

Gesetzentwurf

Fraktion der SPD

Hannover, den 18.05.2011

Der Landtag wolle das folgende Gesetz beschließen:

**Niedersächsisches Gesetz
zur Sicherung von Tariftreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei öffentlicher
Auftragsvergabe (Niedersächsisches Tariftreue- und Vergabegesetz)**

§ 1

Ziel, Regelungsbereich und allgemeine Grundsätze

(1) ¹Dieses Gesetz wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme. ²Es bestimmt zu diesem Zweck, dass öffentliche Auftraggeber öffentliche Aufträge im Sinne des § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen nach Maßgabe dieses Gesetzes nur an Unternehmen vergeben dürfen, die ihren Beschäftigten das in diesem Gesetz festgesetzte Mindestentgelt bezahlen und sich tariftreu verhalten.

(2) Öffentliche Aufträge dürfen nur an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen vergeben werden.

(3) Für die Auftragsausführung werden zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer gestellt (§§ 5 bis 8), die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben.

(4) Bei öffentlichen Aufträgen und Dienstleistungsaufträgen der allgemein zugänglichen Beförderung von Personen im Schienen- und Personennahverkehr wird grundsätzlich die Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle eines Betreiberwechsels gemäß EU VO 1370/2007/EG, Artikel 4, Abs. 5, vorgegeben.

(5) ¹Die bisherigen Betreiber sind verpflichtet, den Auftraggebern binnen sechs Wochen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. ²Aufwendungen hierfür werden durch die Auftraggeber erstattet.

§ 2

Anwendungsbereich

¹Dieses Gesetz gilt für

1. das Land,
2. die Gemeinden und die Gemeindeverbände und
3. die öffentlichen Auftraggeber im Sinne des § 98 Nr. 2, 3, 4 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (öffentliche Auftraggeber), soweit sie in Niedersachsen öffentliche Aufträge vergeben, sowie
4. die dadurch betroffenen Unternehmen und Nachunternehmen

ab einem geschätzten Auftragswert von 10 000 Euro. ²Für die Schätzung gilt § 3 der Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Vergabeverordnung - VgV) in der Fassung vom 11. Februar 2003 (BGBl. I S. 169) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3

Mindestentgelt

(1) ¹Soweit nicht nach § 4 Tariftreue gefordert werden kann, dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Entgelt von mindestens 8,50 Euro (brutto) pro Stunde zu zahlen (Mindestentgelt). ²Satz 1 gilt nicht für die Leistungserbringung durch Auszubildende. ³Fehlt die Mindestentgelterklärung bei Angebotsabgabe und wird sie auch nach Aufforderung nicht vorgelegt, so ist das Angebot von der Wertung auszuschließen. ⁴Hat die Servicestelle nach § 4 Abs. 5 Muster zur Abgabe von Mindestentgelterklärungen öffentlich bekannt gemacht, können diese verwendet werden.

(2) ¹Das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium wird ermächtigt, mittels Rechtsverordnung, die der Zustimmung des für die Angelegenheiten der Wirtschaft zuständigen Ministeriums bedarf, eine Kommission zur Anpassung des zu zahlenden Mindestentgelts nach Absatz 1 einzurichten und deren Zusammensetzung sowie deren Geschäftsordnung zu regeln. ²Die Kommission überprüft jährlich, beginnend im Jahr 2012, die Höhe des Mindestentgelts unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung bis zum 31. August eines jeden Jahres. ³Die Landesregierung kann das von der Kommission bestimmte Mindestentgelt durch Rechtsverordnung festsetzen.

§ 4

Tariftreuepflicht

(1) Öffentliche Aufträge, die vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) in der jeweils geltenden Fassung erfasst werden, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Entgelt zu zahlen, das in Höhe und Modalitäten mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entspricht, an den das Unternehmen aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes gebunden ist.

(2) ¹Für Bau- und andere Dienstleistungen, die das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) in der jeweils geltenden Fassung erfasst, dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichtet haben, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung dieser Leistungen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entsprechen, an den das Unternehmen aufgrund des AEntG gebunden ist. ²Satz 1 gilt entsprechend für Beiträge an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien im Sinne von § 5 Nr. 3 AEntG sowie für andere gesetzliche Bestimmungen über Mindestentgelte.

(3) ¹Öffentliche Aufträge über Dienstleistungen im Bereich 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 Niedersachsen 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. ²Dies gilt auch für öffentliche Aufträge im freigestellten Schülerverkehr. ³Im Falle grenzüberschreitender Ausschreibungen kann auch ein einschlägiger und repräsentativer Tarifvertrag aus dem jeweiligen Nachbarland der Bundesrepublik Deutschland zugrunde gelegt werden. ⁴Der öffentliche Auftraggeber benennt die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrags. ⁵Kann bei grenzüberschreitenden Auftragsvergaben mit dem oder den öffentlichen Auftraggebern aus den Nachbarländern der Bundesrepublik Deutschland keine Einigung über die Vorgabe der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge erzielt werden, soll die Beachtung eines einschlägigen Tarifvertrages vorgegeben werden. ⁶Ist auch dies nicht möglich, kann ausnahmsweise auf die Vorgabe von Tariftreue verzichtet werden.

(4) ¹Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr bestimmt durch Rechtsverordnung, in welchem Verfahren festgestellt wird, welche Tarifverträge als repräsentativ im Sinne von Absatz 3 anzusehen sind und wie deren Veröffentlichung erfolgt. ²Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

³Die Rechtsverordnung kann auch die Vorbereitung der Entscheidung durch einen Beirat vorsehen; sie regelt in diesem Fall auch die Zusammensetzung und die Geschäftsordnung des Beirats.

(5) Beim Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr wird eine Servicestelle eingerichtet, die über das Landestariftreue- und Vergabegesetz informiert und die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen unentgeltlich zur Verfügung stellt.

(6) ¹Fehlt die Tariftreueerklärung bei Angebotsabgabe und wird sie auch nach Aufforderung nicht vorgelegt, so ist das Angebot von der Wertung auszuschließen. ²Hat die Servicestelle nach Absatz 5 Muster zur Abgabe von Tariftreueerklärungen öffentlich bekannt gemacht, können diese verwendet werden.

§ 5

Mittelstandsförderung

(1) Die Auftraggeber sind verpflichtet, kleine und mittlere Unternehmen bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben in angemessenem Umfang zur Angebotsabgabe aufzufordern.

(2) Unbeschadet der Verpflichtung zur Teilung der Leistungen in Fach- und Teillose nach § 97 Abs. 3 Satz 2 GWB und nach den Vergabe- und Vertragsordnungen (VOB und VOL) ist das Vergabeverfahren, soweit nach Art und Umfang der anzubietenden Leistungen möglich, so zu wählen und sind die Verdingungsunterlagen so zu gestalten, dass kleine und mittlere Unternehmen am Wettbewerb teilnehmen und beim Zuschlag berücksichtigt werden können.

§ 6

Umweltverträgliche Beschaffung und Leistungserbringung

(1) Öffentliche Auftraggeber sollen im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe dafür Sorge tragen, dass umweltfreundliche Aspekte bei Erstellung, Lieferung, Nutzung und Entsorgung der zu beschaffenden Gegenstände oder Leistungen berücksichtigt werden.

(2) Bei öffentlichen Aufträgen der allgemein zugänglichen Beförderung von Personen im Schienen- und Personennahverkehr soll eine möglichst umweltfreundliche Technologie genutzt werden.

§ 7

Berücksichtigung sozialer Kriterien

(1) ¹Bei gleichwertigen Angeboten erhalten die Unternehmen den Zuschlag, die Ausbildungsplätze bereitstellen, sich an tariflichen Umlageverfahren zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung oder an Ausbildungsverbänden beteiligen. ²Gleiches gilt für Bieter, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fördern.

(2) ¹Als Nachweis zu Absatz 1 ist von den Unternehmen eine Bescheinigung der für die Berufsausbildung zuständigen Stellen vorzulegen bzw. darzulegen, wie sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fördern. ²Die Regelung ist den Bewerbern in den Vergabeunterlagen bekannt zu machen.

§ 8

Beachtung der IAO-Kernarbeitsnormen

(1) ¹Bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen ist zwingend zu berücksichtigen, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sind, die unter Missachtung der in den IAO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. ²Die Mindeststandards der IAO-Kernarbeitsnormen ergeben sich aus

1. dem Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 641),
2. dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2073),
3. dem Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen vom 1. Juli 1949 (BGBl. 1955 II S. 1123),
4. dem Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 24),
5. dem Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 442),
6. dem Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 98),
7. dem Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 202) und
8. dem Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vom 17. Juni 1999 (BGBl. 2001 II S. 1291).

