

Stellungnahme Saarländisches Vergabe- und Tariftreuegesetz

A. Generelle Haltung der Wirtschaftsorganisationen zu Vergabegesetzen:

1. Das Vergaberecht dient der Beschaffung der öffentlichen Hand mit Gütern und Dienstleistungen und hat sich in erster Linie an der Wirtschaftlichkeit zu orientieren. Deshalb sind Tariftreueklauseln Fremdkörper im Vergaberecht. Die Rücknahme entsprechender Regelungen in einigen Bundesländern wie Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen (NRW) beweist zudem die fehlende Eignung. Die Rücknahme wurde dort damit begründet, dass die damit verbundenen Belastungen von öffentlichem Auftraggeber und Bieter außer Verhältnis zu den tatsächlich erreichten Zielen stehen. Aber auch in anderen Bundesländern und auch im Saarland wurde bisher nicht der Nachweis geführt, dass durch Tariftreueerklärungen Arbeitsplätze gesichert werden konnten. Das Vergaberecht ist aus unserer Sicht zur Durchsetzung vergabefremder Kriterien, wie z.B. sozialer Ziele, das falsche Instrument. Die Wirtschaft fordert die Landesregierung schon deshalb auf, das Gesetz aufzuheben.
2. Tariftreueerklärungen stellen die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie in Frage. Dazu gehört auch das Recht, keiner Tarifvertragspartei anzugehören und keinen Tarifvertrag anzuwenden. Die häufig in politischen Stellungnahmen zu hörende Erklärung, „Tarifverträge seien wie anderes Recht und Gesetz eben einzuhalten“, ist schlicht unzutreffend. Sie gelten eben nur für tarifgebundene Firmen oder im Falle der Allgemeinverbindlichkeit. Ansonsten aber gerade nicht. Die Erstreckung von Tarifverträgen auf sog. Außenseiter durch Allgemeinverbindlichkeit kommt nur unter den engen Voraussetzungen gem. § 5 TVG in Betracht. Darüber hinaus wird sogar in die positive Koalitionsfreiheit eingegriffen, wenn ein anders tarifgebundener Arbeitgeber über eine Tariftreueklausel zur Anwendung eines abweichenden Tarifvertrages gezwungen wird. Durch solche Regelungen werden zudem die notwendigen Flexibilitätsspielräume eingeschränkt und so Arbeitsplätze gefährdet: Es kommt heute immer wieder vor, dass Betriebe mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit ihren Arbeitnehmern, dem Betriebsrat und der Gewerkschaft zur Beschäftigungssicherung eine zeitlich befristete Entgeltabsenkung vereinbaren. Eine solche Firma wäre von den für den Erhalt des Betriebes notwendigen öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen! Das kann auf keinen Fall richtig sein.

3. Nicht zuletzt wächst mit jedem zusätzlichen Kriterium die Bürokratie bei der Ausschreibung sowohl für die Unternehmen als auch für die ausschreibende Verwaltung. Damit steht die Einführung vergabefremder Kriterien im Widerspruch zu den Bestrebungen, das Vergaberecht zu entbürokratisieren. Dies gilt insbesondere, wenn die Regelungen von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich sind. Dadurch erhöht sich auch die Anfälligkeit für Rechtstreitigkeiten. Hinzu kommt, dass die Überwachung der Einhaltung der Kriterien – wie bspw. die Einhaltung der Tarifverträge – mit einem erheblichen Kontrollaufwand verbunden ist und dass die Praxis immer wieder berichtet, dass eine korrekte Kontrolle offensichtlich gar nicht möglich ist.

Deshalb gilt ganz grundsätzlich:

- Das Vergaberecht ist auf seine originären Aufgaben zu konzentrieren, einen günstigen, wirtschaftlichen Einkauf zu organisieren.
- Bürokratieabbau und Verschlankung müssen im Mittelpunkt der zukünftigen Gestaltung der Vergabe stehen.
- Bevor man an eine Ausdehnung des Vergabegesetzes denkt, wäre zuerst einmal nachzuweisen, ob bestehende Regelungen wie im bisherigen Vergabegesetz überhaupt ihre Ziele erreicht haben.
- Zur Abfederung von Wettbewerbsverzerrungen im Baubereich gibt es bereits allgemeinverbindliche Mindestlöhne im Rahmen des Entsendegesetzes. Ein darüber hinausgehender Tarifzwang bei der öffentlichen Auftragsvergabe ist deshalb überflüssig.

