

10 Deshalb müssen klare gesetzliche Regelungen
her, um dem Missbrauch der Selbständigkeit
zu entgegenen.

Antragsbereich A&S

Antrag 8

Kennnummer 18

AfA Baden-Württemberg

Tariftreuegesetz

Die SPD-Landtagsfraktion wird aufgefordert, bei Annahme
der Ausarbeitung eines Tariftreuegesetzes einen
Gesetzesentwurf mit folgenden Maßgaben
einzubringen:

5

**1. Der Anwendungsbereich des Gesetzes
umfasst alle öffentlichen Bau- und
Dienstleistungsaufträge**

10

**2. Die Vergabe der Aufträge wird davon
abhängig gemacht, dass sich die Unternehmen
verpflichten, ihre Arbeitnehmer und die der
Subunternehmer bei Ausführung dieser
Leistungen nach den jeweils in Baden-
Württemberg für Tarifvertragsparteien
geltenden Lohnтарifen zu entlohnen.**

15

Ziel des Antrags:

20

Das Gesetz verfolgt die Zielsetzung,
Sozialdumping und Wettbewerbsverzerrungen
bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu
verhindern und eine Minderung der Belastung
der sozialen Sicherungssysteme herbeizuführen.

25

Durch die bewusst weit erfolgte Fassung des
Anwendungsbereiches (vgl. Entwurf unten) soll
das Gesetz einen größtmöglichen Schutz bieten.

30

Dieses Gesetz soll die Vereinbarung des
Koalitionsvertrag von „Grün-Rot“ vom
27.04.2011 zum Koalitionsvertrag umsetzen:
Hier ist auf S. 22 und 23 unter der Überschrift
„Mit dem Tariftreuegesetz Mittelstand und
Beschäftigten schützen“ zwischen SPD und
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN festgelegt, dass

35

ein Tariftreuegesetz für Baden-Württemberg verabschiedet werden soll.

40 **Begründung:**

I. rechtspolitisch:

45 Niemand soll über Dumpinglöhne einen Wettbewerbsvorteil erlangen. Dieser Grundsatz galt in Deutschland seit Jahrzehnten. Heute wird er immer häufiger missachtet. Der freie Wettbewerb mag Innovationen vorantreiben und sich auf die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens konzentrieren. Das darf aber nicht zu Lasten der sozialen Standards in Unternehmen und der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer geschehen.

55 Die sozialen Standards waren lange Zeit flächendeckend über Tarifverträge gesichert, Diese haben zunehmend durch Flucht der Unternehmen aus den Flächentarifverträgen an Bedeutung verloren Vielfach sind Unternehmen nicht tarifgebunden und bezahlen ihren Arbeitnehmern Löhne, die so niedrig sind, dass der Staat durch Aufstockungsleistungen die Existenz dieser Menschen sichern muss.

65 Insbesondere kleine oder mittelständische Handwerksbetriebe spüren einen enormen Druck, wenn es darum geht, sich bei der Bewerbung im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung durchzusetzen. Die Konkurrenz durch Unternehmen, die mit Billiglöhnen ihre Arbeitskräfte auch durch das System der Weitergabe von (Teil-)Aufträgen an Sub-(sub-)Unternehmer ausbeuten, ist groß. Die Angebote der Unternehmen und Handwerksbetriebe, die ihren Mitarbeitern Tariflöhne zahlen, sind regelmäßig deutlich höher als von solchen, die lediglich mit Mindestlöhnen kalkulieren. Im Ergebnis wird diesen billigeren Unternehmen meist den Zuschlag erteilt. Das ist eine Bestrafung der Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern gutes Geld für gute Arbeit zahlen und führt zu einer nachhaltigen Schädigung des Mittelstands und des Handwerks in Baden-Württemberg. Die öffentliche Hand muss sich

85 ihrer Vorbildfunktion, sowie ihrer Marktmacht
bewusst sein und gegen solche Entwicklungen
nachhaltig vorgehen. Letztlich ist es wiederum
die öffentliche Hand, die z.B. in Form von
Aufstockungsbeiträgen Geringverdienern ein
90 (schlechtes) Leben auf Hartz IV-Niveau
ermöglichen muss.