(2) ¹Aufträge über Lieferleistungen dürfen in den Fällen nach Absatz 3 nur mit einer ergänzenden Vertragsbedingung vergeben werden, die den Auftragnehmer verpflichtet, den Auftrag gemäß der Leistungsbeschreibung ausschließlich mit Waren auszuführen, die nachweislich der IAO-Kernarbeitsnormen gemäß Absatz 1 gewonnen oder hergestellt worden sind. ²Dazu sind entsprechende Nachweise von den Bietern zu verlangen. ³Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Waren, die im Rahmen der Erbringung von Bau- oder Dienstleistungen verwendet werden.

(3) ¹Absatz 2 gilt nur für Waren oder Warengruppen, bei denen eine Gewinnung oder Herstellung unter Missachtung der IAO-Kernarbeitsnormen gemäß Absatz 1 im Einzelfall in Betracht kommt und die von der (zuständigen Behörde) in einer entsprechenden Liste aufgeführt werden. ²Unbeschadet der Erbringung anderer, gleichwertiger Nachweise kann die (zuständige Behörde) in der Liste nach Satz 1 zusätzlich anerkannte unabhängige Nachweise oder Zertifizierungen für eine Herstellung unter Beachtung der IAO-Kernarbeitsnormen benennen.

§ 9

Nachunternehmen

(1) ¹Wird bei einer Auftragsvergabe eine Erklärung nach §§ 3, 4 und 6 bis 8 gefordert, muss der Anbieter sich jeweils auch dazu verpflichten, dass er von einem von ihm beauftragten Nachunternehmer oder von einem von ihm oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleiher verlangt, seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die der Bieter selbst einzuhalten verspricht. ²Diese Verpflichtung erstreckt sich auf alle an der Auftragserfüllung beteiligten Unternehmen und gilt für alle weiteren Untervergaben. ³Der jeweils einen Auftrag weiter Vergebende hat die jeweilige schriftliche Übertragung der Verpflichtung und ihre Einhaltung durch die jeweils beteiligten Nachunternehmer oder Verleiher sicherzustellen und dem öffentlichen Auftraggeber nachzuweisen.

(2) ¹Der Auftragnehmer darf Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen nur auf Nachunternehmer übertragen, wenn der Auftraggeber im Einzelfall schriftlich zugestimmt hat. ²Satz 1 gilt entsprechend für jeden weiteren Nachunternehmer.

(3) ¹Die Bieter haben bereits bei Abgabe ihres Angebotes ein Verzeichnis der Nachunternehmerleistungen vorzulegen. ²Die nachträgliche Einschaltung oder der Wechsel eines Nachunternehmers bedarf der Zustimmung des öffentlichen Auftraggebers.

(4) Auf die Verpflichtung zur Vorlage entsprechender Nachweise gemäß Absatz 1 kann verzichtet werden, wenn das Auftragsvolumen des jeweiligen Nachunternehmers oder des jeweiligen Verleihers weniger als 10 000 Euro beträgt.

§ 10

Kontrollen und Nachweise

(1) ¹Die öffentlichen Auftraggeber sind verpflichtet, Kontrollen durchzuführen, um die Einhaltung der in diesem Gesetz normierten Auflagen und Pflichten zu überprüfen. ²Die Kontrollen sind bei mindestens 20 % aller Aufträge eines Jahres durchzuführen. ³Das beauftragte Unternehmen und die jeweiligen Nachunternehmen sind verpflichtet, dem öffentlichen Auftraggeber die Einhaltung der Verpflichtung nach den §§ 3 bis 8 auf dessen Verlangen jederzeit nachzuweisen. ⁴Der öffentliche Auftraggeber darf zu diesem Zweck in erforderlichem Umfang Einsicht in die Entgeltabrechnungen des beauftragten Unternehmens und der Nachunternehmen, in die zwischen dem beauftragten Unternehmen und den Nachunternehmen jeweils abgeschlossenen Werkverträge sowie in andere Geschäftsunterlagen nehmen, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können. ⁵Das beauftragte Unternehmen und die Nachunternehmen haben ihre Beschäftigten auf die Möglichkeit solcher Kontrollen hinzuweisen.

(2) ¹Das beauftragte Unternehmen und die Nachunternehmen haben vollständige und prüffähige Unterlagen u. a. über gezahlte Entgelte und Abgaben nach Absatz 1 über die eingesetzten Beschäftigten bereitzuhalten. ²Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers sind ihm diese Unterlagen vorzulegen.

(3) ¹Die Vergabestellen sind verpflichtet, von dem Bieter, der den Zuschlag erhalten soll, für den Fall, dass dieser keine gültige Bescheinigung aus dem Präqualifikationsverzeichnis des Vereins für die Qualifizierung von Bauunternehmen e. V. vorlegt, durch Unterlagen, die nicht älter als sechs Monate sein dürfen, den Nachweis der vollständigen Entrichtung von Beiträgen zu fordern. ²Die Unterlagen müssen ausgestellt sein von dem zuständigen in- oder ausländischen Sozialversicherungsträger, der zuständigen in- oder ausländischen Sozialkasse, soweit der Betrieb des Bieters Bauaufträge im Sinne des § 99 Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ausführt und von dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien erfasst wird. ³Die Angaben zu Satz 1 können durch eine Bescheinigung des ausländischen Staates nachgewiesen werden. ⁴Bei fremdsprachigen Bescheinigungen ist eine Übersetzung in die deutsche Sprache beizufügen.

(4) ¹Soll die Ausführung eines Teils des Auftrages einem Nachunternehmer übertragen werden, so hat die Vergabestelle bei der Auftragserteilung auch die auf den Nachunternehmer lautenden Nachweise gemäß Absatz 1 zu fordern. ²Satz 1 gilt entsprechend für alle weiteren Nachunternehmer des Nachunternehmers.

(5) Bestehen Zweifel an der Ordnungsmäßigkeit des Nachweises, so hat der Auftragnehmer die entsprechende Beweislast zu tragen.

§ 11

Sanktionen

(1) ¹Um die Einhaltung der Verpflichtungen nach den §§ 3 bis 8 zu sichern, hat der öffentliche Auftraggeber für jeden schuldhaften Verstoß eine Vertragsstrafe in Höhe von 1 v. H. des Auftragswertes mit dem beauftragten Unternehmen zu vereinbaren; bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen 10 v. H. des Auftragswertes nicht überschreiten. ²Das beauftragte Unternehmen ist zur Zahlung einer Vertragsstrafe nach Satz 1 auch für den Fall zu verpflichten, dass der Verstoß durch ein Nachunternehmen begangen wird und das beauftragte Unternehmen den Verstoß kannte oder kennen musste. ³Ist die verwirkte Vertragsstrafe unverhältnismäßig hoch, so kann

sie von dem öffentlichen Auftraggeber auf Antrag des beauftragten Unternehmens auf den angemessenen Betrag herabgesetzt werden. ⁴Dieser kann beim Dreifachen des Betrages liegen, den der Auftragnehmer durch den Verstoß gegen die Tariftreuepflicht eingespart hat.

(2) Der öffentliche Auftraggeber vereinbart mit dem beauftragten Unternehmen, dass die mindestens grob fahrlässige und erhebliche Nichterfüllung einer Verpflichtung nach den §§ 3 bis 8 durch das beauftragte Unternehmen den öffentlichen Auftraggeber zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.

(3) Hat das beauftragte Unternehmen oder ein Nachunternehmen mindestens grob fahrlässig oder mehrfach gegen Verpflichtungen dieses Gesetzes verstoßen, so ist das betreffende Unternehmen oder Nachunternehmen vom öffentlichen Auftraggeber für die Dauer von bis zu einem Jahr von seiner öffentlichen Auftragsvergabe ausschließen.

(4) Die öffentlichen Auftraggeber haben die für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach § 23 AEntG und § 18 MiArbG zuständigen Stellen über Verstöße der Unternehmen gegen Verpflichtungen nach § 4 Abs. 1 und 2 zu informieren.

§ 12

Übergangsbestimmung

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf öffentliche Aufträge, deren Vergabe vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet worden ist.