B. **Zu den vorgelegten Anträgen der CDU- und SPD-Landtagsfraktion:**

Zunächst fällt auf, dass die Begründungen beider Anträge in sich widersprüchlich sind:

Beide Anträge sprechen zwar davon, dass ein erheblicher Preiswettbewerb bestehe, der wohl auch über niedrigere Löhne ausgetragen werde, gehen dann aber wohl beide davon aus, dass das Gesetz keine Mehrkosten verursache. Dies ist unlogisch. Wenn mit niedrigeren Löhnen angeboten werden könnte, würde die öffentliche Hand die Arbeiten auch preiswerter erhalten. Besonders deutlich ist dieser Widerspruch im Antrag der SPD-Fraktion erkennbar: Zuerst ist von Dumpinglöhnen die Rede, am Ende heißt es aber, es sei gar nicht bekannt, welches Gewicht den Lohnkosten in einem komplexen Vertragsgefüge zukomme und zwischen der Anwendung der Tariftreueregelung und einer erhöhten Gesamtsumme ließe sich kein „Automatismus“ feststellen. Dazu kann man nur sagen: Der Beweis des ersten Anscheins spricht dafür, dass eine Kalkulation mit niedrigeren Löhnen auch zu einem niedrigeren Endpreis führt. Für die mit formalen Formulierungen verschleierte gegenteilige Auffassung müsste zuerst einmal eine schlüssige Argumentation und dann auch ein Beweis angetreten werden. Der Antragsteller weiß das im Grunde auch, denn er führt ja selbst aus, dass eine „Wettbewerbsverzerrung zum Schaden der tariftreuen Unternehmen“ drohe.

Dazu noch eine Anmerkung: Tarifverträge müssen Marktpreise möglichst genau treffen. Sie müssen deshalb unter dem Druck abgeschlossen werden, dass andere, tariffreie Unternehmen ggf. Preisvorteile erlangen, wenn sie am

Markt weitgehend günstigere Löhne vorfinden, als die tariflich vereinbarten. Nur unter diesem Wettbewerbsdruck sind Tarifverträge „marktnah“. Entfiele der Druck (und Vergabegesetze beseitigen ihn jedenfalls dort, wo ein erheblicher Umfang der Aufträge von der öffentlichen Hand vergeben werden), könnten Tarifverträge tendenziell zu hoch abgeschlossen werden. Dies führt auf die Dauer dazu, dass der Markt andere Wege an den Tarifverträgen vorbei suchen und auch finden wird. Das dient den „zu teuren“ Branchen am Ende gerade nicht. Ihr Marktanteil wird zurückgehen.

Die öffentliche Hand hat also als gewichtiger Marktteilnehmer auch eine große Verantwortung dafür, dass Märkte funktionieren. Dieser Aspekt fällt bei den üblichen Argumenten für ein Vergabegesetz regelmäßig „unter den Tisch“. Eine zwangsweise Anwendung von Tarifverträgen beseitigt darüber hinaus die „Bindekraft“ der Tarifvertragsparteien, führt damit zum Zerfall tarifautonomer Strukturen und ebnet somit den Weg für politische - und populistische - Erwägungen, die Löhne staatlich zu administrieren. Es muss aber deutlich in Frage gestellt werden, ob der Staat die Aufgabe der Lohnfindung besser bewerkstelligen wird, als die Tarifvertragsparteien als Teilnehmer an und auf einem freien Markt.

Im Übrigen ist der Preis alleine ohnehin nicht als Vergabekriterium geeignet. Es sollte darauf geachtet werden, dass derjenige beauftragt wird, der am wettbewerbsfähigsten anbietet. Das kann auch bedeuten, dass man außer dem Preis auch seine sonstigen Leistungen (Qualität, Termintreue etc.) berücksichtigt.

C. **Zur Entscheidung des EuGH vom 3. April 2008:**

Wir gehen davon aus, dass die Rechtslage nach dieser Entscheidung bekannt ist. Das Land hat ja bereits durch einen Nichtanwendungserlass geregelt, dass die Tariftreueerklärung nicht mehr verlangt wird. Es wäre widersprüchlich, einerseits die korrekten Schlussfolgerungen aus der Entscheidung des EuGH zu ziehen, andererseits dann aber sogar eine Ausdehnung des Vergabegesetzes diskutieren zu wollen.

26. Mai 2008