

GESETZENTWURF

der Regierung des Saarlandes

betr.: Gesetz über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und fairen Löhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz – STFLG)

A. Problem und Ziel

Im Bereich der Vergabe öffentlicher Aufträge besteht angesichts der zunehmenden Liberalisierungstendenzen auf europäischer Ebene und des verstärkten Einsatzes von Niedriglohnkräften aus anderen EU-Staaten immer wieder Regelungsbedarf. Es gilt, einen rigorosen Preiswettbewerb über die Lohnkosten zu Lasten der Qualität der Dienstleistungen und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verhindern. Eine derartige Praxis hat nicht nur unsoziale Folgen für die Beschäftigten, sie gefährdet auch in erheblichem Maße die Wettbewerbsposition derjenigen Unternehmen, die tarifgebundene Arbeitsplätze anbieten. Einem solchen Verdrängungswettbewerb aufgrund der massiven Wettbewerbsverzerrungen können sich insbesondere mittelständische Unternehmen nur schwer entziehen.

Tariftreuregelungen haben im Saarland eine lange Tradition. So hatte das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen am 2. Juni 1997 einen entsprechenden Erlass für die Vergabe öffentlicher Aufträge für den Bereich des Hochbauamtes herausgegeben. Gleiches galt für das damals für Tiefbaumaßnahmen zuständige Umweltministerium.

Durch das Vergaberechtsänderungsgesetz im Jahr 1998 durften Aufträge ab den Schwellenwerten nur an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmen vergeben werden. Weitergehende Anforderungen durften an Auftragnehmer nur gestellt werden, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen war. Daher war für die bisher im Saarland praktizierte Tariftreueerklärung spätestens zum 1. Juli 2000 eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

Mit dem Saarländischen Bauaufträge-Vergabegesetz (SaarBauVG) vom 23. August 2000 wurde diese Vorgabe erfüllt und das Land verpflichtet, von Unternehmen für alle Bauleistungen Tariftreue nach den jeweils im Saarland für Tarifvertragsparteien geltenden Lohntarifen zu verlangen und dies auch bei ihren Nachunternehmern sicherzustellen.

Aufgrund der Ruffert-Entscheidung des EuGH vom 3. August 2008 durften die entsprechenden Regelungen des SaarBauVG nicht mehr angewandt werden.

Die Anwendung der Tariftreueregelungen wurde mit dem Saarländischen Vergabe- und Tariftreuegesetz (Saarländisches Vergabe- und TariftreueG) vom 15. September 2010 an das europäische Recht angepasst.

Mit dem Gesetz über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Mindestlöhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Saarländisches Tariftreuegesetz – STTG) vom 6. Februar 2013 hat die Landesregierung das bestehende Vergabe- und Tariftreuegesetz weiterentwickelt und Maßstäbe für gute Arbeit und faire Löhne gesetzt. Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen werden durch Kontrollen der eingerichteten Prüfbehörde wirkungsvoll eingegrenzt.

Im Saarländischen Koalitionsvertrag von Mai 2017 wurde vereinbart, einen entscheidenden Schritt weiterzugehen. Das Saarländische Tariftreuegesetz soll in wesentlichen Regelungsbereichen weiterentwickelt werden. Dabei soll auch die Einhaltung eines „repräsentativen Tarifvertrages“ als Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge landesgesetzlich vorgeschrieben werden.

Neben der Möglichkeit zur Berücksichtigung sozialer und beschäftigungspolitischer Kriterien sind aufgrund von Änderungen des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), insbesondere durch die Vergaberechtsmodernisierung der Europäischen Union und deren Umsetzung in bundesdeutsches Recht, Änderungen der Verweisungen auf Paragraphen dieses Gesetzes erforderlich. Auch ist das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) zu berücksichtigen. Daneben werden notwendige Anpassungen und Konkretisierungen, die sich im Laufe der Umsetzung ergeben haben, vorgenommen.

B. Lösung

Zur Erreichung des politisch gewünschten Ziels ist eine gesetzliche Regelung erforderlich. Aufgrund der Vielzahl der Änderungen ist einer Neufassung des Saarländischen Tariftreuegesetzes gegenüber einem Änderungsgesetz der Vorzug zu geben.

In der Neufassung sind folgende wesentliche Anpassungen und Neuregelungen vorgesehen:

1. Kopplung des vergabespezifischen Mindestlohns an den bundesweiten Mindestlohn nach dem MiLoG und Auflösung der saarländischen Mindestlohnkommission,
2. Regelung der Tariftreue bei der Vergabe länderübergreifender Leistungen,
3. Freigestellte Schülerverkehre fallen nicht unter den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) und damit finden keine tarifrechtlichen Regelungen Anwendung, sondern der Mindestlohn gilt,

4. Betreiberwechsel im Öffentlichen Personennahverkehr/Schienenpersonennahverkehr: Übernahme der Beschäftigten des bisherigen Betreibers zu den gleichen Arbeitsbedingungen,
5. Anpassung der Hauptunternehmerhaftung,
6. Berücksichtigung weiterer Kriterien,
7. Einhaltung repräsentativer Tarifverträge für den Bereich öffentlicher Personenverkehr sowie die Übertragung tariflicher Kernarbeitsbedingungen durch Rechtsverordnungen für Bau-, Liefer- und Dienstleistungen.

Der Staat muss als öffentlicher Auftraggeber seiner besonderen Vorbildrolle gerecht werden, indem er Steuergelder verantwortungsvoll verwendet und beispielsweise soziale, ökologische und innovative Kriterien berücksichtigt.

Mit dem Inkrafttreten des MiLoG entfällt die Notwendigkeit der Bestimmung eines saarländischen Vergabemindestlohns und einer Mindestlohnkommission.

Stattdessen soll, analog dem bereits im ÖPNV beschrittenen Sonderweg, die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge als Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge gesetzlich festgeschrieben werden.

Der vorgelegte Gesetzentwurf umfasst neben Regelungen für den ÖPNV auch den gesamten Bereich von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen im Sinne von Teil 4 Kapitel 1 des GWB ab einem Auftragswert von 25 000 Euro.

Die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge als Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, setzt voraus, dass diese Tarifverträge eine marktprägende, allgemeine oder überwiegende tatsächliche Bedeutung innerhalb ihres Geltungsbereichs haben. Neben der formalen Bindung an den Tarifvertrag ist dabei auch der Umfang der Tariforientierung relevant. Als „repräsentativ“ können solche Tarifverträge bezeichnet werden, die zwar nicht allgemeinverbindlich sind, aber innerhalb ihres Geltungsbereichs das Arbeitsleben tatsächlich bis zu einem gewissen Grad prägen. Diese Tarifverträge haben sich im relevanten Arbeitsmarktsegment hinreichend durchgesetzt.

Unter diesen rechtlichen Bedingungen der „marktprägenden Tarifbindung“ greift eine mögliche gesetzliche Neuregelung zur Bindung aller öffentlichen Vergaben an die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge im Saarland zu kurz, da die Tarifbindung in den maßgebenden Branchen zu gering ist. Insgesamt sind in 2019 24 Prozent der saarländischen Betriebe tarifgebunden und 36 Prozent orientieren sich lediglich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an tarifvertraglichen Regelungen. Bezogen auf die einzelnen Branchen ist die Tarifbindung noch deutlich geringer. Daher besteht kein ausreichender praktischer Anwendungsbereich für die Bestätigung der marktprägenden Bedeutung. Auch bei Vorliegen nur eines Tarifvertrages ist dieser nicht per se repräsentativ.

Obwohl der Auftrag aus dem Koalitionsvertrag ausdrücklich auf die Bindung öffentlicher Aufträge an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages lautet, wird mit dem vorgelegten Gesetzentwurf ein anderer Weg zur Stärkung der Tarifbindung bei öffentlichen Aufträgen beschritten, der besser geeignet ist, die mit dieser Vorgabe intendierten Ziele zu erreichen.

Der Gesetzentwurf wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, indem die Wettbewerbsgleichheit aller bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sichergestellt wird, ohne in die Tarifautonomie einzugreifen. Er bestimmt zu diesem Zweck, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren Arbeitnehmern für die Ausführung der Leistung die durch dieses Gesetz festgesetzten Arbeitsbedingungen gewähren und sich so tariftreu verhalten.

Dies soll mithilfe dieses Gesetzes erreicht werden:

1. Im Bereich von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen auf der Grundlage von in Rechtsverordnungen festgelegten Arbeitsbedingungen, die Gegenstand von Tariftreueerklärungen werden.
2. Im Verkehrssektor auf der Grundlage von in Rechtsverordnungen festgelegten einschlägigen repräsentativen Tarifverträgen. Hier ist aufgrund der europarechtlichen Sonderstellung eine weitergehende Tariftreueerklärung möglich und vorgesehen.
3. Bei Vergabe öffentlicher Aufträge, die keiner erlassenen Rechtsverordnung unterliegen, gilt der bundesgesetzliche Mindestlohn.

C. Alternativen

Keine. Ein milderes gleich geeignetes Mittel ist nicht ersichtlich.

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine.

2. Vollzugaufwand

Die regelmäßig notwendige Erstellung der Rechtsverordnungen für die in Frage kommenden Branchen wird zu Mehraufwand im MWAEV führen. Weiterer Vollzugaufwand ist derzeit schwer einschätzbar.

E. Sonstige Kosten

Durch die Vorgabe der Arbeitsbedingungen ist eine grundsätzliche Steigerung der Auftragssummen bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu erwarten. Durch den Vollzug des Gesetzes können für das Land und die Kommunen höhere Kosten bei

der Auftragsvergabe entstehen. Dem stehen jedoch die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs sowie die Sicherstellung einheimischer Arbeitsplätze, Mehreinnahmen von Lohnsteuern und darüber hinaus eine Entlastung der sozialen Sicherungssysteme gegenüber. In begrenztem Umfang sind Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und Wirtschaftsunternehmen möglich, wenn einerseits von der öffentlichen Hand erbrachte Dienstleistungen teurer einzukaufen sind und diese Mehrkosten weitergegeben werden. Andererseits können die Regelungen durch die Zahlung höherer Arbeitsentgelte zu einer Erhöhung der Einkommen bei Privathaushalten führen. Die Wirtschaftsunternehmen, die auf Grund des Gesetzes höhere Arbeitsentgelte für die Dauer des öffentlichen Auftrages zahlen müssen, könnten dies wiederum in ihren Kalkulationen berücksichtigen. Höhere Personalkosten durch die Tariftreuepflicht im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs könnten sich auf die Höhe der Fahrpreise auswirken. Änderungen der derzeitigen Fahrpreise sind jedoch nicht zu erwarten, da mit dem Tariftreuegesetz zukünftigen Wettbewerbsverzerrungen in diesem Bereich entgegengewirkt werden soll. Insgesamt wird es zu einem faireren, leistungsorientierten Wettbewerb kommen, der auch zu angemessenen Preisen führt.

F. Auswirkungen von frauenpolitischer Bedeutung

Auskömmliche Löhne tragen zum Abbau bestehender Ungleichheiten in der Gesellschaft bei. Durch die Sicherstellung der Tariftreue wird mittelbar auch das Tarifvertragssystem stabilisiert und dem geschlechtsspezifischen Lohnunterschied entgegengewirkt.

G. Federführende Zuständigkeit

Federführend zuständig ist das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr.

