

## **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](mailto:Thorsten-Schulten@boeckler.de)

Tel. 0211 7778343; Email: [Nils-Boehlke@boeckler.de](mailto:Nils-Boehlke@boeckler.de)

An den

Schleswig-Holsteinischen Landtag

Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel



**Hans Böckler  
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

08. Januar 2013

## **Stellungnahme**

**zum Entwurf eines Gesetzes über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG) vom 12.09.2012, Drucksache 18/187**

## **Ausgangslage**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf der Abgeordneten des SSW sowie der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (TTG) folgt Schleswig-Holstein einem bundesweiten Trend, durch Tariftreue- und Mindestlohnvorgaben faire Löhne und Wettbewerbsbedingungen bei der öffentlichen Auftragsvergabe durchzusetzen. In Schleswig-Holstein gibt es bislang kein eigenes Tariftreue- und Vergabegesetz, sondern lediglich ein Mittelstandsförderungs- und Vergabegesetz, das sich in sozialer Hinsicht darauf beschränkt, die Anwendung der bundesgesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bei der Vergabe umzusetzen. In dieser Hinsicht ist Schleswig-Holstein in Bezug auf Tariftreue- und Vergabegesetze eher zu den Nachzüglern zu zählen.

Die zunehmende Ausdehnung des Niedriglohnsektors bei gleichzeitiger Abnahme der Tarifbindung seit den 1990er Jahren hat den Gesetzgeber in

**Mitbestimmungs-,  
Forschungs- und  
Studienförderungswerk  
des Deutschen  
Gewerkschaftsbundes  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon 02 11-77 78-0 (Zentrale)  
Telefax 02 11-77 78-12 0  
[www.boeckler.de](http://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

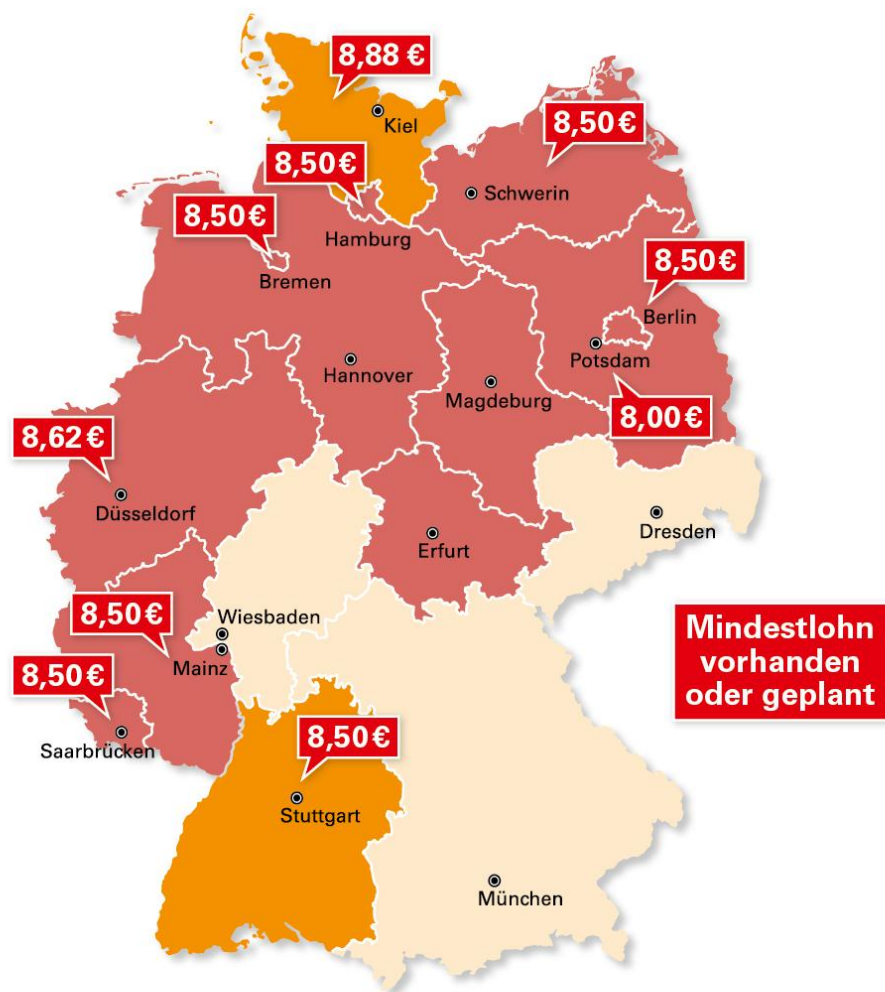
Verkehrsverbindung  
ab Hauptbahnhof:  
U78/79 Richtung Duisburg,  
Esprit-Arena, Messe-Nord  
bis Kennedydamm oder  
Station Golzheimer Platz  
ab Flughafen:  
Buslinie 721 bis Frankenplatz

