

Was Praktiker jetzt trotz MiLoG wissen sollten

# Update Tariftreue



**Matthias Rohrmann**

Rechtsanwalt, Geschäftsführer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband MoVe (Agv MoVe), Frankfurt a. M., Vize-Präsident europ. soz. Dialog Eisenbahn



**Hans-Werner Eiserloh**

Dipl.-Verw.-Betriebswirt, Fachreferent Tarifpolitik, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband MoVe (Agv MoVe), Frankfurt a. M.

**Während sich die Diskussion im Moment auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ab 2015 konzentriert, sind im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe weiterhin die Tariftreuregelungen der Bundesländer relevant. Neue Tariftreuregesetze sind beschlossen oder in Planung. Mehrere Bundesländer führen gerade Evaluierungen der Tariftreuregelungen durch und es gibt aktuelle Verfahren sowie neue EuGH-Rechtsprechung.**

## 1 Grundlagen der Tariftreue

Tariftreuregelungen gibt es zurzeit nur auf Ebene der Bundesländer. Diese haben in Tariftreue- oder den Landesvergabegesetzen entsprechende Vorgaben festgelegt. Die Idee ist es, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge die Auftragnehmer zu verpflichten, im Bereich der Arbeitsbedingungen für die im Rahmen der Auftrags Erfüllung eingesetzten Arbeitnehmer bestimmte soziale Mindeststandards einzuhalten. Unbestritten stützt die Bindung der verlangten Erklärung an einen oder mehrere Tarifverträge die in Bezug genommenen kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Das ist auch ein wesentliches Ziel der Tariftreuegesetzgebung: Die Förderung und Stabilisierung des Tarifvertragssystems. Weiterhin würde der öffentliche Auftraggeber bei einer ausschließlich am Preis orientierten Vergabe einen einseitigen Wettbewerb über Lohnkosten fördern. Das ist selbst in Arbeitgeberkreisen inzwischen anerkannt (s. hierzu den Beschluss des Präsidiums des Verbands Deutscher Verkehrsunternehmen vom April 2013).

Zu Beginn des Jahres 2015 wird es in 14 von 16 Bundesländern Tariftreuregelungen (vgl. die aktuelle Übersicht unter [www.agv-move.de](http://www.agv-move.de)) mit Geltung für mehrere Millionen im öffentlichen und privaten Wirtschaftssektor Beschäftigte geben. Und für die gelten – neben dem neuen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro ab 1.1.2015 – im Be-

reich der öffentlichen Auftragsvergabe entweder ein branchenspezifischer Mindestlohn oder ein durch Tarifvertrag definiertes Entgeltniveau sowie in einigen Bundesländern weitere einzuhaltende Bedingungen (ausführlich zu den Grundlagen: Rohrmann, AuA-Sonderheft 2013, S. 48).

Für Deutschland hat das BVerfG 2006 grundsätzlich entschieden, dass Tariftreue zulässig ist (Beschl. v. 11.7.2006 – 1 BvL 4/00, AuA 1/07, S. 55). Die heutigen, modernen Tariftreuegesetze berücksichtigen zudem die früheren Entscheidungen des EuGH. In der Ruffert-Entscheidung (Urt. v. 3.4.2008 – C-346/06) befanden die Europarichter das Niedersächsische Tariftreue- und Vergabegesetz im Bereich des Bausektors für europarechtswidrig. Das Urteil führte – auch in den nicht betroffenen Branchen, wie dem Verkehrssektor – zu einer faktischen Aussetzung der Anwendung von Tariftreue. Seit 2011 ist jedoch eine „Renaissance“ der Tariftreuregelungen im Gang. Die neuen oder novellierten Tariftreue- und Landesvergabegesetze berücksichtigen die Erkenntnisse aus der Ruffert-Entscheidung. Sie sind und bleiben europarechts- und verfassungskonform (vgl. Bayreuther, NZA 2014, S. 1171; Däubler, NZA 2014, S. 694; Rödl, EuZW 2011, S. 292). Der Hauptgrund für die Wiederbelebung dürfte darin liegen, dass es einen breiten politischen Willen gibt, an den mit der Tariftreue verfolgten Prinzipien und Zielen festzuhalten. Auf europäischer Ebene erhalten die deutschen Tariftreuregelungen eine Legitimation durch die Vergaberichtlinien der EU, für die gerade eine Novellierung erfolgt ist. In Art. 26 der bisherigen RL 2004/18/EG ist festgelegt, dass ein öffentlicher Auftraggeber zusätzliche Bedingungen für die Ausführung eines Auftrags vorschreiben kann. Dies umfasst auch soziale Kriterien.

