

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

19.01.2026

Verbändeanhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in Nordrhein-Westfalen (Tarifentgeltsicherungsgesetz – TESG)

I. Zusammenfassung

Das Tarifentgeltsicherungsgesetz ist nichts anderes als bürokratische Symbolpolitik zur absoluten Unzeit.

Mit staatlich verordnetem Tarifzwang stärkt niemand Tarifbindung, sondern schafft nur neue Bürokratie und bremst öffentliche Vergabe.

Mit dem Gesetz würde der Staat Löhne per Rechtsverordnung vorgeben. Dadurch würden teilweise sogar bestehende Tarifverträge verdrängt. Im Ergebnis schwächt der Staat so die Tarifautonomie, statt sie zu stärken.

Wir sehen zwar, dass die Landesregierung bei der Ausgestaltung des Gesetzes einen weniger ausufernden Weg eingeschlagen hat im Vergleich zu dem, was in Berlin auf dem Tisch liegt. Dennoch bringt das Gesetz zusätzliche Belastungen und Bürokratie sowohl für die Betriebe als auch für die öffentliche Verwaltung. Und das ausgerechnet in dieser so außerordentlich schwierigen wirtschaftlichen Lage.

II. Konkrete Schwächung statt Stärkung der Tarifbindung

Schon aus sehr grundsätzlichen tarifpolitischen und tarifrechtlichen Erwägungen ist das Tarifentgeltsicherungsgesetz falsch. Ein solches Gesetz

- stellt ein Eingriff in die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie dar.
- steigert nicht, sondern schwächt die Tarifbindung.
- verkennt, dass es Aufgabe der Tarifparteien ist, Arbeitsverhältnisse zu regeln.
- verkennt, dass es Aufgabe der Sozialpartner selbst ist, Tarifbindung zu stärken.
- wirft sehr grundsätzliche, verfassungs- wie europarechtliche Rechtsfragen auf.

Das Tarifentgeltsicherungsgesetz würde bestehende Tarifverträge aushebeln

Im Ergebnis widerspricht die Ausgestaltung des Gesetzentwurfs sehr konkret dem Anspruch der Landesregierung, starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung zu fördern. Wir fokussieren uns in unseren weiteren Ausführungen auf diese Problematik.

So können Fälle auftreten, in denen tarifgebundene Betriebe gezwungen werden, andere Regelungen anzuwenden als in den eigenen Tarifverträgen festgelegt sind. Dies ist nicht nur verfassungs- und tarifrechtlich höchst fragwürdig, sondern auch in der Sache sehr befremdlich. Und es ist unvereinbar mit dem Anspruch des Gesetzes, Tarifbindung und -partnerschaft zu stärken – es widerspricht dem sogar klar. Um es deutlich zu sagen: Wenn tarifgebundene Unternehmen in der Praxis merken, dass die in ihrem Tarifvertrag festgelegten Bedingungen nicht ausreichend sind, um sich an einem öffentlichen Vergabeverfahren beteiligen zu können, löst das nicht „nur“ Unverständnis aus, sondern kann auch zu einem Hinterfragen der eigenen Tarifbindung führen.

Ein richtiger Schritt ist zwar die Prüfprivilegierung tarifgebundener Betriebe in § 8 Abs. 3 Satz 3. Das erkennen wir ausdrücklich an. Allerdings ist es eben auch „nur“ eine Ausnahme von der Prüfung. In der Sache sind tarifgebundene Betriebe nicht von der Einhaltung der in der Rechtsverordnung festgelegten Aspekte ausgenommen mit den genannten und im Folgenden noch weiter ausgeführten Konsequenzen. Eine grundsätzliche Ausnahme für tarifgebundene Betriebe wäre daher dringend erforderlich und im Sinne des eigenen Anspruchs des Gesetzes (Vorschlag dazu unter IV).

