

An den
Hessischen Landtag
Schlossplatz 1 - 3
65783 Wiesbaden



9. September 2014

Stellungnahme

zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über die Vergabe öffentlicher Aufträge vom 04.03.2014, Drucksache 19/134

sowie

zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Gesetz zur Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairem Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Hessisches Tariftreue- und Vergabegesetz) vom 02.05.2014, Drucksache 19/349

sowie

zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/ Die Grünen für ein Hessisches Vergabe- und Tariftreuegesetz vom 13.05.2014, Drucksache 19/401

Ausgangslage

Mit den vorliegenden Gesetzentwürfen für eine Neuregelung der Vergabe öffentlicher Aufträge ist das Bundesland Hessen ein Nachzügler in einem seit einigen Jahren anhaltenden 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

Hans Böckler
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Mitbestimmungs-,
Forschungs- und
Studienförderungswerk
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 0211-77 78-0
Telefax 0211-77 78-12 0
www.boeckler.de

Geschäftsführung
Michael Guggemos (Sprecher)
Dr. Wolfgang Jäger

SEB AG
IBAN: DE29 30010111 1000291500
BIC: ESSEDE5F300

Konto für Spenden
und Förderbeiträge
IBAN: DE81 30010111 1021125000

Steuer- Nr. 5105 / 5895 / 0807

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

des Niedriglohnssektors erfordert eine ordnungspolitische Reaktion der Gesetzgeber.

In allen Gesetzentwürfen geht es darum, dass beim Wettbewerb um öffentliche Aufträge die Konkurrenz nicht durch Absenkung der Sozialstandards vom Markt gedrängt werden soll. Wie in der Begründung des Gesetzentwurfes der Fraktionen der CDU und Bündnis 90 / Die Grünen aufgeführt, ist es

„vor dem Hintergrund erheblicher Marktmacht der öffentlichen Auftraggeber infolge des Volumens öffentlicher Aufträge [...] nicht nur wünschenswert, sondern auch notwendig, die beauftragten Unternehmen zu verpflichten, während der Ausführung des Auftrags die gesetzlich oder tarifvertraglichen Regelungen über die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten einzuhalten. Dazu gehört insbesondere die Einhaltung von Standards zur Entlohnung. Dies ist ein entscheidendes Kriterium für die Zuverlässigkeit eines Unternehmens.“

Dem Grundsatz nach folgen alle drei Gesetzentwürfe dieser Maßgabe, dass die Zuverlässigkeit des beauftragten Unternehmens nur bei Einhaltung der Standards zur Entlohnung gegeben ist. Anderenfalls entsteht, so die Begründung des Gesetzentwurfes der Fraktion der SPD zutreffend, „ein ruinöser Preiswettbewerb“, bei dem die „Unternehmen, die ihrer Verpflichtung zur tariflichen Entlohnung ihrer Beschäftigten nachkommen, [...] oftmals bei der Zuschlagserteilung nicht zum Zuge [kommen].“

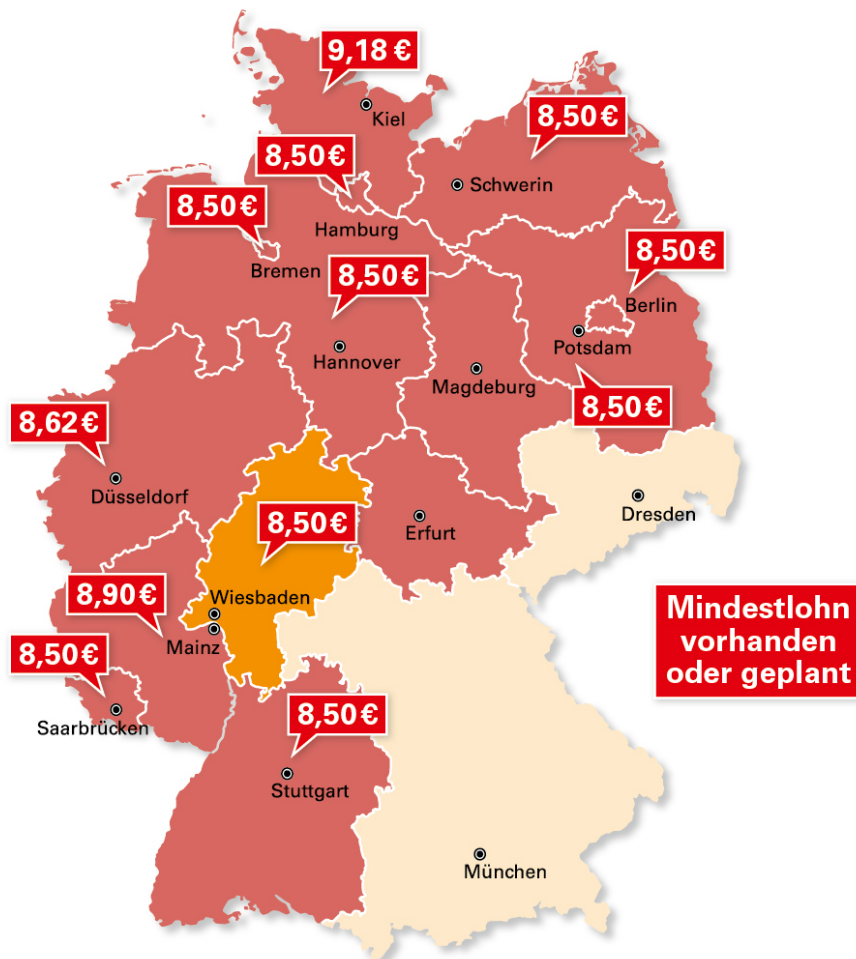
Mit den vorliegenden Gesetzentwürfen soll diese Regelungslücke geschlossen werden.