zahlreichen Bundesländern dazu bewegt, soziale Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe festzulegen. Die Begründung des Gesetzentwurfes führt aus, dass dies notwendig ist zur Sicherung des sozialen Friedens und des sozialen Zusammenhalts. Es muss, so weiter in der Begründung, Lohn- und Sozialdumping bei öffentlichen Aufträgen verhindert werden, damit keine sozialen, ökonomischen und fiskalischen Nachteile entstehen. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf orientieren sich die Einbringenden Abgeordneten und Fraktionen an dem seit Mai 2012 gültigen Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – TVgG-NRW. In Bezug auf den vergabespezifischen Mindestlohn bedeutet dies eine Orientierung am Tarifvertrag der Länder (TV-L). Da die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Schleswig-Holstein etwas kürzere als in Nordrhein-Westfalen ausfällt, ergibt bei der Umrechnung des im TV-L vorgegebenen niedrigsten Monatslohn ein geringfügig höherer Mindestlohn in Höhe von 8,88 Euro pro Stunde.

Mittlerweile existieren in elf Bundesländern (Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen) landespezifische Vergabegesetze mit sozialen und ökologischen Vorgaben bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Darüber hinaus hat neben Schleswig-Holstein auch Baden-Württemberg einen aktuellen Entwurf vorgelegt, so dass demnächst in 13 von 16 Bundesländern eigene Vergabegesetze bestehen.

## Tariftreue-Regelungen in Deutschland

Bundesländer ■ mit gültigen Tariftreue-Regelungen,  
■ die die Einführung von Tariftreue-Regelungen planen,  
oder ■ ohne Tariftreue-Regelungen sind.



Stand: November 2012; Quelle: WSI Tarifarchiv 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Nachdem die klassische Tariftreueregelung 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 tarifvertragsbezogenen 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 Tariftreueregelung auch im Hinblick auf nicht-allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge verlangt werden kann.

### **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 in den meisten Bundesländern bei 8,50 € pro Stunde. 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) ha-

ben für die Zukunft ebenfalls die Einführung eines vergabespezifischen Mindestlohns angekündigt.

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 Abgeordneten des SSW und der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen für ein Tariftreue- und Vergabegesetz in Schleswig-Holstein**

Vor dem Hintergrund der Diskussionen und Erfahrungen anderer Bundesländer sowie den Ansprüchen an den Gesetzentwurf, der sich aus der Begründung des Gesetzes ergibt, sollen nun ausgewählte Regelungen des Entwurfes für ein Vergabegesetz im Saarland diskutiert werden:

### **Geltungsbereich des Gesetzes**

Zunächst muss auf eine Unstimmigkeit im § 2 Abs.1 und 2 hingewiesen werden. So wird im § 2 Abs. 6 und auch in der Gesetzesbegründung angeführten bundesrechtlich maßgeblichen § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen GWB von Auftraggebern sowohl bei juristischen Personen öffentlichen als auch privaten Rechts gesprochen. Im Verweis auf diesen Paragraphen im GWB in der Gesetzesbegründung und auch in den Absätzen 1 und 2 des § 2 fehlen allerdings die juristischen Personen privaten Rechts. Im Sinne einer stringenten Gesetzssystematik müssten die Abs. 1 und 2 daher um die juristischen Personen privaten Rechts als Auftraggeber ergänzt werden.

