

Dr. Thorsten Schulten/Nils Böhlke

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

in der Hans-Böckler-Stiftung ·

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf,

Tel. 0211 7778239; Email: Thorsten-Schulten@boeckler.de

Tel. 0211 7778343; Email: Nils-Boehlke@boeckler.de

An den

Landtag des Saarlandes

Franz-Josef-Röder-Straße 7

66119 Saarbrücken



Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

5. November 2012

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes der Landtagsfraktionen von CDU und SPD über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Mindestlöhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreuegesetz – STTG) vom 23.08.2012, Drucksache 15/96-NEU

Ausgangslage

Mit dem nun vorliegenden Gesetzentwurf für eine Erweiterung des Tariftreuegesetzes (STTG) folgt das Saarland einem bundesweiten Trend, durch Tariftreue- und Mindestlohnvorgaben faire Löhne und Wettbewerbsbedingungen bei der öffentlichen Auftragsvergabe durchzusetzen. Die seit den 1990er Jahren immer weiter rückläufige Tarifbindung und der damit verbundene Anstieg des Niedriglohnsektors erfordert eine ordnungspolitische Reaktion der Gesetzgeber. Wie in der Begründung des Gesetzentwurfes aufgeführt, verstärken die Liberalisierungstendenzen auf europäischer Ebene den Einsatz von Niedriglohnempfängern. Somit entsteht ein Wettbewerb, der nicht über die qualitativ hochwertigsten und unter sozialen Bedingungen produzierten Leistungen ausgetragen wird, sondern als ruinöser Preiswettbewerb. Dieser gefährdet nicht nur die Tarife der Beschäftigten, sondern auch die Position derjenigen mittelständischen Unternehmer, die sich bislang an einem Wettbewerb über niedrige Löhne aus Rück-

Mitbestimmungs-,
Forschungs- und
Studienförderungswerk
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 0211-7778-0 (Zentrale)
Telefax 0211-7778-120
www.boeckler.de

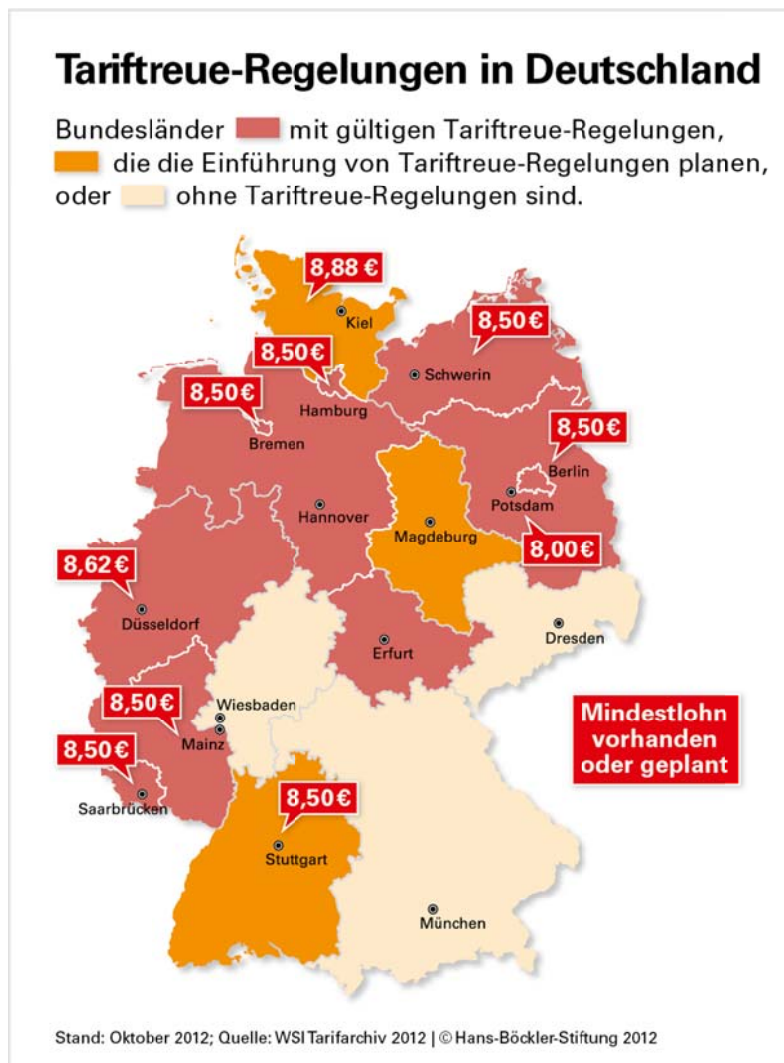
Geschäftsführung
Dr. h.c. Nikolaus Simon (Sprecher)
Dr. Wolfgang Jäger