§ 13

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Niedersächsische Landesvergabegesetz (LVergabeG) vom 15. Dezember 2008 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass, Ziele und Schwerpunkte des Gesetzes

Das Niedersächsische Landesvergabegesetz (LVergabeG) vom 15. Dezember 2008 umfasst lediglich die Vergabe öffentlicher Bauaufträge. Die damit verbundenen Einschränkungen des Landesvergabegesetzes werden durch das vorliegende Gesetz zurückgenommen und der Anwendungsbereich des Vergabegesetzes wird auf die Vergabe von Dienstleistungen ausgedehnt. Damit folgt das Land Niedersachsen dem Vorbild anderer Bundesländer, die den sachlichen Anwendungsbereich ihrer Gesetze über die Tariftreue über den Baubereich hinaus ausgedehnt haben. Das öffentliche Auftragswesen hat in Deutschland einen nicht unerheblichen Anteil am BIP. Eine breitere Anwendung der Regelungen des Vergabegesetzes auf weitere Teile der öffentlichen Auftragsverwaltung führt zu einer nachhaltigen Stärkung der Tariftreue und damit zur Bekämpfung von Armutslöhnen in Deutschland.

Aufgrund dieses Gesetzes werden die Regelungen über Tariftreue bei der öffentlichen Auftragsvergabe wieder ausgeweitet. Der Anwendungsbereich des Gesetzes wird künftig auch wieder den öffentlichen Personennahverkehr einschließen. Durch die Hereinnahme eines Schwellenwertes von 10 000 Euro werden die Regelungen des Vergabegesetzes gegenüber dem bisherigen Rechtszustand auf deutlich mehr Vergabefälle anwendbar sein. Mit der Erhöhung des fälschlicherweise als Bagatellgrenze bezeichneten Schwellenwertes zum 1. Januar 2006 wurden die dem Vergabegesetz un-

terfallende Aufträge nahezu halbiert. Circa 10 % der Vergaben des Landes Niedersachsen nach VOB befanden sich im Auftragswert 2002 zwischen 10 000 Euro und 25 000 Euro. Diese Auftragsvergaben fallen künftig wieder in den Anwendungsbereich des Vergabegesetzes. Darüber hinaus werden die Vorschriften über Tariftreue auch wieder auf den ÖPNV ausgeweitet.

Neben juristischen Personen des öffentlichen Rechts sind nunmehr auch juristische Personen des Privatrechts als Auftraggeber an das Niedersächsische Landestariftreue- und Vergabegesetz gebunden, wenn sie Versorgungsaufgaben im Sinne des § 98 Nr. 4 GWB wahrnehmen und rein wirtschaftlich tätig sind. Im Gegensatz zu § 98 Nr. 2 haben bei den sogenannten Sektorenauftraggebern im Sinne der Nummer 4 die Wirtschaftlichkeitsaspekte Vorrang vor Versorgungsüberlegungen. Im Sinne der Rechtsklarheit sollen diese Abgrenzungsfragen für die Anwendbarkeit des Vergabegesetzes unbeachtlich sein.

Das Land hat keinerlei Informationen über die Anwendung des Vergabegesetzes durch die kommunalen Auftraggeber. Um dies zu ändern, werden sämtliche Auftraggeber künftig verpflichtet, die tatsächliche Einhaltung der vom Auftragnehmer eingereichten Tariftreueerklärung zu überprüfen. Diese Pflicht zur Überprüfung der Vergabevoraussetzung trifft somit auch die Kommunen und kann vom Land im Rahmen der Kommunalaufsicht nachvollzogen werden. Diese Pflicht zur Kontrolle ist ein wesentlicher Punkt, um das Vergabegesetz in der Rechtspraxis zu stärken.

Die zeitliche Befristung des Gesetzes entfällt, damit es seine Schutzwirkung dauerhaft entfalten kann. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben ergeben, dass die im Landesvergabegesetz niedergelegten Regelungen dringend notwendig sind.

II. Wesentliche Ergebnisse der Gesetzesfolgenabschätzung

Mit den vorgesehenen Regelungen können die verfolgten Ziele erreicht werden.

III. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum, die Landesentwicklung und die Gleichstellung von Frauen und Männern und Familien.

Keine.

IV. Voraussichtliche Kosten und haushaltmäßige Auswirkungen

Das Niedersächsische Landestariftreue- und Vergabegesetz ist eine vorsorgliche Maßnahme gegen Dumpinglöhne bei öffentlichen Auftragsvergaben und sichert vielen Beschäftigten so einen auskömmlichen Arbeitslohn. Es verhindert einen Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten, bekämpft Arbeitslosigkeit, schützt tarifgebundene Beschäftigung und erhält gesellschaftlich wünschenswerte Arbeitsbedingungen und soziale Standards. Das Gesetz entlastet die Systeme der sozialen Sicherung, in dem staatliche Ergänzungsleistungen durch Niedriglöhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Regelungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen werden.

B. Besonderer Teil

Zu § 1

Absatz 1 regelt die Pflicht der Unternehmen, eine ausdrückliche Erklärung zur Einhaltung des Arbeitnehmerentsendegesetzes abzugeben, an die sich die in § 11 geregelten Sanktionen knüpfen, wenn die Regeln des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) verletzt werden.

Die Vorgabe von Sozialstandards in Absatz 3 - hier Bezahlung nach den von der Vergabestelle vorzugebenden Tarifen - in Ausschreibungen von Leistungen des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) verstößt weder gegen die Dienstleistungsfreiheit gemäß Artikel 56, 57 AEUV (ex Artikel 49, 50 EGV) noch gegen die Niederlassungsfreiheit gemäß Artikel 49 AEUV (ex Artikel 43 EGV).

Aufgrund der Sonderregel des Artikel 58 Abs. 1 AEUV (ex Artikel 51 Abs. 1 EGV) und des sekundärrechtlich im Sektor ÖPNV zulässigen Erfordernisses einer Niederlassung im Aufnahmemitgliedstaat sind die Rechtsausführungen des EuGH in der Sache „Rüffert“ (EuGH vom 03.04.2008 - Rs. C-346/06 -) nicht auf den Sektor Verkehr übertragbar. Daher gilt weder die Dienstleistungsfreiheit gemäß Artikel 56, 57 AEUV (ex Artikel 49, 50 EGV) noch die Entsenderichtlinie 96/71/EG.

Eine konkrete Ermächtigung der zuständigen Behörde, den Bietern im Rahmen eines Wettbewerbliehen Vergabeverfahrens die Einhaltung bestimmter Tarifverträge vorzuschreiben, ist in der VO 1370/2007 zwar nicht enthalten; dem Erwägungsgrund 17 der VO ist jedoch zu entnehmen, dass der europäische Gesetzgeber von der Zulässigkeit auch solcher sozialer Kriterien ausgeht.

Tariftreueklauseln für den ÖPNV stehen mit den Grundfreiheiten des EGV im Einklang. Zunächst findet gemäß Artikel 58 AEUV (ex Artikel 51 EGV) das Recht des freien Dienstleistungsverkehrs gem. Artikel 56, 57 AEUV (ex Artikel 49, 50 EGV) auf Verkehrsleistungen keine unmittelbare Anwendung, sondern ist im Rahmen der gemeinsamen Verkehrspolitik auf der Grundlage des Verkehrstitels gemäß Artikel 90 ff. AEUV (ex Artikel 70 ff. EGV) zu gewährleisten. Auf der Grundlage des Verkehrstitels wurde für den Bereich des Güterverkehrs eine weitgehende Liberalisierung erreicht. Die Personenbeförderung unterliegt demgegenüber noch weit reichenden Beschränkungen, insbesondere im Bereich der „Kabotagebeförderung“, also der rein innerstaatlichen Beförderung ohne Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Verkehrsdiensten.

Daher ist für den Bereich des innerstaatlichen Linienverkehrs mit Bussen, den gesamten Bereich der Stadt- und Vorortverkehrsdienste sowie für den schienengebundenen innerstaatlichen Verkehr ein Niederlassungserfordernis mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar.

Das Niederlassungserfordernis gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 4 PBefG und gemäß § 14 Abs. 2 und 3 Allgemeines Eisenbahngesetz (AEG) hat zur Folge, dass die Erbringung von Verkehrsdienstleistungen dem Anwendungsbereich der Niederlassungsfreiheit unterfällt. Das Erfordernis der Einhaltung bestimmter Tarifverträge stellt keine Behinderung der Niederlassungsfreiheit dar, da derartige Bedingungen in Vergabeverfahren nicht die nationalen Organisations- oder Ordnungsvorschriften für die Niederlassung betreffen, sondern die Modalitäten der Leistungserbringung für öffentliche Auftraggeber.

