

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/317**



handwerk

Schleswig-Holstein e.V.

handwerk Schleswig-Holstein e.V. Gablenzstraße 9 24114 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Der Vorsitzende
Herrn Abgeordneten Bernd Schröder
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Vereinigung der Fachverbände
und Kreishandwerkerschaften
Gablenzstraße 9
24114 Kiel
Fon 0431.98179-0
Fax 0431.98179-22
info@handwerk.sh
www.handwerk.sh

4. Februar 2010

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Tariftrueugesetz)
Gesetzentwurf der Fraktion des SSW
Drucksache 17/39**

Sehr geehrter Herr Schröder,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für die mit Schreiben vom 21. Dezember 2009 eingeräumte Möglichkeit, zu dem oben angegebenen Gesetzesentwurf der Fraktion des SSW, Drucksache 17/39, Stellung nehmen zu dürfen. Folgende Stellungnahme geben wir ab:

I. Hintergrund

Die uns über unsere Mitgliedsorganisationen angeschlossenen Betriebe sind freiwillig in den Innungen und Landesfachverbänden organisiert. Bei uns sind 24 Fach- und Landesinnungsverbände bzw. Landesinnungen sowie zwölf Kreishandwerkerschaften Mitglied. In den meisten Gewerken besteht Tarifbindung. Tarifliche Themen sind für die freiwilligen Arbeitgeberorganisationen des Handwerks deshalb von hoher Relevanz. In der Vergangenheit haben wir uns deshalb stets für ein Tariftrueugesetz als landesgesetzliche Regelung eingesetzt.

Seit den letzten Änderungen des Tariftrueugesetzes im Jahr 2007 hat sich jedoch die rechtliche Situation grundlegend geändert. Die Änderung ist maßgeblich durch das Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 3. April 2008 herbeigeführt worden. Dies hat zur Folge, dass das Tariftrueugesetz nur noch dann im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH steht, wenn der Anwendungsbereich inhaltsgleich mit dem des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) ist. Auch die Novelle des Vergaberechts vom 24. April 2009 führt durch die Erweiterung des § 97 Abs. 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) um das zusätzliche Vergabekriterium „Gesetzestreue des Unternehmens“ weiter dazu, dass die Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge nach dem AEntG Zuschlagsvoraussetzung geworden ist.

Im Handwerk fallen das Bauhauptgewerbe und das Gebäudereiniger-Handwerk unter das AEntG. Die anderen Baunebengewerke werden nur dann vom AEntG erfasst, wenn es ein Baunebengewerbe im Sinne der Baubetriebe-Verordnung ist. Für diese beiden vom AEntG erfassten Branchen ist die Ausgangslage eine deutlich andere als für diejenigen, die nicht

unter das AEntG fallen. Bauhauptgewerbe und Gebäudereiniger-Handwerk unterliegen damit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.

In den nicht unter das AEntG fallenden Baunebengewerken wird die Gefahr von Tarifkonkurrenzen gesehen. Es wird befürchtet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Branchen beispielsweise bei Ausbautätigkeiten unter den Tarifvertrag des Bauhauptgewerbes fallen könnten. Die Fragestellung, welcher Tarifvertrag bei ggf. bestehenden Tarifkonkurrenzen konkret anzuwenden ist, regelt sich im Grundsatz nach der Großen Abgrenzungsklausel, der die Zentralfachverbände über die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zugestimmt haben. Bislang reichte der Hinweis auf eigene Branchentarifverträge in aller Regel aus, um die Frage nach Tariftreue zu beantworten. Damit wurden die weitaus meisten in Betracht kommenden Fallkonstellationen von möglichen Tarifkonkurrenzen in der Praxis nicht relevant.

II. Grundsätzliche Überlegungen

Zusammen mit vielen anderen Verbänden, Kammern und sonstigen Institutionen der Wirtschaft haben wir in den letzten Jahren stets auf Bürokratieabbau und Vereinfachung von Verwaltungsvorschriften und -verfahren gedrängt. Deshalb stieß die Aufforderung der Landesregierung und der Landtagsfraktionen bei uns auf offene Ohren, konkrete Vorschläge zur Entbürokratisierung zu unterbreiten. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob in Folge des Ruffert-Urteiles des EuGH bei dem tatsächlich deutlich eingegrenzten möglichen Regelungsbereich des Tariftreuegesetzes dieses als eigenständiges Gesetz noch erforderlich und unter Entbürokratisierungsgesichtspunkten sachdienlich und vertretbar ist. Der Regelungsbereich ist begrenzt auf bundesweit für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und den von ihnen erfassten Branchen. Genau diese Regelungen enthält grundsätzlich das AEntG.