### Wichtig

Auf nationaler Ebene erfolgte 2009 eine Novellierung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB). Darin nahm man explizit „soziale Aspekte“ – und damit Tariftreue – als zulässiges, optionales Kriterium für öffentliche Vergaben auf (§ 97 Abs. 4 GWB). Das novellierte GWB bildet damit die nationale rechtliche Basis für Tariftreue.

Daneben greifen die Tariftreuegesetze mit speziellen Regelungen die Besonderheiten des öffentlichen Personennahverkehrssektors auf, auf den die EuGH-Rechtsprechung nicht direkt übertragen werden kann (vgl. hierzu auch Bayreuther, EuZW 2009, S. 106) Im Bereich des ÖPNV gibt es eigene europäische Rechtsgrundlagen für Tariftreue (VO [EG] 1370/2007). Die Regierungskoalition plant laut Koalitionsvertrag ein Bundestariftreuegesetz, welches allerdings ausschließlich für Aufträge des Bundes gelten soll. Das Gesetz wird nicht in die Tariftreuregelungen der Bundesländer eingreifen und auf diese somit keine rechtlichen Auswirkungen haben.

## 2 Betroffene Branchen

Der Geltungsbereich der Tariftreuegesetze ist unterschiedlich gefasst und sie haben, je nach Branche, getrennte Regelungsbereiche. Auf der Seite der einen öffentlichen Auftrag Vergabenden gelten sie zumeist für die Landes- und auch kommunalen Behörden oder Zweckverbände. Hinsichtlich der Auftragnehmer sind regelmäßig zwei Bereiche der öffentlichen Auftragsvergabe zu unterscheiden: Einerseits die ÖPNV-Branche und andererseits Branchen, die unter das AEntG fallen. Hier sind der vergabe-

spezifische Mindestlohn und die nach dem AEntG in Bezug genommenen Tarifverträge relevant, die oft um weitere Vorgaben ergänzt werden. Tariftreue im Bereich des ÖPNV ist ein eigener Regelungsbereich: Hier werden ein Entgeltniveau sowie teilweise weitere Bestimmungen auf Basis von einem oder mehreren repräsentativen Tarifverträgen vorgegeben (getrennt nach Schiene und Straße). Insgesamt gilt zumeist für alle öffentlichen Auftragsvergaben der vergabespezifische Mindestlohn, wenn das jeweilige Landestariftreue- oder Vergabegesetz einen solchen vorsieht. Fallen die Branchen nicht unter das AEntG, gibt es regelmäßig allerdings keine besonderen, weiteren Tariftreuevorgaben.

#### Übersicht

##### Für wen und welche Branche gilt Tariftreue?

#### 1) Tariftreue für Branchen nach AEntG

Die vom AEntG mit Stand November 2014 umfassten Branchen sind: Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen (berufliche), Abfallwirtschaft (einschließlich Straßenreinigung), Baugewerbe, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Fleischwirtschaft, Gebäudereinigung, Gerüstbauerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau Pflegebranche (Altenpflege und häusliche Krankenpflege), Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk und Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Nicht mehr enthalten ist derzeit das Wach- und Sicherheitsgewerbe.