SEB AG
BLZ 300 101 11
Konto 1000 291 500
Konto für Spenden
und Förderbeiträge
1021125 000
Steuer- Nr. 5105 / 5895 / 0807

Verkehrsverbindung
ab Hauptbahnhof:
U78/79 Richtung Duisburg,
Esprit-Arena, Messe-Nord
bis Kennedydamm oder
Station Golzheimer Platz
ab Flughafen:
Buslinie 721 bis Frankenplatz

sicht gegenüber den eigenen Beschäftigten nicht beteiligen wollen. Mit der Einführung eines vergabespezifischen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro brutto befindet sich das Saarland in der Gesellschaft zahlreicher anderer Bundesländer, die diese Problematik ebenfalls erkannt und reagiert haben.

Mittlerweile existieren in zehn Bundesländern (Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen) landesspezifische Vergabegesetze mit sozialen und ökologischen Vorgaben bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Darüber hinaus haben Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein aktuell Gesetzentwürfe vorgelegt, so dass demnächst in 13 von 16 Bundesländern eigene Vergabegesetze bestehen.



Nachdem die klassische Tariftreuregelung unter Bezugnahme auch nicht-allgemeinverbindlicher Tarifverträge nach dem so genannten „Rüffert-Urteil“ des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) nicht mehr möglich ist, lassen sich in den neuen Vergabegesetzen insgesamt drei lohn- und tarifvertragsbezogene Regelungen finden:

1. Einhaltung der Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Die Unternehmen müssen sich verpflichten, bei öffentlichen Aufträgen alle Regelungen der auf Grundlage des AEntG allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge einzuhalten. Hierbei geht es vor allem um tarifvertragliche Mindestlöhne. Gleiches gilt auch für allgemeinverbindliche Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz sowie mögliche Mindestlöhne nach dem Mindestarbeitsbedingungsengesetz.

2. Umfassende Tariftreue für den Verkehrssektor

Aufgrund der europarechtlichen Sonderstellung für den Verkehrssektor wird in den meisten Vergabegesetzen davon ausgegangen, dass hier das Rüffert-Urteil keine Gültigkeit hat, und deshalb nach wie vor eine umfassende Tariftreuregelung auch im Hinblick auf nicht-allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge verlangt werden kann. Bei konkurrierenden Tarifverträgen wird hierbei in den meisten Bundesländern der jeweils „repräsentativste“ Tarifvertrag als Grundlage für die Tariftreuregelung genommen.

3. Vergabespezifische Mindestlöhne

Sechs Bundesländer (Berlin, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz) haben darüber hinaus einen vergabespezifischen Mindestlohn eingeführt, wonach nur solche Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten, die für ihre Beschäftigten bei der Auftragsdurchführung eine bestimmte Lohnuntergrenze einhalten. Diese liegt je nach Bundesland in den meisten Bundesländern derzeit bei 8,50 € pro Stunde (in Brandenburg noch bei 8,00 €) In NRW beträgt der Mindestlohn sogar 8,62 €

pro Stunde, was der untersten Lohngruppe im Tarifvertrag der Länder (TV-L) entspricht. Vier weitere Bundesländer (Baden-Württemberg, Hamburg, Schleswig-Holstein und das Saarland) haben für die Zukunft ebenfalls die Einführung eines vergabespezifischen Mindestlohns angekündigt. In Schleswig-Holstein ist in dem Gesetzentwurf der Landesregierung sogar ein vergabespezifischer Mindestlohn in Höhe von 8,88 Euro vorgesehen.

Darüber hinaus werden in den verschiedenen Vergabegesetzen in jeweils unterschiedlichem Ausmaß **weitere soziale Kriterien** für die öffentlichen Auftragsvergabe benannt. Hierzu gehören

- Maßnahmen zur Frauenförderung
- Bereitstellung von Ausbildungsplätzen
- Beschäftigung von Behinderten
- Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
- Gleiche Bezahlung für Leiharbeiter

Fast alle landespezifischen Vergabegesetze fordern außerdem die **Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen**, was vor allem den Bereich der öffentlichen Beschaffung betrifft.

