

**Tariftreuegesetz für Baden-Württemberg
(Landestariftreuegesetz - LTTG)**

Vorblatt

A. Zielsetzung

Mit diesem Gesetz sollen Wettbewerbsverzerrungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge unterbunden werden. Das Gebot der Wirtschaftlichkeit zwingt den öffentlichen Auftraggeber, den Zuschlag auf das wirtschaftlich günstigste Angebot zu erteilen. Erzielt dieses Angebot seine Position dadurch, dass das anbietende Unternehmen untertariflich entlohnte Beschäftigte einsetzt, führt dies zu einer Wettbewerbsverzerrung. Sie schadet Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Tariflöhne bezahlen und ebenfalls um den Auftrag konkurrieren. In der Folge sind tarifgebundene Arbeitsplätze, insbesondere in mittelständischen Unternehmen, in beträchtlichem Maße gefährdet. Um derartige Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern, bedarf es hinsichtlich der Lohn- und Gehaltstarife der Unternehmen, die sich um einen öffentlichen Auftrag bewerben, einer Angleichung ihrer Ausgangslage. Diese Angleichung soll mithilfe dieses Gesetzes erreicht werden, indem

1. auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge Gegenstand von Tariftreueerklärungen werden,
2. für den Verkehrssektor, der europarechtlich gesondert geregelt ist, eine weiter gehende Tariftreueregelung vorgesehen ist und
3. ein vergabespezifischer Mindestlohn von 8,50 Euro (brutto) pro Stunde eingeführt wird, der auf keinen Fall unterschritten werden darf.

Die Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen soll in beschäftigungspolitisch sensiblen Bereichen zudem den Erhalt von Arbeitsplätzen gewährleisten, die einen ausreichenden sozialen Schutz und ein angemessenes Einkommensniveau garantieren. Hinsichtlich dieses Ziels flankiert das vorliegende Gesetz das Mittelstandsförderungsgesetz des Landes.

Rechtliche Grundlage für dieses Gesetz ist § 97 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), wonach der Landesgesetzgeber für die

Vergabe öffentlicher Aufträge besondere Anforderungen an die Unternehmen stellen darf. Zwar gilt diese Vorschrift gemäß § 100 Absatz 1 GWB nur für Vergaben mit Auftragswerten ab den EU-Schwellenwerten. Für die Vergabe von sonstigen öffentlichen Aufträgen steht es dem Landesgesetzgeber jedoch ebenfalls frei, besondere Anforderungen an die Eignung von Unternehmen zu stellen. Mit diesem Gesetz soll von der Ermächtigungsgrundlage in § 97 Absatz 4 GWB für Baden-Württemberg Gebrauch gemacht werden. Dabei werden die europarechtlichen Anforderungen an Tariftreugesetze, die insbesondere aus dem Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 3. April 2008 (Az.: C-346/06) abgeleitet werden können, berücksichtigt.

B. Wesentlicher Inhalt

Mit dem vorliegenden Gesetz werden für die vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfassten öffentlichen Aufträge des Landes Baden-Württemberg, der kommunalen Auftraggeber sowie sonstiger öffentlicher Auftraggeber, die in Baden-Württemberg Aufträge vergeben, Tariftreuregelungen festgeschrieben, die eine Bindung an die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Mindestarbeitsbedingungengesetz fixierten Löhne enthalten. Im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs wird die Tariftreuepflicht dahingehend konkretisiert, dass einer der in Baden-Württemberg in dieser Branche geltenden und repräsentativen Tarifverträge angewandt werden muss. Darüber hinaus wird eine Mindestentgeltverpflichtung vorgegeben, die dort gilt, wo die Tariftreuepflicht nicht greift oder für die Beschäftigten zu ungünstigeren Entgelten führen würde. Auch Nachunternehmen müssen diesen Regelungen unterworfen werden.

C. Alternativen

Keine. Zur Erreichung des politisch gewünschten Ziels ist eine gesetzliche Regelung erforderlich.

D. Wesentliche Ergebnisse der Regelungsfolgenabschätzung und Nachhaltigkeitsprüfung

I. Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung:

Für die Unternehmen können geringfügig höhere Kosten durch Nachweispflichten entstehen. Andererseits stärkt die angestrebte Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen die Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen. Durch die Verpflichtung aller potenziellen Bewerber um öffentliche Aufträge auf die Einhaltung bestimmter Tarifverträge

bzw. auf die Zahlung eines Mindestentgelts erfolgt für sie bei der Bewerbung um öffentliche Aufträge insoweit eine Angleichung ihrer wettbewerblichen Ausgangslage. Zugleich soll in beschäftigungspolitisch sensiblen Bereichen der Erhalt von Arbeitsplätzen gewährleistet werden, die einen ausreichenden sozialen Schutz und ein angemessenes Einkommensniveau garantieren. Mit dem vorgesehenen Mindestentgelt wird zudem ein Vergütungsniveau bestimmt, das den Unternehmen und ihren Beschäftigten auch außerhalb von öffentlichen Aufträgen eine Orientierungshilfe sein kann.

II. Öffentliche Haushalte und Verwaltung:

Die im Gesetz enthaltenen Regelungen und Verpflichtungen für die Unternehmen bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen im Anwendungsbereich des Gesetzes führen nicht zwingend zu Mehrkosten für die öffentlichen Haushalte. Insbesondere gibt es keinen regelmäßig feststellbaren Automatismus zwischen der Tariftreue- bzw. Mindestentgeltspflicht und den Gesamtpreisen bei öffentlichen Aufträgen. Das Ergebnis von Ausschreibungen hängt meist von einer Vielzahl von Einzelpositionen und Faktoren ab, die unternehmensabhängig unterschiedlich stark ins Gewicht fallen können. Ob und in welchem Umfang die vorgesehenen Regelungen über die Angebotspreise zu Mehrkosten für die öffentlichen Auftraggeber führen, ist daher nicht vorhersehbar.

Die durch das Gesetz zu erwartenden Verbesserungen führen zu vorab nicht quantifizierbaren Einsparungen bei Transferzahlungen sowie staatlichen Mehreinnahmen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Damit erfolgt auch ein Beitrag zur Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme.

Zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht durch den Gesetzesvollzug insbesondere durch die Feststellung der einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife, die Einholung von Nachweisen sowie durch Kontrollen und Sanktionen. Die staatlichen, kommunalen und sonstigen öffentlichen Auftraggeber werden bei der Gesetzesanwendung allerdings durch die bei einem landesweit zuständigen Vorort-Regierungspräsidium vorgesehene Servicestelle teilweise entlastet. Durch die Einrichtung dieser Stelle entsteht jedoch Personalaufwand beim Land, dessen Umfang wesentlich von ihrer tatsächlichen Inanspruchnahme abhängen wird. Geringer Mehraufwand beim Land entsteht außerdem beim Sozialministerium im Zusammenhang mit der Feststellung der repräsentativen Tarifverträge im Verkehrsbereich sowie der Fortschreibung des Mindestentgelts von 8,50 Euro pro Stunde. Soweit bei Kontrollen Verstöße festgestellt werden, die zu Vertragsstrafen führen, kommen diese den jeweiligen öffentlichen Auftraggebern zugute.