#### 2) Tariftreue und Beschäftigtenübergang in ÖPNV-Branche

Im ÖPNV, dem öffentlichen Personennahverkehr, gelten eigene, gesonderte Tariftreue-Regelungen auf Basis eines oder mehrerer – i. d. R. repräsentativer – Tarifverträge für Schienenpersonennahverkehr (SPNV: Regional-express, S-Bahnen) und Straßenpersonennahverkehr (ÖSPV: Bus, TRAM, U-Bahn).

Hinzu kommt die auf europäischen Regelungen basierende Option (s. auch Art. 4 Abs. 5 und 6 der VO [EG] 1370/2007), beim Wechsel des Betreibers einen Übergang der Beschäftigten vom alten Betreiber anzuordnen. Umfasst sind i. d. R. die im Rahmen der Auftragsvergabe zu erbringenden Hauptleistungen und die dazu Beschäftigten.

#### 3) Alle Branchen bei öffentlicher Auftragsvergabe, wenn nur vergabespezifischer Mindestlohn gilt (in einzelnen Ländern)

Für Branchen außerhalb des AEntG gilt der vergabespezifische Mindestlohn ohne weitere Ergänzungen, für alle öffentlichen Auftragsvergaben, sofern die Tariftreueverordnung des Bundeslandes das vorsieht. Mit der Einführung des MiLoG dürfte es in diesem Bereich jedoch zu einer Angleichung kommen, so dass diese Vorgabe nur noch rein deklaratorischen Charakter hätte.

#### 4) Subunternehmer

Tariftreue gilt auch für Sub-/Nachunternehmer! In vielen Bereichen gibt es einen direkten Auftragnehmer für den öffentlichen Auftrag, an den die Vergabe erfolgt, der dann aber einen oder mehrere Nachunternehmer mit Teilen der Auftragsbefreiung betraut. Auch für diese gelten dann die Tariftreuevorgaben unmittelbar.

Für die Praxis besonders relevant ist die Tatsache, dass die Tariftreuegesetze regelmäßig die Einhaltung der Tariftreuevorgaben auch von Subunternehmern verlangen. Die Vergabe an Nachunternehmer ist wirtschaftlich sinnvoll und bleibt auch nach den Tariftreueverordnungen zulässig.

#### Praxistipp

Hauptauftragnehmer sollten die eingesetzten Subunternehmer auf die Tariftreuevorgaben und deren Einhaltung ausdrücklich schriftlich bei Vertragsschluss hinweisen und unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben, von den Nachunternehmern eine schriftliche Erklärung zur Einhaltung der Tariftreuevorgaben verlangen und diese sorgfältig auswählen. Der Hauptauftragnehmer haftet i. d. R. für ein nicht tariftreues Verhalten der Subunternehmer!

### 3 Aktuelle Diskussion zu Mindestlohn und Tariftreue

Aufgrund der beschlossenen Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns gibt es aktuell eine intensive Diskussion, ob man daneben den vergabespezifischen Mindestlohn beibehält. Hintergrund ist, dass das MiLoG neben dem privatwirtschaftlichen Bereich, ebenfalls für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe gilt. Somit gibt es hier eine Überschneidung, bei der aus rechtlicher Sicht der speziellere – zumeist höhere – vergabespezifische Mindestlohn vorgeht. Das MiLoG nimmt damit rechtlich keinen Einfluss auf die Landestariftreuegesetze (vgl. hier auch Bayreuther, NZA 2014, S. 865). In der politischen Diskussion zeichnet sich ab, dass die Bundesländer keine Anpassung der Tariftreuegesetze in diesem Bereich vornehmen werden. Es gibt in einigen Bundesländern jedoch Pläne, den vergabespezifischen Mindestlohn an den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn anzupassen. Das in Hessen geplante neue Tariftreuegesetz sieht von Anfang an einen Verweis auf den allgemeinen Mindestlohn vor. Aus rechtlicher Sicht gilt der vergabespezifische Mindestlohn somit uneingeschränkt und ist von den Auftragnehmern im öffentlichen Bereich weiterhin zu beachten. In einzelnen Bundesländern besteht in Zukunft bezüglich der Höhe kein Unterschied mehr zwischen vergabespezifischem und allgemeinem Mindestlohn.