Schließlich spielen auch **ökologische Kriterien** bei der öffentlichen Auftragsvergabe eine wachsende Rolle. Hierbei geht es vor allem um Vorgabe für den Kauf umweltfreundlicher Produkte und die Verwendung umweltschonender und energieeffizienter Verfahren und Materialien bei der Durchführung öffentlicher Aufträge.

Bewertung des Gesetzentwurfes der Fraktionen CDU und SPD für ein Vergabegesetz im Saarland

Vor dem Hintergrund der Diskussionen und Erfahrungen anderer Bundesländer sollen nun ausgewählte Regelungen des Entwurfes für ein Vergabegesetz im Saarland diskutiert werden:

Geltungsbereich des Gesetzes

Grundsätzlich ist die in dem Gesetzentwurf vorgesehene Ausweitung des Anwendungsbereiches ebenso zu begrüßen wie die Herabsetzung des Schwellenwertes ab dem die Regelungen Anwendung finden. Positiv hervorzuheben ist der in § 4, Abs. 1 formulierte Grundsatz, wonach die Regelungen auch bei Leiharbeitsunternehmen Anwendung finden. Die bereits im alten Gesetz vorgenommene Einschränkung in § 1, Abs. 3 ist dagegen sachgrundlos, da es einerseits im einzigen Nachbarbundesland des Saarlands, Rheinland-Pfalz, weitgehende Regelungen für den Verkehrsbereich existieren und andererseits ist in diesem Land im Falle des grenzüberschreitenden Verkehrs eine Einigung mit dem Nachbarland ausdrücklich vorgesehen. Eine analoge Regelung im Saarland wäre also sinnvoll.

Im Hinblick auf den Anwendungsbereich wird in dem Gesetzentwurf trotz der Absenkung ein vergleichsweise immer noch recht hoher Schwellenwert von 25.000 Euro (§ 1, Abs. 5) eingezogen, ab dem das Gesetz erst gelten soll. Da in der Praxis eine große Anzahl öffentlichen Aufträge unterhalb dieses Schwellenwertes liegt, wird die Reichweite und Wirksamkeit des Vergabegesetzes damit deutlich eingeschränkt. Dies gilt insbesondere für kleine Bundesländer wie das Saarland. Andere Bundesländer haben deutlich niedrigere Schwellenwerte eingeführt. So liegt z.B. in wesentlich größeren Bundesländern, wie Nordrhein-Westfalen oder auch im Nachbarland Rheinland-Pfalz der Schwellenwert bei 20.000 Euro, in Berlin und Bremen hingegen nur bei 10.000 Euro. Um die Reichweite und Wirksamkeit des

STTG deutlich zu erhöhen, sollte auch im Saarland der Schwellenwert bei 10.000 Euro liegen.

Ein Schwellenwert für Nachunternehmer (§ 4, Abs. 2) ist in den Tariftreugesetzen anderer Bundesländer nicht vorgesehen und schafft sowohl unnötigen zusätzlichen Aufwand bei der Kontrolle des Gesetzes als auch eine Möglichkeit durch Zerstückelung des Auftrages die Regelungen des Gesetzes zu umgehen.

Tariftreue für Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Der Gesetzentwurf verlangt von Unternehmen, die in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages auf Basis des AEntG fallen, eine Tariftreuerklärung. Dies ist zu begrüßen. Die praktische Relevanz dieser Regelung beschränkt sich derzeit auf aktuell zehn Branchen, in denen nach dem AEntG allgemeinverbindlich erklärte Mindestlöhne existieren. Hierzu gehören das Bauhauptgewerbe, baunahe Handwerksbereiche wie das Dachdeckerhandwerk, das Elektrohandwerk oder das Maler- und Lackiererhandwerk, das Gebäudereinigerhandwerk, die Abfallwirtschaft, die industrielle Großwäschereien, Bergbauspezialarbeiten, die Pflege und das Wach- und Sicherheitsgewerbe. Die in diesen Branchen vereinbarten Mindestlöhne bewegen sich derzeit im Saarland zwischen 7 Euro und 13,40 Euro pro Stunde (vgl. Übersicht).