Daher ist die Tariftreueklausel, soweit der ÖPNV betroffen ist, mit dem europäischen Recht vereinbar.

Es greift die Grundregel auf, dass alles, was im sachlichen Zusammenhang mit der konkret nachgefragten Leistung steht und in der Leistungsbeschreibung niedergelegt ist, auch verlangt werden darf. Die Vorschrift ist durch § 97 Abs. 4 GWB gedeckt.

A. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des jeweiligen Landes ist nach Artikel 70 in Verbindung mit Artikel 72 Abs. 1 GG gegeben, da die Regelungsmaterie in die konkurrierende Zuständigkeit nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 11 GG fällt und der Bund nicht abschließend von seinem Gesetzgebungsrecht Gebrauch gemacht hat.

Der Begriff „Recht der Wirtschaft“ im Sinne des Artikel 74 Abs. 1 Nr. 11 GG ist weit zu verstehen (vgl. BVerfGE 5, 25 <28 f.>; 28, 119 <146>; 29, 402 <409>; 41, 344 <352>; 68, 319 <330>). Zu ihm gehören nicht nur diejenigen Vorschriften, die sich auf die Erzeugung, Herstellung und Verteilung von Gütern des wirtschaftlichen Bedarfs beziehen, sondern auch alle anderen das wirtschaftliche Leben und die wirtschaftliche Betätigung als solche regelnden Normen (vgl. BVerfGE 29, 402 <409>; 55, 274 <308>). Hierzu zählen Gesetze mit wirtschaftsregulierendem oder wirtschaftslenkendem Charakter (vgl. BVerfGE 4, 7 <13>; 68, 319 <330>).

Zur Regelung des Wirtschaftslebens im Sinne des Artikel 74 Abs. 1 Nr. 11 GG gehören auch die Vorschriften über die Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Diesem Rechtsgebiet sind auch gesetzliche Regelungen darüber zuzuordnen, in welchem Umfang der öffentliche Auftraggeber bei der Vergabeentscheidung über die in § 97 Abs. 4 GWB ausdrücklich vorgesehenen Kriterien hinaus andere oder weiter gehende Anforderungen an den Auftragnehmer stellen darf. Denn nach den Maßstä-

ben, die das Bundesverfassungsgericht für die Zuordnung zu den Kompetenztiteln der Artikel 74 und 75 GG entwickelt hat, kommt es in erster Linie auf den Regelungsgegenstand und den Gesamtzusammenhang der Regelung im jeweiligen Gesetz an (vgl. BVerfGE 4, 60 <67, 69 f.>; 8, 143 <148 ff.>; 68, 319 <327 f.>). Deshalb ist nicht für jede andere oder weiter gehende Anforderung, die ein Gesetz als Kriterium für die Auftragsvergabe vorsieht, der auf das konkrete Kriterium bezogene Kompetenztitel - etwa der für das Arbeitsrecht gemäß Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 GG - einschlägig.

Mit dem Erfordernis einer Erklärung zur Zahlung des Mindeststundenlohns wird ein Kriterium für die vergaberechtliche Auswahlentscheidung geregelt. Unmittelbar betroffen ist die Rechtsbeziehung zwischen dem öffentlichen Auftraggeber und dem Bieter, dessen Angebotsverhalten bei der Bewerbung um einen Auftrag aus wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen dahin gehend gesteuert werden soll, dass er sich gegenüber anderen Bewerbern keinen Vorteil durch eine Niedrigstentlohnung seiner Arbeitskräfte verschafft. Mit der Einbeziehung eines solchen Kriteriums in die Auswahlentscheidung wird das Ziel verfolgt, die Vergabe von Aufträgen aus bestimmten wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen unmittelbar zu beeinflussen. Diese Zielsetzung wird in das Vergabeverfahren integriert. Es handelt sich um eine Sonderregelung für den Bereich der öffentlichen Beschaffung, mit der ein Kriterium für die Vergabeentscheidung festgelegt wird, das mittelbar auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen im Unternehmen der Bieter Einfluss nehmen soll.

Für eine Charakterisierung dieser Bestimmung als vergaberechtliche Vorschrift spricht auch der Regelungszusammenhang mit der Sanktionsnorm. Der Verstoß eines Unternehmens gegen die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgeltes soll danach die spezifisch vergaberechtliche Konsequenz haben, dass es von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Bauauftrag oder Dienstleistungsauftrag bis zu einer Dauer von drei Jahren ausgeschlossen wird. Aus dieser Verknüpfung wird deutlich, dass es bei der Regelung zweckgerichtet um eine Ausgestaltung der Bedingungen für die Teilnahme am Wettbewerb um eine öffentliche Auftragsvergabe und damit um einen vergaberechtlichen Regelungsgegenstand geht.

Von dem für Vergaberegeln einschlägigen Gesetzgebungstitel des Artikel 74 Abs. 1 Nr. 11 GG hat der Bundesgesetzgeber nicht abschließend Gebrauch gemacht.

Der Vorschrift des § 97 Abs. 4 2. Halbsatz GWB, nach der andere oder weiter gehende Anforderungen an Auftragnehmer nur gestellt werden dürfen, wenn dies durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen ist, ist vielmehr zu entnehmen, dass auch aus Sicht des Bundesgesetzgebers die Regelung solcher Kriterien durch den Landesgesetzgeber grundsätzlich möglich sein soll. Mit der in § 97 Abs. 4 2. Halbsatz GWB bestimmten Zulässigkeit einer landesgesetzlichen Regelung ist ausweislich der Gesetzgebungsmaterialien gerade auch dem Wunsch der Länder nach einer kompetenzrechtlichen Legitimation eigener Vorschriften für den Bereich ihrer Auftragsvergabe Rechnung getragen worden.

B. Keine Verletzung von Grundrechten

- a) Durch die gesetzliche Pflicht zur Zahlung eines Mindeststundenlohns wird der Schutzbereich des Artikel 9 Abs. 3 GG insbesondere nicht unter dem Gesichtspunkt der sogenannten negativen Koalitionsfreiheit berührt, da die Verpflichtung, den bei öffentlichen Aufträgen eingesetzten Arbeitskräften mindestens einen Stundenlohn von 8,50 Euro zu zahlen, keinen Einfluss hat auf das individuelle Freiheitsrecht, Koalitionen beizutreten oder fernzubleiben.
- b) Die Mindestentlohnungsregelung verstößt nicht gegen Artikel 12 Abs. 1 GG.
 - aa) Der Schutzgehalt der Berufsfreiheit ist berührt.

Artikel 12 Abs. 1 GG schützt vor staatlichen Beeinträchtigungen, die gerade auf die berufliche Betätigung bezogen sind. Das Grundrecht sichert die Teilnahme am Wettbewerb im Rahmen der hierfür aufgestellten rechtlichen Regeln (vgl. BVerfGE 105, 252 <265>). Es gewährleistet den Arbeitgebern das Recht, die Arbeitsbedingungen mit ihren Arbeitnehmern im Rahmen der Gesetze frei auszuhandeln (vgl. BVerfGE 77, 84 <114>; 77, 308 <332>). Die Vertragsfreiheit wird zwar auch durch das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit gemäß Artikel 2 Abs. 1 GG gewährleistet (vgl. BVerfGE 65, 196 <210>; 74, 129 <151 f.>). Betrifft eine gesetzliche Regelung jedoch die Vertragsfreiheit

gerade im Bereich beruflicher Betätigung, die ihre spezielle Gewährleistung in Artikel 12 Abs. 1 GG gefunden hat, scheidet die gegenüber anderen Freiheitsrechten subsidiäre allgemeine Handlungsfreiheit als Prüfungsmaßstab aus (vgl. BVerfGE 68, 193 <223 f.>; 77, 84 <118>; 95, 173 <188>). Gesetzliche Vorschriften, die die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen betreffen und die sich deshalb für den Arbeitgeber als Berufsausübungsregelungen darstellen, sind daher grundsätzlich an Artikel 12 Abs. 1 GG zu messen.

- bb) Die Mindestentlohnungsregelung berührt die durch Artikel 12 Abs. 1 GG gewährleistete Vertragsfreiheit im unternehmerischen Bereich.