#### Übersicht

##### Vergabespezifischer Mindestlohn in den Bundesländern

<b>Baden-Württemberg:</b> 8,50 Euro (jährliche Anpassung)
<b>Berlin:</b> 8,50 Euro (Anpassung nicht geregelt)
<b>Brandenburg:</b> 8,50 Euro (zweijährige Anpassung)
<b>Bremen:</b> 8,80 Euro (zweijährige Anpassung)
<b>Hamburg:</b> 8,50 Euro (zweijährige Anpassung)
<b>Hessen:</b> 8,50 Euro (ab 1.1.2015; Verweis auf MiLoG)
<b>Mecklenburg-Vorpommern:</b> 8,50 Euro (Anpassung nicht geregelt)
<b>Niedersachsen:</b> 8,50 Euro (jährliche Anpassung)
<b>Nordrhein-Westfalen:</b> 8,62 Euro (jährliche Anpassung)
<b>Rheinland-Pfalz:</b> 8,90 Euro (jährliche Anpassung)
<b>Saarland:</b> 8,50 Euro (jährliche Anpassung)
<b>Schleswig-Holstein:</b> 9,18 Euro (zweijährige Anpassung)

Das BMAS veröffentlicht auf seiner Webseite eine Übersicht mit allen aktuell geltenden Mindestlöhnen nach dem AEntG einschließlich Tabellen mit Laufzeiten und konkreten Beträgen in Euro, die Lohnuntergrenzen nach dem AÜG sowie Mindestlöhnen nach dem TVG. Im Bereich des ÖPNV sind alle Betreiber von Schienen- oder Straßenverkehren im Rahmen öffentlicher Aufträge umfasst. Für diese gilt oder gelten i. d. R. die Bedingungen nach dem repräsentativen Tarifvertrag bzw. Tarifverträgen.

### 4 „Bundesdruckerei-Entscheidung“ des EuGH

Die aktuelle rechtliche Debatte ist stark von der gerade ergangenen Entscheidung des EuGH zur Vorlage durch die Vergabekammer Arnberg geprägt – die sogenannte Entscheidung zur „Bundesdruckerei“ (EuGH, Urt. v. 18.9.2014 – C-549/13, NZA 2014, S. 1129). Worum ging es bei dem Verfahren?

Das Tariftreue- und Vergabegesetz (TVG-NRW) knüpft die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Zahlung eines Mindestentgelts. Die Stadt Dortmund verlangte im Rahmen einer Ausschreibung von allen Bietern, dass dieses Mindestentgelt auch Arbeitnehmern gezahlt wird, die bei einem vom Bieter (hier: Bundesdruckerei) vorgesehenen Nachunternehmer

mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat (hier: Polen) beschäftigt sind und den Auftrag ausschließlich dort ausführen. Die Bundesdruckerei rief hiergegen die zuständige Vergabekammer in Deutschland an, die sich an den EuGH wandte, um die Vereinbarkeit der Mindestentgelt-Regelung mit dem Unionsrecht klären zu lassen.

