., S. 84f.

Die bestehenden Regelungen sehen vor, dass Veränderungen an den Tarifverträgen nachvollzogen werden müssen. Um dies tatsächlich zu ermöglichen, ist eine Regelung vorzusehen, die eine vergaberechtliche Preisgleitklausel im Rahmen der Beschaffung von Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene ermöglicht und ihre Anwendung zum Regelfall macht.

Weiterhin ist eine Regelung zu ergänzen, mit der die öffentliche Hand als „Bedarfsträger“ vor Ausschreibungen von Linien und Strecken verpflichtet wird, zu prüfen, ob ein tarifgebundener und eigenwirtschaftlicher Verkehr – also der Betrieb durch die öffentliche Hand selbst – nicht die wirtschaftlichere, zuverlässigere und nachhaltigere Alternative ist.

### ILO-Kernarbeitsnormen

Die Berücksichtigung der ILO-Kernarbeitsnormen ist im Vergabegesetz Schleswig-Holstein festzuschreiben. Es ist eine Formulierung vorzusehen, mit der geregelt wird, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sein sollen, die unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen, hergestellt oder weiterverarbeitet wurden.

Weiterhin ist zu ergänzen, dass Auftragnehmer sich mit Angebotsabgabe zu verpflichten haben, die Leistung ausschließlich mit Waren auszuführen, die nachweislich unter Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen, hergestellt oder weiterverarbeitet wurden.

Hierzu sind von den Bietern entsprechende Nachweise zu verlangen. Eigenerklärungen sind nicht vorzusehen.

Um den Aufwand bei öffentlichen Auftraggebern und Bietern auf das notwendige Maß zu beschränken, ist eine Regelung vorzusehen, mit der das für die Arbeit zuständige Ressort ermächtigt wird, in Einvernehmen mit dem für das Bauwesen zuständige Ressort Ausführungsbestimmungen zu erlassen, mit denen bestimmt wird, welche Waren, Warengruppen, Länder und Gebiete im Hinblick auf eine Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen in Betracht kommen. Damit sollen auch die Anforderungen an die Nachweisführung geregelt werden.

### Nachunternehmen

Die Sorgfaltspflichten für beauftragte Unternehmen gegenüber Nachunternehmen müssen sichergestellt werden. Auftragnehmer sind im Rahmen ihrer Verpflichtung, im Falle des Einsatzes von Nachunternehmen die Erfüllung der Tariftreueverpflichtungen durch die Nachunternehmen sicherzustellen, auch anzuhalten, die Einhaltung der Tariftreueverpflichtungen bei den Nachunternehmen im Zuge der Auftragserfüllung selbst zu überprüfen.

Es ist eine Regelung vorzusehen, mit der Verstöße von Nachunternehmen gegen Tariftreueverpflichtungen dem Auftragnehmer zuzurechnen sind.

Für sämtliche Unteraufträge sind dem Auftraggeber Tariftreueerklärungen der Nachunternehmen vorzulegen.

### Unangemessen niedrige Angebote

Es ist eine Verpflichtung zur Prüfung von Angeboten, deren Preis mehr als 10 % vom nächsthöheren Angebot abweicht, durch den öffentlichen Auftraggeber vorzusehen. Die

Prüfung soll auf Grundlage der Kalkulationsunterlagen der Bieter erfolgen. Werden diese durch die Bieter nicht vorgelegt, ist das Angebot im weiteren Verfahren auszuschließen.

### Kontrollen

Tariftreue muss überprüft werden. Lediglich eine Nachweispflicht der Auftragnehmer gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber und eine allgemeine Prüfermächtigung der öffentlichen Auftraggeber ist unzureichend. Für den öffentlichen Auftraggeber ist eine Verpflichtung zur Prüfung einer Stichprobe vorzusehen. Die Stichprobe soll 5 % der vergebenen Aufträge pro Kalenderjahr ausmachen.

Dies soll durch eine landesfinanzierte Service- und Prüfbehörde sichergestellt werden. Sie soll für sämtliche Tariftreueverpflichtungen einerseits eine Beratungsfunktion für Bieter und öffentliche Auftraggeber, andererseits eine umfängliche und eigenständige Kontrollbefugnis erhalten.

Die Service- und Prüfbehörde ist durch die öffentlichen Auftraggeber über sämtliche vergabene Aufträge sowie über geplante und durchgeführte Prüfungen zu informieren. Sie soll sowohl eigene Prüfungen durchführen wie auch die öffentlichen Auftraggeber bei ihren Prüfungen unterstützen können.

Neben den für die Prüfungen notwendigen Befugnissen ist vorzusehen, dass die Service- und Prüfbehörde mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls zusammenarbeitet. Weiterhin sollen Unterrichtungspflichten bei Anhaltspunkten für Verstöße unter anderem gegen das Mindestarbeitsbedingungengesetz, die Steuergesetze, die Sozialgesetzgebung in Hinsicht auf die Sozialversicherungen und die Handwerks- und Gewerbeordnung bestehen.

Die Service- und Prüfbehörde ist zu ermächtigen, bei Verstößen gegen Tariftreue für den öffentlichen Auftraggeber bindende Sanktionsempfehlungen auszusprechen. Hier ist ein Mechanismus für die Bindung der Sanktionsempfehlungen zu finden, der konform zu den verwaltungsrechtlichen und vergaberechtlichen Bestimmungen ist.

### Sanktionen für Bieter und Kündigung von Verträgen

Vertragsstrafen für Verstöße gegen Tariftreueverpflichtungen sind vorzusehen, die je schuldhaftem Verstoß 5 % des Auftragswertes betragen sollen.

Die Kündigung von Verträgen und zeitlich befristete Ausschlüsse von zukünftigen Vergabeverfahren sind zu schärfen. Kündigungen und zeitlich befristete Ausschlüsse von zukünftigen Vergabeverfahren müssen bei jedem schuldhaften Verstoß gegen Tariftreueverpflichtungen der Regelfall sein.

Über sanktionierte Verstöße gegen Tariftreueverpflichtungen und zeitlich befristete Ausschlüsse von zukünftigen Vergabeverfahren ist ein zentrales Register bei der Service- und Prüfbehörde einzurichten, mit dem die öffentlichen Auftraggeber in Schleswig-Holstein die Eignung der Bieter bei ihren Vergabeverfahren überprüfen können.

Unterstützung für Vergabestellen und personelle Ausstattung des Tarifregisters im MWVATT

Im Rahmen der Gesetzgebung ist nach den Erfahrungen aus dem Saarland und Berlin dafür zu sorgen, dass die für die Erfassung von Tarifverträgen zuständige Stelle im MWVATT (Tarifregister) personell und technisch so ausgestattet ist, dass die zu erwartenden Aufgaben durch das Gesetz zügig und rechtssicher abgearbeitet werden können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere zu Beginn der Gesetzesumsetzung der Aufwand erhöht ist.

Gleichzeitig ist dafür Sorge zu tragen, dass die Vergabestellen in der Umsetzung des Gesetzes von Seiten des Landes regelhaft unterstützt und geschult werden.

Für eine mündliche Anhörung stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.  
Laura Pooth