



dbb  
tarifunion

dbb tarifunion Friedrichstraße 169/170 10117 Berlin

Friedrichstraße 169/170  
D-10117 Berlin

Telefon 030. 40 31-54 00  
Telefax 030. 40 31-43 99  
dbbtu@t-online.de  
www.tarifunion.dbb.de

An den  
Präsidenten des Landtags  
Nordrhein-Westfalen  
Herrn Georg Schröder  
Referat I.1.  
Platz des Landtags 1  
  
40221 Düsseldorf



vorab per Fax: 0 21 1/8 84 30 02

Berlin, 23. Oktober 2002 Sck/kn

**Gesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen (Tariftreuegesetz Nordrhein-Westfalen-TariftG NRW)**  
**Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 13/2965**  
**Hier: Anhörung von Sachverständigen gemäß § 32 der Geschäftsordnung**

Sehr geehrter Herr Schröder,

im Einvernehmen mit unserem dbb Landesbund NRW übermitteln wir Ihnen hiermit unsere Stellungnahme zu dem oben genannten Gesetzentwurf in unserer Eigenschaft als anerkannter Tarifpartner von Bund, Ländern und Gemeinden. Für die Einladung zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 30. Oktober 2002 bedanken wir uns. Wir werden im Namen des dbb Landesbundes NRW gerne daran teilnehmen. Die weitere Teilnahmemodalitäten entnehmen Sie bitte dem beiliegenden ausgefüllten Formblatt.

Mit freundlichen Grüßen

  
Ulrich Hohndorf  
Leiter des Geschäftsbereichs Tarif



## Stellungnahme

*der dbb tarifunion zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie zum geplanten Tariftreuegesetz für Nordrhein-Westfalen (TariftG NRW) unter besonderer Berücksichtigung des öffentlichen Personennahverkehrs am 30. Oktober 2002*

Die dbb tarifunion begrüßt das Vorhaben der Landesregierung, ein Tariftreuegesetz NRW zu erlassen. Es ist in hohem Maße geeignet, Lohndumping und damit einhergehende Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern. Entsprechend dem Organisationsgrad unserer Mitgliedsgewerkschaft komba ergeht diese Stellungnahme unter besonderer Berücksichtigung des in das Gesetz einbezogenen öffentlichen Personennahverkehrs.

### I. Situation der Nahverkehrsunternehmen

Die Pläne der EU-Kommission, im Nahverkehr einen europaweiten Wettbewerb herzustellen, haben gravierende Auswirkungen für die kommunalen Nahverkehrsunternehmen. Da die konkurrierenden privaten Unternehmen – wenn überhaupt – Tarifverträge anwenden, die im Vergleich zum Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) beziehungsweise zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) in Vergütungs-/Lohnfragen um bis zu einem Drittel abgesenkt sind, verfügen sie über einen Wettbewerbsvorsprung, der bei der Vergabe von Konzessionen entscheidend sein dürfte.

#### Beispiel:

Die Stadt Aachen vergibt die Konzessionen für ihre Nahverkehrslinien im Wege der Auftragsvergabe und schreibt diese europaweit öffentlich aus. Hierzu ist sie aufgrund der künftigen EU-Verordnung verpflichtet. Es können also Bewerber aus anderen EU-Staaten ein Angebot machen.

Das billigste Angebot kommt von einem Nahverkehrsunternehmer aus dem benachbarten Belgien. Dieser bringt entweder seine eigenen Mitarbeiter aus Belgien mit oder er beschäftigt Niedriglohnkräfte aus dem Raum Aachen, die zum Teil aus Osteuropa stammen. Sein Unternehmen ist weder Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband, noch in einem privaten Arbeitgeberverband und damit nicht tarifgebunden. Er wendet – wenn überhaupt – den heimischen Tarifvertrag an, der am Sitz seines Unternehmens gilt.

Durch die niedrigeren Löhne und den Wegfall von Zusatzversorgungs- und sonstigen Sozialleistungen hat der belgische Verkehrsunternehmer einen Kostenvorteil von bis zu einem Drittel. Die Verkehrsbetriebe der Stadt Aachen oder andere städtische Betriebe aus benachbarten deutschen Städten können bei diesen Unterbietungen nicht mehr mithalten. Sie verlieren die ausgeschriebenen Verkehrslinien an die private Kon-

kurrenz, weil sich die Stadt Aachen aufgrund ihrer eigenen finanziellen Situation für das billigere Angebot entscheidet.

Die Folgen für die tariftreuen Verkehrsunternehmen sind Auftragsverlust, wirtschaftliche Schwierigkeiten und schließlich die Vernichtung von Arbeitsplätzen. Die Existenz der kommunalen Nahverkehrsunternehmen steht auf dem Spiel. Nicht nur Steuern und Abgaben gehen dadurch verloren, sondern die kommunalen Haushalte werden durch steigende Ausgaben für die Sozialhilfe aufgrund höherer Arbeitslosigkeit zusätzlich belastet.

## II. Auswirkungen des Tariftreuegesetzes auf die Nahverkehrsunternehmen

Durch das Tariftreuegesetz können die beschriebenen negativen Auswirkungen der geplanten EU-Verordnung beträchtlich abgemildert werden. Der im Beispiel erwähnte belgische Verkehrsunternehmer müsste seine Mitarbeiter dann nach dem in Aachen ortsüblichen Tarif entlohnen.