Beispiel: Ein Betrieb ist zwar tarifgebunden, aber in einer Region ansässig, die im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags derselben Branche liegt. Ein tarifgebundener Gaststättenbetrieb mit Sitz in Niedersachsen übernimmt einen Auftrag des benachbarten Landes Nordrhein-Westfalen. Für den Betrieb gilt der Tarifvertrag Niedersachsen. Aufgrund des TESG und der per Rechtsverordnung festgelegten Mindestentgelte etc. muss der Betrieb nun aber für den Auftrag den nordrhein-westfälischen Tarifvertrag der Branche einhalten. Damit würde ein bestehender Tarifvertrag verdrängt und quasi suggeriert, dass für diesen – immerhin tarifgebundenen – Betrieb ein aus nordrhein-westfälischer Sicht falscher Tarifvertrag gilt, der Sozialdumping zulässt. Tarifverträge aus anderen Regionen würden zu Tarifverträgen 2. Klasse degradiert. Folge wäre im Übrigen auch, dass Beschäftigte in dem bereits tarifgebundenen Betrieb anders behandelt werden müssten, wenn sie für einen öffentlichen Auftrag aus Nordrhein-Westfalen tätig werden. Dies bringt nicht nur Ungleichheit, sondern auch massiven bürokratischen Aufwand gerade für kleine und mittelständische Betriebe mit sich. Konsequenz ist ebenso eine erhebliche Einschränkung der Marktteilnahmemöglichkeiten.

Beispiel: Zu einer Aushebelung von Tarifverträgen kommt es auch bei Überschneidungen zwischen Branchen. So lassen sich einige Tätigkeitsfelder nicht eindeutig einer Branche zuordnen bzw. von anderen abgrenzen. Ein Beispiel sind Tätigkeiten

im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus und des Baugewerbes, die sich nicht immer klar abgrenzen lassen. Hinzu kommt, dass öffentliche Aufträge für bestimmte Tätigkeiten bzw. Dienstleistungen vergeben werden. Dabei ist sicherlich oft nicht eindeutig vom öffentlichen Auftraggeber zu erkennen, welche „Branche“ dazu passt. Angewendet werden muss aber immer eine Rechtsverordnung. In der Konsequenz hieße das, dass es in Überschneidungsfällen immer auch tarifgebundene Betriebe geben kann, die dann einen „branchenfremden“ Tarifvertrag anwenden müssten. Der eigene würde auch hier zu einem Tarifvertrag 2. Klasse degradiert.

Hinzu kommt an dieser Stelle noch die Regelung von Überschneidungsfragen in § 4 Abs. 3, mit höchst fragwürdigen Ergebnissen. Die Regelung des geplanten § 4 Abs. 3 besagt, dass bei Vorliegen mehrerer Branchentarifverträge mit teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich derjenige mit der überwiegenden Bedeutung zugrunde zu legen ist. Zur Festlegung der überwiegenden Bedeutung werden auf die Anzahl der Beschäftigten der tarifgebundenen Arbeitgeber und die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Geltungsbereich des Tarifvertrags abgestellt. Hier droht die Aushebelung des bei einem Auftragnehmer geltenden Tarifvertrags. In der Folge müsste auch hier ein tarifgebundener Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern bei der Erledigung privater Aufträge ihre eigentlichen Tarifbedingungen gewähren, beim Einsatz für öffentliche Aufträge im Sinne des Tarifentgeltsicherungsgesetzes aber jene einer anderen Branche. In über lange Zeiträume entwickelte Tarifabgrenzungen wird hierdurch ggf. eingegriffen. Der heute im Wettbewerb gut funktionierende und geltende Grundsatz im Überschneidungsbereich verschiedener Branchentarifbedingungen „Jeder wendet Seins an“ wird damit zerstört.

Beispiel: Ausgegrenzt werden auch Betriebe mit firmenbezogenen Tarifverträgen, Sonder- oder Sanierungstarifverträgen. In vielen Fällen werden solche firmenspezifischen tariflichen Regelungen sogar mit derselben Gewerkschaft abgeschlossen, die auch den per Rechtsverordnung anwendbar erklärten Flächentarifvertrag abgeschlossen hat. Die jetzige Regelung ließe aber eine Berücksichtigung dieser Verträge nicht zu. Auch hier wäre eine Aushebelung bestehender Tarifverträge die Konsequenz – und das ausgerechnet für Betriebe, die sich sowieso schon in einer schwierigen Lage befinden.