Tariftreuegesetz für Baden-Württemberg
(Landestariftreuegesetz – LTTG)

Vom

§ 1

Zweck des Gesetzes

Dieses Gesetz wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme. Es bestimmt zu diesem Zweck, dass öffentliche Auftraggeber öffentliche Aufträge nach Maßgabe dieses Gesetzes nur an Unternehmen vergeben dürfen, die ihren Beschäftigten das in diesem Gesetz festgesetzte Mindestentgelt bezahlen und sich tariftreu verhalten.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen über Bau- und Dienstleistungen in Baden-Württemberg im Sinne von § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Im öffentlichen Personenverkehr gilt dieses Gesetz für alle in Baden-Württemberg zu vergebenden Dienstleistungsaufträge im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. L 315 vom 3.12.2007, S. 1) in der jeweils geltenden Fassung. Dieses Gesetz gilt auch für öffentliche Dienstleistungsaufträge für Verkehre im Sinne von § 1 der Freistellungs-Verordnung vom 30. August 1962 (BGBl. I S. 601), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. Juni 1989 (BGBl. I S. 1273), in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Dieses Gesetz ist für alle Aufträge nach den Absätzen 1 und 2 ab einem geschätzten Auftragswert von 20 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) anzuwenden. Für die Schätzung des Auftragswertes gilt § 3 der Vergabeverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Öffentliche Auftraggeber im Sinne dieses Gesetzes sind die öffentlichen Auftraggeber in Baden-Württemberg gemäß § 98 Nummern 1 bis 5 GWB. Satz 1 gilt nicht, wenn öffentliche Auftraggeber Vergabeverfahren im Namen oder im Auftrag des Bundes oder eines anderen Bundeslandes durchführen.

(5) Soweit nach diesem Gesetz Verpflichtungen im Rahmen der Angebotsabgabe begründet werden, gelten diese Verpflichtungen für Direktvergaben im Sinne von Artikel 5 Absätze 2, 4 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 entsprechend und sind vor der Erteilung des Auftrags zu erfüllen.

(6) Sollen öffentliche Aufträge gemeinsam mit Auftraggebern anderer Bundesländer oder aus Nachbarländern der Bundesrepublik Deutschland vergeben werden, ist mit diesen eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes anzustreben. Kommt diese nicht zustande, kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden.

§ 3

Tariftreuepflicht

(1) Öffentliche Aufträge, die vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) in der jeweils geltenden Fassung erfasst werden, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung diejenigen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts zu gewähren, die nach Art und Höhe mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entsprechen, an den das Unternehmen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gebunden ist.

(2) Öffentliche Aufträge, die vom Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) in der jeweils geltenden Fassung erfasst werden, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Entgelt zu zahlen, das nach Art und Höhe mindestens den Vorgaben einer auf Grund von § 4 Absatz 3 MiArbG erlassenen Rechtsverordnung entspricht, an die das Unternehmen aufgrund des Mindestarbeitsbedingungengesetzes gebunden ist.

(3) Öffentliche Aufträge über Verkehrsdienstleistungen gemäß § 2 Absatz 2 dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten,

1. ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Entgelt zu zahlen, das insgesamt mindestens dem in Baden-Württemberg für diese Leistung in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft verein-

barten Tarifverträge vorgesehenen Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten, einschließlich der Aufwendungen für die Altersversorgung, entspricht und

2. während der Ausführung der Leistung eintretende tarifvertragliche Änderungen des Entgelts nachzuvollziehen.

Die öffentlichen Auftraggeber benennen die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrags.

(4) Das Sozialministerium bestimmt im Einvernehmen mit dem Ministerium für Verkehr und Infrastruktur durch Rechtsverordnung, auf welche Weise festgestellt wird, welche Tarifverträge als repräsentativ anzusehen sind und wie deren Veröffentlichung erfolgt. Die Feststellung erfolgt unter Berücksichtigung der Empfehlungen eines beim Sozialministerium einzurichtenden Beirats. Der Beirat wird paritätisch mit Vertretern der im Bereich des Verkehrs gemäß § 2 Absatz 2 tätigen Sozialpartner besetzt. Das Verzeichnis der als repräsentativ festgestellten Tarifverträge wird beginnend mit dem Jahr 2013 jährlich und aus besonderem Anlass überprüft und erforderlichenfalls in der Regel zum 1. März des Folgejahres angepasst. Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern Beschäftigten in Baden-Württemberg, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen und
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

(5) Beim Regierungspräsidium Stuttgart wird eine Servicestelle eingerichtet. Sie informiert über das Tariftreuegesetz und stellt die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen zur Verfügung. Die Servicestelle nimmt im Rahmen der Rechtsverordnung nach Absatz 4 zugleich die Aufgaben einer Geschäftsstelle des Beirats wahr.

§ 4

Mindestentgelt

(1) Öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Entgelt von mindestens 8,50 Euro (brutto) pro Stunde zu zahlen (Mindestentgelt). Satz 1 gilt nicht, soweit nach § 3 Tariftreue gefordert werden kann und die danach maßgebliche tarifliche Regelung für die Beschäftigten günstiger ist. Satz 1 gilt ferner nicht für die Leistungserbringung durch Auszubildende und für die

Vergabe von Aufträgen an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen und anerkannte Blindenwerkstätten.

(2) Das Sozialministerium wird ermächtigt, die Höhe des Mindestentgelts nach Absatz 1 unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Einvernehmen mit dem Finanz- und Wirtschaftsministerium durch Rechtsverordnung anzupassen. Zur Vorbereitung der Entscheidung richtet das Sozialministerium eine Kommission ein, die Vorschläge für die Anpassungen vorlegen soll. Die Kommission wird paritätisch mit Vertretern der Sozialpartner besetzt. Sie soll in der Regel mindestens einmal jährlich bis zum 31. August tagen.

§ 5

Verpflichtungserklärung

(1) Die öffentlichen Auftraggeber weisen in der Bekanntmachung des öffentlichen Auftrags und in den Vergabeunterlagen darauf hin, dass die Bieter sowie deren Nachunternehmer und Verleihunternehmen (§ 6 Absatz 1 Satz 1), soweit diese bereits bei Angebotsabgabe bekannt sind, die erforderlichen Verpflichtungserklärungen gemäß § 3 Absatz 1 bis 3 (Tariftreueerklärung) oder § 4 Absatz 1 (Mindestentgeltklärung) abzugeben haben.