G e s e t z

über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und fairen Löhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz - STFLG)

Vom

Der Landtag wolle beschließen:

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziel, Regelungsgegenstand und Verfahrensgrundsätze
- § 2 Sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich

Abschnitt 2

Tariftreuepflicht und Tariftreueerklärung

- § 3 Bau-, Liefer- und Dienstleistungen
- § 4 Öffentliche Personenverkehrsdienste
- § 5 Freistellungsverkehre
- § 6 Besondere Personengruppen
- § 7 Nachunternehmen, Verleihunternehmen
- § 8 Angabe der einschlägigen Tarifverträge und Arbeitsbedingungen
- § 9 Betreiberwechsel bei der Erbringung von Personenverkehrsdiensten

Abschnitt 3

Weitere Kriterien bei der Auftragsvergabe

- § 10 ILO-Kernarbeitsnormen
- § 11 Weitere Kriterien

Abschnitt 4

Verfahren und Kontrolle

- § 12 Nachweise
- § 13 Kontrollen
- § 14 Sanktionen
- § 15 Allgemeine Verwaltungsvorschriften

Abschnitt 5

Übergangs- und Schlussbestimmungen

- § 16 Sprachliche Gleichstellung
- § 17 Übergangsregelung
- § 18 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Ziel, Regelungsgegenstand und Verfahrensgrundsätze

(1) Dieses Gesetz wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen. Es verfolgt das Ziel, einen wirksamen Beitrag zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer zu leisten, einen unfairen Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb zu verhindern sowie die sozialen Sicherungssysteme zu stabilisieren. Es bestimmt zu diesem Zweck, dass öffentliche Aufträge und Konzessionen nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren Arbeitnehmern die durch dieses Gesetz festgesetzten Arbeitsbedingungen gewähren und sich tariftreu verhalten.

(2) Öffentliche Aufträge und Konzessionen werden im Wettbewerb und im Wege transparenter Verfahren vergeben. Dabei sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und der Verhältnismäßigkeit zu wahren. Die Teilnehmer an einem Vergabeverfahren sind gleich zu behandeln, es sei denn, eine Ungleichbehandlung ist aufgrund vergaberechtlicher Vorschriften ausdrücklich geboten oder gestattet.

(3) Die Landesregierung kann neben den in den einschlägigen Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsmöglichkeiten weitere Präqualifizierungsverfahren durch Richtlinien regeln.

(4) Für die Auftragsausführung können zusätzliche Anforderungen an beauftragte Unternehmen gestellt werden, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Die Tariftreueverpflichtungen nach §§ 3, 4 und 5 bleiben unberührt.

(5) Bei begründeten Zweifeln an der Angemessenheit des Angebots verlangt die Vergabestelle gemäß § 60 Vergabeverordnung (VgV) von den Bietern der engeren Wahl Aufklärung. Kommen die Bieter der engeren Wahl innerhalb der von der Vergabestelle festgelegten Frist dieser Aufklärungspflicht nicht oder nur unzureichend nach, sind sie von dem weiteren Verfahren auszuschließen.

(6) Sind wesentliche Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen durch Änderung des gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohns, durch Änderungen in den

anzuwendenden Tarifverträgen oder durch Änderungen der jeweils einschlägigen Rechtsverordnungen während der Ausführungslaufzeit zu erwarten und ist deren Eintritt oder Ausmaß ungewiss, so kann eine angemessene Änderung der Vergütung in den Vertragsunterlagen vorgesehen werden. Die Einzelheiten der Preisänderungen sind hierbei festzulegen. Entsprechendes gilt für die beauftragten Unternehmen sowie ihre Nach- und Verleihunternehmen im Falle der Übertragung der von ihnen zu erbringenden Leistungen.

(7) Bei einer länderübergreifenden Vergabe öffentlicher Aufträge ist eine Einigung zwischen den Auftraggebern über die Einhaltung der Anforderungen nach den Bestimmungen dieses Gesetzes anzustreben. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden. Die Gründe für das Fehlen der Einigung sind zu dokumentieren und dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium mitzuteilen.

§ 2

Sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen über Bau-, Liefer- und Dienstleistungen durch Auftraggeber im Sinne von Teil 4 Kapitel 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, unabhängig von den in § 106 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Schwellenwerten. Dieses Gesetz findet keine Anwendung, soweit das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen Ausnahmen von der Anwendbarkeit des Teils 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorsieht.

(2) Im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs gelten die Regelungen dieses Gesetzes für alle 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), geändert durch die Verordnung (EU) 2016/2338 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2016 (ABl. L 354 vom 23.12.2016, S. 22), auch in Form von Dienstleistungskonzessionen und für Linienverkehrsgenehmigungen. Es gilt des Weiteren auch für die Direktvergabe sowie für die Betrauung eines internen Betreibers gemäß Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 in Verbindung mit der Verordnung (EU) 2016/2338.

(3) Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe von § 5 auch für öffentliche Aufträge über Beförderungsleistungen im Sinne von § 1 Nummer 4 Buchstaben d) und g) der Freistellungs-Verordnung, in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9240-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 4. Mai 2012 (BGBl. I S. 1037). Diese Beförderungsleistungen benötigen keinen Führerschein der Klasse D und betreffen nicht den regulären Linienverkehr.

(4) Dieses Gesetz gilt für alle Aufträge nach den Absätzen 1, 2 und 3 ab einem geschätzten Auftragswert (Schwellenwert) von 25 000 Euro (ohne Umsatzsteuer). Für die Schätzung des Auftragswerts gilt § 3 der Verordnung über die Verga-

be öffentlicher Aufträge. Der Wert eines beabsichtigten Auftrags darf nicht in der Absicht geschätzt oder aufgeteilt werden, den Auftrag der Anwendung dieses Gesetzes zu entziehen.

(5) Dieses Gesetz findet keine Anwendung, wenn in besonderen Ausnahmesituationen im Rahmen der Markterkundung oder mangels zuschlagsfähiger Angebote aufgrund der Bestimmungen dieses Gesetzes keine wertbaren Angebote abgegeben werden und der Bedarf des Auftraggebers deswegen nicht gedeckt werden kann. Dies ist in jedem Einzelfall durch den Auftraggeber zu begründen und zu dokumentieren und dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium anzuzeigen.

(6) Fehlt bei Angebotsabgabe eine Tariftreueerklärung gemäß § 3 Absatz 1 oder 5, § 4 Absatz 1, § 5, § 6 Absatz 1 oder § 7 Absatz 2 ist das Angebot, soweit auch nach erneuter Fristsetzung die Erklärung nicht oder unvollständig nachgereicht wird, von der Wertung auszuschließen. Soweit ein Verstoß gegen § 3 Absatz 5 oder § 5 vorliegt, gelten die Regelungen über den Ausschluss gemäß § 19 Absatz 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. S. 1657).

(7) Auszubildende, Praktikanten und Teilnehmende an Bundes- und Jugendfreiwilligendiensten gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

Abschnitt 2

Tariftreuepflicht und Tariftreueerklärung

§ 3

Bau-, Liefer- und Dienstleistungen

(1) Öffentliche Aufträge von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen nach § 2 Absatz 1 werden nur an Unternehmen vergeben oder erteilt, die sich bei Angebotsabgabe in Textform verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung dieser Leistung mindestens die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die den Vorgaben der jeweils einschlägigen Rechtsverordnung nach Absatz 2 entsprechen und Änderungen während der Ausführungslaufzeit nachzuvollziehen. Dabei ist die jeweils einschlägige Rechtsverordnung Bestandteil der vom Auftraggeber festgelegten Ausführungsbedingungen.

(2) Für die Vergabe von Aufträgen nach Absatz 1 wird das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium ermächtigt, die Arbeitsbedingungen durch Rechtsverordnung festzulegen. Diese Rechtsverordnungen spiegeln die maßgeblichen Kernarbeitsbedingungen der jeweils geltenden Branchentarifverträge mit tariffähigen Gewerkschaften. Zu berücksichtigen sind Arbeitsentgelt, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen sowie Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Die Festlegung davon abweichender Arbeitsbedingungen ist ausgeschlossen. Das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium überprüft regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre nach Inkrafttreten

dieses Gesetzes, ob die Rechtsverordnungen wegen Änderungen der zugrundeliegenden Tarifverträge anzupassen sind.

(3) Die anzuwendenden Arbeitsbedingungen orientieren sich an Zeit und Dauer der Leistung. Bei einer Auftragsdauer bis zu einem Monat sind neben der Arbeitszeit nur Entgelte und Zuschläge zu berücksichtigen. Beträgt die Auftragsdauer mehr als einen Monat, sind zusätzlich zu den Entgelten und Zuschlägen weitere Arbeitsbedingungen entsprechend der jeweiligen Rechtsverordnung einzuhalten. Ändern sich die Vorgaben der jeweiligen Rechtsverordnungen während der Ausführungslaufzeit, sind diese nachzuvollziehen. Sollte das festgelegte Entgelt unter den Vorgaben des Mindestlohngesetzes liegen, gilt § 3 Absatz 5 entsprechend. Satz 5 gilt entsprechend auch für die Arbeitsbedingungen nach dem Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S.1657) sowie für allgemeinverbindliche Tarifverträge nach § 5 Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055).

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden und möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern, den Parteien des Tarifvertrages sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung im Amtsblatt des Saarlandes.

(5) Öffentliche Aufträge über Leistungen, die keiner nach Absatz 1 und 2 erlassenen Rechtsverordnung unterliegen, werden nur an Unternehmen vergeben oder erteilt, die sich bei Angebotsabgabe in Textform verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung diejenigen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die mindestens den Vorgaben des Mindestlohngesetzes entsprechen und Änderungen während der Ausführungslaufzeit nachzuvollziehen.

(6) Bei Vorliegen konkurrierender Branchentarifverträge ist auf die überwiegende Bedeutung der Tarifverträge für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Saarland abzustellen. Hierbei muss insbesondere auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmern

und

2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat,

Bezug genommen werden.

Das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium errichtet einen beratenden Ausschuss für die Feststellung des zugrunde zu legenden Tarifvertrages und wird ermächtigt, das Nähere zur Bestellung, Beschlussfassung und Geschäftsordnung des Ausschusses durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 4

Öffentliche Personenverkehrsdienste

(1) Öffentliche Aufträge über Leistungen oder Genehmigungen im öffentlichen Personennahverkehr auf Schiene und Straße gemäß § 2 Absatz 2 werden nur an Unternehmen vergeben, die sich durch Erklärung in Textform gegenüber dem Auftraggeber verpflichten, ihren bei der Ausführung dieser Leistung beschäftigten Arbeitnehmern die Arbeitsbedingungen der im Saarland einschlägig und repräsentativ erklärten mit einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge zu gewähren. Die Repräsentativität der Tarifverträge wird durch Rechtsverordnung gemäß Absatz 2 festgelegt. Änderungen während der Ausführungslaufzeit sind nachzuvollziehen. Sollte das tariflich festgelegte Entgelt unter den Vorgaben des Mindestlohngesetzes liegen, gilt § 3 Absatz 5 entsprechend.

(2) Das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung festzulegen, welche Tarifverträge im Bereich des Personennahverkehrs gemäß § 2 Absatz 2 repräsentativ im Sinne von Absatz 1 sind. Bei der Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrages ist auf die Bedeutung des Tarifvertrages für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Saarland abzustellen. Hierbei muss insbesondere auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmern

und

2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat,

Bezug genommen werden.

(3) Das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium errichtet einen beratenden Ausschuss für die Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge und wird ermächtigt, das Nähere zur Bestellung, Beschlussfassung und Geschäftsordnung des Ausschusses durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 5

Freistellungsverkehre

Für die Vergabe öffentlicher Aufträge über Leistungen für Verkehre im Sinne von § 2 Absatz 3 gilt § 3 Absatz 5 entsprechend.

§ 6

Besondere Personengruppen

(1) Öffentliche Aufträge nach §§ 3, 4 und 5 werden nur an solche Unternehmen vergeben, die sich bei der Angebotsabgabe in Textform verpflichten, für Leiharbeiternehmer im Sinne des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 13. März 2020 (BGBl. I S. 493) bei der Ausführung der Leistung während des gesamten Ausführungszeitraums für die gleiche Tätigkeit die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten wie für ihre regulär beschäftigten Arbeitnehmer.

(2) Auf bevorzugte Bieter gemäß § 224 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie § 226 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung – Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 4. Mai 2021 (BGBl. I S. 882) findet § 3 Absatz 1 keine Anwendung.

§ 7

Nachunternehmen, Verleihunternehmen

(1) Die Unternehmen haben ihre Nachunternehmen sowie Unternehmen, die ihnen Arbeitskräfte verleihen (Verleihunternehmen), sorgfältig auszuwählen.