Uns ist dabei jedoch bewusst, dass das Tariftreuegesetz Schleswig-Holstein das AEntG konkretisiert und erweitert, indem es in den §§ 3-7 konkrete Verpflichtungen gegenüber den Beteiligten benennt, die Tariftreue zu gewährleisten. Diese Regelungen halten wir für sinnvoll und im Sinne einer tatsächlichen Tariftreue auch weiterhin für erhaltenswert. Diese Regelungsinhalte unterstützen wir ausdrücklich. Es könnten diese Bestimmungen jedoch auch in bestehende Gesetze wie beispielsweise dem Gesetz zur Förderung des Mittelstandes (Mittelstandsförderungs- und Vergabegesetz – MFG) eingefügt werden. Dann wäre auch die Frage der Entfristung des Tariftreuegesetzes nicht weiter zu behandeln, da das MFG ohnehin unbefristete Geltung hat.

III. Änderungen des vorgelegten Entwurfes

Eine entscheidende Schwäche des Tariftreuegesetzes Schleswig-Holstein besteht in der Regelung des § 7 Sanktionen. Dort wird von der Idealvorstellung ausgegangen, dass der Auftraggeber auch ausschließlich den Zuschlag auf tariftreue Angebote erteilt. Die Sanktionsregelungen des § 7 des Tariftreuegesetzes greifen diesbezüglich zu kurz. Nach dem Inhalt der Norm soll der Auftraggeber als Kontrolleur der Auftragnehmer fungieren. Ausschließlich der Auftragnehmer hat mit Sanktionen zu rechnen. In letzter Konsequenz kann § 7 in der jetzt geltenden Fassung dazu führen, dass ein Auftraggeber, der unter Missachtung der Tariftreue evtl. zwecks Preissenkung den Zuschlag bewusst auf ein Billigangebot erteilt hat, über § 7 noch zusätzlich eine Vertragsstrafe bis zu 10% des Auftragswertes gegenüber diesem Betrieb geltend machen kann. Hinzu kommt die Möglichkeit der fristlosen Kündigung der Verträge.

Deshalb müsste nach unserer Auffassung § 7 um eine Regelung ergänzt werden, nach der auch der Zuschlag auf ein Billigangebot unter Missachtung der Pflichten aus § 6 Abs. 3 Tariftreuegesetz zu gesetzlichen Sanktionen gegenüber dem Auftraggeber führt. Weiter muss der mögliche wirtschaftliche Vorteil einer Vertragsstrafe gemäß § 7 ausgeschlossen werden.

Bereits in den vergangenen Anhörungen zum Tariftreuegesetz haben wir stets darauf hingewiesen, dass der Anwendungsbereich des Tariftreuegesetzes, soweit es denn weiter bestehen würde, erweitert werden müsste. Das Bauhandwerk im weiteren Sinne wird zu einem sehr großen Anteil von Kommunen beauftragt. Nach der bisherigen Gesetzeslage, können Kommunen die Vorschriften des Tariftreuegesetzes anwenden. Sie sind jedoch nicht dazu verpflichtet. Das ändert der vorgelegte Gesetzentwurf nicht. Wir schlagen eine Regelung vor, dass auch Kommunen diese Vorschriften anwenden müssen. Dies sollte auf jeden Fall dann der Fall sein, soweit die jeweiligen Aufträge über Landesmittel gefördert werden.

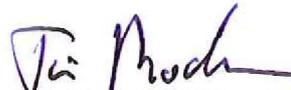
Für Rückfragen und eine mündliche Anhörung stehen wir jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Handwerk Schleswig-Holstein e.V.
Vereinigung der Fachverbände und Kreishandwerkerschaften



Rechtsanwalt Jan-Nikolas Sontag
Geschäftsführer



Dipl.-Volkswirt Tim Brockmann
Geschäftsführer