(2) In die Verpflichtungserklärungen können auch die im Fall der Auftragserteilung mit den Unternehmen zu treffenden Vereinbarungen nach § 6 Absatz 2, § 7 Absatz 1 Satz 4 und Absatz 2 Satz 3 sowie § 8 Absätze 1 und 2 aufgenommen werden.

(3) Die Servicestelle nach § 3 Absatz 5 gibt im Internet Muster für die Abgabe der Verpflichtungserklärungen bekannt. Diese können verwendet werden.

(4) Fehlt eine gemäß Absatz 1 geforderte Verpflichtungserklärung bei Angebotsabgabe und wird sie auch nach Aufforderung nicht vorgelegt, so ist das Angebot von der Wertung auszuschließen.

§ 6

Nachunternehmen

(1) Die Unternehmen haben ihre Nachunternehmer sowie Unternehmen, die ihnen Arbeitskräfte verleihen (Verleihunternehmen) sorgfältig auszuwählen. Dies schließt die Pflicht ein, die Angebote der Nachunternehmer und Verleihunternehmen darauf-

hin zu überprüfen, ob sie auf der Basis der nach diesem Gesetz anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife kalkuliert sein können.

(2) Für den Fall der Ausführung vertraglich übernommener Leistungen durch Nachunternehmen hat sich das Unternehmen zu verpflichten, die Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 3 und 4 durch die Nachunternehmen sicherzustellen und dem öffentlichen Auftraggeber Tariftreue- und Mindestentgelterklärungen der Nachunternehmen vorzulegen. Gleiches gilt, wenn das Unternehmen oder ein beauftragtes Nachunternehmen zur Ausführung des Auftrags Arbeitskräfte eines Verleihunternehmens einsetzt. Auf die Verpflichtung zur Vorlage von Tariftreue- und Mindestentgelterklärungen kann verzichtet werden, wenn das Auftragsvolumen eines Nachunternehmens oder Verleihunternehmens weniger als 10 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) beträgt.

§ 7

Nachweise und Kontrollen

(1) Die beauftragten Unternehmen sowie ihre Nachunternehmen und Verleihunternehmen sind verpflichtet, dem öffentlichen Auftraggeber die Einhaltung der Verpflichtung nach den §§ 3 und 4 auf dessen Verlangen jederzeit nachzuweisen. Die öffentlichen Auftraggeber dürfen zu diesem Zweck in erforderlichem Umfang Einsicht in die Entgeltabrechnungen der beauftragten Unternehmen sowie ihrer Nachunternehmen und Verleihunternehmen, in die zwischen dem beauftragten Unternehmen sowie ihren Nachunternehmen und Verleihunternehmen jeweils abgeschlossenen Verträge sowie in andere Geschäftsunterlagen nehmen, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können, und hierzu Auskunft verlangen. Die beauftragten Unternehmen sowie ihre Nachunternehmen und Verleihunternehmen haben ihre Beschäftigten auf die Möglichkeit solcher Kontrollen hinzuweisen. Die öffentlichen Auftraggeber verpflichten den Auftragnehmer vertraglich, ihnen ein entsprechendes Auskunfts- und Prüfungsrecht auch bei der Beauftragung von Nachunternehmen und Verleihunternehmen einräumen zu lassen.

(2) Die beauftragten Unternehmen sowie ihre Nachunternehmen und Verleihunternehmen haben vollständige und prüffähige Unterlagen nach Absatz 1 über die eingesetzten Beschäftigten bereitzuhalten. Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers sind ihm diese Unterlagen vorzulegen. Die öffentlichen Auftraggeber verpflichten den Auftragnehmer vertraglich, die Einhaltung dieser Pflicht durch die beauftragten Nachunternehmen und Verleihunternehmen vertraglich sicherzustellen.

§ 8 Sanktionen

(1) Um die Einhaltung der Verpflichtungen nach den §§ 3 bis 7 zu sichern, vereinbaren die öffentlichen Auftraggeber mit den beauftragten Unternehmen für jeden schuldhaften Verstoß eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Prozent des Auftragswertes, bei Verkehrsdienstleistungen gemäß § 2 Absatz 2 eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu einem Prozent. Bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen fünf Prozent des Auftragswertes nicht überschreiten. Die beauftragten Unternehmen sind zur Zahlung einer Vertragsstrafe nach Satz 1 auch für den Fall zu verpflichten, dass der Verstoß durch Nachunternehmen oder Verleihunternehmen begangen wird, es sei denn, dass das beauftragte Unternehmen den Verstoß nicht kannte und unter Beachtung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen Kaufmanns auch nicht kennen musste. Ist die verwirkte Vertragsstrafe unverhältnismäßig hoch, so kann sie von dem öffentlichen Auftraggeber auf Antrag des beauftragten Unternehmens auf den angemessenen Betrag herabgesetzt werden. Soweit infolge des Verstoßes zu niedrige Entgelte gezahlt wurden, soll der angemessene Betrag mindestens dem Dreifachen des Betrages entsprechen, der von dem Unternehmen oder seinen Nachunternehmen und Verleihunternehmen durch den Verstoß eingespart wurde. Die Geltendmachung einer Vertragsstrafe nach diesem Gesetz bleibt von der Geltendmachung einer Vertragsstrafe aus anderem Grunde sowie von der Geltendmachung sonstiger Ansprüche unberührt.

(2) Die öffentlichen Auftraggeber vereinbaren mit den beauftragten Unternehmen, dass die schuldhafte Nichterfüllung einer Verpflichtung nach den §§ 3 bis 7 durch das beauftragte Unternehmen den öffentlichen Auftraggeber zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt und dass das beauftragte Unternehmen dem öffentlichen Auftraggeber den durch die Kündigung entstandenen Schaden zu ersetzen hat.

(3) Haben beauftragte Unternehmen oder deren Nachunternehmen oder Verleihunternehmen schuldhaft gegen Verpflichtungen dieses Gesetzes verstoßen, können die öffentlichen Auftraggeber diese für die Dauer von bis zu drei Jahren von ihren Auftragsvergaben ausschließen.

(4) Die öffentlichen Auftraggeber informieren die für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach § 23 AEntG und § 18 MiArbG zuständigen Stellen über Verstöße der Unternehmen gegen Verpflichtungen nach § 3 Absätze 1 und 2.

Informationspflichten beim Betreiberwechsel im öffentlichen Personenverkehr

Soweit öffentliche Auftraggeber im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 auf Grundlage von Artikel 4 Absatz 5 dieser Verordnung Unternehmen dazu verpflichten wollen, die Beschäftigten, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu übernehmen, sind die bisherigen Betreiber verpflichtet, den öffentlichen Auftraggebern auf Anforderung binnen sechs Wochen alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

§ 10

Übergangsbestimmung

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf öffentliche Aufträge, deren Vergabe vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet worden ist.