Die Richter verneinten die Vereinbarkeit. Eine nationale Regelung ist unzulässig, wenn sie einem Bieter, der beabsichtigt, einen öffentlichen Auftrag ausschließlich durch Inanspruchnahme von Arbeitnehmern auszuführen, die bei einem Nachunternehmer mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als dem, dem der öffentliche Auftraggeber angehört, beschäftigt sind, auferlegt, den Nachunternehmer zu verpflichten, seinen Arbeitnehmern den vergabespezifischen Mindestlohn des Mitgliedstaats zu zahlen. Es ist eine Selbstverständlichkeit, die auch dem Nichtjuristen einleuchtet: Ein deutscher Verordnungs- oder Gesetzgeber kann keinem in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ansässigen und dort die Leistung erbringenden Unternehmen vorschreiben, wie er in diesem Land seine Beschäftigten zu entlohnen hat. Diese Entscheidung bleibt damit noch hinter dem „Rüffert“-Urteil des EuGH zurück, bei dem es um eine Bauleistung in Deutschland ging. Beim näheren Hinsehen zeigt sich zudem, dass die Entscheidung keine Veränderung auf dem Gebiet der Tariftreue für in Deutschland im Rahmen eines öffentlichen Auftrags zu erbringenden Leistung bedingt. Der EuGH behandelt einen Sonderfall. Nur für diese Konstellation (Unternehmenssitz im Ausland, Leistungserbringung im Ausland mit dort Beschäftigten) hält er die Vorgabe vergaberechtliche Mindestlöhne nach einem deutschen Landesvergabegesetz für unzulässig. Über „normale“ Mindestlohnvorgaben hat der EuGH nicht entschieden. Ohnehin kann er nur für grenzüberschreitende Sachverhalte befinden, nicht aber über reine Inlands Sachverhalte. Eine weitergehende Auswirkung auf die bestehenden Tariftreugesetze im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe für im Inland zu erbringende Leistungen, was regelmäßig der Fall ist, gibt es nicht.

## 5 Tariftreue und Beschäftigtenübergang im ÖPNV

Tariftreue im Bereich des ÖPNV ist ein in allen Tariftreugesetzen eigener Regelungsbereich. Für diesen gilt nicht der vergabespezifische Mindestlohn, sondern regelmäßig – getrennt nach den Bereichen Schiene und Straße – einer oder mehrere repräsentative Tarifverträge. Die Regelungen der Bundesländer zur Repräsentativität sind unterschiedlich, im Kern jedoch ähnlich. Die Kriterien sind an die des AEntG für Tarifverträge angelehnt. Zumeist hängt die Repräsentativität von der Zahl (Mehrzahl) der unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallenden Beschäftigten oder der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in dem Bereich ab. Im Einzelfall kann auch ein besonderes öffentliches Interesse entscheidend für die Repräsentativität eines Tarifvertrags sein.

### Beispiel

Umfasst ein öffentlicher Auftrag die Erbringung von Verkehrsleistungen im SPNV (Schienenpersonennahverkehr, z. B. Regionalbahnen), so rechnet man die damit verbundenen Tätigkeiten (Lokführer, Zugbegleiter etc.) der SPNV-Branche zu. Der Auftraggeber kann nun die Übernahme des bisherigen Personals anordnen. Die Vergabeunterlagen enthalten eine Auflistung der Tätigkeiten und der Vorgaben. Diese Mindeststandards sind an einen oder mehrere Tarifverträge (im Bereich Schiene der Branchentarifvertrag SPNV) gebunden, deren Inhalt den Standard, vor allem hinsichtlich des zu zahlenden Entgelts und – zumeist auch – der Arbeitszeit, vorgibt. Der Auftragnehmer, der sich um die Vergabe eines öffentlichen Auftrags bewirbt, für den eine solche Vorgabe von tarifvertraglich definierten Mindeststandards gilt, muss sich also „tariftreu“ verhalten. Andernfalls drohen ihm finanzielle Sanktionen oder der Ausschluss vom Vergabeverfahren.

Entgegen eines oft vorhandenen Irrtums muss der Auftragnehmer/Arbeitgeber diese Tarifverträge aber nicht übernehmen. Dies wäre schon aufgrund der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie unzulässig. Es wird durch die Bezugnahme auf einen oder mehrere Tarifverträge vom Landesgesetzgeber oder – in der Praxis meistens der Fall – der ausschreibenden Behörde ein Mindestniveau definiert. Dieses ist dann rechtlich verbindlich und überprüfbar einzuhalten. Auf welchem Weg der Auftragnehmer die Einhaltung des Niveaus sicherstellt, ist ihm selbst überlassen. Um ihn rechtlich an die Tariftreue zu binden, verlangt man von ihm bei der Angebotsabgabe die Vorlage einer Tariftreueerklärung. In dieser verpflichtet sich der Auftragnehmer in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber, die Tariftreuevorgaben (die sich aus dem Ausschreibungstext ergeben müssen) einzuhalten.

