

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/318**

**FRAU &
BERUF**

**Landesarbeitsgemeinschaft
Schleswig-Holstein**

www.frau-und-beruf-sh.de

Wirtschaftsausschuss
Schleswig-Holsteiner Landtag
Der Vorsitzende
wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Itzehoe, 04.02.2010

Sprecherinnen:

Meike Hansen
FRAU & BERUF Nordfriesland
Schiffbrücke 12
25813 Husum

Tel.: 04841. 7060
Fax: 04841. 871524
E-mail: frau-beruf-nt@foni.net

Martina Kreutzmann
FRAU & BERUF Segeberg
Bahnhofstr. 2
23795 Bad Segeberg

Tel.: 04551. 944 002
Fax: 04551. 960 656
E-mail: frau-und-beruf-segeberg@t-online.de

Astrid Nielsen
FRAU & BERUF Steinburg
Bahnhofstr. 27
25524 Itzehoe

Tel.: 04821. 653 22
Fax: 04821. 634 25
E-Mail: frau-und-beruf-bea@t-online.de

**Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft FRAU & BERUF zum
Gesetzentwurf der Fraktion des SSW zur Änderung des Gesetzes zur
tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Tariftreuegesetz) /
Drucksache 17/39**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gern nutzen wir Ihr Angebot, zum Gesetzentwurf der Fraktion des SSW
Stellung zu nehmen.

Die Beratungsstellen FRAU & BERUF sind ein Projekt aus dem Zukunfts-
programm Arbeit des Landes Schleswig-Holstein. Ziel ist es, im Rahmen
von vier Kernaufgaben die Chancengerechtigkeit für Frauen auf dem
Arbeitsmarkt zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund erfolgt auch unsere Stel-
lungnahme.

Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen zu fördern, gehört zu den
markanten Zielen der Beratungsstellen FRAU & BERUF in Schleswig-
Holstein. Frauen sind wesentlich stärker im Niedriglohnbereich tätig und
haben über ungesicherte Beschäftigungsformen wie 400,-€ Jobs und befristete
Teilzeitarbeit häufig kein Existenz sicherndes Einkommen. Diese Exis-
tenz sichernden Einkommen und die Einhaltung von Lohnstandards sind
jedoch wesentliche Faktoren für wirtschaftliche Unabhängigkeit der Be-
schäftigten und tragen darüber hinaus zur Entlastung staatlicher
Sicherungssysteme bei. Gesetzliche Regelungen, die diese Thematik
tangieren, können zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen auf dem
Arbeitsmarkt beitragen.

 **ZUKUNFTS**programm
Arbeit
Investition in Ihre Zukunft

Gefördert durch den
Europäischen Sozialfonds und
das Land Schleswig-Holstein

Maßnahmen, die die bestehende Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern reduzieren, sind deshalb notwendig und sowohl von der Bundesregierung (Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeitsstrategie 2008) als auch vom EU Parlament gefordert.

Die Berücksichtigung der Zahlung von Mindestlöhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge gehört international zu den ältesten sozialen Vergabekriterien.

Die Einführung der Tariftreueregelungen in Deutschland erfolgte vor dem Hintergrund einer rückläufigen Tarifbindung als ordnungspolitisches Instrument. Angesichts der hohen ökonomischen Bedeutung des öffentlichen Auftragswesens* kann der Staat hier seine Marktmacht nutzen, um zur Stabilisierung des deutschen Tarifsystems beizutragen.

Die Vergabe öffentlicher Aufträge bildet ein wichtiges Instrument, um bestimmte wirtschaftspolitische Ziele, wie z.B. die Förderung von klein- und mittelständischen Unternehmen, die Förderung regionaler Wirtschaftsstrukturen und die Vermeidung von struktureller Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit durchzusetzen. In einem Flächenland wie Schleswig-Holstein mit strukturschwachen Regionen, einem bundesweit vergleichbar hohen Anteil von Geringqualifizierten mit erhöhtem Arbeitsloskeitsrisiko und einem hohen Abwanderungspotenzial von Fachkräften, ist es von großer Bedeutung, dass die Landesregierung alle Chancen zur Sicherung und Neuschaffung von Existenz sichernden Arbeitsplätzen ergreift.

Der Erhalt bzw. Ausbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist ein zentrales arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisches Ziel auf Landesebene. Vollzeitbeschäftigung ist in den letzten Jahren in Schleswig-Holstein zurückgegangen, während gleichzeitig Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung zugenommen haben. Letztere Erwerbsformen bieten i.d.R. kein ausreichendes Einkommen und die Beschäftigten sind auf zusätzliche staatliche Unterstützung angewiesen.

Tariftreueregelungen sind - solange es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt - ein wichtiges Instrument, um Existenz sichernde Löhne mindestens für Vollzeitbeschäftigte zu garantieren.

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom April 2008 verlangt nicht die Aufhebung einer Tariftreueregelung. Regelungen in Vergabegesetzen müssen für allgemeinverbindlich erklärt werden, das gilt auch für Mindestlöhne.

Die vorgeschlagenen Änderungen des SSW zur Neufassung des Gesetzes berücksichtigen dies, in dem sie in §1 Abs1 die genannten Dienstleistungen mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz verknüpfen. Die Ausweitung auf andere Dienstleistungsbereiche ist vorausschauend.

