

mobifair Stellungnahme zum Entwurf des Landesgesetzes zur Gewährung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben

1. Einleitung

Der Renditedruck wird auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgetragen – das ist unzweifelhaft so. Sinkende oder nur mäßig steigende Löhne und zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse stehen explosionsartig steigenden Managergehältern und Prämiensystemen gegenüber. Dies alles wirkt fehlorientiert.

Langfristiges und nachhaltiges Wachstum von Unternehmen, Investitionsbereitschaft, Standorttreue, die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Weiterbildung in den Betrieben und das ökologische Wirtschaften müssen belohnt werden.

Ministerpräsident Kurt Beck,
*Für unser Land: Arbeitsplätze sichern – Unternehmen unterstützen –
nachhaltig investieren, Regierungserklärung vom 4. Februar 2009*

Der Staat hat mehrere Möglichkeiten Lenkungswirkung zu erzielen. Einerseits durch das Erlassen von Gesetzen, andererseits auch durch eine entsprechende Vergabepolitik. Richtig ist, dass die primären Zwecke des Vergaberechts ein wirtschaftlicher Einkauf der öffentlichen Hand und die Sicherstellung des Wettbewerbs sind. So soll der sparsame Umgang mit Steuergeldern und ein Missbrauch der staatlichen Marktstärke verhindert werden.

Daneben hat der europäische Gesetzgeber aber bereits 2004 Sekundärzwecke in den europäischen Vergaberichtlinien verankert¹ und der nationale Gesetzgeber hat dies im Jahr 2009 ebenfalls übernommen. Durch die Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB) wurde die Vergaberichtlinie der Europäischen Union weiter umgesetzt. § 97 Abs. 4 GWB sieht heute ausdrücklich vor, die Beachtung sozialer Belange als zusätzliche Bedingungen für die Ausführungen von Aufträgen zu verlangen. Im Bereich der Verkehrsdienstleistungen bestehen darüber

¹ Anlass dafür war u. a. die geltende Rechtsprechung des EuGH, der schon Ende der 80er Jahre festgestellt hat, dass ein Beschaffungsvorhaben z. B. mit dem Einsatz einer bestimmten Anzahl von Langzeitarbeitslosen bedingt werden darf.

hinaus seit dem Inkrafttreten der Verordnung (EG) 1370/2007 weitere Sonderregelungen, die eine Bindung der öffentlichen Auftragsvergabe an soziale Kriterien ermöglicht.

2. Allgemeine Anmerkungen zum Gesetzentwurf

Vor diesem Hintergrund wird es heute zu einer Frage der politischen Glaubwürdigkeit, bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen, soziale Aspekte einzubeziehen. Wenn staatliche Stellen in großem Umfang investieren und Aufträge vergeben, müssen sie damit ihrer ökologischen und sozialen Verantwortung gerecht werden. Wenn der Staat dieser Verantwortung nicht nachkommt, trägt er selbst zur Erosion der sozialen Sicherungssysteme bei. Wenn der Staat sich nicht für Einhaltung von Lohn- und Sozialstandards interessiert, warum sollte es dann die Privatwirtschaft?

Daher ist es erforderlich, die Vergabe unter Einhaltung von Lohn- und Sozialstandards



3. Konkrete Anmerkungen zum Gesetzentwurf

Artikel 1 – Landesgesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Landestariftreuegesetz – LTTG -)

§ 1 Ziel, Regelungsbereich und allgemeine Grundsätze

Sehr zu begrüßen ist, dass in Absatz (3) die Sekundärzwecke explizit in das Gesetz aufgenommen wurden.

Leider fehlt bei der abschließenden beispielhaften Aufzählung der Verweis auf die Ermächtigung, die die Verordnung (EG) 1370/2007 in Artikel 4 Abs. 5 (erzwungener Betriebsübergang) zumindest für den Verkehrsbereich ermöglicht.

Eine entsprechende Ergänzung ist ratsam, damit die betroffenen Beschäftigten nicht nur zukünftig durch einen Tarifvertrag abgesichert werden, sondern im Rahmen des Wettbewerbs auch ihre sozialen Besitzstände, die z. B. durch eine entsprechende Firmenzugehörigkeit erworben wurden, auch bei einem Betreiberwechsel erhalten bleiben.

§ 4 Abs. (1) Nr. 3 Tariftreuepflicht (Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene)

Generell ist die hier getroffene Regelung zu begrüßen. In Frage stehend bleibt allerdings der Umgang mit Ausschreibungen – vor allem des SPNV – die bundesländerübergreifend sind, da derzeit in keinem der angrenzenden Bundesländer ein Tariftreuegesetz existiert.

Von den bis 2011 anstehenden 6 SPNV-Ausschreibungen unter Beteiligung Rheinland-Pfalz, sind alle bundesländerübergreifend und 4 unter der Federführung der rheinlandpfälzischen Zweckverbände (SPNV Nord, SPNV Süd).

Eine entsprechende Regelung, die mit dabei auftretenden rechtlichen Konflikten umgeht, sollte daher ergänzt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass entweder die Regelungen des LTTG für die gesamte Ausschreibung Anwendung findet, oder aber zumindest für die Fahrleistung, die in Rheinland-Pfalz erbracht wird.

Eine Übertragung der Ausnahme bei grenzüberschreitenden Ausschreibungen mit einem Nachbarland der Bundesrepublik Deutschland, sollte vermieden werden, da dann zu befürchten ist, dass bei SPNV-Ausschreibungen die Umgehung der Tariftreueregelungen zur Regel wird. Somit würde für den SPNV der Sinn des



Gesetzes, die Beschäftigten vor Lohn- und Sozialdumping zu schützen und Verzerrungen im Wettbewerb zu verhindern, unterlaufen werden.

§ 5 Nachunternehmen

Im Rahmen der Regelung für Nachunternehmen wurde ein wichtiges Schlupfloch für die Umgehung der Lohn- und Sozialstandards gestopft. Allerdings bleibt derzeit der Umweg über die Arbeitnehmerüberlassung weiterhin ein Weg, mit dem die Regelungen des LTTG umgangen werden können. Ein solches Ausweichen auf die Arbeitnehmerüberlassung kann aber nicht im Interesse des Gesetzes sein, wenn es vorgibt „*Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen [zu wirken], die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, ...*“ Daher wäre eine Ergänzung in Absatz (3) sinnvoll, die für den Einsatz von Leiharbeitskräften das Equal-Pay-Prinzip festschreibt oder mindestens die Regelungen für Nachunternehmer analog anwendet.

Artikel 3 Evaluierung und Bericht

Die geforderte Überprüfung sollte ergänzt werden um eine Darstellung, inwieweit Tariftreue bei bundesländerübergreifenden Ausschreibungen vor allem im SPNV Wirkung entfalten konnte und ob, und wenn ja, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Tariftreue in diesen Bereichen weiter zu stärken.

Zur Erläuterung wird auf die Anmerkungen zu Artikel 1, § 4 Abs (1) Nr. 3 hingewiesen.



Karl-Heinz Zimmermann
1. Vorsitzender



Helmut Diener
Geschäftsführer