Für den Bereich des ÖPNV gibt es zudem noch eine gesonderte Grundlage auf europäischer Ebene (EU-Verordnung Nr. 1370 – VO EG 1370/2007 v. 23.10.2007, die Ende 2009 in Kraft trat). Als EU-Verordnung gilt sie unmittelbar und zwingend für die europäischen Mitgliedstaaten. Neben eigenen optionalen Regelungen, ermöglicht sie der nationalen Behörde, den Betreiber eines öffentlichen Dienstes im Einklang mit nationalem Recht zu verpflichten, bestimmte Sozialstandards einzuhalten (Art. 4 Abs. 5 und 6). Damit bildet sie eine direkte rechtliche Grundlage für nationale Tariftreuregelungen im Bereich des ÖPNV. Einige Tariftreugesetze der Länder haben die Option der Anordnung eines Beschäftigtenübergangs übernommen. Diese Tariftreugesetze sind damit die nationale Verankerung der europäischen Verordnung. In Sachsen-Anhalt wird derzeit diskutiert, ob man dort die Option einer Anordnung des Beschäftigtenübergangs beim Betreiberwechsel im ÖPNV verbindlich vorgibt. Dieser innovative und konsequente Ansatz läge auf einer Linie mit der Entwicklung auf der EU-Ebene: Dort hat das Europäische Parlament zu Beginn dieses Jahres, basierend auf einer Empfehlung der EU-Sozialpartner, genau eine solche Weiterentwicklung empfohlen. Art. 4, Abs. 5 und 6, enthält für Vergaben im ÖPNV verschiedene soziale Optionen: Zunächst kommt die Anordnung des Beschäftigtenübergangs einschließlich derer Arbeitsbedingungen entsprechend einem Betriebsübergang in Betracht; dann die Festlegung sozialer Bedingungen für den neuen Betreiber oder die Kombination der ersten beiden Optionen sowie die direkte Anwendung eines Betriebsübergangs (wobei dies für Deutschland unbedeutend ist, da es im ÖPNV selten zu Betriebsübergängen i. S. d. § 613a BGB kommt).

Das Europäische Parlament hat in seiner Abstimmung am 26.2.2014 eine Weiterentwicklung der VO 1370/2007 beschlossen: Es soll künftig die verbindliche Vorgabe der Sozialoptionen bei öffentlichen Vergaben im ÖPNV erfolgen. Das Gesetzgebungsverfahren zum sog. „4. Eisenbahnpaket“, in dessen Rahmen die Weiterentwicklung erfolgen soll, ist allerdings noch nicht abgeschlossen.

### Praxistipp

Die Wirtschafts- und Arbeitsministerien sowie die Vergabestellen der Bundesländer veröffentlichen auf ihren Internetseiten ergänzend zu den Gesetzestexten auch Erläuterungen, Verordnungen, Mustererklärungen, Gerichtsurteile und allgemeine Meldungen. Rheinland-Pfalz, das extra eine eigene Servicestelle zu Fragen der Tariftreue unterhält, hat als erstes Bundesland einen kompletten Handlungsleitfaden, Erklärungsmuster und andere Unterlagen zur Information und Unterstützung der Anwender erstellt. Weitere Bundesländer haben ebenfalls ein umfassendes Informationsangebot oder sind dabei, diesem Beispiel zu folgen. Die Erläuterungen und Muster richten sich sowohl an Behörden, Verbände und Auftragnehmer als auch an die Beschäftigten in Unternehmen, die öffentliche Aufträge ausführen.