Landesspezifische Vergabegesetze in Deutschland

Seit den 1990er Jahren haben immer mehr Bundesländer eigene landesspezifische Vergabegesetze verabschiedet. Mittlerweile existieren in dreizehn Bundesländern (Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen) landesspezifische Vergabegesetze mit sozialen und ökologischen Vorgaben bei der öffentlichen Auftragsvergabe.

Tariftreue-Regelungen in Deutschland

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



Stand: Juli 2014; Quelle: WSI Tarifarchiv 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Nachdem die klassische Tariftreue-Regelung unter Bezugnahme auch nicht-allgemeinverbindlicher Tarifverträge aufgrund der Rechtsprechung des

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 Mindestarbeitsbedingungengesetz.

2. Umfassende Tariftreue für den Verkehrssektor

Aufgrund der europarechtlichen Sonderstellung für den Verkehrssektor wird in den meisten Vergabegesetzen davon ausgegangen, dass hier das Ruffert-Urteil keine Gültigkeit hat, und deshalb nach wie vor eine umfassende Tariftreuregelung auch im Hinblick auf nicht-allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge verlangt werden kann.

3. Vergabespezifische Mindestlöhne

Elf Bundesländer (Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, das Saarland und Schleswig-Holstein) 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 zwischen 8,50 € bzw. 9,18 € pro Stunde. In Schleswig-Holstein beträgt der Mindestlohn 9,18 € pro Stunde, was der untersten

Lohngruppe im Tarifvertrag der Länder (TV-L) entspricht. Eine solche Regelung ist insofern naheliegend, weil viele Leistungen, die nun ausgeschrieben werden, ehemals von der öffentlichen Hand übernommen worden sind. Damit diese Form der Ausgliederung nicht zu einem Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten, sondern zugunsten der Qualität der Dienstleistungen ausgetragen wird, sollen weiterhin die unterste Tarifgruppe des Tarifvertrages der Länder gelten. Eine solche Regelung wäre grundsätzlich auch in Hessen naheliegend, da hier besonders viele Leistungen aus dem öffentlichen Dienst ausgegliedert worden sind. Vor diesem Hintergrund ist es auch sinnvoll, trotz der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, eine eigenständige Regelung zu Vergabemindestlöhnen auf Landesebene weiterzuführen.

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 der Gesetzentwürfe für ein Hessisches Tariftreue- und Vergabegesetz

Vor dem Hintergrund der Diskussionen und Erfahrungen anderer Bundesländer sollen nun ausgewählte Regelungen der drei Entwürfe für ein Tariftreue- und Vergabegesetz in Hessen diskutiert werden:

Geltungsbereich des Gesetzes

Im Hinblick auf den Anwendungsbereich wird in den beiden Gesetzentwürfen der Fraktionen der SPD und der LINKEN eine weite Definition öffentlicher Auftragsgeber zugrunde gelegt, die neben den staatlichen und kommunalen Auftraggebern und den verschiedenen Körperschaften öffentlichen Rechts auch privatrechtliche Personen und Unternehmen nach § 98, Nr. 2 GWB umfasst. Eine solche weite Definition, die dem § 98 GWB entspricht, findet sich dagegen nicht in dem Gesetzentwurf der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen. Dies ist angesichts in diesem Gesetzentwurf angeführten Begründung für die Tariftreuepflicht nicht nachvollziehbar. Wenn es das erklärte Ziel des Gesetzes ist, in Bezug auf Lohnstandards „zuverlässige Unternehmen“ zu bevorzugen, wäre es sinnvoll diese auch für die Partner der privatrechtlichen Organisationen im Zuständigkeitsbereich des Landes zu beauftragen.