(2) Für den Fall der Ausführung vertraglich übernommener Leistungen durch Nachunternehmen hat sich das beauftragte Unternehmen in Textform zu verpflichten, die Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 3, 4 und 5 durch die Nachunternehmen sicherzustellen und dem Auftraggeber Tariftreueerklärungen der Nachunternehmen vorzulegen. Gleiches gilt, wenn das Unternehmen oder ein beauftragtes Nachunternehmen zur Ausführung des Auftrags Arbeitskräfte eines Verleihunternehmens einsetzt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für alle weiteren Nach- und Verleihunternehmen der vom beauftragten Unternehmen eingeschalteten Nachunternehmen. Der Hauptunternehmer haftet für alle ihm im Sinne der Sätze 1 und 2 zurechenbaren Vergehen der Nachunternehmer. Bei Beschaffungen bis zu einem Auftragswert von 5 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) kann auf die Tariftreueerklärung nach diesem Absatz verzichtet werden.

§ 8

Angabe der einschlägigen Tarifverträge und Arbeitsbedingungen

(1) Das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium gibt die Rechtsverordnungen zu den Arbeitsbedingungen nach § 3 Absatz 2 und zu den einschlägigen repräsentativen Tarifverträgen nach § 4 Absatz 2 im Amtsblatt des Saarlandes öffentlich bekannt.

(2) Bei allen Vergabeverfahren sind die für die Ausführung des Beschaffungsauftrags maßgeblichen Arbeitsbedingungen den Bewerbern und Bietern im Einzelnen bekannt zu geben. Sind diese Arbeitsbedingungen in allgemein unmittelbar zugänglichen und kostenlos nutzbaren Datenbanken hinterlegt, genügt ein Hinweis darauf in der Vergabebekanntmachung und in den Verdingungsunterlagen oder in der Aufforderung zur Bewerbung um die Teilnahme am Vergabeverfahren.

§ 9

Betreiberwechsel bei der Erbringung von Personenverkehrsdiensten

Auftraggeber im Bereich der öffentlichen Verkehrsdienste auf Schiene und Straße haben gemäß Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 den ausgewählten Betreiber zu verpflichten, den Arbeitnehmern, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten, die für die Erbringung der übergelassenen Verkehrsleistung unmittelbar erforderlich sind und beim bisherigen Betreiber für die Erbringung dieser Verkehrsleistung zum Stichtag der Veröffentlichung der Auftragsbekanntmachung beschäftigt waren. Die für den künftigen Betreiber maßgebenden Arbeitsbedingungen umfassen die auf die Arbeitsverhältnisse anzuwendenden Tarifverträge. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Auftraggebers binnen sechs Wochen dazu verpflichtet, dem Auftraggeber oder Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen oder Einsicht in Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen zu gewähren, aus denen Art, Umfang, Dauer und tatsächliche Entlohnung sowie Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer hervorgehen oder abgeleitet werden können. Hierdurch entstehende Aufwendungen des bisherigen Betreibers werden durch den Auftraggeber erstattet.

Abschnitt 3

Weitere Kriterien bei der Auftragsvergabe

§ 10

ILO-Kernarbeitsnormen

Bei der Vergabe von Leistungen nach § 2 Absatz 1, 2 und 3 ist darauf hinzuwirken, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sind, die unter Missachtung der in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. Die Mindeststandards der ILO-Kernarbeitsnormen ergeben sich aus:

1. dem Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 641),
2. dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2073),
3. dem Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen vom 1. Juli 1949 (BGBl. 1955 II S. 1123),

4. dem Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 24),
5. dem Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 442),
6. dem Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 98),
7. dem Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 202) und
8. dem Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vom 17. Juni 1999 (BGBl. 2001 II S. 1291).

§ 11

Weitere Kriterien

(1) Auftraggeber sollen im Rahmen von Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträgen dafür Sorge tragen, dass bei der Herstellung, Verwendung und Entsorgung von Gütern sowie durch die Ausführung der Leistung bewirkte negative Umweltauswirkungen gering gehalten werden. Dies umfasst das Recht, bei der Bedarfsermittlung, der Leistungsbeschreibung und der Zuschlagserteilung Anforderungen im Sinne von Satz 1 aufzustellen und angemessen zu berücksichtigen sowie für die Auftragsausführung ergänzende Verpflichtungen auszusprechen.

(2) § 97 GWB sowie Art. 70 i.V.m. Art. 67 RL 2014/24/EU bleiben hiervon unberührt.

Abschnitt 4

Verfahren und Kontrolle

§ 12

Nachweise

(1) Hat das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium Muster zur Abgabe von Tariftreueerklärungen im Sinne von § 3 Absatz 1 oder 5, § 4 Absatz 1, § 5, § 6 Absatz 1 oder § 7 Absatz 2 öffentlich bekannt gemacht, kann der Auftraggeber beziehungsweise die Genehmigungsbehörde nach dem Personenbeförderungsgesetz verlangen, dass die beauftragten Unternehmen die Übernahme der Verpflichtung nach dem einschlägigen Muster erklären.

(2) Die beauftragten Unternehmen sowie ihre beauftragten Nach- und Verleihunternehmen sind verpflichtet, dem Auftraggeber beziehungsweise der Genehmigungsbehörde nach dem Personenbeförderungsgesetz die Einhaltung der Verpflichtungen nach § 3 Absatz 1 oder 5, § 4 Absatz 1, § 5, § 6 Absatz 1 oder § 7 Absatz 2 auf dessen Verlangen nachzuweisen. Ferner sind die beauftragten Unternehmen sowie ihre Nach- und Verleihunternehmen verpflichtet, dem Auftraggeber beziehungsweise der Genehmigungsbehörde nach dem Personenbeförderungsgesetz zur Prüfung, ob die Verpflichtungen nach Satz 1 eingehalten werden,

während der Betriebszeit im erforderlichen Umfang Einsicht in ihre Unterlagen zu gewähren. Die Arbeitnehmer sind von ihren Arbeitgebern auf die Möglichkeit dieser Kontrollen hinzuweisen.

§ 13

Kontrollen

(1) Die Auftraggeber haben das Recht, stichprobenartige Kontrollen bei den beauftragten Unternehmen sowie ihren Nach- und Verleihunternehmen durchzuführen, um die Einhaltung der in diesem Gesetz vorgesehenen Auflagen und Pflichten zu überprüfen.

(2) Das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium richtet durch Rechtsverordnung ein Kontrollsystem zur wirksamen Überprüfung der Einhaltung der sich aus diesem Gesetz insbesondere für die beauftragten Unternehmen ergebenden Pflichten ein.

(3) Für Kontrollen nach Absatz 1 und 2 haben die beauftragten Unternehmen sowie ihre Nach- und Verleihunternehmen vollständige und prüffähige Unterlagen bereitzuhalten und auf Verlangen der prüfenden Stelle vorzulegen sowie auf Befragen hierzu Auskünfte zu erteilen. Dies umfasst insbesondere Entgelt- und Meldeunterlagen, Aufzeichnungen und andere Geschäftsunterlagen, aus denen Art, Umfang, Dauer und tatsächliche Entlohnung sowie Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer hervorgehen oder abgeleitet werden können. Dabei sind die Unterlagen bezüglich personenbezogener Beschäftigtendaten zu schwärzen, es sei denn, es liegt ein konkreter Verdachtsfall vor. Die Arbeitnehmer sind von ihren Arbeitgebern auf die Möglichkeit dieser Kontrollen hinzuweisen.

(4) Der Auftraggeber hat das beauftragte Unternehmen im Wege einer vertraglichen Vereinbarung zu verpflichten, entsprechende Auskunfts- und Prüfrechte bei der Beauftragung von Nach- und Verleihunternehmen einräumen zu lassen.

(3) Für die Kontrollen im Rahmen der Erteilung einer Genehmigung im öffentlichen Personennahverkehr nach § 2 Absatz 2 gelten die Prüfungsbefugnisse der Genehmigungsbehörde nach § 54a des Personenbeförderungsgesetzes entsprechend.

§ 14

Sanktionen

(1) Um die Einhaltung der sich aus diesem Gesetz für das beauftragte Unternehmen ergebenden Verpflichtungen zu sichern, hat der Auftraggeber für jeden schuldhaften Verstoß eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu fünf Prozent des Auftragswertes mit dem beauftragten Unternehmen zu vereinbaren; bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen zehn Prozent des Auftragswertes nicht überschreiten. Das beauftragte Unternehmen ist zur Zahlung einer Vertragsstrafe nach Satz 1 auch für den Fall zu verpflichten, dass der Verstoß durch ein Nachunternehmen begangen wird. Ist die verhängte Strafe unverhältnismäßig hoch, so kann sie von dem Auftraggeber auf Antrag des beauftragten Unternehmens auf den angemessenen Eurobetrag herabgesetzt werden. Dieser kann beim

Dreifachen des Betrages liegen, den der Auftragnehmer durch den Verstoß gegen die Tariftreuepflichten gemäß § 3 Absatz 1 oder 5, § 4 Absatz 1, § 5, § 6 Absatz 1 oder § 7 Absatz 2 des Gesetzes eingespart hat.

(2) Der Auftraggeber hat mit dem beauftragten Unternehmen zu vereinbaren, dass die schuldhafte Nichterfüllung der aus diesem Gesetz resultierenden Anforderungen durch das beauftragte Unternehmen oder seine Nachunternehmer den Auftraggeber zur fristlosen Kündigung berechtigt.

(3) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen öffentlichen Auftrag sollen alle Unternehmen oder deren Nachunternehmer für eine Dauer von bis zu drei Jahren ausgeschlossen werden, soweit diese gegen die in § 3 Absatz 1 oder 5, § 4 Absatz 1, § 5, § 6 Absatz 1 oder § 7 Absatz 2 sowie in den §§ 9 und 11 geregelten Pflichten und Auflagen verstoßen haben.

(4) Das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium richtet ein Register über Unternehmen ein, die nach Absatz 3 von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen worden sind. Es regelt durch Rechtsverordnung:

1. die im Register zu speichernden Daten, den Zeitpunkt ihrer Löschung und die Einsichtnahme in das Register,
2. die Verpflichtung der Auftraggeber, Entscheidungen nach Absatz 3 an das Register zu melden und
3. die Verpflichtung der Auftraggeber, zur Prüfung der Zuverlässigkeit von Unternehmen Auskünfte aus dem Register einzuholen.

§ 15

Allgemeine Verwaltungsvorschriften

Zur Konkretisierung der Vorschriften in diesem Gesetz kann das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

Abschnitt 5

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 16

Sprachliche Gleichstellung

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten für alle Geschlechter.

§ 17

Übergangsregelung

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf öffentliche Aufträge, deren Vergabe vor seinem Inkrafttreten durch Bekanntmachung eingeleitet worden ist. Bereits begonnene Vergabeverfahren werden nach bisherigem Recht fortgesetzt und abgeschlossen.

(2) Bis zum Erlass einer Rechtsverordnung gemäß § 13 Absatz 2 ist § 9 Absatz 4 Saarländisches Tariftreuegesetz vom 6. Februar 2013 (Amtsbl. I S. 84) weiterhin anzuwenden.

(3) Bis zur Bekanntmachung von Mustern zur Abgabe von Tariftreueerklärungen gemäß § 12 Absatz 1 ist § 8 Absatz 1 Saarländisches Tariftreuegesetz weiterhin anzuwenden.

§ 18

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung Kraft.

(2) Gleichzeitig treten außer Kraft

1. das Saarländische Tariftreuegesetz vom 6. Februar 2013 (Amtsbl. I S. 84).
2. die Verordnung zur Einrichtung einer Kommission zur Anpassung des Mindestlohns gemäß § 3 Absatz 5 Satz 1 des Saarländischen Tariftreuegesetzes vom 11. März 2014 (Amtsbl. I S. 114),
3. die Verordnung zur Anpassung des Mindestlohns gemäß § 3 Absatz 5 Satz 3 des Saarländischen Tariftreuegesetzes vom 11. Dezember 2020 (Amtsbl. 2021 I S. 56).