§ 11

Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes

Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden nach einem Erfahrungszeitraum von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes durch die Landesregierung überprüft. Die Landesregierung unterrichtet den Landtag zeitnah über das Ergebnis der Überprüfung. Dabei ist darzustellen, inwieweit die Tariftreue Wirkung entfaltet und, soweit notwendig, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Tariftreue weiter zu stärken.

§ 12

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden dritten Monats in Kraft.

Stuttgart, den

Die Regierung des Landes Baden Württemberg:

Begründung

A. Allgemeiner Teil

a) Zielsetzung

Der Einsatz von untertariflich entlohten Beschäftigten kann bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu Wettbewerbsverzerrungen führen, weil das Gebot der Wirtschaftlichkeit den öffentlichen Auftraggeber in der Regel zwingt, auf das wirtschaftlich günstigste Angebot den Zuschlag zu erteilen. Erzielt dieses Angebot seine Position dadurch, dass das anbietende Unternehmen untertariflich entlohnte Beschäftigte einsetzt, schadet dies tariftreuen Unternehmen. Ziel dieses Gesetzentwurfs ist es deshalb, durch die Einführung von Tariftreue einen fairen Wettbewerb bei öffentlichen Ausschreibungen zu ermöglichen und hierdurch insbesondere die mittelständischen Unternehmen und ihre Beschäftigten zu schützen. Die Festsetzung eines Mindestentgelts verhindert, dass sich Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge durch unbegrenztes Unterbieten bei den Arbeitskosten Vorteile verschaffen können, die zu Lasten ihrer Beschäftigten gehen. Zugleich wird mit dem Mindestentgelt ein Vergütungsniveau bestimmt, das den Unternehmen und ihren Beschäftigten auch außerhalb von öffentlichen Aufträgen eine Orientierungshilfe sein kann.

b) Rechtsgrundlagen

Rechtliche Grundlage für dieses Gesetz ist § 97 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), wonach der Landesgesetzgeber für die Vergabe öffentlicher Aufträge besondere Anforderungen an die Unternehmen stellen darf. Zwar gilt diese Vorschrift gemäß § 100 Absatz 1 GWB nur für Vergaben mit Auftragswerten ab den EU-Schwellenwerten. Für die Vergabe von sonstigen öffentlichen Aufträgen steht es dem Landesgesetzgeber jedoch ebenfalls frei, besondere Anforderungen an die Eignung von Unternehmen zu stellen. Mit diesem Gesetz soll davon für Baden-Württemberg Gebrauch gemacht werden.

Die Vereinbarkeit von Tariftreueregelungen mit dem Grundgesetz und dem übrigen Bundesrecht wurde durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit Beschluss vom 11. Juli 2006 (Az.: 1 BvL 4/00) bestätigt. Das BVerfG hat dabei ausdrücklich klargestellt, dass die Umsetzung der Tariftreueverpflichtung nicht zu einem Verstoß gegen die in Artikel 9 Absatz 3 GG geschützte Tarifautonomie führt, weil weder ein rechtliches Hindernis zum Abschluss von Tarifverträgen errichtet, noch der Abschluss konkurrierender Tarifverträge faktisch unmöglich gemacht wird.

Der Gesetzentwurf berücksichtigt insbesondere die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Urteil vom 3. April 2008 in der Rechtssache C-346/06 (sog. Ruffert-Urteil).

c) Tariftreuepflicht in Anknüpfung an das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Mindestarbeitsbedingungengesetz

Die Tariftreuepflicht kann im Einklang mit dem Rüffert-Urteil des EuGH bei öffentlichen Aufträgen eingefordert werden, wenn die betroffenen Unternehmen durch einen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag gebunden sind.

Gleiches gilt, wenn die Tariftreue an die Vorgaben einer Rechtsverordnung anknüpft, die auf Grund von § 4 Absatz 3 Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) erlassen wurde. Nach § 8 Absatz 1 Satz 1 MiArbG sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland, die unter den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 4 Absatz 3 MiArbG fallen, verpflichtet, ihren Beschäftigten mindestens die in der Rechtsverordnung für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Mindestarbeitsentgelte zu gewähren. Die durch Rechtsverordnung festgesetzten Mindestarbeitsentgelte stellen daher künftig, vorbehaltlich der Übergangsregelung des § 8 Absatz 2 MiArbG, die ausnahmslose Bindungswirkung für alle in- und ausländischen Arbeitgeber sicher, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich der Mindestentgeltsätze beschäftigen.

d) Tariftreuepflicht bei öffentlichen Aufträgen über Personenverkehrsdienste

Ebenfalls im Einklang mit Europarecht ist die Einführung einer Tariftreuepflicht bei öffentlichen Aufträgen über Personenverkehrsdienste. Nach Artikel 58 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) gehen die Bestimmungen des AEUV über den Verkehr denen über die Dienstleistungsfreiheit vor. Das Rüffert-Urteil des EuGH, das maßgeblich auf der Dienstleistungsfreiheit und der auf ihrer Basis erlassenen Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1) beruht, findet folglich im Verkehrsbereich keine Anwendung.

Für die Zulässigkeit von Tariftreuregelungen in diesem Bereich lässt sich zudem die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und Nr. 1107/70 des Rates (ABl. L 315 vom 3.12.2007, S. 1) heranziehen. Nach Artikel 4 Absatz 6 dieser Verordnung kann der Auftraggeber den Betreiber bei der Vergabe von Personenverkehrsdiensten im Einklang mit nationalem Recht dazu verpflichten, bestimmte Qualitätsstandards einzuhalten. Aus Erwägungsgrund 17 der Verordnung wird deutlich, dass es sich bei diesen Standards auch um soziale Kriterien, wie Mindestarbeitsbedingungen und Verpflichtungen aus Kollektivvereinbarungen, handeln kann; die Mit-

gliedstaaten können zur Gewährleistung transparenter und vergleichbarer Wettbewerbsbedingungen zwischen den Betreibern und um das Risiko von Sozialdumping zu verhindern besondere soziale Normen und Dienstleistungsqualitätsnormen vorschreiben. Daher ist im Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 von der Zulässigkeit von Tariftreueverpflichtungen auszugehen.