Übersicht: Im Saarland gültige tarifliche Mindestlöhne auf der Basis des AEntG

Branche	Mindestlohn pro Stunde
Abfallwirtschaft	8,33 Euro
Bauhauptgewerbe	11,05 Euro (Werker) 13,40 Euro (Fachwerker)
Bergbauspezialarbeiten	11,53 Euro/12,81 Euro*
Dachdeckerhandwerk	11,00 Euro

Elektrohandwerk	9,80 Euro
Maler- und Lackiererhandwerk	9,75 Euro/12 Euro*
Pflegebranche	8,75 Euro
Gebäudereinigerhandwerk <ul style="list-style-type: none"> • Innen- und Unterhaltsreinigung • Glas- und Fassadenreinigung 	8,82 Euro 11,33 Euro
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	8 Euro
Wach- und Sicherheitsgewerbe	7,00 Euro

* für Facharbeiter

Quelle: WSI Tarifarchiv (Stand: Oktober 2012)

Tariftreue für den Verkehrssektor

Der Gesetzentwurf folgt der in Deutschland vorherrschenden Rechtsauffassung, dass der Verkehrssektor einer europarechtlichen Sonderstellung unterliegt und deshalb das Rüffert-Urteil des EuGH nicht anwendbar ist. Dementsprechend fordert der Gesetzentwurf für Ausschreibungen im öffentlichen Personennahverkehr eine umfassende Tariftreueerklärung, die sich auch auf nicht-allgemeinverbindliche Tarifverträge bezieht. Die Forderung, „mindestens das Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen, das in einem im Saarland für diesen Bereich geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist“, ist jedoch insofern unzureichend, als dass sie offen lasst, wie im Falle konkurrierender Tarifverträge zu verfahren ist. Würden in diesem Falle unterschiedliche Tarifverträge mit unterschiedlichen Entgeltstufen zugelassen, könnte das Ziel des STTG, durch eine Begrenzung des Lohnkostenwettbewerbs faire Löhne und Wettbewerbsbedingungen bei der Auftragsvergabe herzustellen, nicht mehr erreicht werden.

Um diese Regelungslücke zu schließen, bietet es sich an die Regelungen aus dem Gesetz des Nachbarlandes Rheinland-Pfalz zu übernehmen. Dort heißt es in § 4, Abs. 4: „Öffentliche Aufträge über Dienstleistungen im Be-

reich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Rheinland-Pfalz für diese Leistung in einem **einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag** vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen nachzuvollziehen.“ Die verfassungsmäßige Zulässigkeit einer auf einen repräsentativen Tarifvertrag bezogene Tariftreuregelung ist erst unlängst in einem Gutachten des ehemaligen Präsidenten des Bundesarbeitsgerichtes, Thomas Dieterich, bestätigt worden.¹

Um Auslegungskonflikte zu vermeiden sollte im Hinblick auf die Repräsentativität eines Tarifvertrages auf die entsprechende Definition im AEntG (§7, Abs. 2) verwiesen werden. Demnach ist *„bei der Feststellung der Repräsentativität ... vorrangig abzustellen auf*

- 1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,*
- 2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.“*

Zur Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrages empfiehlt sich - wie z.B. in Rheinland-Pfalz – die Einrichtung eines beratenden Beirates aus Arbeitgebern und Gewerkschaften

Positiv hervorzuheben ist die die Tatsache, dass der Entwurf eine Regelung zum Betreiberwechsel bei Personalverkehrsdiensten (§7) vorsieht. Allerdings sollte die hier im Hinblick auf die Übernahme des bestehenden

¹ Thomas Dieterich und Daniel Ulber, Zur Verfassungsmäßigkeit von Tariftreuepflicht und Repräsentativitätserfordernis in § 4 Abs. 2 i.V.m. § 21 Abs. 1 und 2 TVgG NRW, Rechtsgutachten auf Ersuchen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Mai 2012 (http://www.boeckler.de/pdf/wsi_rechtsgutachten_tariftreuepflicht.pdf).

Personals vorgegebenen „Kann-Regelung“ durch eine verbindlichere „Soll-Regelung“ ersetzt werden.

Vergabespezifischer Mindestlohn

Wie schon in dem einleitenden Teil dieser Stellungnahme angedeutet, wird mit einer Mindestlohnreglung in Höhe von 8,50 Euro die Wirksamkeit des Vergabegesetzes zur Vermeidung eines bloßen Lohnkostenwettbewerbs deutlich erhöht. Damit kann die durch das Ruffert-Urteil des EuGH eingeschränkte Reichweite von Tariftreueregelungen zu mindestens teilweise kompensiert werden.