Saarbrücken, den

Die Regierung des Saarlandes:

Der Ministerpräsident

Die Ministerin für Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr

(Hans)

(Rehlinger)

Der Minister für Finanzen und Europa
Der Minister der Justiz

Der Minister für Inneres, Bauen und
Sport

(Strobel)

(Bouillon)

Die Ministerin für Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie

Die Ministerin für Bildung und Kultur

(Bachmann)

(Streichert-Clivot)

Der Minister für Umwelt
und Verbraucherschutz

(Jost)

B e g r ü n d u n g :

A. Allgemeines

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

1. Tariftreuregelung

Für die Festlegung von Tariftreuregelungen für den Bereich der Vergabe öffentlicher Aufträge besteht, angesichts der weiterhin zunehmenden Liberalisierungstendenzen auf europäischer Ebene, des verstärkten Einsatzes von Niedriglöhnern aus anderen EU-Staaten und der deutlichen Rückgänge bei der Tarifbindung, weiterhin Regelungsbedarf. Der drohende Preiswettbewerb durch Minimierung der Lohnkosten zu Lasten der Qualität der Dienstleistungen und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten muss vermieden werden. Eine derartige Praxis hat nicht nur unsoziale Folgen für die Beschäftigten, sie gefährdet auch in erheblichem Maße die Wettbewerbsposition derjenigen Unternehmen, die tarifgebundene Arbeitsplätze anbieten. Einem solchen Verdrängungswettbewerb aufgrund der massiven Wettbewerbsverzerrungen können sich insbesondere mittelständische Unternehmen nur schwer entziehen. Auch deshalb muss durch die Festlegung von fairen Löhnen und gerechten Arbeitsbedingungen im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe dem ansonsten drohenden Lohn- und Sozialdumping Einhalt geboten werden.

2. Saarländisches Tariftreuegesetz

Das geltende Gesetz über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Mindestlöhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreuegesetz – STTG) vom 6. Februar 2013 hat bereits Maßstäbe gesetzt für gute Arbeit und faire Löhne. Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen werden durch Kontrollen der eingerichteten Prüfbehörde wirkungsvoll eingegrenzt. Im Saarländischen Koalitionsvertrag von Mai 2017 wurde vereinbart, das STTG in wesentlichen Regelungsbereichen weiterzuentwickeln. Dabei soll auch die Einhaltung eines „repräsentativen Tarifvertrages“ als Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge landesgesetzlich vorgeschrieben werden.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarungen zur Weiterentwicklung des Tariftreuegesetzes im Koalitionsvertrag hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Auf der Grundlage der neueren Rechtsprechung des EuGH zum Vergaberecht sowie der Reform der Arbeitnehmerentsenderichtlinie von 2018 sollte geklärt werden, ob und welche neuen Spielräume für eine Weiterentwicklung des Tariftreurechts im Sinne einer landesgesetzlich vorgeschriebenen Bindung an repräsentative Tarifverträge entstanden sind. Die Ergebnisse des Arbeitsrechtlers Prof. Dr. Rüdiger Krause von der Universität Göttingen sind Grundlage für diesen Gesetzentwurf.

Zur Erreichung der im aktuellen Koalitionsvertrag vereinbarten Weiterentwicklung des Tariftreuegesetzes und der Anpassung an die aktuelle Rechtslage war eine Vielzahl von Änderungen erforderlich. Daher ist einer Neufassung des STTG gegenüber einem Änderungsgesetz der Vorzug zu geben.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Im vorliegenden Gesetzentwurf werden über die Aufnahme von Tarifstandards (vgl. Ziffer 7) hinaus folgende wesentlichen Anpassungen und Neuregelungen (vgl. Ziffer 1 bis 6) vorgenommen:

1. Vergabespezifischer Mindestlohn

Der vergabespezifische saarländische Mindestlohn wird an den bundesweiten Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz gekoppelt. Vor dem Hintergrund dieser Harmonisierung des vergabespezifischen Mindestlohns mit dem bundesweiten Mindestlohn entfällt die jährliche Überprüfung der Höhe des Mindestlohns. Die Mindestlohnkommission wird aufgelöst.

2. Vergabe länderübergreifender Leistungen

Bei der gemeinsamen Vergabe öffentlicher Aufträge mit Auftraggebern anderer Bundesländer oder aus Nachbarländern ist eine Einigung über die Einhaltung des Tariftreuegesetzes anzustreben. Anderenfalls kann begründet von den Bestimmungen des Gesetzes abgewichen werden.

3. Freistellungsverkehre

Es wird ausdrücklich klargestellt, dass die Freistellungsverkehre aus dem Bereich des ÖPNV ausgenommen sind, da sie nur ganz bestimmten Personenkreisen (z.B. Schülern oder Menschen mit Behinderungen) zugänglich sind. Damit gehören diese Verkehre nicht zum öffentlichen Personennahverkehr und unterliegen nicht den tariflichen Regelungen. Hinsichtlich der Entlohnung gilt mangels tariflicher Regelungen derzeit der gesetzliche Mindestlohn.

4. Betreiberwechsel im öffentlichen Personenverkehr

Entsprechend dem Koalitionsvertrag wird festgelegt, dass bei einem Betreiberwechsel im Bereich öffentlicher Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße der ausgewählte Betreiber die Beschäftigten des bisherigen Betreibers zu den gleichen Arbeitsbedingungen übernimmt.

5. Anpassung der Hauptunternehmerhaftung

Die Haftungsregelung des beauftragten Unternehmens wird bei Weitergabe des Auftrags an Nachunternehmen geschärft. Der Hauptunternehmer muss sich jetzt Verstöße des Nachunternehmers zurechnen lassen.

6. Berücksichtigung weiterer Kriterien

Auf der Grundlage der §§ 128 Abs. 2 und 129 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) können öffentliche Auftraggeber zur Berücksichtigung sozialer und gleichstellungspolitischer Belange betriebsbezogene Anforderungen für die Auftragsausführung an die Unternehmen stellen.

7. Einhaltung repräsentativer Tarifverträge für den Bereich öffentlicher Personenverkehr sowie die Übertragung tariflicher Kernarbeitsbedingungen durch Rechtsverordnungen für Bau-, Liefer- und Dienstleistungen

Tarifverträge sind „repräsentativ“, wenn sie eine marktprägende, allgemeine oder überwiegende tatsächliche Bedeutung innerhalb ihres Geltungsbereiches haben. Ein Tarifvertrag ist in seinem räumlichen Geltungsbereich dann marktprägend, wenn er sich auch bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, z.B. durch betriebliche Anwendung oder durch arbeitsvertragliche Bezugnahme, überwiegend durchgesetzt hat. Dabei ist neben der formalen Bindung an den Tarifvertrag auch der Umfang der Tariforientierung relevant.

Im Saarland gilt außerhalb des ÖPNV für die von öffentlicher Auftragsvergabe betroffenen Branchen jeweils nur ein Tarifvertrag, der bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen ist. Vor diesem Hintergrund ist nach Prof. Krause ein Tarifvertrag nur dann „absolut“ repräsentativ, wenn mindestens ein Drittel der unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitsverhältnisse von ihm geprägt werden. Diese Voraussetzung gilt auch bei Vorliegen nur eines Tarifvertrages, dieser ist nicht per se repräsentativ.

Für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene gelten im Saarland mehrere Tarifverträge, die Tarifbindung ist ausreichend hoch. Damit ergibt sich die Möglichkeit, die Einhaltung eines vollständigen repräsentativen Tarifvertrags im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe auf Straße und Schiene zu verlangen. Das Gesetz legt fest, dass zur Feststellung der Repräsentativität ein beratender Ausschuss eingerichtet wird, der paritätisch besetzt wird von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene. Der Beirat kann mit mehrheitlicher Entscheidung dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium Empfehlungen geben, welche Tarifverträge als repräsentativ anzusehen sind.

Für die übrigen Bereiche der Bau-, Liefer- u Dienstleistungen gelten im Saarland andere Bedingungen, es gibt derzeit jeweils nur einen Branchentarifvertrag. Die Bedingungen „marktprägender Tarifbindung“ erfüllen die hier einschlägigen Tarifverträge im Saarland nicht, da die Tarifbindung in den betroffenen Branchen zu gering ist. Insgesamt sind im Jahr 2019 nur 24 % der saarländischen Betriebe tarifgebunden – und nur 36 % der Betriebe orientieren sich lediglich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an tarifvertraglichen Regelungen. Bezogen auf einzelne Branchen ist die Tarifbindung noch deutlich geringer. Damit existieren in den von Auftragsvergabe betroffenen Branchen keine Tarifverträge mit ausreichender marktprägender Bedeutung für das Saarland.

Um das übergreifende Ziel des Gesetzesvorhabens zu erreichen, nämlich über die Stärkung der Tarifbindung das Prinzip der „Guten Arbeit“ zu fördern, wird in das Gesetz eine Ermächtigung aufgenommen, um klar definierte Kernbestandteile des jeweils einschlägigen Tarifvertrages für die betreffende Tätigkeit durch jeweils branchenspezifische Rechtsverordnung festzulegen.

Der Gesetzgeber ist grundsätzlich legitimiert, bestimmte, klar definierte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für eine Tariftreueregelung durch Rechtsverordnung festzulegen. Dabei wird der jeweilige Branchentarifvertrag als Voraussetzung für die Auftragsvergabe nicht unmittelbar zur Anwendung gebracht, sondern als „Referenz“ genutzt, ohne direkte Bindung an den Tarifvertrag selbst. In Branchen ohne Tarifvertrag gilt der bundesgesetzliche Mindestlohn. Bei Vorliegen mehrerer Tarifverträge orientiert sich die Ermittlung, welchem Tarifvertrag die größere „relative“ Repräsentativität zukommt, an der Höhe der Tarifbindung der Arbeitgeber ebenso wie der Arbeitnehmer.

Auf diesem Weg der Rechtsverordnung können für die Auftragnehmer der öffentlichen Hand insbesondere die folgenden, klar definierten und verbindlichen Festlegungen getroffen werden mit Bezug auf den jeweils einschlägigen Tarifvertrag:

- Zahlung von Tariflohn statt Mindestlohn,
- Zahlung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen,
- Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld,
- Regelungen zu Arbeits- und Urlaubszeiten.

Diese Form der rechtlichen Bindung jeder öffentlichen Auftragsvergabe an einzelne tarifvertragliche Regelungen ist deutlich rechtssicherer als die Übernahme eines vollständigen Tarifvertrages – und dies gestattet zugleich, die Regelungen angemessen und verhältnismäßig auszugestalten. Für die Festlegung der Rechtsnormen ist regelmäßig keine Kommission oder Gremium erforderlich, da die der Verordnung zugrundeliegenden Referenzwerte von den Tarifvertragsparteien bereits ausgehandelt sind.

Sollte es künftig dazu kommen, dass in einzelnen Branchen konkurrierende Tarifverträge Geltung haben, wird der für die RVO nach diesem Gesetz maßgebliche Tarifvertrag mit überwiegender Bedeutung nach denselben Kriterien bestimmt, wie es für den ÖPNV gesetzlich geregelt ist. In diesem Fall ist auch hier bei der Festlegung des überwiegenden Tarifvertrages ein Beirat hinzuzuziehen. Haustarifverträge bleiben dabei unberücksichtigt.