Die für den Bereich der öffentlichen Personverkehrsdienste vorgesehene vergabespezifische Pflicht zur Einhaltung von in Baden-Württemberg geltenden Tarifverträgen stellt auch keine Behinderung der europarechtlichen Niederlassungsfreiheit dar. Solche Bedingungen in Vergabeverfahren betreffen keine Organisations- oder Ordnungsvorschriften für die Niederlassung. Die Niederlassungsfreiheit bezweckt nicht die Freistellung von tätigkeitsbezogenen Regulierungen, die alle Marktanbieter in gleicher Weise treffen. Dies ist bei einer landesgesetzlichen Tariftreue- und Mindestentgeltregelung der Fall, weil damit weder eine versteckte noch eine indirekte Diskriminierung von Bewerbern aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union hinsichtlich der Niederlassungsfreiheit oder in sonstiger Weise verursacht wird.

e) Mindestentgelt

Da die Verpflichtung zur Tariftreue nach der Rechtsprechung des EuGH nur eingeschränkt gefordert werden kann, wird sie durch eine allgemeine Vorgabe zum Mindestentgelt ergänzt. Danach dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Mindestentgelt zu zahlen. Die Forderung kann vom Landesgesetzgeber zulässigerweise erhoben werden, weil es sich hierbei nicht um eine arbeitsrechtliche Regelung handelt, sondern um die Vorgabe eines Vergabekriteriums (vgl. BVerfG, Beschluss vom 11. Juli 2006, Az.: 1 BvL 4/00, Rn. 56 ff.). Sie ist auch mit der Rechtsprechung des EuGH zu vereinbaren, weil das Mindestentgelt durch Rechtsvorschrift verbindlich festgelegt wird (vgl. EuGH, Urteil vom 3. April 2008, Rs. C-346/06, Rn. 21, 24).

Im Verhältnis zur Tariftreuepflicht gilt: In den Fällen, in denen zulässigerweise Tariftreue gefordert werden kann, gelten grundsätzlich die tarifvertraglich bestimmten Entgelte. Jedoch gilt in solchen Fällen ausnahmsweise dann die Mindestentgeltregelung, wenn diese für die Beschäftigten günstiger ist. Außerhalb des Anwendungsbereichs der Tariftreue greift die Mindestentgeltvorgabe. Ist zwar der Anwendungsbereich der Tariftreue mit Blick auf das AEntG oder das MiArbG eröffnet, liegen aber keine einschlägigen Tarifverträge vor, greift auch insoweit die Mindestentgeltvorgabe.

Die konkrete Höhe des Mindestentgelts wird zunächst im Gesetz festgelegt. Notwendige Änderungen werden durch das für Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium mittels Rechtsverordnung festgelegt. Zur Vorbereitung der Anpas-

sungen wird dieses Ministerium ermächtigt, eine Kommission einzurichten, welche das Mindestentgelt jährlich überprüft und ggf. einen Vorschlag zur Anpassung macht; die Einrichtung, Arbeitsweise und Beschlussfassung der Kommission werden ebenso durch Rechtsverordnung geregelt.

f) Regelungsfolgenabschätzung und Nachhaltigkeitsprüfung

(1) Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung:

Mit diesem Gesetz soll unterbunden werden, dass der Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge durch Einsatz von Billigarbeitskräften verzerrt werden kann. Das Gebot der Wirtschaftlichkeit zwingt den öffentlichen Auftraggeber, dem wirtschaftlichsten Angebot den Zuschlag zu erteilen. Wird das wirtschaftlichste Angebot dadurch erzielt, dass untertariflich entlohnte Beschäftigte eingesetzt werden, führt dies zu einer Wettbewerbsverzerrung. Sie schadet Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Tariflöhne bezahlen und ebenfalls um den Auftrag konkurrieren. Dadurch werden zugleich tarifgebundene Arbeitsplätze in diesen Unternehmen gefährdet.

Das Gesetz stärkt somit die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen. Durch die Festlegung auf die Einhaltung bestimmter Tarifverträge sowie auf die Zahlung eines Mindestentgelts als Zugangsvoraussetzung zu öffentlichen Aufträgen erfolgt für die Unternehmen, die sich um einen öffentlichen Auftrag bewerben, insoweit eine Angleichung ihrer wettbewerblichen Ausgangslage. Damit soll zugleich in beschäftigungspolitisch sensiblen Bereichen der Erhalt von Arbeitsplätzen gewährleistet werden, die einen ausreichenden sozialen Schutz und ein angemessenes Einkommensniveau garantieren. Hinsichtlich dieses Ziels flankiert das vorliegende Gesetz das Mittelstandsförderungsgesetz des Landes.

Zugleich wird mit dem Mindestentgelt ein Vergütungsniveau bestimmt, das den Unternehmen und ihren Beschäftigten auch außerhalb von öffentlichen Aufträgen eine Orientierungshilfe sein kann.

Für die Unternehmen können geringfügig höhere Kosten durch Nachweispflichten entstehen.

(2) Öffentliche Haushalte und Verwaltung:

Die im Gesetz enthaltenen Regelungen und Verpflichtungen für die Unternehmen bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen im Anwendungsbereich des Gesetzes führen nicht zwingend zu Mehrkosten für die öffentlichen Haushalte. Insbesondere gibt es keinen regelmäßig feststellbaren Automatismus zwischen der Tariftreue- und Mindestentgeltspflicht und den Gesamtpreisen bei öffentlichen Aufträgen. Das bei diesen Aufträgen für die gesuchte Leistung zu entrichtende Entgelt ist zum einen stets das Ergebnis des durch die konkrete Ausschreibung erzeugten Wettbewerbs vor

dem Hintergrund der jeweiligen Wirtschaftslage. Zum anderen hängt das Gesamtergebnis von Ausschreibungen meist von einer Vielzahl von Einzelpositionen und Faktoren ab, die abhängig vom einzelnen Unternehmen unterschiedlich stark ins Gewicht fallen können. Zudem ist nicht bekannt, ob und in welchem Umfang das bisherige Fehlen von Tariftreue- und Mindestentgeltregelungen sich bei der öffentlichen Auftragsvergabe in Baden-Württemberg tatsächlich auf die Angebotspreise ausgewirkt hat. Ob und in welchem Umfang die vorgesehenen Regelungen zu Mehrkosten für die öffentlichen Auftraggeber führen, ist daher nicht vorhersehbar, sondern bleibt abzuwarten.

Aufgrund der durch das Gesetz zu erwartenden Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt stehen etwaigen Mehrkosten nicht näher quantifizierbare Einsparungen bei Transferzahlungen sowie staatliche Mehreinnahmen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen gegenüber. Damit erfolgt zugleich ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme. Die zu erwartenden Einsparungen bei Transfer- und Sozialleistungen sowie erwartete Mehreinnahmen bei Steuern kommen allerdings nicht vollständig dem Land zugute. Begünstigt werden vor allem die Sozialleistungsträger (z.B. Kommunen); von den Mehrsteuern profitiert das Land nur anteilig nach den Verteilssystemen, z.B. dem Länderfinanzausgleich.

Zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht durch den Gesetzesvollzug insbesondere durch die Feststellung der einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife, die Einholung von Nachweisen sowie durch Kontrollen und Sanktionen. Die staatlichen, kommunalen und sonstigen öffentlichen Auftraggeber werden bei der Gesetzesanwendung allerdings durch eine beim Regierungspräsidium Stuttgart einzurichtende Servicestelle teilweise entlastet. Durch die Einrichtung dieser Servicestelle entsteht jedoch Personalaufwand beim Land, dessen Umfang wesentlich von ihrer tatsächlichen Inanspruchnahme abhängen wird. Geringer Mehraufwand beim Land entsteht außerdem beim Sozialministerium im Zusammenhang mit der Festlegung der repräsentativen Tarifverträge im Verkehrsbereich sowie der Fortschreibung des Mindestentgelts von 8,50 Euro pro Stunde. Soweit bei Kontrollen Verstöße festgestellt werden, die zu Vertragsstrafen führen, kommen diese den jeweiligen öffentlichen Auftraggebern zugute.

In Bezug auf die Verwaltungsausgaben sind insgesamt keine erheblichen Mehrkosten zu erwarten. Für die Kommunen sind bei wirtschaftlicher und sparsamer Handlungsweise aus dem Gesetzesvollzug keine Kosten ersichtlich, die einen Ausgleich nach dem Konnexitätsausführungsgesetz erfordern würden.

B. Einzelbegründung

Zu § 1 (Zweck des Gesetzes)

§ 1 umschreibt die Zielsetzung des Gesetzes.

Durch die Verpflichtung der sich um den Auftrag bewerbenden Unternehmen bereits bei Angebotsabgabe soll erreicht werden, dass sie bereits zu diesem Zeitpunkt und nicht erst bei der Vertragsdurchführung zur Beachtung der geforderten Mindestarbeitsbedingungen angehalten werden.

Zu § 2 (Anwendungsbereich)

§ 2 regelt den Anwendungsbereich des Gesetzes.

In Absatz 1 wird für allgemeine öffentliche Bau- und Dienstleistungsaufträge auf die einschlägigen vergaberechtlichen Definitionen im GWB Bezug genommen.

In Absatz 2 werden die gesonderten Regelungen unterliegenden Dienstleistungsaufträge im Verkehrsbereich erfasst. Für die öffentlichen Personverkehrsdienste wird dazu in Satz 1 auf in der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 enthaltenen Definitionen Bezug genommen. Dies sind gemäß Artikel 5 der Verordnung Dienstleistungsaufträge im straßengebundenen öffentlichen Personenverkehr mit Bussen und Straßenbahnen, sonstige Dienstleistungsaufträge im schienengebundenen Personenverkehr sowie Dienstleistungskonzessionen in diesen Bereichen. Dies umfasst sämtliche, insbesondere auch die nach § 13 des Personenbeförderungsgesetzes genehmigten Verkehrsdienstleistungen. Mit Satz 2 werden auch Auftragsvergaben über die nicht als öffentliche Personenverkehre geltenden Verkehrsaufträge im Sinne der Freistellungsverordnung erfasst; hierzu gehören insbesondere der freigestellte Schülerverkehr sowie der Transport von körperlich, geistig oder seelisch behinderten Personen zu oder von Einrichtungen, die deren Betreuung dienen.

Um den durch das Tariftreuegesetz im Interesse der Wirksamkeit nicht völlig zu vermeidenden bürokratischen Aufwand für die Unternehmen und die öffentlichen Auftraggeber angemessen zu begrenzen, wird in Absatz 3 eine Bagatellgrenze in Höhe von 20 000 Euro festgelegt. Aufträge geringeren Umfangs sind aus dem Anwendungsbereich des Tariftreuegesetzes ausgenommen.

Hinsichtlich der Schätzung der Auftragswerte wird die Vorgehensweise entsprechend der für Vergaben ab den EU-Schwellenwerten geltenden Vergabeverordnung vorgegeben. Danach ist von der geschätzten Gesamtvergütung für die vorgesehene Leistung auszugehen; insbesondere darf der Wert eines beabsichtigten Auftrags nicht in der Absicht geschätzt oder aufgeteilt werden, ihn der Anwendung dieser Bestimmung zu entziehen.

Absatz 4 bestimmt explizit die öffentlichen Auftraggeber, die die Tariftreuregelungen anzuwenden haben. Hierfür wird auf die Auftraggeberdefinition in § 98 GWB zurückgegriffen; dazu gehören vor allem das Land, die kommunalen Auftraggeber und

sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts. Durch Satz 2 werden die Fälle ausgenommen, in denen ein öffentlicher Auftraggeber im Land für den Bund oder ein anderes Bundesland tätig wird.

Mit Absatz 5 werden die Verpflichtungen zur Tariftreue und Mindestentgeltzahlung, die für die Unternehmen grundsätzlich im Rahmen der Angebotsabgabe begründet werden, auch auf die nach der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 möglichen Direktvergaben von Dienstleistungsaufträgen über öffentliche Personenverkehrsdienste erstreckt.

Absatz 6 regelt den Sonderfall der grenzüberschreitenden Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Damit öffentliche Auftraggeber in Baden-Württemberg Ausschreibungen auch zusammen mit anderen öffentlichen Auftraggebern, für die dieses Gesetz nicht gilt, vornehmen können, wird bestimmt, dass sie mit diesen Auftraggebern zunächst eine Einigung über die Anwendung der Vorgaben dieses Gesetzes anstreben müssen. Kann eine solche Einigung nicht erreicht werden, kann auf die Vorgabe von Tariftreuepflicht oder Mindestentgelt ausnahmsweise verzichtet werden. Damit wird gewährleistet, dass auch bei grenzüberschreitenden Ausschreibungen grundsätzlich Tariftreue- oder Mindestentgeltspflichten bestehen. Zugleich wird aber die erforderliche Flexibilität im Einzelfall ermöglicht.

Zu § 3 (Tariftreuepflicht)

In Absatz 1 wird festgelegt, dass öffentliche Aufträge nur an solche Unternehmen vergeben werden dürfen, die sich vorher verpflichten, ihren Beschäftigten mindestens das auf der Grundlage des AEntG für allgemeinverbindlich erklärte Entgelt zu zahlen. Das AEntG gilt derzeit für folgende Wirtschaftsbereiche:

- Bauhauptgewerbe oder Baunebengewerbe im Sinne der Baubetriebe-Verordnung,
- Gebäudereinigung,
- Briefdienstleistungen,
- Sicherheitsdienstleistungen,
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch,.
- Pflegedienstleistungen.

In Absatz 2 wird die Tariftreuevorschrift auf Entgeltvorgaben nach den gesetzlichen Bestimmungen des MiArbG ausgeweitet.

In Absatz 3 wird die europarechtliche Möglichkeit einer Tariftreueregelung für den öffentlichen Personenverkehr aufgegriffen. Sind mehrere Tarifverträge einschlägig, müssen Auftragnehmer ihren Beschäftigten zur Erfüllung ihrer Tariftreuepflichten insgesamt mindestens das in einem der einschlägigen und als repräsentativ festgestellten Tarifverträge vorgesehene Entgelt zahlen. Mit Satz 2 werden die öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge in der Vergabebekanntmachung und den Vergabeunterlagen aufzuführen. Damit wird der Wahrung des Transparenzgebots und der Chancengleichheit auch für nicht baden-württembergische Unternehmen Rechnung getragen.