Die in § 2 Abs. 2 vorgesehene freiwillige Umsetzung des Gesetzes durch die Kommunen stellt im Vergleich der Bundesländer eine Ausnahme dar. Sämtliche Bundesländer mit einem eigenen Vergabegesetz haben die Kommunen in den Geltungsbereich aufgenommen.<sup>1</sup> Mit der Beschränkung auf das Land, wird die Zielsetzung des Gesetzes, in Schleswig-Holstein Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, stark unterminiert, da etwa zwei Drittel aller öffentlichen Aufträge von den Kommunen vergeben werden.

---

<sup>1</sup> Die einzige Ausnahme bildet das Land Mecklenburg-Vorpommern, wo im Hinblick auf den vergabespezifischen Mindestlohn, den Kommunen ein Anwendung lediglich empfohlen wird. Die übrigen Bestimmungen des Vergabegesetzes von Mecklenburg-Vorpommern gelten für Land und Kommunen gleichermaßen verbindlich.

Zudem wird durch mögliche unterschiedliche Regelungen in den verschiedenen Kommunen des Landes und auf Landesebene Rechtsunsicherheit bei den Auftragnehmern geschaffen.

Eine Konnexitätswirkung des Gesetzes kann gemäß des Gutachtens von Prof. Dr. Joachim Wieland für die brandenburgische Landesregierung aus dem Jahr 2010 nicht angenommen werden<sup>2</sup>.

Der vorgesehene Schwellenwert in Höhe von 10.000 Euro entspricht in etwa dem Durchschnitt vergleichbarer Bundesländer. Allerdings wäre ein Wegfall des Schwellenwertes für den Mindestlohn, wie es beispielsweise in Hamburg ein durchaus denkbare Mittel, um den Geltungsbereich auf möglichst viele Beschäftigte auszudehnen, da ein nicht unerheblicher Anteil öffentlicher Aufträge sich unterhalb dieser Schwelle bewegt.

### **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 gilt sowohl für bundesweit als auch für in Schleswig-Holstein allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Die praktische Relevanz dieser Regelung in Bezug auf bundesweit allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge beschränkt sich derzeit auf aktuell zehn Branchen, in denen nach dem AEntG 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 in Schleswig-Holstein zwischen 7,50 Euro und 13,70 Euro pro Stunde (*vgl. Übersicht*).

---

<sup>2</sup> Vgl.: Wieland, Joachim 2010: Brandenburgisches Vergabegesetz und Konnexitätsprinzip

## Übersicht: In Schleswig-Holstein gültige tarifliche Mindestlöhne auf der Basis des AEntG

Branche	Mindestlohn pro Stunde
Abfallwirtschaft	8,33 Euro
Bauhauptgewerbe	11,05 Euro (Werker) 13,70 Euro (Fachwerker)
Bergbauspezialarbeiten	11,53 Euro/12,81 Euro*
Dachdeckerhandwerk	11,20 Euro
Elektrohandwerk	9,90 Euro
Maler- und Lackiererhandwerk	9,90 Euro/12,15 Euro
Pflegebranche	8,75 Euro
Gebäudereinigerhandwerk <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innen- und Unterhaltsreinigung</li> <li>• Glas- und Fassadenreinigung</li> </ul>	9 Euro 11,33 Euro
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	8 Euro
Wach- und Sicherheitsgewerbe	7,50 Euro

\* für Facharbeiter

Quelle: WSI Tarifarchiv (Stand: Januar 2013)

