

CGB

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

CGB – Landesverband NRW
Hohe Str. 5. 47051 Duisburg

An den
Präsidenten des
Landtags Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
13. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT
13/2 2 0 5

alle Reg.

Tel.: 0203/ 2 34 47
Fax: 0203/ 28 76 44
Internet: www.cgb-duisburg.de
E-Mail: cgb-nrw@t-online.de

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

Bo-10.02 Mittwoch, 23. Oktober 2002

Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands, Landesverband Nordrhein-Westfalen, zum Gesetzesentwurf der Landesregierung Drucksache 13/2965 (Gesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Als Antwort auf Ihr Schreiben vom 4. Oktober 2002 füge ich als Anlage die Stellungnahme des CGB-NRW zum Gesetzesentwurf Tariftreuegesetz Nordrhein-Westfalen – TariftG NRW bei. Außerdem werden wir an der Anhörung am 30. Oktober 2002 teilnehmen (siehe Teilnahmeerklärung Anlage).

Vielen Dank und freundliche Grüße



Hans-Joachim Bondzio
Landesvorsitzender

The logo consists of the letters 'CGB' in a bold, sans-serif font, enclosed within a rectangular border.

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

CGB – Landesverband NRW
Hohe Str. 5, 47051 Duisburg

Tel.: 0203/ 2 34 47
Fax: 0203/ 28 76 44
Internet: www.cgb-duisburg.de
E-Mail: cgb-nrw@t-online.de

Ihr Zeichen Ihre Nachricht vom Unser Zeichen Datum
**Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands,
Landesverband Nordrhein-Westfalen, zum Gesetzesentwurf „Gesetz zur tariflichen
Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen (TariftG NRW)“**

Vorbemerkung:

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands, Landesverband Nordrhein-Westfalen, hält Gesetze, die eine tarifliche Entlohnung fördern, grundsätzlich für sinnvoll. Insbesondere wenn es um die Anwendung von Tarifverträgen geht, sind uns zur Durchsetzung auch gesetzliche Instrumente recht. Deshalb unterstützen wir Tarifreuegesetze im Grundsatz. Wir befürworten und erkennen das Bemühen der Landesregierung Nordrhein-Westfalen an, für die Beschäftigten im Baugewerbe und öffentlichen Personennahverkehr die Einhaltung der Lohntarife bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sicherzustellen.

Diese gesetzlichen Vorgaben müssen sich jedoch an drei grundsätzlichen Prinzipien messen lassen. Erstens ist die grundgesetzlich verankerte Vertragsfreiheit jederzeit zu wahren. Zweitens sind Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarktes nicht einzuschränken. Drittens muss ein solches Gesetz dem regionalen Unterschied von Flächentarifverträgen in ein und derselben Branche Rechnung tragen.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands sieht diese Grundprinzipien insbesondere durch die Paragraphen zwei und vier des Gesetzesentwurfes verletzt. Für den CGB muss es nicht um jeden Preis ein Tarifreuegesetz geben. Es ist festzustellen, dass dieses Gesetz für das Land Nordrhein-Westfalen ein Ersatz für ein gescheitertes Bundesgesetz sein soll. Dabei bleiben jedoch alle Fragen und Bedenken offen, die zum Scheitern eines Bundesgesetzes geführt haben.

Besondere Ausführungen:

Zu Paragraph 2:

Sie geben in Paragraph 2, Absatz 1 vor, dass es für die Vergabe eines Auftrages notwendig ist, dass die Bewerber mindestens nach dem am Ort der Leistungsausführung geltenden Tarifvertrag entlohnt werden müssen.

Eben diese Ortsbezogenheit wirft gravierende Schwierigkeiten auf. Wenn sich beispielsweise ein Bauunternehmen aus Sachsen-Anhalt um einen Auftrag in Nordrhein-Westfalen bewirbt, muss es nach Ihrem Gesetzesentwurf den jeweils

geltenden nordrhein-westfälischen Tarifvertrag anzuwenden. Dabei ist es aus Ihrer Sicht unerheblich, ob sich dieses Bauunternehmen dem analogen Tarifvertrag in Sachsen-Anhalt verpflichtet hat oder nicht. Die Beschäftigten dieses Bauunternehmens haben einen Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen für Nordrhein-Westfalen ausschließlich für die Zeit, in der sie den Bauauftrag in Nordrhein-Westfalen ausführen. Anschließend gelten für die Arbeitnehmer wieder die tariflichen Leistungen, wie sie nach den Tarifverträgen in Sachsen-Anhalt Gültigkeit haben.

Daraus ergibt sich erstens, dass die Frage des tarifvertraglichen Bestandsschutzes und die Frage der Nachwirkung in keiner Weise beantwortet sind. Dies ist ein grundlegender tarifrechtlicher Mangel im vorliegenden Gesetzesentwurf. Zum Zweiten wird die oben erwähnte Vertragsfreiheit ausgeschlossen. Folglich ist das Unternehmen mit Sitz in Sachsen-Anhalt verpflichtet, seine vertraglichen Verpflichtungen aus seiner Tarifpartnerschaft, die in Sachsen-Anhalt begründet ist, zu verletzen.

Es bleibt ebenfalls unklar, was mit der Leistungsausführung der einschlägigen Lohn- und Gehaltstarifverträge zu verstehen ist. Der CGB erinnert daran, dass es äußerst schwierig ist, klare Festlegungen nach dem Günstigkeitsprinzip vorzunehmen. Auch in Lohn- und Gehaltstarifverträgen ist nicht ausschließlich die Höhe der Bezahlung geregelt. Dieser Mangel an Präzision in Paragraph 2, Absatz 1 reicht schon aus, um das Gesetz abzulehnen.