Der Begriff des Entgelts im Sinne des Absatzes 3 ist weiter gefasst als der Begriff des Entgelts nach den Absätzen 1 und 2, das sich auf den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. des Mindestarbeitsbedingungengesetzes bezieht. Der Begriff des Entgelts nach Absatz 3 erfasst insoweit alle entgeltrelevanten Vereinbarungen im Tarifvertrag (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Zuschlagsregelungen, vermögenswirksame Leistungen etc.). Aufwendungen für die Altersversorgung werden oftmals nicht direkt an den Arbeitnehmer, sondern an Dritte geleistet. Aus Gründen der Rechtsklarheit sind die Aufwendungen für die Altersversorgung in § 3 Absatz 3 Satz 1 ausdrücklich aufgeführt. Maßgebend für den Entgeltvergleich ist die Gesamtsumme der vom Arbeitgeber zu leistenden Zahlungen, nicht die Höhe einzelner Entgeltkomponenten.

Absatz 4 betrifft die Feststellung der repräsentativen Tarifverträge im Sinne von Absatz 3. Die Bestimmung der Repräsentativität erfolgt durch das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Sozialministerium im Einvernehmen mit dem Ministerium für Verkehr und Infrastruktur, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Empfehlungen eines mit den im betroffenen Verkehrsbereich tätigen Sozialpartnern paritätisch besetzten Beirats. Näheres zum Verfahren wird durch eine Rechtsverordnung bestimmt.

Eckpunkte für die Feststellung der Repräsentativität sind nach Satz 4 vorrangig

- die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern Beschäftigten im Land, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, und
- die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

Die Zahl der zu berücksichtigenden Beschäftigten stellt ein wesentliches Kriterium für die Feststellung der Repräsentativität dar, im Einzelfall können aber auch andere Gesichtspunkte (z.B. die Bedeutung des Tarifvertrags in einer bestimmten Beschäftigtengruppe) berücksichtigt werden.

Mit Blick auf die fortschreitende Entwicklung erfolgt eine jährliche Überprüfung der festgestellten repräsentativen Tarifverträge; erforderlichenfalls wird eine Anpassung

zum 1. März des Folgejahrs vorgenommen, wobei in Einzelfällen bei kurzfristig notwendigen Änderungen eine Anpassung auch zeitlich vorgezogen werden kann.

In Absatz 5 wird festgelegt, dass beim Regierungspräsidium Stuttgart eine Service-stelle eingerichtet wird, die über das Tariftreuegesetz umfassend informiert und die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen zur Verfügung stellt. So wird die Vergleichbarkeit der tatsächlich gezahlten Entgelte mit den Tarifen und damit die Anwendbarkeit und Kontrolle der Tariftreue in der Praxis erheblich vereinfacht. Zur Vereinfachung des Vergabeverfahrens macht die Service-stelle auch Muster für die Tariftreue- und Mindestentgelterklärungen bekannt (vgl. § 5 Absatz 3). Außerdem fungiert die Servicestelle als Geschäftsstelle des Beirats für die Feststellung der repräsentativen Tarifverträge im Verkehrsbereich nach Absatz 4.

Zu § 4 (Mindestentgelt)

Um den sozialpolitischen Regelungsspielraum hinsichtlich der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen zu erweitern, wird in Absatz 1 als Vergabekriterium eine allgemeine Lohnuntergrenze festgelegt. Danach dürfen nur solche Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Mindestentgelt in Höhe von 8,50 Euro (brutto) pro Stunde zu bezahlen.

Für den Fall, dass bei Anwendung der Tariftreuregelung des § 3 den Beschäftigten, die mit der Ausführung der beauftragten Leistung befasst sind, niedrigere Stundenentgelte zustehen würden als nach der Mindestentgeltverpflichtung, soll das Mindestentgelt nach § 4 als die für die Beschäftigten günstigere Regelung gelten. Denn bei der Ausführung öffentlicher Aufträgen sollen Beschäftigte, für die Tarifverträge nach § 3 gelten, nicht schlechter gestellt werden als die Beschäftigten in Branchen, für die überhaupt keine oder keine unter § 3 fallenden Tarifverträge gelten.

Von der Pflicht zur Zahlung des Mindestentgelts auszunehmen sind Leistungen zur Ausführung des Auftrags, die von Auszubildenden erbracht werden.

Ferner soll die Mindestentgeltregelung auch nicht gelten, wenn Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen oder anerkannte Blindenwerkstätten vergeben werden. Diese Einrichtungen sind nach §§ 141 Satz 1 und 143 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – bei der Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand bevorzugte Bewerber. Die vergabe- und sozialrechtliche Sonderstellung dieser Einrichtungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge soll nicht durch das Tariftreuegesetz eingeschränkt werden.

Absatz 2 regelt die Anpassung des Mindestentgelts durch das für Arbeitsrecht zuständige Sozialministerium mittels Rechtsverordnung. Das Sozialministerium richtet eine Kommission ein, welche die Höhe des Mindestentgelts unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung jährlich überprüft und Vorschläge zur Anpassung macht. Die Kommission besteht aus Vertretern der Sozialpartner. Ihre Tagung ist grundsätzlich einmal jährlich vorgesehen.

Zu § 5 (Verpflichtungserklärung)

§ 5 regelt Verfahrensvorgaben zur Tariftreue- und Mindestentgelterklärung.

Mit Absatz 1 werden die öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, im Vergabeverfahren die Bieter sowie deren Nachunternehmen und Verleihunternehmen auf die obligatorische Abgabe einer Verpflichtungserklärung hinzuweisen.

Nach Absatz 2 kann die Verpflichtungserklärung so gestaltet werden, dass damit auch weitere vertragliche Verpflichtungen, die im Falle der Auftragserteilung mit dem Auftragnehmer vertraglich zu vereinbaren sind, bereits hier einbezogen werden. Dabei geht es um Regeln bei der Einschaltung von Nachunternehmen und Verleihunternehmen, Auskunftspflichten- und Kontrollrechte sowie Sanktionen bei Verstößen gegen Verpflichtungen der Unternehmen.

Nach Absatz 3 gibt die Servicestelle zur Vereinfachung des Vergabeverfahrens Muster für die Tariftreue- und Mindestentgelterklärungen im Internet bekannt, die den öffentlichen Auftraggebern und Unternehmen dann zur Verfügung stehen.

In Absatz 4 wird festgelegt, dass ein Angebot von der Wertung auszuschließen ist, wenn bei der Angebotsabgabe die Verpflichtungserklärung nicht vorgelegt wird und dies auch nach Aufforderung nicht erfolgt.