Mittlerweile existiert eine Vielzahl von Branchen mit Stundenlöhnen von zum Teil deutlich unterhalb 8,50 Euro, in denen auch in erheblichem Maße öffentliche Aufträge zum Zuge kommen. Hierzu gehören z.B. die Bereiche Postdienstleistungen, Wach- und Sicherheitsdienstleistungen, Gebäudereinigung, Garten- und Landschaftsbau, Floristik, Catering, Pflegedienstleistungen, Wäschereien usw.

Anders als in allen anderen Bundesländern (mit Ausnahme Rheinland-Pfalz) soll der vergabespezifische Mindestlohn jedoch nicht unabhängig von sonstigen Anforderungen unmittelbar gelten, sondern nur dann wenn keine Mindestlohnvorgaben auf der Grundlage des AEntG existieren. In der Begründung heißt es hierzu, dass auf diese Weise eine Kollision von Bundes- und Landesrecht vermieden werden soll. Eine solche Kollision liegt jedoch nicht vor, da es sich bei dem AEntG um arbeitsrechtlich, bei dem vergabespezifischen Mindestlohn jedoch um wirtschaftsrechtliche Vorgaben handelt.

Um zu verhindern, dass Beschäftigte in bestimmten Branchen (z.B. im Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie bei Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft und in der Abfallwirtschaft) weiterhin Löhne unterhalb des im Saarland vorgesehenen vergabespezifischen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden, bietet sich an, analog zu den Regelungen im Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (§ 4, Abs. 4) eine Günstigkeitsklausel für die Beschäftigten einzuführen. Alternativ ist es

möglich, die im § 3, Abs. 4, Satz 1 vorgenommene Einfügung „die nicht den Vorgaben der Absätze 1 und 3 unterliegen“ zu streichen. Wichtig ist darüber hinaus, dass der vergabespezifische Mindestlohn auch regelmäßig an die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung angepasst wird. Dies ist im Gesetzesentwurf in § 3, Abs. 5 auch vorgesehen. Die vorgeschlagene Einrichtung einer Kommission ist sinnvoll und findet sich auch in den Vergabegesetzen mehrere anderer Bundesländern. Allerdings sollte die letzte Verantwortung für die Höhe des Mindestlohns bei dem zuständigen Arbeitsministerium verbleiben. Somit ist die vorgesehene direkte Umsetzung der Vorgaben einer nicht direkt gegenüber dem Souverän in Verantwortung stehender Kommission nicht sinnvoll. Vielmehr sollten, analog zu den Regelungen in anderen Bundesländern, die Vorgaben der Kommission eher als Empfehlung gegenüber dem Ministerium verstanden werden.

ILO Kernarbeitsnormen

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass bei öffentlichen Aufträgen „darauf hinzuwirken“ ist, dass keine Waren verwendet werden, deren Herstellung unter Missachtung der ILO Kernarbeitsnormen erfolgte. Damit fällt der Gesetzesentwurf deutlich gegenüber den Regelungen anderer Bundesländer zurück. In denen ist die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtend.

Sonstige soziale Kriterien

Der Gesetzesentwurf enthält als „Kann-Regelung“ die Möglichkeit weitere soziale Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvorgabe vorzugeben und übernimmt damit die entsprechende Regelung im GWB (§97, Abs. 4).

Die Förderung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen sollte als verbindliches Vergabekriterium aufgenommen werden, wobei in diesem Fall ein zusätzlicher Schwellenwert, der die Unternehmensgröße berücksichtigt, sinnvoll wäre. Eine entsprechende Regelung findet sich etwa in den Vergabegesetzen von Berlin und NRW.

Ökologische Kriterien

Die Berücksichtigung von ökologischen Kriterien ist in dem Gesetzentwurf nur sehr vage geregelt. Hier fehlen verbindlichere Vorgaben zur konkreten Umsetzung dieser Regelung. Hier sollte zumindest auf eine zukünftige, die ökologischen Kriterien konkretisierende, Rechtsverordnung verwiesen werden in der sowohl die Beachtung des Lebenszyklusprinzips als auch die Vorlage vorgegebener Zertifikate und Siegel geregelt wird.