Dadurch dass das Gesetz als Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme am Vergabeverfahren die Zahlung eines bestimmten Mindeststundenlohns fordert, reguliert es nicht allgemein das Wettbewerbsverhalten der Unternehmen, sondern bewirkt eine bestimmte Ausgestaltung der Verträge, die der Auftragnehmer mit seinen Arbeitnehmern zur Durchführung des Auftrags abschließt. Die Unternehmen sollen hinsichtlich dieser Vertragsbedingungen nicht frei darüber entscheiden dürfen, wie sie sich am Wettbewerb um den öffentlichen Auftrag beteiligen. Sie werden bei Ablehnung der von ihnen geforderten Mindestentlohnung von der Möglichkeit, ihre Erwerbchancen zu verwirklichen, ausgeschlossen, auch wenn sie sich im Übrigen an die Vergabebedingungen halten. Auf der Grundlage dieser Bestimmungen werden sie zu einer bestimmten Gestaltung ihrer Verträge mit Dritten angehalten und damit in ihrer unternehmerischen Vertragsfreiheit berührt.

- c) Die Zweckbestimmung der Regelung rechtfertigt die Einschränkung der Berufsfreiheit.

Nach der dem Gesetz zugrunde liegenden Zweckbestimmung sollen Unternehmen im Wettbewerb mit Konkurrenten nicht deshalb benachteiligt sein, weil sie Existenz sichernde Löhne an ihre Arbeitskräfte zahlen. Die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindeststundenlohnes soll einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenwirken. Sie dient dem Schutz der Beschäftigung solcher Arbeitskräfte, die bei Unternehmen arbeiten, die Existenz sichernde Löhne zahlen und damit auch zur Erhaltung als wünschenswert angesehener sozialer Standards. Gleichzeitig werden die bei hoher Arbeitslosigkeit oder bei niedrigen Löhnen verstärkt in Anspruch genommenen Systeme der sozialen Sicherheit entlastet.

Das Ziel, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, hat aufgrund des Sozialstaatsprinzips (Artikel 20 Abs. 1 GG) Verfassungsrang. Die Verringerung von Arbeitslosigkeit ermöglicht den zuvor Arbeitslosen, das Grundrecht aus Artikel 12 Abs. 1 GG zu verwirklichen (vgl. BVerfGE 4, 356 <361>), sich durch Arbeit in ihrer Persönlichkeit zu entfalten und darüber Achtung und Selbstachtung zu erfahren. Insofern wird das gesetzliche Ziel auch von Artikel 1 Abs. 1 und Artikel 2 Abs. 1 GG getragen (vgl. BVerfGE 100, 271 <284>; 103, 293 <307>).

Darüber hinaus ist der mit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit einhergehende Beitrag zur finanziellen Stabilität des Systems der sozialen Sicherung ein Gemeinwohlbelang von hoher Bedeutung (vgl. BVerfGE 70, 1 <25 f., 30>; 77, 84 <107>; 82, 209 <230>; 103, 293 <307>).

- d) Die Verpflichtung der Bewerber um einen öffentlichen Auftrag zur Zahlung eines Mindeststundenlohns ist ein geeignetes Mittel zur Erreichung der mit dem Gesetz verfolgten Ziele.

- aa) Ein Mittel ist bereits dann im verfassungsrechtlichen Sinne geeignet, wenn mit seiner Hilfe der gewünschte Erfolg gefördert werden kann, wobei die Möglichkeit der Zweckerreichung genügt (vgl. BVerfGE 63, 88 <115>; 67, 157 <175>; 96, 10 <23>; 103, 293 <307>). Dem Gesetzgeber kommt dabei ein Einschätzungs- und Prognosevorrang zu. Es ist vornehmlich seine Sache, auf der Grundlage seiner wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Vorstellungen und Ziele unter Beachtung der Gesetzmäßigkeiten des betreffenden Sachgebiets zu entscheiden, welche Maßnahmen er im Interesse des Gemeinwohls ergreifen will (vgl. BVerfGE 103, 293 <307> m.w.N.).

Hieran gemessen ist die Regelung grundsätzlich geeignet, die gesetzgeberischen Ziele zu erreichen. Der Landesgesetzgeber darf im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative annehmen, dass er den Unterbietungswettbewerb über die Lohnkosten begrenzen und

auf diese Weise Arbeitslosigkeit bekämpfen kann, indem er den Bewerbern um einen öffentlichen Auftrag die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindeststundenlohns auferlegt.

- bb) Die gesetzliche Verpflichtung zum Mindeststundenlohn ist zur Zielerreichung erforderlich.

Der Gesetzgeber verfügt bei der Einschätzung der Erforderlichkeit ebenfalls über einen Beurteilungs- und Prognosespielraum (vgl. BVerfGE 102, 197 <218>). Daher können Maßnahmen, die der Gesetzgeber zum Schutz eines wichtigen Gemeinschaftsguts für erforderlich hält, verfassungsrechtlich nur beanstandet werden, wenn nach den ihm bekannten Tatsachen und im Hinblick auf die bisher gemachten Erfahrungen feststellbar ist, dass Regelungen, die als Alternativen in Betracht kommen, die gleiche Wirksamkeit versprechen, die Betroffenen indessen weniger belasten (vgl. BVerfGE 25, 1 <19 f.>; 40, 196 <223>; 77, 84 <106>).

Nach diesen Maßstäben bestehen gegen die Erforderlichkeit der Regelung keine Bedenken. Es ist kein ebenso geeignetes, aber weniger belastendes Mittel erkennbar, das der Landesgesetzgeber anstelle der gesetzlichen Verpflichtung zur Zahlung eines Mindeststundenlohns hätte ergreifen können.

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Verbindung mit der Gewährleistung der finanziellen Stabilität des Systems der sozialen Sicherung ist ein besonders wichtiges Ziel, bei dessen Verwirklichung dem Gesetzgeber gerade unter den gegebenen schwierigen arbeitsmarktpolitischen Bedingungen ein relativ großer Entscheidungsspielraum zugestanden werden muss (vgl. BVerfGE 103, 293 <309>). Dieser Gemeinwohlbelang, dem die Regelung Rechnung zu tragen versucht, besitzt eine überragende Bedeutung (vgl. BVerfGE 100, 271 <288>).

Bezieht man die weiteren, diesen Zweck flankierenden, schon dargestellten Regelungsziele in die Abwägung der betroffenen, verfassungsrechtlich geschützten Rechte und Interessen ein, so ist die vom Gesetzgeber vorgenommene Gewichtung zugunsten der Gemeinwohlbelange nicht zu beanstanden. Die Grenze der Zumutbarkeit ist für die Bewerber um einen öffentlichen Auftrag, die sich nur in Teilbereichen ihrer unternehmerischen Betätigung zur Anwendung bestimmter Entgeltsätze verpflichten sollen, angesichts der überragend wichtigen Ziele der Mindeststundenlohnregelung keineswegs überschritten.

- e) Die auf der Regelung beruhende Ungleichbehandlung der Anbieter, die keine Erklärung zur Zahlung des Mindeststundenlohns abgeben und deshalb keinen Zuschlag erhalten, im Vergleich mit den Anbietern, die die Auflage nach der Vorschrift erfüllen, verstößt nicht gegen Artikel 3 Abs. 1 GG. Sie ist durch die dargestellten besonders wichtigen Gemeinwohlbelange, die den Landesgesetzgeber zu der gesetzlichen Regelung veranlasst haben, gerechtfertigt.

C. Keine Verletzung europäischen Rechts

- a) Absatz 4 Satz 1: Mindestentlohnungsvorgabe für inländische und ausländische Unternehmen

Der Festlegung einer Mindestentlohnungsverpflichtung für Unternehmen mit Sitz im Inland in Absatz 4 Satz 1 stehen keine europarechtliche Hindernisse entgegen.

Mit der Erstreckung dieser Verpflichtung auch auf Unternehmen mit Sitz im Ausland werden zwingende Vorgaben der Entsende-Richtlinie (Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen) erfüllt.

- aa) Erstreckung auf EU-ausländische Unternehmen nach Artikel 3 Abs. 1 der Entsende-Richtlinie

Die im vorliegenden Zusammenhang maßgebliche Vorschrift der Entsende-Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen [*i. e.* Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden] den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften festgelegt sind:

...

- c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze“

Artikel 3 Abs. 1 der Entsende-Richtlinie schreibt mithin vor, dass die Mitgliedstaaten diejenigen Rechtsvorschriften, mit denen sie inländischen Unternehmen Vorgaben im Hinblick auf Mindestlohnsätze machen, auch auf Unternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat erstrecken müssen, auch wenn das individuelle Arbeitsverhältnis einem fremden Recht unterliegt, das die fraglichen Bedingungen nicht oder nicht in gleicher Weise wie das Inland gewährt.