Notwendig ist, Rahmenbedingungen zu schaffen,
die gerechte Lohnbedingungen und einen fairen
95 Wettbewerb bei öffentlichen Ausschreibungen
ermöglichen. Diesem Ziel dient die Einführung
des Tariftreuegesetzes.

II. rechtlich:

100 Auf den ersten Blick scheint dem hier
vorliegenden Entwurf die Rechtsprechung des
EuGH entgegenzustehen.

105 Mit Urteil vom 03.04.2008, Rs. C-346/06
(Rüffert gegen das Land Niedersachsen) hat
dieser Entscheiden, dass eine Tariftreue Regelung,
die die Zahlung örtlich geltender Tarifentgelte
zum Gegenstand hat, gegen die Richtlinie 96/71
110 (Entsenderichtlinie) verstößt. Von der Richtlinie
vorgesehen ist lediglich ein Mindestlohn in Form
von gesetzlichen Vorschriften und/oder in Form
eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages
(Art. 3 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie). Die
115 örtlichen Tariflöhne fallen nicht unter diese
Kategorien.

Bei Auslegung der Richtlinie im Lichte der
Dienstleistungsfreiheit gemäß Art. 49 EGV
120 ergebe sich, dass diese im Verhältnis zum Ziel
des Arbeitnehmerschutzes vorrangig sei.

Allerdings lässt sich aus der Richtlinie nicht
entnehmen, dass den Mitgliedsstaaten nur die
125 Einhaltung eines Schutzminimums erlaubt sein
soll. Dass sich aus der Richtlinie ein
Schutzmaximum für die Dienstleistungsfreiheit
ergeben soll ist ebenso wenig ersichtlich.
Vielmehr folgt aus Art. 3 Abs. 7 Satz 1 der
130 Richtlinie, dass sie der Anwendung für
Arbeitnehmer günstigerer Beschäftigungs- und

Arbeitsbedingungen nicht entgegen stehen.

135 Auch dürfte die Entscheidung des EuGH
inzwischen anders zu bewerten sein.

140 Am 01.12.2009 ist der Vertrag von Lissabon in
Kraft getreten. Damit ist auch die **Charta der
Grundrechte der Europäischen Union (GRC)**
zu einem verbindlichen Bestandteil des
europäischen Rechts geworden. Sie bindet die
Europäische Union sowie alle Mitgliedstaaten
bei der Durchführung von europäischem Recht.
145 Artikel 31 der Charta hat die Überschrift
„gerechte und angemessene
Arbeitsbedingungen“. Art. 31 Abs. 1 GRC
fordert: „Jede Arbeitnehmerin und jeder
Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere
150 und würdige Arbeitsbedingungen.“

Das **führt zu einer deutlichen Aufwertung des
Arbeitnehmerschutzes**. Ein solcher Schutz ist
mehr, als einfacher Minimalschutz, den der
155 EuGH in seiner Entscheidung vom 3.4.2008 für
geboten hält. Gesunde, sichere und würdige
Arbeitsbedingungen gehen über die einfache
Sicherung des Existenzminimums hinaus. Solche
Bedingungen erfassen auch die Förderung eines
160 ortsüblichen Lohnniveaus, das die Teilnahme am
gesellschaftlichen Leben ermöglicht . Daraus
folgt im Ergebnis das Recht des Staates, bei der
Vergabe öffentlicher Aufträge nicht nur auf die
Zahlung von Mindestlöhnen zu bestehen,
165 sondern darüber hinaus die Beachtung der
einschlägigen Tarife zu fordern.