### Tariftreue für den Verkehrssektor

Der Gesetzentwurf folgt der in Deutschland vorherrschenden Rechtsauffassung, dass der Verkehrssektor einer europarechtlichen Sonderstellung unterliegt und deshalb das Ruffert-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 Formulierung „[...] in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorgesehenen Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen [...]“ entspricht der Regelung in § 4 Abs. 2 des Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – TVgG NRW. Das dort ansässige Arbeitsministerium hat un-



längst für den Bereich Schiene das Tarifvertragswerk aus Branchentarifvertrag für den Schienenpersonennahverkehr in Deutschland und anderen und für den Bereich Straße den der Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N NW) als repräsentativ erklärt.

Um Auslegungskonflikte zu vermeiden wurden dort im Hinblick auf die Repräsentativität eines Tarifvertrages auf die entsprechende Definition im AEntG (§7, Abs. 2) verweisen 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 (§11) vorsieht. Allerdings sollte die hier im Hinblick auf die Übernahme des bestehenden Personals vorgegebenen „Kann-Regelung“ durch eine verbindlichere „Soll-Regelung“ ersetzt werden.

### **Vergabespezifischer Mindestlohn**

Mit der Mindestlohnregelung wird die Wirksamkeit des Vergabegesetzes zur Vermeidung eines bloßen Lohnkostenwettbewerbs deutlich erhöht. Damit kann die durch das Ruffert-Urteil des EuGH eingeschränkte Reichweite von Tarifreue Regelungen zumindest teilweise kompensiert werden.

Mittlerweile existieren eine Vielzahl von Branchen mit Stundenlöhnen von zum Teil deutlich unterhalb 8,88 Euro, in denen auch in erheblichem Maße öffentliche Aufträge zum Zuge kommen. Hierzu gehören z.B. die Bereiche

Postdienstleistungen, Wach- und Sicherheitsdienstleistungen, Abfallwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Floristik, Catering, Pflegedienstleistungen, Wäschereien usw. In all diesen Branchen bedeutet eine Vollzeitstelle, dass weiterhin Ansprüche auf Leistungen nach dem ALG II bestehen. So zeigt die vorliegende Modellrechnung des WSI, dass unter Berücksichtigung der von der Bundesagentur für Arbeit durchschnittlich anerkannten Kosten für Unterkunft und Heizung bei einer 38,7 Stundenwoche, wie sie der in Schleswig-Holstein gültige Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vorsieht, ein Bruttostundenlohn von 8,52 Euro notwendig ist, um als Alleinstehender keinen Anspruch mehr auf aufstockenden Leistungen zu haben.

<b>Mindestlohn zur Sicherung des Existenzminimums</b>	
<b>Was muss ein/e Alleinstehende/r verdienen, um nicht mehr auf Leistungen nach Hartz IV angewiesen zu sein?</b>	<b>Kiel</b>
<b>Alg II-Anspruch (Regelsatz plus Kosten der Unterkunft und Heizkosten)</b>	<b>744,19</b>
- davon: Regelsatz (seit dem 1. Januar 2013)	382,00
- davon: Kosten der Unterkunft (Richtwert)	316,00
- davon: Betriebskosten (durchschnittlich anerkannte Betriebskosten für Single-BG im September 2012)	Ist im Richtwert enthalten
- davon: Heizkosten (durchschnittlich anerkannte Heizkosten für Single-BG im September 2012)	46,19
<b>Erwerbstätiger ALG II Empfänger</b>	
Alg II-Anspruch (Regelsatz plus Kosten der Unterkunft und Heizkosten)	<b>744,19</b>
Pauschaler Grundfreibetrag 100 (SGB II; §11b)	100,00
Freibetrag von 20 % auf das Einkommen zwischen 100 und 1000 € (SGB II; §11b)	180,00
Freibetrag von 10 % auf das Einkommen zwischen 1000 und 1200 € (SGB II; §11b)	20,00
<b>Nettolohn pro Monat</b>	<b>1044,19</b>
Alleinstehend, geb. 1960, keine Kinder, gesetzliche Krankenkasse mit 15,5%, Kirchensteuer, Bundesland S-H, Steuerklasse I (2012)*	