Dieser Verpflichtung aus der Richtlinie kommt der Landesgesetzgeber mit der Aufnahme von Absatz 4 Satz 2 nach. Obgleich es sich - wie oben festgehalten - bei Absatz 4 Satz 1 nicht um eine arbeitsrechtliche Vorschrift im Sinne des grundgesetzlichen Kompetenzkataloges handelt, enthält sie eine Rechtsvorschrift, die inländischen Unternehmen Vorgaben im Hinblick auf Mindestlohnsätze macht im Sinne von Artikel 3 Abs. 1 der Entsende-Richtlinie. Denn ohne eine entsprechende Verpflichtung zur Zahlung des bezifferten Mindestentgeltes vonseiten der Unternehmen im Bieterverfahren, welche auch Bestandteil des Vergabevertrages zwischen Vergabestelle und Auftragnehmer wird, kann kein inländisches Unternehmen den Vergabebeschlag erhalten. Insofern handelt es sich zwar um eine Vorschrift, die keine unmittelbaren arbeitsvertraglichen Ansprüche schafft. Aber dies wird in Artikel 3 Abs. 1 der Entsende-Richtlinie auch nicht vorausgesetzt, weder dem Wortlaut zu Folge, noch nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift.

Der Wortlaut, der lediglich eine Festlegung von Mindestlohnsätzen durch Rechtsvorschriften verlangt, schließt den vergaberechtlichen Modus der Festlegung von Mindestlohnsätzen nicht aus. Es handelt sich bei Absatz 4 Satz 1 als landesgesetzliche Regelung um eine Rechtsvorschrift und sie enthält einen Mindestlohnsatz, nämlich 8,50 EUR. Absatz 4 Satz 1 legt den Mindestlohnsatz auch fest, weil unter seiner Geltung im Bereich von Vergabestellen beauftragter Leistungen keine Entlohnung unter 8,50 EUR mehr stattfinden wird. Für den Umstand, dass Artikel 3 Abs. 1 nur Festlegungen in Gestalt unmittelbarer arbeitsvertraglicher Ansprüche bezeichnen würde, ist aus dem Wortlaut nichts ersichtlich.

Eine solche einschränkende Lesart wäre auch mit dem Zweck der Richtlinie nicht zu vereinbaren. Die Richtlinie will für grenzüberschreitende Dienstleistungen einen fairen Wettbewerb ermöglichen und zugleich die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer garantieren (Erwägungsgrund 5). Mit beiden Gesichtspunkten ist die der Verabschiedung der Richtlinie offenbar zugrunde liegende Absicht des Gesetzgebers angesprochen, dass der grenzüberschreitende Dienstleistungswettbewerb jedenfalls im Bereich niedrig qualifizierter Arbeit (deren Entlohnung eben in den Mitgliedstaaten in der Regel mittels Rechtsvorschriften oder allgemeinverbindlicher Tarifverträge geschützt wird) nicht über Lohnkosten ausgetragen wird (vgl. Erwägungsgrund 14). Diese Intention des Gesetzgebers würde konterkariert, wenn im Vergabebereich gleichfalls auf den Bereich niedrig qualifizierter Arbeit abzielenden Vorgaben zur Mindestentlohnung nur auf Unternehmen mit Sitz im Inland beschränkt blieben. Denn dann erhielten ausländische Unternehmen im Bereich niedrig

qualifizierter Arbeit Vorteile im Wettbewerb um öffentliche Aufträge, die allein aufgrund niedrigerer Lohnkosten entstehen.

Es wäre indes unverständlich, wenn die Richtlinie die Verzerrung des Wettbewerbs um öffentliche Aufträge nur deswegen erlauben würde, weil die Rahmenbedingungen des Wettbewerbs in diesem Feld auch durch vergaberechtliche Vorschriften gesetzt werden können. Es ist letztlich davon auszugehen, dass es dem europäischen Gesetzgeber allein um die wirtschaftlichen Effekte einer Regelung und nicht um ihre rechtstechnische Gestaltung ging.

- bb) Erstreckung auf alle übrigen ausländische Unternehmen nach Artikel 1 Abs. 4 Entsende-Richtlinie

Nach Artikel 1 Abs. 4 der Entsende-Richtlinie darf Unternehmen mit Sitz außerhalb der Gemeinschaft keine günstigere Behandlung zuteil werden als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat. Darum sind auch alle übrigen ausländischen Unternehmen in die Mindestlohnverpflichtung einzubeziehen.

- cc) Keine Prüfung von Absatz 4 Satz 2 am Maßstab der Dienstleistungsfreiheit, Artikel 56 AEUV (ex Artikel 49 EGV)

Der Landesgesetzgeber erfüllt mit der Aufnahme des Absatzes 4 Satz 2 seine zwingende europarechtliche Verpflichtung aus Artikel 3 Abs. 1 und Artikel 1 Abs. 4 der Entsende-Richtlinie. Als mitgliedstaatliche Maßnahme zur Umsetzung insoweit voll harmonisierten Rechts steht Absatz 4 Satz 2 nicht mehr im Anwendungsbereich der Grundfreiheiten und der vom Europäischen Gerichtshof für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit autonomer mitgliedstaatlicher Maßnahmen entwickelten Rechtfertigungsprüfung. Denn jene Rechtsprechung greift nur für mitgliedstaatliche Maßnahmen außerhalb harmonisierten Rechts (grundsätzlich: EuGH, Rs. 120/78, Cassis de Dijon, Rn. 8; aus jüngerer Zeit: EuGH, Rs. C-112/05, Volkswagen, Rn. 72 f.). Die vom Europäischen Gerichtshof letztlich wohl obiter dicta vorgenommene Beurteilung vergaberechtlicher Entlohnungsvorgaben in der Entscheidung Ruffert (EuGH, Rs. C-346/06, Ruffert, Rn. 36 ff.) allein anhand der Dienstleistungsfreiheit, der zu Folge eine auf den Bereich öffentlicher Vergabe beschränkte Mindestlohnvorgabe keine durch den Zweck des Arbeitnehmerschutz gerechtfertigte Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit darstelle, kommt darum im Falle von Absatz 4 von vorne herein nicht zur Anwendung.

Die Entsende-Richtlinie selbst ist als Maßnahme des europäischen Gesetzgebers gleichfalls nicht der für die autonomen Maßnahmen der Mitgliedstaaten entwickelten und geltenden Rechtfertigungsprüfungen für Grundfreiheitsbeschränkungen zu unterwerfen. Das gilt auch insoweit als Artikel 4 Abs. 1 vergaberechtliche Mindestentgeltvorgaben einschließt, die als autonome mitgliedstaatliche Maßnahmen bei unmittelbarer Anwendung der Grundfreiheiten nicht zu rechtfertigen wären. Jener Unterschied rührt daher, dass der europäische Gesetzgeber mit Blick auf die Ausgestaltung des Binnenmarktes und der diesen kennzeichnenden Grundfreiheiten (vgl. Artikel 4 Abs. 2 Buchst. a) AEUV - ex Artikel 3 Abs. 1 Buchst. c) EGV) ein weites Gestaltungsermessen genießt (grundlegend: EuGH, Rs. 37/83, Rewe, Rn. 20; weiterhin: EuGH, Rs. C-233/94, Deutschland gegen Parlament und Rat; EuGH, Rs. C-168/98, Luxemburg gegen Parlament und Rat). Die Grenzen dieses Gestaltungsermessens hat der europäische Gesetzgeber mit der diskriminierungsfreien Einbeziehung auch vergaberechtlicher Mindestlohnvorgaben in die Verpflichtung der Mitgliedstaaten aus Artikel 3 Abs. 1 der Entsende-Richtlinie sicher nicht überschritten.

Dieses politische Gestaltungsermessen ist dem europäischen Gesetzgeber auch nicht über den Umweg einer engen und zweckwidrigen „primärrechtskonformen Auslegung“ von Artikel 3 Abs. 1 der Entsende-Richtlinie zu nehmen.

Nach alledem würde ein Verzicht auf eine Einbeziehung EU-ausländischer Unternehmen in Absatz 4 eine Verletzung europäischen Rechts darstellen.

Zu § 2 Anwendungsbereich:

In § 2 werden der Anwendungsbereich des Gesetzes geregelt und die öffentlichen Auftraggeber bestimmt, die die Tarifvertragstreuregelungen anzuwenden haben.

Erfasst werden danach das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände einschließlich deren Sondervermögen, wie zum Beispiel Landesbetriebe und kommunale Eigenbetriebe.