Hinzukommt, dass auch ohne eine gesetzliche
Verpflichtung z.B. Kommunen eine
170 **Tariftreueerklärung im Rahmen des
Vergabeverfahrens** verlangen können. Die
gemeinschaftsrechtliche Zulässigkeit solcher
vergabefremder Kriterien misst sich zunächst an
den Vergaberichtlinien, inbes. an der RL
175 2004/18/EG. Artikel 18 der Richtlinie stellt klar,
dass „**soziale und umweltbezogene Aspekte**“
**bei der Auftragsvergabe berücksichtigt
werden dürfen**. Art. 53 I der Richtlinie erlaubt
die Berücksichtigung weiterer, nicht
180 abschließend aufgezählter „vergabefremder

Kriterien“. Der EuGH akzeptiert beispielsweise in dem Urteil „Beentjes“ eine Bedingung des öffentlichen Auftraggebers, sonach ein geeigneter Bewerber für den öffentlichen Auftrag in Lage sein müsse, Langzeitarbeitslose einzustellen. Diese und andere Entscheidungen des EuGH sprechen auch dafür, dass eine Tariftreuerklärung, die einem beschäftigungspolitischen und arbeitnehmerschützenden Zweck verfolgen, als „vergabefremdes Kriterium“ gemeinschaftsrechtlich zulässig ist. Sofern dem Transparentsgebot folgend die entsprechende Tariftreuerklärung deutlich macht, auf welchen Tarifvertrag Bezug genommen wird.

Deshalb umfasst der vorgeschlagene Entwurf neben den öffentlichen Bauaufträgen auch alle öffentlichen Dienstleistungsaufträge und damit mehr Branchen als bereits bestehende Tariftreuegesetze in anderen Bundesländern, die lediglich die Branchen nach § 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erfassen.

Durch den Verweis auf die örtlich jeweils geltenden Tariflöhne wird ein deutlich höherer sozialer Schutz erreicht, als er durch den bisherigen Entwurf erreicht worden wäre, welcher lediglich auf die allgemeinverbindlichen Tariflöhne verwies. Die Tariflöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen sind regelmäßig deutlich niedriger als in örtlich einschlägigen Tarifverträgen vereinbarte.

Der Anwendungsbereich des Tariftreuegesetzes soll alle öffentliche Aufträge ab einem geschätzten Schwellenwert von 5.000 € erfassen. Der bisherige Entwurf hatte einen Schwellenwert von 20.000 € zum Gegenstand.

Der DGB forderte nachvollziehbar eine Herabsetzung dieses Wertes, da dadurch ein Großteil der öffentlichen Aufträge nicht unter dieses Gesetz gefallen wäre.

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt führt an, dass ca. 85% aller öffentlichen Bauaufträge bundesweit lediglich bei einem

230 Auftragswert von bis zu 10.000 € liegen. Daher
ist ein Schwellenwert von 5.000 € eher geeignet
eine größtmögliche Anzahl von öffentlichen
Aufträgen zu erfassen, ohne dabei jeden
Kleinauftrag einzubeziehen.

235 III. Formulierungsvorschlag eines
entsprechenden Gesetzentwurf

§ 1 Anwendungsbereich

240 Dieses Gesetz gilt für öffentliche Bau- und
Dienstleistungsaufträge im Sinn von § 99 des
Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen
(GWB) des Landes Baden- Württemberg. Es gilt
245 ferner für öffentliche Bau- und
Dienstleistungsaufträge

1. der Gemeinden, Gemeindeverbände und
sonstigen der Aufsicht des Landes Baden-
Württemberg unterstehenden juristischen
250 Personen des öffentlichen Rechts.

2. der Vereinigungen, Einrichtungen und
Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar
oder mittelbar ganz oder überwiegend in der
255 Hand des Landes Baden-Württemberg oder
juristischen Personen nach Nummer 1 befinden,
soweit diese öffentliche Auftraggeber im Sinn
von § 98 GWB sind.

260 die dadurch betroffenen Unternehmen und
Nachunternehmen ab einem geschätzten
Auftragswert von 5.000 €. Für die Schätzung gilt
§ 3 der Vergabeordnung in der Fassung vom
11.2.2003 in der jeweils geltenden Fassung.

265 § 2 Weitergehende Anforderungen

Öffentliche Bau- oder Dienstleistungsaufträge
der in § 1 genannten Auftraggeber dürfen nur an
270 Unternehmen vergeben werden, die sich bei
Angebotsvergabe verpflichten, ihre
Arbeitnehmer bei der Ausführung dieser
Leistungen nach den jeweils in Baden-
Württemberg für Tarifvertragsparteien geltenden
275 Lohntarifen zu entlohnen und dies auch bei ihren
Nachunternehmern sicherzustellen.