Durch die Festlegung klar definierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Bau-, Liefer- und Dienstleistungen per Rechtsverordnung als „wirkungsgleiche Lösungsvariante“ für nicht vorhandene „repräsentative Tarifverträge“ ist der Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber auch deutlich geringer als bei einer Erstreckung auf vollständige Tarifverträge. Darüber hinaus werden zum Abbau von Bürokratie und zur Einhaltung der Grundsätze von Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit bei den Rechtsnormen des Gesetzes „Bagatellgrenzen“ eingeführt. Diese Bagatellgrenzen werden stufenweise gestaffelt und orientieren sich an Zeit und Dauer der Leistung unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit. So sind bei einer Auftragsdauer bis zu einem Monat neben der Arbeitszeit nur Entgelte und Zuschläge zu berücksichtigen. Ab einem Monat sind zusätzlich zu den Entgelten und Zuschlägen weitere Bedingungen einzuhalten – entsprechend dem jeweiligen Anteil im Tarifvertrag. Hierzu zählen insbesondere Urlaubstage und Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Das Gesetz wird den Ordnungsgeber verpflichten, die in die jeweilige Rechtsverordnung übernommenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in regelmäßigen Abständen unter Berücksichtigung der branchenspezifischen tarifvertraglichen Entwicklung zu aktualisieren.

III. Alternativen

Keine. Diese Weiterentwicklung des Saarländischen Tariftreuegesetzes wurde im Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD für die 16. Legislaturperiode des Landtages des Saarlandes (2017 – 2022) vereinbart.

IV. Gesetzgebungskompetenz und Vereinbarkeit mit übergeordnetem Recht

Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits in der Vergangenheit festgestellt, dass im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge allgemeine Anforderungen an die Unternehmens- oder Geschäftspolitik ohne konkreten Bezug zum Auftrag, wie z.B. allgemeine Ausbildungsquoten, weitere soziale Kriterien oder Tariftreueeregungen, nach wie vor dem Landes- oder Bundesgesetzgeber vorbehalten bleiben. Diese sogenannten „vergabefremden Kriterien“ müssen sich allerdings am Europäischen Recht und an höherrangigem deutschem Recht, wie dem Grundgesetz und sonstigen Bundesgesetzen, messen lassen.

Das Gesetzesvorhaben zur Regelung der Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags als Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge ist an der Schnittstelle verschiedener Rechtsbereiche angesiedelt und nur dann realisierbar, wenn es sowohl mit deutschem Recht als auch mit europäischem Recht umfassend vereinbar ist¹. Dabei geht es im Einzelnen um die Gesetzgebungskompetenz des Saarlandes (1.), die materielle Verfassungskonformität (2.), die Frage der Verdrängungswirkung durch Bundestarifrecht (3.) die Vereinbarkeit mit dem Vergaberecht (4.) und dem Arbeitnehmerentsenderecht (5.) mitsamt der dahinterstehenden Dienstleistungsfreiheit sowie dem Wettbewerbsrecht (6.) und dem allgemeinen Vertragsrecht (7.).

1. Kompetenz des Landesgesetzgebers (Wirtschaftsregulierung)

Landesgesetze, mit denen die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags als zwingende Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge festgeschrieben werden soll, verfolgen das Ziel, einen wirksamen Beitrag zum Schutz der betroffenen Beschäftigten zu leisten, einen unfairen Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerbs zu verhindern sowie die sozialen Sicherungssysteme und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Für eine entsprechende Regelung ist der Landesgesetzgeber nach der verfassungsrechtlichen Kompetenzordnung gemäß Art. 70 i.V.m. Art. 72 Abs. 1 GG grundsätzlich zuständig, was durch § 129 GWB bestätigt wird.

Für Regelungen dieser Art („Recht der Wirtschaft“, Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG) hat das Saarland die Gesetzgebungskompetenz, weil das Vergaberecht unter den

¹ Umfassend dazu Ausführungen im Krause-Gutachten, S. 16 bis 88

Kompetenztitel „Recht der Wirtschaft“ (Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG) und nicht unter den Kompetenztitel „Arbeitsrecht“ (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG) fällt. Bundesgesetzliche Regelungen wie das Mindestlohngesetz entfalten daher keine Sperrwirkung. Auch aus § 128 Abs. 1 GWB ergibt sich keine Sperrwirkung für entsprechende landesgesetzliche Regelungen. Lediglich für den Sektor der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen ist aufgrund der Einführung einer vergabespezifischen bundesrechtlichen Mindestlohnregelung durch § 185 SGB III kein Raum mehr für eine landesgesetzliche Regelung derselben Materie. Ebenso existiert kein bundesgesetzliches Tariftreuegesetz, das eine landesgesetzliche Regelung von vornherein sperren würde.

Rechtstechnisch handelt es sich dabei um sogenannte Ausführungsbedingungen im Sinne des § 128 Abs. 2 GWB. Landesrechtliche Tariftreue Regelungen schreiben eine bestimmte schuldrechtliche Ausgestaltung der Vergabeverträge vor, wobei sich die Normwirkung der Tariftreue Regelung auf das Verhalten von Auftraggebern bei der Vergabe öffentlicher Aufträge beschränkt, insoweit eine bestimmte Vertragsgestaltungspraxis herbeiführt aber keine umfassende Regelung der Arbeitsverhältnisse der zur Auftragsausführung eingesetzten Beschäftigten bezweckt. Eine solche vergaberechtliche Bindung an repräsentative Tarifverträge bewegt sich von vornherein nicht auf der Ebene einer normativen Regulierung der Wirkung von Tarifverträgen.

2. Vereinbarkeit mit der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) und Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG)

Eine landesgesetzliche Vorgabe, die öffentlichen Auftraggebern vorschreibt, die Vergabe von Aufträgen im Wege von Ausführungsbedingungen an die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge zu binden, verstößt weder gegen die negative noch gegen die positive Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG. Dies lässt sich bereits mit hinreichender Deutlichkeit aus dem Tariftreue-Urteil des 2 BVerfG ableiten. Selbst wenn man eine Beeinträchtigung der positiven Koalitionsfreiheit anderer Tarifvertragsparteien annehmen würde, wäre dieser faktische Eingriff aber vor allem durch die Ziele des Arbeitnehmerschutzes und der Verhinderung von Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb gerechtfertigt. Dasselbe gilt im Ergebnis für den (zu bejahenden) Eingriff in die Berufsfreiheit in Gestalt der berufsbezogenen Vertragsfreiheit der Bieter nach Art. 12 Abs. 1 GG.

Bei der Abfassung eines Landesgesetzes sind aus rechtsstaatlichen Gründen die Kriterien, nach denen sich die Repräsentativität eines Tarifvertrags bestimmt, möglichst genau festzulegen. Auch sollte in einem Sektor nur jeweils ein Tarifvertrag als repräsentativ angesehen werden und damit die maßgebliche Bezugsgröße bilden. Die vergaberechtliche Bindung an einen repräsentativen Tarifvertrag ändert nichts an der rechtlichen Wirkung des Tarifvertrages, an den der Bieter an sich gebunden ist. Dieser bleibt vollständig unangetastet, was sich auch daran zeigt, dass dieser Tarifvertrag für die nicht zur Auftragsausführung eingesetzten Arbeitnehmer weiterhin die alleinige Gültigkeit hat.

² BVerfG v. 11.7.2006 – 1 BvL 4/00

Tariftreuebezogene Ausführungsbedingungen sind dann umso unbedenklicher, je stärker sie den Entgeltbereich fokussieren und tarifvertragliche Randbestimmungen aussparen, wobei der Katalog der Arbeitsbedingungen gemäß Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. a bis g der Entsenderichtlinie 96/71/EG bzw. nunmehr Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. a bis i RL 96/71/EG i.d.F. der RL (EU) 2018/957 als Orientierung dafür dienen kann, was gemeinhin als zumutbar anzusehen ist.

3. (Keine) Verdrängung durch Bundestarifrecht (Art. 31 GG).

Aufgrund ihres andersgearteten Wirkungsmechanismus werden vergaberechtliche Tariftreuregelungen nicht als eine weitere Form der rechtlichen Verbindlicherklärung von Tarifverträgen qualifiziert, so dass sie mit den bundesgesetzlichen Instrumenten nicht konkurrieren.

4. Vergaberechtliche Zulässigkeit

Die in Rede stehenden Ausführungsbedingungen müssen eine hinreichende Verbindung zum Auftragsgegenstand im Sinne der § 128 Abs. 2 i.V.m. § 127 Abs. 2 GWB bzw. Art. 70 i.V.m. Art. 67 Abs. 3 RL 2014/24/EU aufweisen. Das Gleichbehandlungsgebot bzw. das Diskriminierungsverbot werden nicht verletzt, sofern alle Bieter gleichermaßen (sowohl inländische wie ausländische) an die repräsentativen Tarifverträge gebunden werden. Die Regelungen müssen so ausgestaltet sein, dass ein hohes Maß an Transparenz herrscht und für alle Bieter der Inhalt der Ausführungsbedingungen von vornherein klar und deutlich erkennbar ist.

Die Bindung an repräsentative Tarifverträge genügt, vor dem Hintergrund der RegioPost-Entscheidung des EuGH³, auch dem vergaberechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Dies gilt aufgrund der Struktur des Vergaberechts sowohl im Hinblick auf die Beschränkung auf eine bestimmte Branche und eine bestimmte Region (Bundesland) als auch vor allem auf die Beschränkung einer solchen Bindung nur bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Entscheidend ist allein die Wettbewerbsgleichheit aller Bieter. Weiter sind auch die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der Maßnahme zu bejahen. Das mitgliedstaatliche Ziel des Arbeitnehmerschutzes und der Verhinderung von Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb rechtfertigt eine entsprechende mitgliedstaatliche Maßnahme in vergaberechtlicher Hinsicht. Der Verhältnismäßigkeit einer vergaberechtlichen Bindung an einen repräsentativen Tarifvertrag stehen insbesondere weder das Mindestlohngesetz noch ein verbindlicher Tarifvertrag nach Maßgabe des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes mit niedrigeren Entgelten entgegen, weil der Gedanke des Arbeitnehmerschutzes hierdurch zwar an Gewicht verliert, der Aspekt der Verhinderung von Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb aber weiterhin Gültigkeit behält.

5. Vereinbarkeit mit dem Arbeitnehmerentsenderecht

Soweit es um das Arbeitnehmerentsenderecht geht, würde die RL 96/71/EG nach dem Rüffert-Urteil⁴ bei dessen isolierter Betrachtung einer vergaberechtlichen Bindung an nicht für (im technischen Sinne) allgemeinverbindlich erklärte, sondern an nur repräsentative Tarifverträge entgegenstehen. Mit der Regio Post-

³ EuGH v. 17.11.2015 – C-115/14

⁴ EuGH v. 3.4.2008 – C-346/06

Entscheidung hat der EuGH allerdings ein neues Kapitel im Hinblick auf die Möglichkeit vergabespezifischer Mindestentgelte aufgeschlagen. Während es danach feststeht, dass vergabespezifische gesetzliche Mindestentgelte zulässig sind, ist bislang noch nicht entschieden, ob die Mitgliedstaaten auch vergabespezifische tarifliche Mindestentgelte verlangen dürfen. Der Wortlaut der RL 96/71/EG in ihrer ursprünglichen Fassung spricht zwar eher gegen eine solche Zulässigkeit. Mit der inneren Logik des RegioPost-Urteils ist eine solche Weiterentwicklung des Verständnisses der Entsenderichtlinie aber durchaus vereinbar, weil auch in diesem Fall gewährleistet ist, dass sämtliche Bieter an dasselbe Entgeltniveau gebunden werden. Daher lässt sich schon Art. 3 Abs. 8 UAbs. 1 RL 96/71/EG dahin verstehen, dass es in einem vergaberechtlichen Kontext genügt, wenn der fragliche repräsentative Tarifvertrag als Teil der Ausführungsbedingungen für alle Bieter gleichermaßen verbindlich ist. Eine solche Konzeption wird durch den generellen Trend unterstützt, der durch die Verstärkung der Möglichkeit zur Berücksichtigung sozialer Belange im Vergabeverfahren in der Vergaberichtlinie 2014/24/EU sowie insbesondere in der neuen Entsenderichtlinie (EU) 2018/957 zum Ausdruck kommt. Im vorliegenden Gesetz erfolgt die Bindung aller Bieter an tarifvertragliche Regelungen dadurch, dass die maßgeblichen Kernarbeitsbedingungen unmittelbar in eine Verordnung übernommen werden. Dabei dient der Tarifvertrag letztlich nur als Referenz, um festzustellen, welches Niveau sich am Markt durchgesetzt hat und auf was sich die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite bei ihren ökonomischen Entscheidungen mehrheitlich eingestellt haben.