Der Tariftreueverpflichtung unterliegen darüber hinaus juristische Personen des öffentlichen und des privaten Rechts im Sinne des § 98 Nr. 2 GWB. Voraussetzung ist danach, dass diese zu dem besonderen Zweck gegründet wurden, im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nicht gewerblicher Art zu erfüllen. Überdies ist Voraussetzung, dass die juristische Person besondere Anforderungen an ihre Finanzierung, Geschäftsführung oder Aufsicht erfüllt.

Erfasst sind außerdem öffentliche Auftraggeber im Sinne des § 98 Nr. 3, 4 und 5 GWB. Hierbei handelt es sich um Verbände nach Maßgabe des § 98 Nr. 3 GWB, natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts, die auf dem Gebiet der Trinkwasser- oder Energieversorgung oder des Verkehrs oder der Telekommunikation tätig sind (§ 98 Nr. 4 GWB) sowie natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts, die für Tiefbaumaßnahmen, für die Errichtung von Krankenhäusern, Sport-, Erholungs- oder Freizeiteinrichtungen, Schul-, Hochschul- oder Verwaltungsgebäude oder für damit in Verbindung stehende Dienstleistungen und Auslobungsverfahren von staatlichen Stellen Mittel erhalten, mit denen diese Vorhaben zu mehr als 50 v. H. finanziert werden (§ 98 Nr. 5 GWB).

Das Gesetz richtet sich nach Nummer 4 auch an Unternehmen und Nachunternehmen. Unternehmen ist, wer im Rahmen des Vergabeverfahrens oder des öffentlichen Auftragsverhältnisses in einer unmittelbaren Rechtsbeziehung zum öffentlichen Auftraggeber steht. Nachunternehmen ist auch das von einem Nachunternehmen eingesetzte Nachunternehmen (sogenannte Sub-Sub-Unternehmen).

Das Gesetz gilt für die vorgenannten öffentlichen Aufträge ober- und unterhalb der Schwellenwerte nach § 2 der Vergabeverordnung. Durch den Schwellenwert von 10 000 EUR werden jedoch Aufträge geringeren Umfangs aus dem Anwendungsbereich des Landestariftrreuegesetzes ausgenommen. Um eine Umgehung der Tariftreueregelung durch eine Aufteilung des Auftrags in Lose zu vermeiden, ist bei der Losvergabe auf den Gesamtwert des Auftrags abzustellen.

Zu § 3 Mindestentgelt:

Absatz 1 legt für alle Vergabefälle eine Mindestentlohnung fest. Dabei erfüllt die Erstreckung auf alle Unternehmen mit Sitz im In- und Ausland zugleich eine Vorgabe europäischen Sekundärrechts. Die Verpflichtung, den bei der Erfüllung öffentlicher Aufträge eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens einen Stundenlohn von 8,50 Euro zu zahlen, findet ihre Begründung darin, dass nur so eine Existenz sichernde Bezahlung der Arbeitskräfte gewährleistet ist und der Staat nicht durch ansonsten erforderliche ergänzende Zahlungen an die Arbeitskräfte indirekt die Unternehmen, die Niedriglöhne zahlen, subventioniert. Außerdem wird dadurch ein auf dem Rücken niedrig qualifizierter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgetragener Niedriglohnwettbewerb verhindert. Darüber hinaus stärkt eine Mindestentlohnungsvorgabe im Vergabebereich auch das Lohnniveau im Bereich niedrig qualifizierter Arbeit insgesamt, ohne dabei direkt in die Autonomie der Arbeitsvertrags- und Tarifparteien einzugreifen.

Schließlich trägt die Mindestentlohnung zur Erhaltung sozialer Mindeststandards bei und damit auch zur Entlastung der bei hoher Arbeitslosigkeit oder bei niedrigen Löhnen verstärkt in Anspruch genommenen Systeme der sozialen Sicherheit.

In vielen Beschäftigungsverhältnissen erreichen die Beschäftigten trotz Vollzeitarbeit mit Ihrem Verdienst noch nicht einmal das Existenzminimum. Die Europäische Union zieht die „Lohnarmutsgrenze“ bei 50 % des durchschnittlichen Vollzeiteinkommens eines Landes. Danach beziehen insgesamt etwa 3,4 Mio. Beschäftigte nach einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung WSI in Deutschland Armutslöhne, die eine existenzielle, menschenwürdige Grundsicherung nicht zulassen. Eurostat, das Statistische Amt der Europäischen Union, zieht die Lohnarmutsgrenze bei 50 % des durchschnittlichen Vollzeiteinkommens eines Landes. Wer weniger verdient, gilt in der EU als arm trotz Arbeit. Getrennt für das unterschiedliche Lohnniveau von West- und Ostdeutschland berechnet, kommt das WSI auf 12,1 % der Vollzeitbeschäftigten im Westen und

9,5 % im Osten, die sogenannte Armutslöhne beziehen - insgesamt etwa 3,4 Mio. Beschäftigte. Um die so definierte Lohnarmut (vollständig) einzudämmen, muss der Mindeststundenlohn für eine wirksame Grundsicherung bzw. Grundversorgung nach dem WSI derzeit bei 8,50 Euro liegen.

Diese Regelung ist erforderlich, um die Mindestentlohnung, welche die Grundsicherung gewährleistet, den sich verändernden wirtschaftlichen Verhältnissen ohne aufwendiges Gesetzgebungsverfahren anpassen zu können.

Zu § 4 Tariftreuepflicht:

Durch Absatz 2 werden nicht nur Mindestentgelte im Sinne von § 5 Nr. 1 AEntG sondern auch die Mindesturlaubsbedingungen einschließlich der zur Sicherstellung der Urlaubsvergütung tarifvertraglich zu zahlenden Beiträge an eine Urlaubskasse (gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien) im Sinne von § 5 Nr. 2 sowie 3 AEntG zur Voraussetzung einer Vergabe öffentlicher Aufträge gemacht. Da es sich um international zwingende Arbeitsbedingungen nach dem AEntG handelt, ist eine solche Fassung des § 1 Abs. 2 europarechtlich unproblematisch. Sie sichert wesentliche Ansprüche der Arbeitnehmer (Mindestentgelt, Urlaub und Urlaubsvergütung) und ist aus Wettbewerbsgründen auch erforderlich, da allein die Beiträge zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft derzeit 14,2 v. H. der Bruttolohnsumme eines Betriebes der Bauwirtschaft ausmachen.

Gleichzeitig werden durch die Vorschrift auch Mindestlöhne von Branchen erfasst, die durch eine Rechtsverordnung gemäß § 4 Abs. 3 des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes in einer Fassung vom 22. April 2009 (BGBl. I 818) in Branchen mit einer Tarifbindung von weniger als 50 v. H. zwingend festgesetzt werden.

Dadurch soll sichergestellt werden, dass im Rahmen von Aufträgen im Lande gleiche Wettbewerbsbedingungen gelten, es also nicht zu Wettbewerbsverzerrungen aufgrund niedriger Löhne kommt. Daneben dient die Regelung dem Schutz der Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit, der Verhinderung von Sozial- und Lohndumping sowie der Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme.

Da ein wesentlicher Preisbestandteil die Löhne der Arbeitnehmer sind, besteht ohne die Tariftreuregelung die Gefahr, dass die bietenden Unternehmen sich über möglichst niedrige Löhne gegenseitig unterbieten. Die Einhaltung tariflicher Löhne erleichtert es zudem den Vergabestellen, die Angebote schnell und zuverlässig daraufhin zu überprüfen, ob sie auf einer wirtschaftlichen und angemessenen Kalkulationsgrundlage beruhen. Dadurch werden wiederum die Risiken nicht vertragsgerechter Auftragsausführung aufgrund von fehlender Liquidität oder Insolvenz der auftragnehmenden Unternehmen vermindert. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die Arbeitnehmer nicht auf Ergänzungsleistungen aus öffentlichen Sozialkassen angewiesen bzw. sie nicht aufgrund von Liquiditätsschwierigkeiten ihrer Arbeitgeber von Insolvenz bedroht sind.