## 6 Die aktuellen Tariftreue- und Vergabegesetze

Aufgrund der laufenden Evaluierungen und Gesetzgebungsverfahren sowie der fortschreitenden Entwicklung des Bereichs, auch durch die Rechtsprechung, ist es von besonderer Bedeutung, den jeweils gültigen Gesetzestext und aktuelle Urteile im Internet zu recherchieren. Daneben gibt es auch einige seriöse und wissenschaftlich fundierte übergreifende Darstellungen und Informationssammlungen. Ein neues, innovatives Tariftreuegesetz steht gerade in Hessen vor der Verabschiedung: Das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz, kurz HVTG (Hessischer Landtag Drs. 19/401 (Entwurf HVTG) vom 13.5.2014 und Drs. 19/1085 (Änderungsantrag) vom 12.11.2014). Das Inkrafttreten ist zum 1.1.2015 geplant. Im HVTG ist, wie bereits in anderen modernen Tariftreuegesetzen, ein Beirat für den Bereich des ÖPNV, bestehend aus den maßgeblichen Sozialpartnern, vorgesehen. Dieser Beirat soll auch die repräsentativen Tarifverträge festlegen und deren Entwicklung während der Laufzeit eines Verkehrsvertrags nachvollziehen. Damit wird den Tarifvertragsparteien die Verantwortung in diesem Bereich übertragen. Das stellt sowohl eine große Praxisnähe als auch eine ausgewogene Entscheidung sicher. Diese Einbindung der Sozialpartner wird sicherlich auch für eine hohe Akzeptanz der Tariftreueeregulungen sorgen. Ein neuer, innovativer Ansatz, der auch eine Anregung für andere Bundesländer sein kann. Ein weiteres neues Tariftreuegesetz ist für Sachsen im Jahr 2015 zu erwarten. Die neue Landesregierung aus CDU und SPD hat sich im Koalitionsvertrag auf die Verabschiedung eines solchen Gesetzes festgelegt.

## 7 Evaluation und Kontrollen von Tariftreueeregulungen

In einer Reihe von Bundesländern findet gerade eine Evaluation der bestehenden Tariftreueeregulungen statt.

### Übersicht

#### Evaluation Tariftreuegesetze

##### Laufende Evaluierungen

Rheinland-Pfalz (Beginn 2014, Abschluss 1. Quartal 2015)

Nordrhein-Westfalen (Beginn 2014 bis voraussichtlich Ende 2014)

Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt (Beginn 2014)

Niedersachsen (1.7.2014 bis 31.12.2015)

##### Geplante Evaluierungen

Baden-Württemberg voraussichtlich ab 2016

Schleswig-Holstein voraussichtlich ab 2016

Alle wichtigen Beteiligten oder von Tariftreue Betroffenen sind einbezogen: Von den Sozialpartnern, Aufgabenträgern, Öffentlicher Hand, Auftragnehmern bis hin zu den Beschäftigten in den Branchen. Die Ergebnisse werden helfen, Tariftreue qualitativ noch zu verbessern und praxisnäher zu gestalten. Veränderungen kann man auf jeden Fall nach Abschluss der Evaluierungen erwarten. Einige Bundesländer reagieren bereits mit der Verstärkung von Servicestellen und der Durchführung von Informationsveranstaltungen.

Schon jetzt steht aber fest, dass ein Schwerpunkt der notwendigen Veränderungen im Bereich der Kontrollen besteht. Teilweise ist offenbar noch nicht einmal klar, wer diese überhaupt durchführen müsste. Daneben fehlen teilweise auch die Voraussetzungen für effektive Kontrollmöglichkeiten. Hilfreich wäre, wenn es künftig bei Angebotsabgabe bereits Pflicht des Bewerbers wäre, ein Konzept oder Nachweis zu erbringen, wie die Einhaltung der Tariftreuevorgaben sichergestellt wird. Bei anderen Teilen der Leistungserbringung ist das eine Selbstverständlichkeit. Eine solche