<b>Bruttolohn pro Monat</b>	1427,27
Bruttolohn je Stunde bei einer 38-Stunden-Woche (165 Stunden pro Monat)	8,65
Bruttolohn je Stunde bei einer 38,5-Stunden-Woche (167 Stunden pro Monat)	8,55
Bruttolohn je Stunde bei einer 38,7-Stunden-Woche (167,3775 Stunden pro Monat)	8,52
Bruttolohn je Stunde bei einer 39-Stunden-Woche (169 Stunden pro Monat)	8,45
Bruttolohn je Stunde bei einer 40-Stunden-Woche (173 Stunden pro Monat)	8,25
*Brutto/Netto-Rechner Lohnspiegel: <a href="http://www.lohnspiegel.de/main/bruttonettorechner">http://www.lohnspiegel.de/main/bruttonettorechner</a>	

Eine vergabespezifische Mindestlohnregelung in Höhe von 8,88 Euro ist daher nur knapp oberhalb dessen angesiedelt, was ein Bezieher von aufstockenden Leistungen nach SGB II in einem Monat erhält.

Eine vielfach angenommene negative Beschäftigungswirkung eines Mindestlohns ist auch in dieser Höhe nicht anzunehmen. So hat das Bundesministerium für Arbeit bereits im November 2011 mehrere Studien vorgelegt<sup>3</sup>, die nachweisen, dass es keinen negativen Beschäftigungseffekt bei den bisherigen Mindestlohnregelungen gibt. Auch in Bezug auf vergabespezifische Mindestlöhne gibt es bislang keine wissenschaftlichen Erkenntnisse, die eine negative Beschäftigungswirkung nachweisen.

### Gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Positiv hervorzuheben ist der im Entwurf (§ 4, Abs. 5) geforderte Grundsatz, wonach Bieter bei öffentlichen Aufträgen zu erklären haben, „dass *Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter [...] bei der Ausführung der Leistung für die gleiche Tätigkeit ebenso entlohnt werden wie ihre regulär Beschäftigten.*“ Die nachdrückliche Aufforderung an die Auftragnehmer in §

<sup>3</sup> Vgl.: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Meldungen/evaluation-mindestloehne.html>

9 Abs. 2, bei Verleihern von Arbeitskräften im Besonderen Maße auf die Einhaltung der Regelungen in § 4 zu achten, zeigt, dass hier eine besondere Sensibilität gegenüber des Lohndrucks durch Leiharbeit existiert. Dies verstärkt die positive Wirkung des Gesetzes.

### **ILO Kernarbeitsnormen**

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass bei öffentlichen Aufträgen keine Waren verwendet werden, deren Herstellung unter Missachtung der ILO Kernarbeitsnormen erfolgte. Damit folgt Schleswig-Holstein den Regelungen in vielen allen Bundesländern, wie beispielsweise auch den Nachbarländern, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern. Um eine möglichst bürokratiearme Umsetzung dieser Regelung zu gewährleisten, empfiehlt es sich an der Bremischen Kernarbeitsnormenverordnung (BremKernV) sowie der derzeitigen Umsetzung in Nordrhein-Westfalen zu orientieren. Diese sieht nur bei bestimmten Warengruppen und Herkunftsländern überhaupt eine gewisse Bedenklichkeit, die mit bestimmten Siegeln und Zertifikaten ausgeräumt werden können. Gibt es bei Bestimmten Produktgruppen solche Siegel und Zertifikate nicht, kann von den Auftragnehmern nicht verlangt werden entsprechende Nachweise vorzulegen.