Zu § 5 Mittelstandsförderung:

Diese Vorschrift ist ebenfalls durch § 97 Abs. 4 GWB gedeckt und konkretisiert. Kleine und mittlere Unternehmen haben ein legitimes Interesse daran, an dem enormen Auftragsvolumen, das die öffentliche Hand und insbesondere die kommunalen Auftraggeber zu vergeben haben, beteiligt zu sein. Aufgrund hoher Auftragswerte, des Umfangs und der Größe sind die Aufträge oftmals für kleine und mittlere Unternehmen nicht geeignet. Gerade in der Bauwirtschaft ist der weitaus größte Teil der Firmen kleinbetrieblich oder mittelständisch strukturiert, sodass eine solche Vorschrift indirekt auch der Förderung bzw. dem Erhalt von Arbeitsplätzen in der Branche dient.

Zu § 6 Umweltverträgliche Beschaffung und Leistungserbringung:

Absatz 1 stellt klar, dass die öffentlichen Auftraggeber im Land Niedersachsen nur umweltfreundlich beschaffen werden und dabei schon im Vorfeld, also bei der Planung von Beschaffungen, darauf geachtet wird, dass möglichst umweltfreundliche Produktionsverfahren zur Anwendung kommen und unnötige Lieferwege vermieden werden. Die Verpflichtung zur Berücksichtigung umweltbezogener Belange ist nach § 97 Abs. 4 GWB gedeckt.

Zu § 7 Berücksichtigung sozialer Kriterien:

Eine Berücksichtigung sozialer Belange ist ausdrücklich durch § 97 Abs. 4 GWB gedeckt. Gleichzeitig wird ein wirkungsvoller Anreiz für Unternehmen geschaffen, berufliche Erstausbildung durchzuführen. Die Regelung in § 10 verstößt auch nicht gegen europarechtliche Bestimmungen, da in der bereits zitierten Ruffert-Entscheidung des EuGH ausdrücklich die Berücksichtigung sozialer Belange in Landesvergabegesetzen erlaubt wird.

Schon in diesem grundlegenden Gesetz soll auf eine notwendige Frauenförderung hingewiesen werden. Die Vorschrift ist durch § 97 Abs. 4 GWB gedeckt.

Zu § 8 Beachtung der IAO-Kernarbeitsnormen:

Gemäß § 97 Abs. 4 GWB können für die Auftragsausführung zusätzliche soziale Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Die IAO-Kernarbeitsnormen zählen zu solchen zusätzlichen Anforderungen.

Die „IAO-Kernarbeitsnormen“ werden in den in Absatz 1 genannten acht völkerrechtlichen Übereinkommen konkret ausgestaltet und sind bei der Auftragsvergabe zwingend zu berücksichtigen. Alle Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation haben sich in der „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ am 18. Juni 1998 zu den Kernarbeitsnormen bekannt.

Die Beachtung der „IAO-Kernarbeitsnormen“ in Absatz 2 wird im Stadium der Vertragsausführung als ergänzende Vertragsbedingung zu einer vertraglichen Pflicht des Auftragnehmers.

Damit sollen öffentliche Auftraggeber ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ihrer Vorbildfunktion auch im Hinblick auf den globalen Zulieferwettbewerb besser gerecht werden.

Die mögliche Verletzung der IAO-Kernarbeitsnormen in den Entwicklungs- und Schwellenländern steht angesichts einer immer dynamischeren Globalisierung mit zunehmender internationaler Arbeitsteilung, wachsenden Güter und Warentausch und verstärktem globalem Wettbewerb immer mehr in engem Zusammenhang mit dem Konsumverhalten hierzulande, insbesondere der steigenden Nachfrage nach kostengünstigen Produkten und Vorleistungen aus den sich entwickelnden Ländern.

Mit den Begriffen „Waren und Warengruppen“ in Absatz 3 können gegebenenfalls sowohl Rohstoffe wie Natursteine als auch industrielle und andere Erzeugnisse erfasst werden. Um unnötigen bürokratischen Aufwand für Bieter und öffentliche Auftraggeber zu vermeiden, wird die Anwendung auf in einer speziellen Liste genannte Waren und Warengruppen begrenzt, bei denen Erkenntnisse über mögliche Fälle von Missachtung der IAO-Kernarbeitsnormen vorliegen.

Zu § 9 Nachunternehmen:

§ 9 regelt, dass die Verpflichtungen aus vorstehenden §§ auch allen Nachunternehmen auferlegt werden. Außerdem wird eine Bagatellgrenze eingeführt, bis zu der auf die Abgabe bestimmter Erklärungen verzichtet werden kann. Die Einbeziehung von Nachunternehmen in die Tariftreue Regelung ist zur Durchsetzung des Gesetzeszweckes notwendig, da sich nur so erreichen lässt, dass einzuhaltende Tarife nicht durch den Einsatz von Nachunternehmen unterlaufen werden.

Zu § 10 Nachweise und Kontrollen:

Die Wirksamkeit der Tariftreuregelung hängt maßgeblich von effektiven Kontrollmöglichkeiten ab.

Das beauftragte Unternehmen und die Nachunternehmen sind verpflichtet, dem öffentlichen Auftraggeber die Einhaltung der Tariftreuepflicht jederzeit nachzuweisen und dem öffentlichen Auftraggeber eine Nachprüfung anhand der einschlägigen Geschäftsunterlagen zu ermöglichen. Die Einsicht ist auf das erforderliche Maß zu beschränken.

Die Regelung entspricht dabei wesentlich der aktuellen Regelung des Landesvergabegesetzes Niedersachsen vom 15.12.2008 (Nds. GVBl. S. 411) entnommen. Sie dient der Bekämpfung von Schwarzarbeit und schützt das geltende Tarifvertragssystem. Hervorzuheben ist hierbei, dass für alle weiteren Untervergaben der Nachunternehmer ebenfalls die Voraussetzungen des § 9 gelten. Absätze 1 und 2 führen die Verpflichtung zur Nachweiserbringung und auf Kontrollen durch den öffentlichen Auftraggeber ein und legen den Umfang des zu Kontrollierenden und von den Unternehmen Vorzulegenden fest. Diese Regelungen sind notwendig, um die sich bewerbenden Unternehmen von dem Durchsetzungswillen des Gesetzgebers zu überzeugen und bei Verdacht auf Verstöße, den öffentlichen Stellen wie den Unternehmen zu verdeutlichen, was in welchem Umfang kontrolliert werden darf.

Zu § 11 Sanktionen:

Absätze 1 und 2 stellen klar, dass ein Verstoß gegen die im Gesetz niedergelegten Pflichten für das jeweils betroffene Unternehmen massive Strafen nach sich zieht. So wird in Absatz 1 eine Vertragsstrafe festgelegt und in Absatz 2 das sofortige fristlose Kündigungsrecht fixiert.

Absatz 3 regelt darüber hinaus die Dauer der Frist, bei der Unternehmen von öffentlichen Aufträgen auszuschließen sind, die gegen ihre aus dem Gesetz folgenden Verpflichtungen verstoßen haben. Dabei wird durch die gewählte Formulierung sichergestellt, dass „alle“ - also auch alle Subunternehmen, denen ein Verstoß nachgewiesen wurde, von der Regelung betroffen sind.

Die obige Vertragsstrafe ist auch wirkungsvoll, da sie sehr schnell durch Abzug vom Werklohn vollzogen werden kann und für die öffentlichen Auftraggeber einen Anreiz bietet, die Auftragnehmer und deren Nachunternehmer tatsächlich zu kontrollieren. Gleichzeitig stellt der Ausschluss in Absatz 3 eine empfindliche Strafe dar und entfaltet Präventionswirkung.

Zu § 12 Übergangsbestimmung:

§ 12 enthält eine Übergangsbestimmung. Hiernach werden die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits begonnenen Vergabeverfahren nach bisherigem Recht zu Ende geführt.

Zu § 13 Inkrafttreten:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Landestariftreuegesetzes. Es ist sinnvoll, dass das Gesetz nicht mit der Verkündung in Kraft tritt. Damit wird den öffentlichen Auftraggebern ermöglicht, sich auf die geänderte Rechtslage einzustellen.

Auf eine beschränkte Geltungsdauer wird bewusst verzichtet, da nur so eine dauerhafte Verhinderung eines Verdrängungswettbewerbes über die Lohnkosten, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der Schutz von tarifgebundener Beschäftigung, die Erhaltung von gesellschaftlich wünschenswerten Arbeitsbedingungen und sozialen Standards, die Entlastung der Systeme der sozialen Sicherung und der Schutz des geltenden Tarifvertragssystems gewährleistet werden kann. Eine Beschränkung der Geltungsdauer würde die Akzeptanz des Gesetzes und die Befolgungsbereitschaft der Normunterworfenen, insbesondere auch der kommunalen Auftraggeber mindern.

Stefan Schostok