Die Konkretisierung in Bezug auf das Entsendegesetz will gleiche Bedingungen, wird damit der EU-Dienstleistungsfreiheit gerecht, erscheint in der Umsetzung jedoch nicht die nötige ordnungspolitische Durchsetzungskraft zu haben und greift insgesamt zu kurz.

Beispielhaft verweisen wir auf die negativen Entwicklungen in der Weiterbildungsbranche. Die Vergabe ohne tarifliche Bindungen hat hier zu einem Verdrängungswettbewerb zu Lasten der regionalen Anbieter und zu einer rapiden Absenkung der Vergütung Löhne bei Lehrenden und AnleiterInnen geführt.

*(360 Milliarden Euro werden bundesweit jährlich über Vergabestellen des Bundes, der Länder und der Kommunen ausgegeben, das sind 16,2% des Bruttoinlandsproduktes; BMWi 2007)

Die Ausweitung auf alle Arbeitgeber im §2 Abs 1 erscheint uns sinnvoll, wir sehen die darüber hinausgehende besondere Verantwortung der öffentlichen Hand bei der Vergabe von Aufträgen.

Lohnungleichheit ist nachteilig für Unternehmen in SH und Tariftreue wird von vielen Unternehmen positiv bewertet. Das bestätigen erste Evaluierungsergebnisse zu Tariftreuregelungen aus Hamburg und NRW.

Die große Mehrzahl der befragten Unternehmen begrüßt die Regelungen zur Tariftreue und sieht sie als ein sinnvolles ordnungspolitisches Instrument zur Bekämpfung der so genannten Schmutzkonzurrenz an (Thorsten Schulten+ Michael Pawicki: Tariftreuregelungen in Deutschland – ein Überblick). 84% der Unternehmen in NRW und 97% der Unternehmen in Hamburg geben an, die Zielsetzungen zur Tariftreue grundsätzlich zu unterstützen. 90% sagen, dass es keinen Mehraufwand für ihr Unternehmen bedeutet und 79% sprechen von einem direkten Profit für das Unternehmen.

Sanktionen gegen Verstöße sind notwendige Verstärkungen. Nicht beurteilen können wir die Frage, wie und von wem diese Kontrolle durchgeführt werden kann. Die Erfahrungen aus Hamburg mit der Einrichtung einer zentralen Kontrollstelle, die unabhängig von der Vergabestelle ist, sollten berücksichtigt werden.

Das EU Recht erlaubt die Berücksichtigung sozialer Ziele bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ausdrücklich. Die EU Kommission (2001, S.8) hat dafür eigens eine Mitteilung formuliert, in der es heißt: *generell...dass jeder Auftraggeber bei der Definition der Ware oder Dienstleistung, die er erwerben möchte, diejenigen Waren, Dienstleistungen oder Bauarbeiten wählen (kann)...., die seinen sozial-politischen Anliegen entsprechen.* Verhinderung/Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist eine sozialpolitisch bedeutsame Aufgabe eines Landes, dient dem Gemeinwohl und hat Verfassungsrang.

Laut aktuell gültiger Vergabe-Richtlinie der EU (Artikel 26) haben öffentliche Auftraggeber dezidiert die Möglichkeit, zusätzliche Bedingungen für die Ausführung des Auftrags vorzuschreiben. Explizit erwähnt werden soziale und umweltpolitische Aspekte. Darüber hinaus stimmen wir grundsätzlich mit den Positionen des Deutschen Juristinnen Bundes (2008) überein, dass im Zuge der Vergabe auch das Prinzip des Gender Mainstreaming Anwendung finden muss.

Schlussfolgerungen

In den Bundesländern, in denen Vergabegesetze in Kraft sind, sind diese nicht außer Vollzug zu setzen. Vielmehr sollten lediglich in einem Anwendungserlass die in Bezug genommenen Entgelttarifverträge beschränkt werden auf solche im Sinne von §1 Abs.1 und Abs. 2 AEntG. Bezogen auf letztgenannte Tarifverträge kann und sollte das Vergabe-, Kontroll- und Sanktionssystem der Vergabegesetze aufrecht erhalten bleiben.

Das bestehende Vergabegesetz sollte erhalten und neue auf Bundesebene geschaffen werden. Alle Gesetze sind europarechtskonform anzupassen bzw. auszugestalten, indem nur noch auf die tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Normen Bezug genommen wird, die Art. 3 der europäischen Entsenderichtlinie (also national derzeit: §1 Abs. 1 bis 3 AEntG, zukünftig evtl. Mindesarbeitsbedingungegesetz) entsprechen.

Eine stärkere Betonung sozialpolitischer Aspekte und ihre EU-Rechtskonformität sollten in den Änderungen des Gesetzes mit genannt werden. Eine dezidierte Kopplung der Wirtschaftlichkeit eines Angebotes mit anderen Vergabekriterien befürworten wir. Sie trägt zur nachhaltigen Entwicklung regionaler Wirtschaft und zur Sicherung von qualifizierten Arbeitsplätzen bei.

Die Bundesregierung und die Europäische Kommission sowie die jeweiligen Parlamente sind aufzufordern, sich auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass darüber hinausgehende, die gesamte Bandbreite tariflicher Entgelte in Bezug nehmende Tariftreugesetze für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe europarechtlich wieder zulässig werden. Die Landesregierung sollte ich unseres Erachtens auf Grundlage eines eigenen Gesetzes – und damit überzeugend - für eine bundesweite Regelung stark machen.

Mit freundlichen Grüßen

Landesarbeitsgemeinschaft
FRAU & BERUF



Astrid Nielsen