### 1. Tariftreuepflicht

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Verkehrsleistungen nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die sich schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den am Ort der Leistungsausführung einschlägigen Lohn- und Gehaltstarif zu bezahlen (§ 2 Absatz 1). Diese Verpflichtung ist ein geeignetes und verhältnismäßiges Mittel, um den beschriebenen Gefahren entgegenzuwirken. Die Gewährleistung eines ausreichenden sozialen Standards und eines angemessenen Einkommensniveaus kann nur durch die Pflicht zur Tariftreue erreicht werden. Die Alternative wäre ein Konkurrenzkampf der Anbieter, der auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen würde.

Durch die Tariftreuepflicht wird weder unzulässig in die Vertragsfreiheit der Parteien des Arbeitsvertrags, noch in die Tarifhoheit der Tarifvertragsparteien eingegriffen. Dies ergibt sich schon aus dem das Arbeits- und Tarifvertragsrecht beherrschenden Günstigkeitsprinzip. Die Pflicht zur Tariftreue stellt zwar mittelbar einen Eingriff in die Vertragsfreiheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar. Das Bekenntnis des Grundgesetzes zum Sozialstaat (Artikel 20 Absatz 1) weist andererseits dem Staat die Aufgabe zu, für soziale Mindeststandards zu sorgen. Eine gesetzliche Festlegung von Mindestlöhnen gibt es in Deutschland jedoch nicht. Das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen vom 11. Januar 1952 ist insofern gegenüber tariflichen Vereinbarungen subsidiär. Hieraus und aus der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes folgt, dass der Gesetzgeber die Schaffung von Mindestarbeits- und Bezahlungsbedingungen bewusst den Tarifvertragsparteien übertragen hat.

Trotzdem kann aufgrund des im Tarifrecht vorherrschenden Günstigkeitsprinzips (§ 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz) kein Verstoß gegen die Tarifautonomie festgestellt werden: Soweit ein Tarifvertrag besteht, der das Niveau des am Ort einschlägigen Tarifvertrags nicht erreicht, ist die Anwendung des einschlägigen („besseren“) Tarifvertrags durch eben diese Günstigkeitsklausel zulässig und geboten. Andererseits bleibt das Unternehmen, soweit es an einen Tarifvertrag gebunden ist, dessen Arbeits- und Be-

zahlungsbedingungen den „einschlägigen“ Tarifvertrag übertreffen, an diesen kraft der Tarifgebundenheit gemäß § 3 TVG gebunden.

## 2. Mindestauftragswert

Der Einschränkung des Geltungsbereichs auf Aufträge ab 50.000 EUR (§ 1 Absatz 2) kann zugestimmt werden. Die hierfür geltend gemachten Gründe einer möglichen Überbürokratisierung zum Nachteil der öffentlichen Auftraggeber und mittelständischen Anbieter sind einleuchtend. Die dbb tarifunion begrüßt in diesem Zusammenhang, dass es gemäß Satz 2 in Verbindung mit § 3 Vergabeordnung auf den Gesamtwert des Auftrags ankommt, um eine „Stückelung“ der Aufträge zu unterbinden. Hinsichtlich der Höhe des Mindestauftragswertes von 50.000 EUR ist eine Unterschreitung dieses Betrages durch die geplante EU-Richtlinie nicht zu erwarten. Diese sieht Ausnahmen von der europaweiten öffentlichen Ausschreibung für Aufträge bis zu einem gewissen Umfang vor. Die Betragshöhen sind zwar noch nicht abschließend geklärt, weil das Europäische Parlament Änderungen wünscht, bewegen sich jedoch deutlich über der Grenze von 50.000 EUR.

## 3. Mehrere Tarifverträge

Für den Fall mehrerer einschlägiger Tarifverträge sieht der Gesetzentwurf in § 2 Absatz 2 eine Verquickung der Ermessensentscheidung des öffentlichen Auftraggebers und der Berücksichtigung des sogenannten „repräsentativen“ Tarifvertrags vor. Entscheidend ist dabei die Formulierung in Satz 2, dass „maßgeblich“ berücksichtigt werden muss, welcher Tarifvertrag die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst. In Verbindung mit der Angabe der Tarife durch den öffentlichen Auftraggeber (§ 4), der möglichen Hilfestellung durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie (§ 4 Absatz 2) und den Nachweis- und Kontrollmöglichkeiten (§ 5) erscheint die gewählte Lösung in ihrer Zielrichtung praktikabel. Die Ermessensentscheidung des Auftraggebers kann aufgrund von § 4 des Entwurfs weitgehend nachgeprüft werden. Die erforderlichen, aber auch empfindlichen Sanktionsandrohungen nach § 6 werden den öffentlichen Auftraggeber zusätzlich veranlassen, seine Entscheidung ermessensfehlerfrei zu treffen.

Diese Regelung kann daher von der dbb tarifunion mitgetragen werden.

## 4. Nachweise, Kontrollen und Sanktionen

Die Nachweispflichten, Kontrollmöglichkeiten und androhten Sanktionen sind als Maßnahmen zur effizienten Durchsetzung des Gesetzes zu begrüßen. Hervorzuheben ist, dass der Hauptunternehmer auch dann mit einer Vertragsstrafe nach § 6 Absatz 1 rechnen muss, wenn er aufgrund des Angebots des Nachunternehmers (§ 4) erkennen konnte, dass sein Nachunternehmer den Tariflohn nicht bezahlt und somit gegen die Tariftreuepflicht verstößt.