### **Sonstige soziale Kriterien**

Der Gesetzentwurf enthält als „Kann-Regelung“ die Möglichkeit weitere soziale Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvorgabe vorzugeben und übernehmen damit die entsprechende Regelung im GWB (§97, Abs. 4). Hinzu kommen auch „innovative Aspekte“, die aber nicht weiter erläutert werden.

Die Förderung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen wird als verbindliches Vergabekriterium mit einem zusätzlichen Schwellenwert, der die Unternehmensgröße berücksichtigt, aufgenommen. Eine entsprechende Regelung findet sich in den Vergabegesetzen von Berlin und NRW.

## Umsetzung und Kontrolle

Die bisherige Praxis von Tariftreueregelungen 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.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Einrichtung eines Vergabe- und Korruptionsregister, welches im Verbund mit dem Nachbarbundesland Hamburg aufgebaut werden soll, ist hierbei ein Schritt in die richtige Richtung, um die Umsetzung des Gesetzes zu gewährleisten.

Allerdings ersetzt eine solche Stelle nicht die Notwendigkeit eine Servicestelle einzurichten, die insbesondere die Kommunen dabei unterstützt, das Gesetz vor Ort umzusetzen. Diese könnte auch den bürokratischen Aufwand in den lokalen Vergabestellen durch eine zentrale Koordinierung minimieren und somit auch zu einer kostengünstigen Umsetzung des Gesetzes beitragen.

Anders als in anderen Bundesländern, wo entweder eine stichprobenartige Kontrolle (Berlin) oder gar eine regelmäßige verpflichtende Kontrolle (Brandenburg) durch den Auftraggeber vorgesehen ist, wird diesem in Schleswig-Holstein lediglich das grundsätzliche Recht, Kontrollen durchzuführen, zugewilligt. Es gibt also Möglichkeiten, das Kontrollsystem noch effizienter zu gestalten.

Bei Verdachtsmomenten durch die Abgabe eines „unangemessen niedrigen Angebots“ (§ 10) ist eine Überprüfung durch den Auftraggeber verpflichtend. Allerdings wird anders als in anderen Bundesländern nicht definiert, wie ein „unangemessen niedriges Angebot“ aussieht. So ist in den Nachbarländern von Schleswig-Holstein eine Prüfung bei einem Angebot, das um 10 Prozent unter der Kostenschätzung (Mecklenburg-Vorpommern) oder unter dem nächsthöherem Angebot (Hamburg, Niedersachsen) vor-

gegeben. Eine solche Regelung könnte Rechtssicherheit für die Kontrollstellen schaffen.

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 (§6) zu unterstützen.

## **Zusammenfassende Bewertung**

Die Einführung eines landespezifischen Vergabegesetzes für Schleswig-Holstein ist uneingeschränkt zu begrüßen. Mit einem solchen Gesetz würde Schleswig-Holstein einem bundesweiten Trend folgen, 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 mittelständischen Unternehmen entgegen zu treten, insgesamt Rechnung. Er weist aber an einer Stelle noch einen erheblichen Mangel auf. So sollte der Geltungsbereich auf die Kommunen ausgeweitet werden, da anderenfalls ein erheblicher Bereich der öffentlichen Vergabe in Schleswig-Holstein nicht von dem Gesetz erfasst wäre und somit der Gesetzentwurf weit hinter seinen Möglichkeiten zurückbliebe, die vorgegebenen Ziele tatsächlich zu erreichen. Darüber hinaus sollte näher definiert werden, in welchem Fall es sich um ein unangemessen niedriges Angebot handelt, das verpflichtend überprüft werden muss. Zudem sollten die Kommunen durch eine zentrale Servicestelle unterstützt werden. Insgesamt könnte durch die Übernahme der vorgeschlagenen Änderungen ein Vergabegesetz entstehen, das zu den am weitesten reichenden und effektivsten Gesetzen in Deutschland gehört.