Umsetzung, Kontrolle und Sanktionen

Die bisherige Praxis von Tariftreuregelungen in Deutschland hat gezeigt, dass ihre Wirksamkeit entscheidend von funktionierenden und effizienten Kontrollmöglichkeiten abhängt. Dabei reicht es nicht aus, die Kontrolle einfach den lokalen Vergabestellen zu übertragen, die hier oft überfordert sind. Immer mehr Bundesländern sind deshalb dazu übergegangen, eigene landesweite Kontrollgremien einzurichten, die sowohl eigene Kontrollen durchführen als auch die Vergabestellen in ihrer Kontrollfunktion unterstützen. Es wäre sinnvoll eine solche Prüf- oder Kontrollstelle in das nach § 9, Abs. 4 durch Rechtsverordnung einzurichtende Kontrollsystem zu integrieren.

Grundsätzlich sind stichprobenartige Kontrollen, wie sie in § 9, Abs. 1 vorgesehen sind zu begrüßen. Eine verpflichtende regelmäßige Überprüfung, wie sie im § 6 des Tariftreugesetzes in Brandenburg vorgegeben ist, würde den Effekt allerdings noch einmal erhöhen.

Bei Verdachtsmomenten durch unangemessen niedrige Angebote (§ 5) ist zwar eine Kontrolle möglich, aber anders als in anderen Bundesländern ist die Grenze ab der ein Angebot als unangemessen niedrig gilt nicht näher definiert. Hier bietet es sich an die Regelungen aus Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Thüringen zu übernehmen, nach der eine Überprüfung obligatorisch wird, wenn ein Angebot 10 Prozent oder mehr unter dem nächsthöheren Angebot liegt.

Um die Vergabestellen zu entlasten und den Unternehmen einen effizienten und unbürokratischen Nachweis für den Einhaltung der im Vergabegesetz vorgesehenen Auswahlkriterien (inklusive der Tariftreue) zu ermöglichen, ist schließlich der im Entwurf vorgesehene Ausbau von Präqualifizierungsverfahren (§ 2, Abs. 5) zu unterstützen. Darüber hinaus wäre die Einrichtung einer zentralen Servicestelle, die den Vergabestellen die notwendigen Informationen, Formulare und Richtlinien zur Verfügung stellt, ein sinnvolles Instrument um den bürokratischen Aufwand in engen Grenzen zu halten.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Sanktionen bei Verstößen gegen das Gesetz sind zu begrüßen.

Außerkräfttreten und Evaluierung

Das vorgesehene sachgrundlose Außerkräfttreten des Gesetzes am 31. Dezember 2020 widerspricht der in der Gesetzesbegründung formulierten Intention Lohn- und Sozialdumping Einhaltung zu bieten. Stattdessen sollte in regelmäßigen Abständen eine Evaluation des Gesetzes vorgeschrieben werden, damit die Einhaltung der Zielvorgaben überprüft werden kann.

Zusammenfassende Bewertung

Die Ausweitung des landespezifischen Vergabegesetzes für das Saarland ist zu begrüßen. Mit den Erweiterungen des Gesetzes folgt das Saarland einem bundesweiten Trend, der darauf ausgerichtet ist, einen sozialen und ökologischen Ordnungsrahmen für den Wettbewerb um öffentliche Aufträge zu schaffen. Der Gesetzentwurf trägt der in der Gesetzesbegründung formulierten Zielsetzung, einen Preiswettbewerb auf Kosten der Beschäftigten und mittelständischer Unternehmen entgegen zu treten, insgesamt Rechnung. Er weist aber an bestimmten Stellen noch erhebliche Mängel auf. So sollte der vorgesehene Schwellenwert deutlich abgesenkt, ein repräsentativer Tarifvertrag für den Verkehrsbereich vorgegeben und Einschränkungen bei der Geltung des vergabespezifischen Mindestlohns aufgehoben wer-

den. Darüber hinaus sollte näher definiert werden in welchem Fall es sich um ein unangemessen niedriges Angebot handelt, das verpflichtend überprüft werden muss und die letzte Verantwortung für die Höhe der Anpassung des Mindestlohns sollte dem Ministerium für Arbeit übertragen werden. Insgesamt könnte durch solche Änderungen der in der Gesetzesbegründung formulierte Anspruch noch effektiver umgesetzt werden und eines der weitreichendsten und effektivsten Gesetze in Deutschland entstehen.