1. Wettbewerbsrechtliche Zulässigkeit

Es liegt keine Wettbewerbsverfälschung vor, wenn im Wege der Vergabe öffentlicher Aufträge tarifliche Sozialstandards einheitlich durchgesetzt werden sollen. Bei öffentlichen Vergaben geht es insoweit nur um die Wettbewerbsgleichheit zwischen denjenigen Bietern, die sich um einen bestimmten öffentlichen Auftrag bemühen. Dabei wäre es unzulässig, nur von einzelnen Bietern die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge zu verlangen. Eine Regelung, die dazu führt, dass sich sämtliche Bieter an bestimmte Tarifverträge halten müssen, schafft indes keine Wettbewerbsungleichheit auf dem relevanten Markt.

2. Allgemeines Vertragsrecht

Soweit nach diesem Gesetz besondere Anforderungen an Auftragnehmer und die von ihnen bestellten Nachunternehmer gestellt werden, gelten diese nicht unmittelbar durch dieses Gesetz. Vielmehr werden die öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, dies vertraglich zu vereinbaren.

V. Gesetzesfolgen

Der verstärkte Einsatz von Niedriglöhnern aus anderen EU-Staaten und der deutliche Rückgang bei der Tarifbindung haben nicht nur unsoziale Folgen für die Beschäftigten. Damit ist auch in erheblichem Maße die Wettbewerbsposition derjenigen Unternehmen gefährdet, die tarifgebundene Arbeitsplätze anbieten. Einem solchen Verdrängungswettbewerb aufgrund der massiven Wettbewerbsverzerrungen können sich insbesondere mittelständische Unternehmen nur schwer entziehen. Auch deshalb muss durch die Festlegung von fairen Löhnen und gerechten Arbeitsbedingungen im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe dem an-

sonsten drohenden Lohn- und Sozialdumping Einhalt geboten werden. Der drohende Preiswettbewerb durch Minimierung der Lohnkosten zu Lasten der Qualität der Dienstleistungen und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten muss vermieden werden.

B. Im Einzelnen

Die Vorschriften basieren auf dem Gesetz über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Mindestlöhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Saarländisches Tariftreuegesetz – STTG) vom 6. Februar 2013 (Amtsbl. I S. 84).

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Vorschriften)

Der neue Abschnitt 1 enthält Ziel und Regelungsgegenstand des Gesetzes und definiert den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich.

Zu § 1

Die Vorschrift bestimmt ausdrücklich den Gesetzeszweck, den Schutz vor Lohn- und Sozialdumping.

Zu Absatz 1

Mit Blick auf den Regelungsgehalt der Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen werden die wesentlichen Verfahrensgrundsätze nach dem GWB aufgegriffen.

Zu Absatz 2

Die hier vereinbarten Regelungen lehnen sich an bereits geltende Regelungen im GWB beziehungsweise in EG-Richtlinien oder EG-Verordnungen an. Die Vorschrift entspricht inhaltlich den bisherigen Regelungen in § 2 Absatz 1 und 3 STTG.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 2 Absatz 5 STTG und ermächtigt die Landesregierung, weitere Präqualifizierungsverfahren durch Richtlinien zu regeln.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem § 2 Absatz 2 STTG. Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass die Tariftreueverpflichtungen hiervon unberührt bleiben und zu beachten sind.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift entspricht inhaltlich dem § 5 STTG und wird in Anlehnung an geltende Regelungen in der Vergabeverordnung angepasst. Die Vorschrift steht in engem Zusammenhang mit den Tariftreueregelungen der §§ 3 und 4, weil ein Angebot, bei dem Zweifel an der Angemessenheit besteht, den Verdacht in sich trägt, nicht kostendeckend bzw. unter Missachtung der gesetzlichen Verpflichtungen kalkuliert zu sein. Um sich von der Ordnungsgemäßheit seiner Preisberechnungen überzeugen zu können, ist dem Bieter dann eine Frist zur Vorlage seiner Kalkulationsunterlagen zu setzen und Aufklärung über die Zusammensetzung der Preise zu verlangen. Kommt er der Vorlage- und der Mitwirkungspflicht nicht oder nur unzureichend nach, ist sein Angebot zwingend auszuschließen, da dieser Bieter als unzuverlässig einzustufen ist.

Zu Absatz 6

Entspricht inhaltlich § 2 Absatz 6 STTG. Mit dieser Preisgleitklausel können aufgrund von Lohn- und Preisentwicklungen entsprechende Anpassungen vorgenommen werden. Damit soll sichergestellt werden, dass die im Wege einer Vergabe durch einen Auftraggeber beauftragten Unternehmen sowie ihre Nach- und Verleihunternehmen in die Lage versetzt werden, die tariftreuegesetzlichen Vorschriften zu erfüllen, ohne die Existenz zu gefährden. Die Einschränkung auf Vertragslaufzeiten von mindestens 18 Monaten wurde aufgehoben.

Zu Absatz 7

Dieser Absatz regelt die Anwendbarkeit der gesetzlichen Regelung bei länderübergreifender Vergabe und bietet die erforderliche Flexibilität im Einzelfall. Die beteiligten Auftraggeber haben eine Einigung hinsichtlich der Geltung dieses Gesetzes anzustreben. Bei fehlender Einigung besteht eine Dokumentations- und Informationspflicht gegenüber dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium.

Zu § 2

Ziel des § 2 ist es, den Anwendungsbereich des Gesetzes eindeutig zu definieren. Die aufgeführten Verweise zum GWB werden an die geänderte Rechtslage angepasst.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz greift den Regelungsgehalt des § 1 Absatz 1 STTG auf. Erfasst werden öffentliche Bauaufträge und öffentliche Aufträge über Liefer- und Dienstleistungen aller Art. Dafür wird auf die einschlägigen vergaberechtlichen Definitionen im GWB Bezug genommen, unabhängig von den in § 106 GWB genannten Schwellenwerten. Soweit das GWB Ausnahmen von der Anwendbarkeit des Teils 4 des GWB vorsieht, gelten diese Ausnahmen auch für dieses Gesetz. Weil der persönliche Anwendungsbereich im Verhältnis zum STTG unverändert bleiben soll, wird hier nur noch von „Auftraggeber“ gesprochen. Der Zusatz „öffentlicher“ entfällt. Erfasst werden damit öffentliche Auftraggeber (im Saarland) im Sinne

des § 99 GWB, Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 1 und 2 GWB und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 GWB.

Zu Absatz 2

Absatz 2 erfasst die gesonderten Regelungen für die Erbringung von Verkehrsdienstleistungen. Für die öffentlichen Personenverkehrsdienste wird dazu in Satz 1 auf die 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, unabhängig von der Frage, welches Vergaberechtsregime zur Anwendung kommt, sämtliche, insbesondere auch die nach § 13 Personenbeförderungsgesetz genehmigten, Verkehrsdienstleistungen.

Zu Absatz 3

Öffentliche Personenverkehre müssen allgemein für jeden zugänglich sein. Die Freistellungsverkehre sind jedoch nur ganz bestimmten Personengruppen zugänglich, wie beispielsweise Schülern oder Menschen mit Behinderungen für die Beförderung zu oder von der Schule oder einer Betreuungseinrichtung. Damit gehören diese Verkehre nicht zum öffentlichen Personenverkehr. Das Gesetz soll aber auch für Verkehrsaufträge im Sinne des § 1 Nummer 4 Buchstaben d) und g) der Freistellungs-Verordnung Geltung entfalten. Erfasst sind in Abgrenzung zum regulären Schülerverkehr (Linienverkehr) nur die Beförderungsleistungen, die keinen Führerschein der Klasse D erfordern. Die Regelungen zum Freistellungsverkehr sind in § 5 dieses Gesetzes gesondert aufgeführt.

Zu Absatz 4

Der Schwellenwert für die Anwendung dieses Gesetzes bleibt mit 25 000 Euro netto unverändert gegenüber § 1 Absatz 5 STTG, entsprechend der Vereinbarung im aktuellen Koalitionsvertrag.

Zu Absatz 5

Aufgrund aufgetretener Probleme bei der Beschaffung bestimmter Produkte ist die Aufnahme einer Härtefallregelung im Gesetz verhältnismäßig und erforderlich. Ein Unternehmen, das sich nicht zur Abgabe einer Tariftreueerklärung bereit erklärt, wird grundsätzlich als nicht geeignet vom Vergabeverfahren ausgeschlossen (s. Absatz 6). Die Härtefallregelung ermöglicht die Beschaffung benötigter Produkte in den seltenen Fällen, in denen sich bei einem ausgeschriebenen Auftrag kein Unternehmen findet, das die Kondition der sanktionsbewehrten Tariftreueerklärung akzeptiert. Dies ist insbesondere bei Produkten der Fall, bei denen die saarländischen Auftraggeber nur einen geringen Teil der Nachfrage auf sich vereinigen und mögliche Anbieter Unternehmen mit Sitz im Ausland sind, so dass die Auftraggeber keine hinreichende Verhandlungsmacht für die Durchset-

zung der im Gesetz aufgeführten Vertragsbedingungen haben. Davon können Produkte wie Softwarelizenzen oder Fahrzeuge betroffen sein, wie auch Forschungseinrichtungen mit ihren teils sehr spezifischen Beschaffungsbedarfen, die unter Umständen weltweit nur ein einziges ausländisches Unternehmen befriedigen kann.

Es ist daher eine generelle Öffnungsklausel erforderlich, die der Bedarfsdeckung der öffentlichen Hand Vorrang gewährt. Auch das Vergaberecht erkennt den Vorrang der Bedarfsdeckung an und gesteht den Auftraggebern in zahlreichen Fällen ein breites Ermessen zu, auch Unternehmen Aufträge geben zu können, die eigentlich nicht die erforderliche Eignung bzw. Gesetzestreue besitzen.

Die Gründe sind in jedem Einzelfall zu dokumentieren und dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium anzuzeigen.

Zu Absatz 6

Entspricht dem § 2 Absatz 4 STTG. Bieter, die der Vorlagepflicht der Tariftreueerklärung nicht nachkommen, werden vom Vergabeverfahren ausgeschlossen. Erfasst sind die Fälle, in denen die Bieter die Aufklärung verweigern oder der Vorlagepflicht aus anderen zu vertretenden Gründen insgesamt nicht nachkommen (z.B. durch Nichtabruf der entsprechenden Nachricht der Vergabestelle via eVergabepattform).

Gegenüber der Regelung im STTG werden jetzt auch mangelhafte Vorlagen erfasst. D.h. es werden solche Bieter von der Wertung ausgeschlossen, die (einmalig oder mehrfach) ungenügende Angaben machen, die nicht zur Ausräumung der Zweifel an der Angemessenheit des Angebots taugen.

Zu Absatz 7

Mit dieser Neuregelung wird ausdrücklich bestimmt, welche Personengruppen nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

Zu Abschnitt 2 (Tariftreuepflicht und Tariftreueerklärung)

Der neue Abschnitt 2 enthält die Vorschriften der Tariftreuepflicht und Tariftreueerklärung gegliedert nach Art der Dienstleistungen und Personengruppen.

Zu § 3

§ 3 wird insgesamt neu gefasst und enthält sowohl veränderte und unveränderte Teile der bisherigen Fassungen als auch Neueinfügungen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 greift den Regelungsinhalt des § 3 Absatz 1 und 4 STTG auf und erweitert ihn auf wesentliche Arbeitsbedingungen (s. Absatz 2).