Pflicht wäre auch i. S. d. Auftragnehmer. Sie würde unlautere Wettbewerber, die Kosten durch Nichteinhaltung von Tariftreue einsparen wollen, sichtbar machen. Bei effektiven Kontrollen wären die in den Gesetzen enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten ausreichend – vorausgesetzt, sie kommen auch konsequent zur Anwendung. Studien der Sozialpartner zeigen, dass es Hinweise auf die Nichteinhaltung von Tariftreuevorgaben insbesondere im Bereich der Nachunternehmer aufgrund mangelnder Überprüfungen gibt. Die Landesgesetzgeber und Auftraggeber, die Tariftreue anwenden, sollten hier unbedingt aktiv werden. Sie sollten zudem transparent verfahren, die Regelungen nicht überfrachten sowie Voraussetzungen für effektive Kontrollmöglichkeiten schaffen und solche dann konsequent durchführen.

## 8 Fazit

Das Thema Tariftreue entwickelt sich weiter fort und gewinnt – trotz des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns – weiter an Bedeutung. Bis auf Bayern gibt es 2015 in allen Bundesländern Tariftreuegesetze. Auf Bundesebene ist für Aufträge des Bundes ebenfalls ein Tariftreuegesetz geplant. Damit wird deutlich, dass das Thema parteiübergreifend, mit wenigen Ausnahmen, inzwischen politisch unterstützt wird. Bei den in zwei Bundesländern bestehenden Initiativen der Opposition zur Abschaffung oder Einschränkung von Tariftreue, wird leider nicht zwischen den verschiedenen Bereichen differenziert. Das wäre dringend notwendig. Die Diskussion um den Fortbestand des vergabespezifischen Mindestlohns in Branchen außerhalb des AEntG ist in Anbetracht des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns verständlich. In den anderen Bereichen, ÖPNV und Branchen nach dem AEntG kann man sie aber nicht nachvollziehen. Hier spielt der allgemeine Mindestlohn keine praktische Rolle. Gerade im ÖPNV gibt es zwischen den Sozialpartnern und Branchenzugehörigen einen breiten politischen Konsens, dass Tariftreue sinnvoll und notwendig ist. Die Vorbehalte, die es unbestritten in anderen Branchen in Teilen der Wirtschaft und Verbänden gibt, sind dennoch auf jeden Fall ernst zu nehmen. An manchen der bestehenden Regelungen gibt es berechtigte Kritikpunkte. Fragen zur Praxisnähe bei der Anwendung und fehlende Übersicht/Unterstützung der Unternehmen werden zu Recht gestellt. Hier helfen aber die Ergebnisse der laufenden oder anstehenden Evaluationen der Tariftreueeregulungen, diese qualitativ noch zu verbessern und praxisnäher zu gestalten. Einige Bundesländer sind mit der Einrichtung von Servicestellen und Durchführung von Informationsveranstaltungen auf dem richtigen Weg. Erheblicher Verbesserungsbedarf, das steht jetzt schon fest, besteht aber in dem Bereich der Kontrollen. Anregungen, insbesondere von Auftragnehmern und den Tarifvertragsparteien, sollten aufgenommen werden.

### Praxistipp

Man sollte das Thema gut kennen und die sich bietenden Chancen nutzen: Dazu gehört zum einen, die Möglichkeit Präqualifikation auszusuchen sowie konsequent die Serviceangebote der Länder zu nutzen und diese auch einzufordern.

Zudem findet in den Unternehmen zurzeit mit der Wahrnehmung einer „Corporate Social Responsibility“ und der Bemühung um mehr oder bessere Nachhaltigkeit eine Entwicklung statt, die ebenfalls zu dem Zweck und den Zielen der Tariftreue passt. Die einbezogenen Branchen werden profitieren, wenn der dadurch positive Ruf hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen hilft, am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte besser zu werben und zu binden. Tariftreue kann somit ein Pluspunkt für die Arbeitgeberattraktivität sein. Für alle, Politik, Öffentliche Auftraggeber, Auftragnehmer/Arbeitgeber wie Beschäftigte, entsteht dadurch eine „Win-win-Situation“.