Der Gesetzgeber versucht diesen Mangel mit Paragraph 2, Absatz 2 auszuheilen. Auch dieser Versuch schlägt fehl. Hier wird deutlich, dass es bei diesem Gesetzesvorhaben nicht allein darum geht, bestehende oder künftig geltende Tarifverträge zur Einhaltung zu verhelfen, sondern dass es ein Ziel dieses Gesetzes sein könnte, die Pluralität der Tarifvertragspartner und der daraus entstehenden Tarifverträge zu beseitigen. Demnach sollen auf staatliche Anordnung hin stets die Tarifverträge zur Anwendung kommen, die auf der örtlichen Ebene die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfassen. Damit greift der Gesetzgeber sowohl in die Koalitionsfreiheit, als auch in die Tarifautonomie ein. Es sei daran erinnert, dass diese Grundprinzipien ebenfalls Verfassungsrang haben.

Außerdem ist auch diese Regelung nicht hinreichend präzise. Es kommt durchaus vor, dass ein und dieselbe Gewerkschaft verschiedene Tarifverträge mit

verschiedenen Arbeitgeberverbänden ein und derselben Branche abgeschlossen hat. In dem Fall ist es äußerst mühsam festzustellen, welcher Tarifvertrag tatsächlich die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst. Schließlich müsste von jedem Arbeitgeber eine Erklärung vorliegen, welchem der konkurrierenden Arbeitgeberverbände er angehört. Exakt dieser Fall liegt beim ÖPNV vor.

Zu Paragraph 4:

In Paragraph 4, Absatz 1 ist die Angabe des anzuwendenden Tarifvertrages im Gesetzesentwurf verankert. Die zu Paragraph 2 gemachten Ausführungen sind hier analog anzuwenden.

Unabhängig davon sind die Kosten zu berücksichtigen, die durch diesen Gesetzesentwurf verursacht werden können. So wie der Entwurf dieses Gesetzes aussieht, werden nicht nur höhere Verwaltungskosten die Folge sein, sondern es würden im ÖPNV erhebliche Mehrkosten zu erwarten sein. Diese würden nicht durch die Anhebung der Beförderungsentgelte ausgeglichen werden können, da sonst eine Abwärtsspirale von sinkenden Fahrgastzahlen und in der Folge Angebotseinschränkungen eintreten würden.

Nicht nur das private Omnibusgewerbe würde mit höheren Personalkosten konfrontiert. Auch kommunale Verkehrsunternehmen könnten als eine Folge dieses Gesetzes nicht mehr im bisherigen Umfang kostenentlastende Vergaben von Verkehrsleistungen im ÖPNV nutzen. Bei den kommunalen und den bahneigenen Verkehrsunternehmen würden auch die Betriebskosten steigen. Letztlich würde dies in vielen Fällen zur Nichterreichung oder zum Verlust der „Eigenwirtschaftlichkeit“ führen. Somit würde eine Ausschreibungspflicht für „gemeinwirtschaftliche“ Verkehre eintreten und dadurch ein verstärkter Kostenwettbewerb ausgelöst werden.

Dies gilt auch vor dem Hintergrund der bekannten Finanzprobleme der kommunalen Aufgabenträger für den ÖPNV, die solchermaßen verursachte Mehrkosten nicht abfangen können. Infolgedessen würden schließlich Verkehrsangebote eingeschränkt und damit ein Absinken der Qualität im ÖPNV eintreten. Letztlich könnten all diese Folgen zum Abbau von Arbeitsplätzen bei privaten und kommunalen Verkehrsunternehmen führen. Anstatt Arbeitsplätze zu sichern, besteht die Gefahr, dass das Gegenteil eintritt.

CGB

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

CGB – Landesverband NRW
Hohe Str. 5, 47051 Duisburg

Tel.: 0203/ 2 34 47
Fax: 0203/ 28 76 44
Internet: www.cgb-duisburg.de
E-Mail: cgb-nrw@t-online.de

Schließlich wurde völlig aus dem Blick verloren, dass durch ein solches Tariftreuegesetz ein weiterer Angriffspunkt geboten wird, um mögliche Fehler bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen verwaltungsrechtlich überprüfen zu lassen. Damit kann der Zeitraum zwischen dem Tag der Ausschreibung und dem Tag, an dem ein vergebener Vertrag in Kraft treten kann, deutlich verlängert werden. Es ist zweifelhaft, dass dies das Ziel des Gesetzesentwurfes der Landesregierung ist.

Wir kommen zum Schluss, dass der Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands dieser Gesetzesvorlage nicht zustimmen kann. Wir fordern die Landesregierung auf, diesen Gesetzesentwurf zurückzuziehen und ggf. zu einem späteren Zeitpunkt ein neues Gesetz einzureichen, das unseren Bedenken Rechnung trägt. Im Übrigen muss dieser neue Gesetzesentwurf die offensichtlich verfassungsrechtlichen Probleme berücksichtigen. Es muss demnach die Kritik am Tariftreuegesetz-Verfahren auf Bundesebene aufgreifen und nicht ignorieren.

Duisburg, 21. Oktober 2002



Hans-Joachim Bondzio
Landesvorsitzender