Zu § 6 (Nachunternehmen)

§ 6 regelt die Verantwortlichkeit der Auftragnehmer für ihre Nachunternehmen sowie Unternehmen, die ihnen Arbeitskräfte verleihen (Verleihunternehmen), und die mit deren Beauftragung verbundenen Verpflichtungen gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber.

Absatz 1 betont die Notwendigkeit der sorgfältigen Auswahl von Nachunternehmen und Verleihunternehmen durch den Auftragnehmer. Dabei muss er vor allem prüfen, ob die Kalkulation der Nachunternehmen oder Verleihunternehmen anhand der nach dem Tariftreuegesetz maßgeblichen Entgeltregelungen erfolgt sein kann, und sicherstellen, dass nicht auf der Stufe der Nachunternehmen oder Verleihunternehmen die Vorgaben des Gesetzes wirkungslos bleiben. Dabei besteht eine Verpflichtung zur Prüfung der Kalkulation des Nachunternehmens oder Verleihunternehmens nur,

wenn Anhaltspunkte vorliegen, dass die von diesem abgegebene Tariftreue- und Mindestentgelterklärung nicht zutreffend abgegeben wurde. Als Maßstab für die Sorgfalt wird die Einhaltung der üblichen Sorgfaltspflichten eines ordentlichen Kaufmanns (§ 347 Handelsgesetzbuch) vorausgesetzt.

Soweit die Auftragnehmer im Falle des Einsatzes von Nachunternehmen oder Verleihunternehmen bestimmte Pflichten haben, gelten diese auch im Falle des Einsatzes von Leiharbeitskräften durch sie oder durch die Nachunternehmen.

Um den bürokratischen Aufwand für die Unternehmen zu reduzieren, wird in Absatz 2 zudem eine Bagatellgrenze von 10 000 Euro eingeführt. Liegt das Auftragsvolumen von Nachunternehmen oder Verleihunternehmen unter dieser Schwelle, muss der Auftragnehmer keine Tariftreue- oder Mindestentgelterklärungen dieser Nachunternehmen bzw. Verleihunternehmen vorlegen.

Zu § 7 (Nachweise und Kontrollen)

In § 7 werden die Nachweispflichten der Auftragnehmer sowie ihrer Nachunternehmen und Verleihunternehmen über die Einhaltung ihrer Verpflichtungen zur Tariftreue bzw. Mindestentgeltzahlung festgelegt.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass durch den öffentlichen Auftraggeber diesbezüglich Kontrollen erfolgen können. Die öffentlichen Auftraggeber müssen die Möglichkeit haben, die Einhaltung der Vorgaben durch ihre Vertragspartner durch anlass- oder stichprobenbezogene Prüfungen aufgrund der von den Unternehmen vorzulegenden Unterlagen sicherstellen zu können.

Zu § 8 (Sanktionen)

In § 8 werden die Sanktionsmöglichkeiten gegenüber dem Auftragnehmer bei Verstößen gegen die in den §§ 3 bis 7 enthaltenen Verpflichtungen bestimmt.

Absatz 1 regelt die Vereinbarung einer Vertragsstrafe bei schuldhaften Pflichtverletzungen und die Voraussetzungen für ihre Verwirkung. Die Vertragsstrafe beträgt ein Prozent des Auftragswerts je Verstoß, bei Verkehrsdienstleistungen gemäß § 2 Absatz 2 beträgt die Vertragsstrafe bis zu ein Prozent. Die Obergrenze bei mehreren Verstößen beträgt fünf Prozent und berücksichtigt damit die von der Rechtsprechung gesetzten Grenzen der Vereinbarkeit von Vertragsstrafen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (BGH, – Urteil vom 23.1.2003 – VII ZR 210/01).

Als weitere Sanktionen sieht Absatz 2 die obligatorische Vereinbarung einer fristlosen Kündigungsmöglichkeit des öffentlichen Auftraggebers vor sowie die Verpflichtung des Auftragnehmers, dem öffentlichen Auftraggeber den durch die Kündigung entstandenen Schaden zu ersetzen.

Nach Absatz 3 kann der öffentliche Auftraggeber außerdem Auftragnehmer, Nachunternehmer oder Verleihunternehmen bei ihm bekannt gewordenen schuldhaften Verstößen gegen ihre Verpflichtungen nach dem Tariftreuegesetz bis zu drei Jahre lang von weiteren Auftragsvergaben ausschließen. Die Entscheidung sowie die konkrete Dauer des Ausschlusses stehen im pflichtgemäßen Ermessen des öffentlichen Auftraggebers und haben sich an den Umständen des Einzelfalls zu orientieren.

Absatz 4 regelt die Informationspflicht der öffentlichen Auftraggeber gegenüber den nach dem AEntG und dem MiArbG für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten zuständigen Behörden der Zollverwaltung bei entsprechenden Verstößen.

Zu § 9 (Informationspflichten beim Betreiberwechsel im öffentlichen Personenverkehr)

§ 9 dient der praktischen Anwendung von Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 bei einer Neuausschreibung eines öffentlichen Personenverkehrsdienstes und anschließend möglichem Betreiberwechsel, bei dem der neue Betreiber das bisher für diesen Dienst eingestellte Personal übernehmen muss. Nach dieser Verordnungsbestimmung gilt: Verpflichtet der öffentliche Auftraggeber die Betreiber eines öffentlichen Dienstes zur Einhaltung dieser Sozialstandards, so sind in den Ausschreibungs- und Vertragsunterlagen die betreffenden Beschäftigten aufzuführen und transparente Angaben zu ihren vertraglichen Rechten und Arbeitsbedingungen zu machen. Die EU-Regelung lässt jedoch offen, wie der öffentliche Auftraggeber zu den für die Ausschreibung benötigten Angaben kommt. Um die Regelung für die öffentlichen Auftraggeber praktikabel zu machen, sieht § 9 eine Verpflichtung der bisherigen Betreiber vor, den Auftraggebern auf Anforderung die erforderlichen Unterlagen und Auskünfte zur Verfügung zu stellen.

Zu § 10 (Übergangsbestimmung)

In § 10 wird als Übergangsbestimmung geregelt, dass das vorliegende Gesetz keine Anwendung auf öffentliche Aufträge findet, deren Vergabe vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet worden ist.

Zu § 11 (Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes)

Mit § 11 wird eine Überprüfung der Auswirkungen dieses Gesetzes einschließlich des Aufwands der öffentlichen Auftraggeber insbesondere im Kommunalbereich sichergestellt. Die Landesregierung wird verpflichtet, hierüber dem Landtag zu berichten.

Zu § 12 (Inkrafttreten)

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Mit dem vorgesehenen Zeitraum zwischen der Verkündung des Gesetzes und dem Inkrafttreten soll den Betroffenen ermöglicht werden, sich auf die neuen Vorschriften einzurichten und in ihren Bereichen die nötigen Vorkehrungen für deren Anwendung zu treffen.