Darüber hinaus wird in allen Gesetzentwürfen ein vergabespezifischer Schwellenwert in Höhe von 10.000 Euro angesetzt. Die Erfahrungen aus anderen Bundesländern zeigen, dass ein solcher Schwellenwert zu einem unnötigen Mehraufwand in den Vergabestellen führt. Eine Unterteilung von Ausschreibungsunterlagen nach Vergaben ober- und unterhalb dieses Schwellenwertes entspricht nicht der Praxis in den Vergabestellen. Stattdessen gehen zahlreiche Vergabestellen in anderen Bundesländern

dazu über, grundsätzlich Erklärungen zur Einhaltung der vorgegebenen Standards von den Unternehmen zu verlangen, die sich um öffentliche Aufträge bemühen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche der Tariftreue- und Vergabegesetze, in denen Lohnleistungen vorgegeben werden. Daher bietet sich an, lediglich einen deutlich geringeren Schwellenwert als Bagatellgrenze einzuführen.

Tariftreue für Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Alle drei Gesetzentwürfe verlangen von Unternehmen, die in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages auf Basis des AEntG fallen, eine Tariftreuerklärung. Die praktische Relevanz dieser Regelung beschränkt sich auf aktuell vierzehn Branchen, in denen nach dem AEntG allgemeinverbindlich erklärte Mindestlöhne existieren. Hierzu gehören das Bauhauptgewerbe, baunahe Handwerksbereiche wie das Dachdeckerhandwerk, das Gerüstbauerhandwerk, das Elektrohandwerk oder das Maler- und Lackiererhandwerk, das Gebäudereinigerhandwerk, die Fleischindustrie, die Abfallwirtschaft, die industrielle Großwäschereien, Bergbauspezialarbeiten, die berufliche Aus- und Weiterbildung, die Pflege und das Wach- und Sicherheitsgewerbe. Die in diesen Branchen vereinbarten Mindestlöhne bewegen sich derzeit in Hessen zwischen 7,75 Euro und 13,95 Euro pro Stunde (*vgl. Übersicht*). Auch wenn es sich bei dieser Regelung nur um eine Übernahme der ohnehin geltenden bundesrechtlichen Regelungen handelt, wird durch die Aufnahme der Mindestlöhne auf Basis des AEntG in das Hessische Tariftreue- und Vergabegesetz die Möglichkeit der Kontrolle derselben auf Landesebene geschaffen und somit deren Einhaltung in Hessen weiter gesichert.

Übersicht: In Hessen gültige tarifliche Mindestlöhne auf der Basis des AEntG

Branche	Mindestlohn pro Stunde
Abfallwirtschaft	8,86 Euro
Bauhauptgewerbe	11,10 Euro/13,95 Euro*
Bergbauspezialarbeiten	11,92 Euro/13,24 Euro*
Berufliche Aus- und Weiterbildung	13,00 Euro
Dachdeckerhandwerk	11,55 Euro
Elektrohandwerk	10,00 Euro
Fleischindustrie	7,75 Euro
Gerüstbauerhandwerk	10,25 Euro
Maler- und Lackiererhandwerk <ul style="list-style-type: none"> • Ungelernter AN • Geselle 	9,90 Euro 12,50 Euro
Pflegebranche	9,00 Euro
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	11,25 Euro
Gebäudereinigerhandwerk <ul style="list-style-type: none"> • Innen- und Unterhaltsreinigung • Glas- und Fassadenreinigung 	9,31 Euro 12,33 Euro
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	6,75 Euro
Wach- und Sicherheitsgewerbe	7,76 Euro

* für Facharbeiter
Quelle: WSI Tarifarchiv (Stand: 30. Juli 2014)

Tariftreue für den Verkehrssektor

Alle drei Gesetzentwürfe folgen der in Deutschland vorherrschenden Rechtsauffassung, dass der Verkehrssektor einer europarechtlichen Sonderstellung unterliegt und deshalb das Ruffert-Urteil des EuGH nicht anwendbar ist. Dementsprechend fordern die Gesetzentwürfe für

Ausschreibungen im öffentlichen Personennahverkehr eine umfassende Tariftreueerklärung, die sich auch auf nicht-allgemeinverbindliche Tarifverträge bezieht. Sowohl der Entwurf der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen als auch der Entwurf der LINKEN sehen dabei vor, dass der einschlägige und repräsentative mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarte Tarifvertrag für die auftragnehmenden Unternehmen bindend ist. Dies entspricht der Praxis in den meisten Bundesländern. Um Auslegungskonflikte zu vermeiden sollte – wie im Entwurf der LINKEN vorgeschlagen – 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.“*

Wie in den Gesetzentwürfen der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen sowie der LINKEN vorgeschlagen, empfiehlt sich zur Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrages die Einrichtung eines beratenden Beirates. Dieser sollte – wie z.B. in Rheinland-Pfalz – paritätisch aus Arbeitgebern und Gewerkschaften besetzt werden.