Zur Verhinderung eines Unterbietungswettbewerbs um Lohn- und Sozialstandards wird die öffentliche Auftragsvergabe von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen an die Arbeitsbedingungen geknüpft, die mindestens den Vorgaben der einschlä-

gigen Rechtsverordnung nach Absatz 2 entsprechen. Die einschlägige Rechtsverordnung ergibt sich aus den vom Auftraggeber festgelegten Ausführungsbedingungen, die Teil der Vergabeunterlagen sind. Die bisher vorgeschriebene Orientierung an dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz entfällt. Die Verpflichtung, Änderungen der Vorgaben der einschlägigen Rechtsverordnung während der Ausführungslaufzeit nachzuvollziehen, wird beibehalten, um insbesondere bei längerer Laufzeit die aktuellen Entwicklungen bei den Arbeitsbedingungen umzusetzen. Die Vorlage der nach diesem Gesetz erforderlichen Nachweise und Erklärungen hat in geeigneter Form zu erfolgen. Zukünftig soll eine Mitteilung in Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuches ausreichen. Mit der Streichung des Schriftformerfordernisses sollen einfache und nutzerfreundliche elektronische Verfahren ermöglicht werden, entsprechend den Zielen des E-Government-Gesetzes des Saarlandes.

Zu Absatz 2

Absatz 2 wird neu aufgenommen und ist eine Folgeregelung zu der Erweiterung in Absatz 1. Die von den Unternehmen einzuhaltenden Arbeitsbedingungen werden von dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium per Rechtsverordnung festgelegt. Dabei sind nicht wie bisher nur Mindestentgelte, sondern Arbeitsentgelte, sowie weitere Regelungen wie Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen, Sonderzahlungen und bestimmte Zuschläge einzuhalten. Vor dem Hintergrund der Intention des Gesetzes zur Stärkung der Tariftreue im Saarland wird die Landesregierung verpflichtet, sich an den jeweiligen Branchentarifverträgen mit tariffähigen Gewerkschaften als Grundlage für die Festlegung der Arbeitsbedingungen zu orientieren. Eine unmittelbare Geltung der tariflichen Regelungen ist damit nicht verbunden. Zur Klarstellung, dass keine willkürliche Festlegung von Arbeitsbedingungen möglich ist, wird eine von den Tarifregelungen abweichende Festlegung der Kernarbeitsbedingungen ausgeschlossen.

Mit Blick auf die fortschreitende Entwicklung von Tarifverträgen erfolgt eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen mindestens alle zwei Jahre. Erforderlichenfalls wird eine Anpassung der einschlägigen Rechtsverordnung vorgenommen. Bis zum Erlass neuer Rechtsverordnungen gelten die Rechtsverordnungen eigenständig und unabhängig vom jeweils zugrundeliegenden Tarifvertrag weiter.

Zu Absatz 3

Absatz 3 wird neu aufgenommen und ist eine weitere Folgeregelung zu der Erweiterung in Absatz 1 und führt eine Bagatellgrenze von einem Monat ein. Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit, einer angemessenen Handhabbarkeit und zur Bürokratieentlastung bedarf es der Festlegung geeigneter Bagatellgrenzen für die Anwendung der Vorschriften nach Absatz 2 und den Rechtsverordnungen der Landesregierung. Die Regelung des Absatzes 3 orientiert sich dabei an dem Gedanken der tarifvertraglichen Zwölfstelungsregelung sowie der Bagatellgrenze in Artikel 3 Absatz 2 der Entsenderichtlinie 96/71/EG. Die Bagatellgrenze legt fest, dass bei einer Auftragsdauer unter einem Monat bei den anzuwendenden Arbeitsbedingungen neben der Arbeitszeit nur die Entgelt- und Zuschlagsregelungen zu berücksichtigen sind, keine Sonderzahlungen.

Darüber hinaus wird klarstellend aufgenommen, dass die Mindestlohnregelungen nach dem Mindestlohngesetz, die verbindlichen Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Tarifvertragsgesetz für öffentliche Aufträge in jedem Fall die Untergrenze für die jeweiligen Arbeitsbedingungen darstellen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 wird neu aufgenommen und ist eine weitere Folgeregelung zu der Erweiterung in Absatz 1. Aus Gründen der Transparenz wird den Sozialpartnern vor Erlass der endgültigen Rechtsverordnung über die jeweiligen Arbeitsbedingungen innerhalb einer dreiwöchigen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Dafür wird der Entwurf der Verordnung im Amtsblatt öffentlich bekannt gemacht.

Zu Absatz 5

Absatz 5 wird neu aufgenommen und ist eine weitere Folgeregelung zu der Erweiterung in Absatz 1. Es wird klargestellt, dass der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz für öffentliche Aufträge die unterste Lohngrenze darstellt, wenn keine Rechtsverordnung nach Absatz 2 erlassen ist.

Betreffend die geänderte Formvorschrift (Textform) siehe Begründung zu Absatz 1.

Zu Absatz 6

Absatz 6 wird neu aufgenommen und regelt klarstellend, dass bei Vorliegen konkurrierender Branchentarifverträge auf die überwiegende Bedeutung der Tarifverträge abzustellen ist. Dabei sollte kumulativ auf die geltungsbereichsbezogene „relative Repräsentativität“ auf der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite abgestellt werden.

Die Tarifbindung im Arbeitgeber- und im Arbeitnehmerlager bzw. die Zahl der zu berücksichtigenden Beschäftigten lässt sich insbesondere aus den folgenden Untergrößen ableiten:

- die Anzahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten, unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden, Arbeitnehmern sowie
- die Anzahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

Diese Merkmale sind nicht abschließend. Im Einzelfall können auch andere geeignete Messgrößen berücksichtigt werden.

Die Feststellung der „relativen Repräsentativität“ von Tarifverträgen wird bei dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium unter Berücksichtigung der Empfehlungen eines beratenden Ausschusses erfolgen.

Für die Regelung der Einzelheiten des Verfahrens enthält die Vorschrift eine Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung.

Zu § 4

§ 4 regelt umfassend die Tariftreue im Öffentlichen Personenverkehr auf Straße und Schiene. Für den Bereich des ÖPNV/SPNV gelten besondere rechtliche Vorschriften. Die Vorgabe von Sozialstandards bei der Vergabe von Leistungen in diesem Bereich verstößt weder gegen die Dienstleistungsfreiheit noch gegen die Niederlassungsfreiheit gemäß Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Damit kann bei Vorliegen mehrerer Tarifverträge die Einhaltung eines vollständigen repräsentativen Tarifvertrags im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe auf Straße und Schiene verlangt werden.

Zu Absatz 1

Die Tariftreuregelung bestimmt im Unterschied zur bisherigen Regelung im STTG, dass öffentliche Aufträge im ÖPNV künftig nur noch an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren Arbeitnehmern für die Ausführung dieser Leistung mindestens die im Saarland in einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträgen vorgesehenen Arbeitsbedingungen gewähren. Die Repräsentativität der Tarifverträge wird durch Rechtsverordnung festgelegt (siehe Absatz 2).

Betreffend die geänderte Formvorschrift (Textform) siehe Begründung zu § 3 Absatz 1.

Klarstellend wird aufgenommen, dass der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz die unterste Lohngrenze darstellt. Eine tarifliche Regelung unterhalb dieser Grenze kann nicht berücksichtigt werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 wird neu aufgenommen und betrifft die Feststellung der Repräsentativität im Sinne von Absatz 1 durch Rechtsverordnung des für Arbeitsrecht zuständigen Ministeriums.

Der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Rüdiger Krause von der Universität Göttingen stellt in seinem Gutachten fest, dass Tarifverträge als „repräsentativ“ gelten können, wenn sie eine marktprägende, allgemeine oder überwiegende tatsächliche Bedeutung innerhalb ihres Geltungsbereiches haben. Ein Tarifvertrag ist in seinem räumlichen Geltungsbereich dann marktprägend, wenn er sich tatsächlich überwiegend durchgesetzt hat. Dabei sollte kumulativ auf die geltungsbereichsbezogene Repräsentativität auf der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite abgestellt werden. Das Merkmal der Repräsentativität muss so ausgestaltet sein, dass nur der Tarifvertrag innerhalb seines Geltungsbereichs als repräsentativ angesehen werden kann, der das Arbeitsleben innerhalb dieser Branche tatsächlich prägt. Firmentarifverträge kommen bspw. hierfür nicht in Betracht, da diese nur „intern“ gelten. Allerdings umfasst diese Definition auch die Anwendung tarifver-

traglicher Regelungen durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, denn neben der formalen Bindung an den Tarifvertrag ist auch der Umfang der Tariforientierung relevant. In einem Sektor kann jeweils nur ein Tarifvertrag als repräsentativ angesehen werden und damit die maßgebliche Bezugsgröße bilden.

Belastbare aktuelle Daten zur Tarifbindung und -orientierung werden nicht erhoben, also muss auf entsprechende alternative Daten zurückgegriffen werden.

Die Tarifbindung im Arbeitgeber- und im Arbeitnehmerlager bzw. die Zahl der zu berücksichtigenden Beschäftigten lässt sich insbesondere aus den folgenden Untergrößen ableiten:

- die Anzahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten, unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden, Arbeitnehmern sowie
- die Anzahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

Diese Merkmale sind nicht abschließend. Im Einzelfall können auch andere geeignete Messgrößen berücksichtigt werden.

Zu Absatz 3

Absatz 3 wird neu aufgenommen und ist eine weitere Folgeregelung zu der Modifizierung in Absatz 1. Die Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im ÖPNV erfolgt bei dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium unter Berücksichtigung der Empfehlungen eines beratenden Ausschusses.

Für die Regelung der Einzelheiten des Verfahrens enthält die Vorschrift eine Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung.

Zu § 5

§ 5 greift den Regelungsinhalt des § 1 Absatz 2 Satz 3 STTG auf und stellt klar, dass Freistellungsverkehre dem Geltungsbereich des Gesetzes unterliegen. Öffentliche Personenverkehre müssen allgemein für jeden zugänglich sein. Die Freistellungsverkehre sind jedoch nur ganz bestimmten Personengruppen zugänglich, wie z.B. Menschen mit Behinderung zu oder von einer Schule oder einer Betreuungseinrichtung. Die Freistellungsverkehre gehören in Abgrenzung zum regulären Schülerverkehr (Linienverkehr) nicht zum öffentlichen Personenverkehr und unterfallen auch nicht den dort anzuwendenden einschlägigen repräsentativen Tarifverträgen. Mangels tariflicher Regelungen gilt daher für Freistellungsverkehre der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz. Für den Fall der Vereinbarung von Tarifverträgen sind die Arbeitsbedingungen der für die Freistellungsverkehre erlassenen Rechtsverordnung einzuhalten.

Zu § 6

§ 6 greift den Regelungsgehalt des § 3 Absatz 6 und 7 STTG auf und wird redaktionell angepasst.

Zu Absatz 1

Mit dieser Regelung wird dafür Sorge getragen, dass Leiharbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung während des gesamten Ausführungszeitraums für die gleiche Tätigkeit die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren sind, wie den vom Auftragnehmer zur Erledigung des Auftrages eingesetzten Arbeitnehmern („Equal Pay“ und „Equal Treatment“). Hierdurch werden u.a. die Forderungen im Koalitionsvertrag der Landesregierung nach Eindämmung atypischer Formen von Arbeit und Bekämpfung des Missbrauchs im Bereich der Leiharbeit erfüllt.

Zu Absatz 2

Mindestentgeltregelungen finden für die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer vergabe- und sozialrechtlichen Sonderstellung keine Anwendung.

Zu § 7

§ 7 greift den Regelungsgegenstand von § 4 STTG in modifizierter Form auf.

Zu Absatz 1

Die Regelung unterstreicht die Notwendigkeit der sorgfältigen Auswahl von Nach- und Verleihunternehmen durch den Auftragnehmer.

Zu Absatz 2

Soweit die Auftragnehmer für die Ausführung der Leistung auf Nach- und Verleihunternehmen zurückgreifen, gelten die Verpflichtungen nach den §§ 3, 4 und 5 auch für alle weiteren Nach- und Verleihunternehmen der vom beauftragten Unternehmen eingeschalteten Nachunternehmen.

Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit und um den bürokratischen Aufwand für die Unternehmen zu reduzieren, wurde die Bagatellgrenze von 5 000 Euro, bis zu der auf die Abgabe bestimmter Erklärungen verzichtet werden kann, beibehalten. Insoweit wurde § 4 Absatz 2 STTG redaktionell angepasst.