Positiv hervorzuheben ist die die Tatsache, dass der Entwurf von CDU und Bündnis 90/die Grünen ebenso wie der Entwurf der LINKEN eine Regelung zum Betreiberwechsel bei Personalverkehrsdiensten vorsieht.

Vergabespezifischer Mindestlohn

Im Unterschied zu dem Entwurf von CDU und Bündnis 90/Die Grünen in dem lediglich die Einhaltung des bundesrechtlichen Mindestlohns vorgegeben wird, sehen die Entwürfe der Fraktion SPD und der Fraktion DIE LINKE die Einführung eines allgemeinen vergabespezifischen Mindestlohns von 8,50 Euro bzw. 10 Euro pro Stunde vor. Mit einer solchen Mindestlohnregelung wird die Wirksamkeit des Vergabegesetzes zur Vermeidung eines bloßen Lohnkostenwettbewerbs deutlich erhöht.

Um die allgemeine Zielsetzung des Vergabegesetzes zu unterstreichen und seine Wirksamkeit und Reichweite deutlich zu erhöhen, sollte unbedingt auch in Hessen wie in zahlreichen anderen Bundesländern ein eigener vergabespezifischer Mindestlohn eingeführt werden.

Wichtig ist das ein solcher vergabespezifischer Mindestlohn auch regelmäßig mindestens in Höhe der Preissteigerung angepasst wird. Dies ist im Gesetzesvorschlag der Fraktion DIE LINKE vorgesehen und ermöglicht einen Anpassungsrythmus, der einer schleichenden Entwertung des Mindestlohns entgegenwirkt. Wenn die Entwicklung der Verbraucherpreise die unterste Orientierungslinie für die Entwicklung der Mindestlöhne bilden soll, sollte die Anpassung auch jährlich zu einem jeweils bestimmten Stichtag vollzogen werden. Die von SPD und LINKEN vorgeschlagene Einrichtung einer beratenden Kommission ist sinnvoll und findet sich auch in den Vergabegesetzen mehrere anderer Bundesländern.

Regelungen für Nach- und Verleihunternehmen

Positiv hervorzuheben ist der im Entwurf der LINKEN geforderte Grundsatz, wonach bei öffentlichen Aufträgen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter *„bei der Ausführung der Leistung für die gleiche Tätigkeit*

ebenso entlohnt werden wie die regulären Beschäftigten des Auftragnehmers.“ Ebenso ist es sinnvoll im Sinne der Wirksamkeit des Gesetzes, dass Nachunternehmer grundsätzlich verpflichtet werden sollen, die Regelungen des Gesetzes vollumfänglich einzuhalten. Eine entsprechende Regelung findet sich z.B. auch im Vergabegesetz von Nordrhein-Westfalen. Ein massives Hindernis für die Wirksamkeit des Gesetzes ist es hingegen, dass in dem Entwurf der Fraktionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen diese Verpflichtung für Nachunternehmer deren Auftragsvolumen unterhalb des Schwellenwertes von 10.000 Euro nicht gelten soll. Gerade in für Lohndumping sensiblen Bereichen, wie beispielsweise den Brief- und Paketzustelldiensten ist es mittlerweile üblich, dass mit tiefreichenden Subunternehmerketten gearbeitet wird. Wenn für diese aufgrund niedrig dotierter Einzelaufträge das Gesetz in weiten Teilen nicht gelten soll, wird der intendierte Effekt des Gesetzes nicht erreicht werden.

ILO-Kernarbeitsnormen

Alle Gesetzentwürfe enthalten Regelungen betreffend der Vorgabe, dass bei öffentlichen Aufträgen keine Waren verwendet werden, deren Herstellung unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen erfolgte. Damit wird den Regelungen zahlreicher anderer Bundesländer gefolgt. Allerdings droht durch die in dem Entwurf der Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen enthaltenen Möglichkeit für die öffentlichen Auftraggeber sich den Regelungen zu entziehen, diese Regelung zu einer Vorgabe zu werden, deren Umsetzung lediglich von dem persönlichen Engagement einzelner Vergabestellen abhängt. Beispiele aus anderen Bundesländern zeigen, dass auf diesem Wege immer wieder positive Umsetzungserfahrungen durch Personalfluktuations in den Vergabestellen verloren gehen. Insbesondere die Unfälle in Textilfabriken Südostasiens

zeigen, dass hier eine Vorbildfunktion der öffentlichen Hand unabdingbar ist und nicht nur vom dem Engagement einzelner abhängen darf. Es ist insbesondere auch angesichts der Programmatik des Koalitionspartners Bündnis 90/Die Grünen überraschend, dass an dieser Stelle weit hinter den Regelungen zahlreicher anderer Bundesländer zurückgefallen wird und auch von den umfangreichen Erfahrungen beispielsweise aus dem von einer Koalition aus SPD und CDU regierten Berlin oder dem von SPD und Grünen regierten Ländern Bremen und NRW nicht profitiert wird. Dort sind weitreichende Erfahrungen mit einer praktikablen Umsetzung der Vorgabe von ILO-Kernarbeitsnormen gemacht worden.

Ökologische Kriterien

Die Berücksichtigung von ökologischen Kriterien ist in allen Gesetzentwürfen geregelt. Während sich die Entwürfe der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen sowie der SPD darauf beschränken, ökologische Kriterien als reine „Kann-Regelung“ aufzunehmen, ist im Entwurf DER LINKEN die Berücksichtigung ökologischer Kriterien verbindlich vorgegeben.

Umsetzung und Kontrolle

Die bisherige Praxis von Tariftreuerregelungen 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. Aber auch diese sind alleine nicht in der Lage die effiziente

Kontrolle der vielen kommunalen öffentlichen Ausschreibungen zu gewährleisten. Deshalb ist ein effizientes „Mischsystem“, wie es beispielsweise in Bremen angewendet wird, die sinnvollste Methode, um ein Kontrollsystem zu entwickeln, das möglichst geringe Kosten mit gleichzeitig höchstmöglicher Kontrolleffizienz kombiniert. Ein solches Modell ist in dem Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE auch für Hessen vorgesehen.

Im Gesetzentwurf von CDU und Bündnis 90/Die Grünen wird die Kontrolle selber ebenso lediglich als unverbindliche „Kann-Reglung“ festgeschrieben, wie die Einrichtung einer Nachprüfungsstelle. Lediglich bei unangemessen niedrigen Angeboten ist eine Kontrollpflicht vorgesehen. Zu unterstützen ist demgegenüber die in den Gesetzentwürfen der Fraktionen der SPD und der LINKEN vorgesehene Einrichtung einer zentralen „Prüfbehörde“.

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 in den Entwürfen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen sowie der LINKEN vorgesehene Ausbau von Präqualifizierungsverfahren zu unterstützen.

Zusammenfassende Bewertung

Die Einführung eines landespezifischen Tariftreue- und Vergabegesetzes für Hessen ist uneingeschränkt zu begrüßen. Mit einem solchen Gesetz würde Hessen einem bundesweiten Trend folgen, der darauf ausgerichtet ist, einen sozialen und ökologischen Ordnungsrahmen für den Wettbewerb um öffentliche Aufträge zu schaffen. Die Gesetzentwürfe der Fraktion DIE LINKE tragen dieser Zielsetzung weitestgehend Rechnung. Auch der Entwurf der Fraktion der SPD unterstützt die Intention, weist aber an

bestimmten Stellen noch erhebliche Mängel auf. In dem Entwurf von CDU und Bündnis 90/Die Grünen wird insbesondere dadurch, dass eine zentrale Kontrollstelle nicht zwingend vorgeschrieben wird und für Nachunternehmer ein eigener Schwellenwert eingerichtet worden ist, der in der Begründung formulierten Zielsetzung nicht gefolgt. Auch dadurch, dass ein eigener landesrechtlicher vergabespezifischer Mindestlohn in diesem Entwurf nicht vorgesehen ist, ist nicht zu erkennen, welche eigenständige Wirkung dieser Gesetzentwurf in den wesentlichen Niedriglohnbranchen auch bei öffentlichen Ausschreibungen zu erwarten ist, entfalten könnte.

Positiv in den Entwürfen der Fraktionen der Regierungskoalition sowie der Oppositionsfraktionen bleibt die klare Vorgabe der Tariftreueregelung im Verkehrssektor. Allerdings sollte in dem Entwurf von CDU und Bündnis 90/Die Grünen die Bezugnahme auf den jeweils repräsentativen Tarifvertrag präzisiert werden.