Betreffend die geänderte Formvorschrift (Textform) siehe Begründung zu § 3 Absatz 1.

Zu § 8

Zur Wahrung transparenter Vergabeverfahren und zur Schaffung von Rechtssicherheit sind die von den Unternehmen einzuhaltenden Arbeitsbedingungen bekannt zu machen.

Zu Absatz 1

Die von den Unternehmen einzuhaltenden Arbeitsbedingungen sind von dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium per Rechtsverordnung festzulegen und im Amtsblatt öffentlich bekannt zu machen.

Zu Absatz 2

Alle maßgeblichen Arbeitsbedingungen und einschlägigen Tarifverträge für Bewerber und Bieter sind im Einzelnen bekannt zu geben und kostenfrei zugänglich zu machen. Sind mehrere Gewerke betroffen, müssen alle für die Gewerke jeweils maßgeblichen Arbeitsbedingungen und einschlägigen Tarifverträge mitgeteilt werden.

Zu § 9

Nach § 131 Absatz 3 GWB sollen öffentliche Auftraggeber, die öffentliche Aufträge für Personenverkehrsleistungen im Eisenbahnverkehr vergeben, gemäß Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 verlangen, dass bei einem Wechsel des Betreibers der Personenverkehrsleistungen der ausgewählte Betreiber die Arbeitnehmer, die beim bisherigen Betreiber für die Erbringung dieser Verkehrsdienstleistung beschäftigt waren, übernimmt und ihnen die Rechte gewährt, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches erfolgt wäre. Betriebsvereinbarungen sind hiervon nicht umfasst. Der Regelungsgehalt des § 9 ist in § 7 STTG als Kann-Regelung enthalten. Mit dieser Neufassung wird entsprechend dem Koalitionsvertrag die Verpflichtung im Bereich des Schienenverkehrs auch für den Straßenverkehr verbindlich festgelegt. Die Verpflichtung hat dabei in der Regel bis zum Ende der Laufzeit des öffentlichen Auftrags zu erfolgen. Vom Bieter sind zukünftig entsprechende Vertragsangebote gegenüber den Arbeitnehmern bis zum Laufzeitende des öffentlichen Auftrags zu unterbreiten. Es bleibt dem Bieter unbenommen, die Arbeitnehmer auch zu günstigeren Bedingungen zu übernehmen. Das Grundrecht der Berufsfreiheit des Artikels 12 Grundgesetz bleibt von dieser Regelung unberührt. Der bisherige Betreiber hat Innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Aufforderung die entsprechenden Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Zu Abschnitt 3 (Weitere Kriterien bei der Auftragsvergabe)

Der neue Abschnitt 3 enthält weitere bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigende Kriterien. Das Vergaberecht bietet öffentlichen Auftraggebern die Möglichkeit, strategische und nachhaltige Aspekte im Vergabeverfahren zu berücksichtigen

(§ 97 Absatz 3 GWB und § 2 Absatz 3 Unterschwellenvergabeordnung (UVgO)), wenn sie mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen. Damit können Leistungen beschafft werden, die umweltbezogene, soziale und innovative Belange in besonderer Weise berücksichtigen.

Zu § 10

Die Auftraggeber haben darauf hinzuwirken, dass die ILO-Kernarbeitsnormen auch im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe beachten werden. Die Aufmerksamkeit der Auftraggeber soll sich im Beschaffungswesen verstärkt auf die Einhaltung der Kernarbeitsnormen richten und zum besseren Schutz der Menschenrechte von Arbeitnehmern in den Produktions- oder Weiterverarbeitungs-ländern beitragen. Öffentliche Aufträge sollen nicht solche Produkte zum Auftrag haben, die unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen zustande gekommen sind. Entspricht unverändert § 11 STTG.

Zu § 11

Zu Absatz 1

Dieser entspricht inhaltlich § 12 STTG. Zentraler Regelungsinhalt ist, dass soziale, ökologische und innovative Aspekte und damit eine nachhaltige Beschaffung bei der Auftragsvergabe Berücksichtigung finden sollen.

Als berücksichtigungsfähige soziale Kriterien kommen beispielsweise in Frage:

1. die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen,
2. die Förderung der Chancengleichheit und Gleichheit von Frauen und Männern im Beruf,
3. die Beschäftigung von Auszubildenden oder Umschulenden,
4. die Beteiligung an Ausbildungsverbänden.

Diese Anforderungen sowie alle anderen Zuschlagskriterien und deren Gewichtung müssen in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen genannt werden.

Zu Absatz 2

Hinweis darauf, dass nationales und EU-Recht unberührt bleiben.

Zu Abschnitt 4 (Verfahren und Kontrolle)

Der neue Abschnitt 4 enthält Regelungen zum Verfahren und zur Kontrolle. Neben den für die Auftragnehmer einzuhaltenden Verpflichtungen umfasst dieser Abschnitt auch die Regelungen zur Überprüfung der Einhaltung bzw. Nichteinhaltung der in diesem Gesetz vorgesehenen Auflagen und Pflichten.

Zu § 12

Zu Absatz 1

Die Muster für die Tariftreueerklärungen dienen der Vereinfachung des Verwaltungshandelns sowie der Hilfestellung im Hinblick auf die Formulierung. Inhaltsgleich mit § 8 Absatz 1 STTG.

Zu Absatz 2

Auftragnehmer und beauftragte Nachunternehmer müssen die eingegangenen Verpflichtungen nach diesem Gesetz auf Verlangen nachweisen und Einsicht in die Prüfunterlagen gewähren. Inhaltsgleich mit § 8 Absatz 1 STTG.

Zu § 13

§ 13 legt Recht und Umfang von Kontrollen fest. Diese Regelungen sind notwendig, um die sich bewerbenden Unternehmen von dem Durchsetzungswillen des Gesetzgebers zu überzeugen und bei Verdacht auf Verstöße öffentlichen Stellen wie auch Unternehmen zu verdeutlichen, was in welchem Umfang kontrolliert werden darf. Leicht modifiziert zu § 9 STTG.

Zu Absatz 1

Die Auftraggeber haben ein Kontrollrecht. Es handelt sich um eine „Kann-Bestimmung“, die den kontrollierenden Stellen Art und Umfang der Kontrolle in das eigene Ermessen stellt. Die Kontrolle erfolgt in der Regel stichprobenartig bzw. bei Vorliegen konkreter Verdachtsfälle.

Zu Absatz 2

Ermächtigungsgrundlage zur Einrichtung eines weiteren Kontrollsystems. D.h. neben den Auftraggebern kann eine weitere Einrichtung die Einhaltung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Verpflichtungen überprüfen.

Zu Absatz 3

Die Auftragnehmer, deren Nach- und Verleihunternehmer haben die maßgeblichen Unterlagen bei der Kontrolle auf Verlangen vorzulegen und Auskünfte darüber zu geben. Dem Datenschutz wird dadurch Rechnung getragen, dass ein Vollzugriff auf die Beschäftigtendaten grundsätzlich nicht erfolgt. Im Fall von konkreten Verdachtsfällen sind die zur Überprüfung der Tariftreue erforderlichen Daten vorzulegen.

Zu Absatz 4

Verpflichtung des Auftragnehmers, sich entsprechende Auskunfts- und Prüfrechte auch bei Nach- oder Verleihunternehmern einräumen zu lassen.

Zu Absatz 5

Als Erweiterung der Prüfinstanzen gelten im Bereich des Personennahverkehrs die Prüfbefugnisse der Genehmigungsbehörde.

Zu § 14

Der Verstoß gegen die im Gesetz niedergelegten Pflichten hat Konsequenzen und zieht für das jeweils betroffene Unternehmen spürbare und angemessene Sanktionen nach sich. Die Verhängung von Vergabesperren ist als letztes Mittel zur Einhaltung der Tariftreuevorschriften anzusehen.

Zu Absatz 1

In Absatz 1 ist eine Vertragsstrafe bis zu fünf Prozent des Auftragswerts festgelegt, max. zehn Prozent bei mehreren Verstößen.

Neu aufgenommen ist die Haftungsregelung des beauftragten Unternehmens bei Auftragsweitervergabe an Nachunternehmern. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es für die Prüfbehörde schwer bis gar nicht nachzuweisen ist, ob der Hauptunternehmer den Verstoß kannte oder kennen musste. Die bisherige gesetzliche Regelung im STTG läuft deswegen ins Leere. Aufgrund der Änderung muss sich der Hauptunternehmer die Verstöße seines Nachunternehmers nun zurechnen lassen.

Zu Absatz 2

Bei Verstößen wird in Absatz 2 ein Kündigungsrecht des Auftraggebers festgelegt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Dauer, bis zu der Unternehmen bei Verstößen von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden können. Die Dauer der Auftragsperre von drei Jahren orientiert sich dabei an § 126 GWB bei gleichgelagerten Fällen. Dabei wird sichergestellt, dass alle, also auch alle Nachunternehmen, denen ein Verstoß nachgewiesen wurde, von der Regelung betroffen sind. Zusätzlich wird die Einhaltung weiterer Kriterien in die Sanktionsregelung aufgenommen.

Zu Absatz 4

Ermächtigungsgrundlage zur Einrichtung eines Registers über Unternehmen, die nach Absatz 3 von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen wurden. Den Auftraggebern soll dadurch die Wahl eines zuverlässigen Unternehmens gemäß § 1 Absatz 1 Satz 3 erheblich erleichtert und mögliche Verzögerungen und Probleme bei der Vergabe und Auftragsausführung reduziert werden. Unverändert zu § 10 Absatz 4 STTG.

Zu § 15

Die Ermächtigung zum Erlass von Verwaltungsvorschriften wurde inhaltsgleich von § 13 STTG übernommen.

Zu Abschnitt 5 (Übergangs- und Schlussbestimmungen)

In Abschnitt 5 sind die Übergangs- und Schlussbestimmungen, das Inkrafttreten des Gesetzes sowie der Folgeänderungen geregelt.

Zu § 16

Diese Bestimmung wird zur Klarstellung neu aufgenommen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde ausschließlich die männliche Schreibweise verwendet.

Die einheitliche Verwendung der männlichen Form im Gesetzestext dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit. „Arbeitnehmer“ und vergleichbare Formulierungen umfassen in gleicher Weise alle Geschlechter.

Zu § 17

Diese Übergangsregelungen sind notwendig zur Wahrung der Rechtssicherheit.

Zu Absatz 1

Für Vergabeverfahren, die bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetz durch Bekanntmachung eingeleitet wurden, gelten die Vorschriften des STTG weiter.

Zu Absatz 2

Diese Übergangsregelung ist notwendig als Rechtsgrundlage für laufende Verfahren und die Tätigkeit der Prüfbehörde bis zum Erlass einer Rechtsverordnung auf Grundlage des vorliegenden Gesetzes.

Zu Absatz 3

Bis zur Veröffentlichung von Erklärungsmustern nach dem vorliegenden Gesetz gelten die zuletzt veröffentlichten Muster weiter.

Zu § 18

Zu Absatz 1

Das Inkrafttreten des Gesetzes erfolgt zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Zu Absatz 2

Ziffer 1: Zur Erreichung der im aktuellen Koalitionsvertrag vereinbarten Weiterentwicklung des Tariftreuegesetzes und der Anpassung an die aktuelle Rechtslage war eine Vielzahl von Änderungen erforderlich. Daher wird einer Neufassung des STTG als Gesetz über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Fairen Löhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz - STFLG) gegenüber einem Änderungsgesetz der Vorzug gegeben. Das alte Gesetz (STTG) wird aufgehoben.

Ziffer 2: Die Mindestlohnkommission wird vor dem Hintergrund der Harmonisierung von vergabespezifischen Mindestentgelt und Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz aufgelöst.

Ziffer 3: Die Höhe des vergaberechtlichen Mindestlohns wird an den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz gekoppelt. Die Verordnung über die Anpassung des vergaberechtlichen Mindestlohns wird daher aufgehoben.