Fehlende Einbindung der Tarifpartner: Schließlich sollen die Rechtsverordnungen offenbar auch noch ohne Beteiligung der Tarifpartner zusammengestellt werden – je nach Branche aus verschiedenen Tarifverträgen, darunter z.B. auch teils allgemeinverbindliche Tarifverträge oder mit Ähnlichen „Besonderheiten“. Hier stellt sich die Frage, ob das Ergebnis in der Rechtsverordnung der Intention und Auslegung der Sozialpartner entspricht. Zudem greift der Staat in dieser Form sehr konkret in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie ein, indem er quasi selbst „Tarif“-Werk verfasst – ohne Rückkopplung mit den eigentlichen Tarifverfassern. Auch die Ergebnisse der durchgeführten Praxischecks zeigen, dass eine fehlende Einbindung höchst problematisch werden kann.

Hinweis: Auch die Regelung in § 4 Abs. 2 letzter Satz (RVO müssen innerhalb von 6 Monaten nach Eingang des Tarifvertrags angepasst werden) führt zu fragwürdigen Konstellationen. Ein tarifgebundener Betrieb muss natürlich den Tarifvertrag ab Tag 1 einhalten, ein nicht tarifgebundener erst – je nach Erlass der Rechtsverordnung – nach einiger Zeit, maximal nach sechs Monaten. Hinzu kommen noch kalkulatorische Risiken angesichts der Regelung, dass Änderungen tariflicher Regelungen während der Vertragslaufzeit zwingend zu berücksichtigen sind (§ 4 Abs. 4).

III. Neue Bürokratie und Belastungen für Betriebe und Verwaltungen

Das Tarifentgeltsicherungsgesetz ist nicht „nur“ tarifpolitisch kontraproduktiv, sondern auch im Hinblick auf Bürokratieabbau, Beschleunigung von Vergabeverfahren und einer Stärkung des Mittelstands. Ein solches Gesetz

- verkompliziert Vergabe statt sie wie erforderlich zu beschleunigen.
- ist mit großem bürokratischen Aufwand verbunden.
- wird enorme Rechtsunsicherheiten mit sich bringen.
- wird den Mittelstand massiv benachteiligen.
- belastet Betriebe gerade in diesen krisenhaften Zeiten.
- macht Vergabe teurer und langsamer und belastet öffentliche Haushalte.
- wiederholt Fehler der Vergangenheit.

Das Tarifentgeltsicherungsgesetz würde sehr konkrete Bürokratie und Rechtsunsicherheiten mit sich bringen und widerspricht damit den eigenen Ansprüchen der Politik

Wir erkennen ausdrücklich an, dass zumindest versucht wurde, eine bürokratiearme Ausgestaltung des Gesetzes zu erreichen. Im Ergebnis wird aber der im Gesetzentwurf genannte Anspruch verfehlt, auf eine bürokratiearme Umsetzung in der Praxis ausgerichtet zu sein. In unseren weiteren Ausführungen fokussieren wir uns auf einige sehr konkrete und gravierende Belastungen, Bürokratie und Rechtsunsicherheiten.

Gerade kleine und mittelständische Betriebe ohne eigene Verwaltungsabteilungen stellt dies vor massive Probleme. In der Konsequenz werden sie bei der öffentlichen Vergabe sicherlich noch stärker außen vor bleiben als bisher schon. Und auch die Verwaltung inkl. Prüfstelle werden betroffen und erheblich belastet sein.

Viel zu komplexer Geltungsbereich: Für tarifunerfahrene Betriebe wird es eine enorme Herausforderung sein, sich die kompletten Lohngitter zu erschließen und die mit dem öffentlichen Auftrag beschäftigten Mitarbeiter auch tatsächlich darin einzugruppieren. Zu berücksichtigen ist dabei zum Beispiel auch, dass Eingruppierungsfragen mitbestimmungspflichtig sind. Für einzelne öffentliche Aufträge wäre dies ein unverhältnismäßig hoher Aufwand.

Hinzu kommt, dass auch Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen berücksichtigt werden müssen. Das erhöht die Komplexität nochmals deutlich. Unklar ist auch, wie die zusätzlichen Lohnbestandteile auf den konkreten Auftrag herunterzubrechen sind. So sind tarifliche Sonderzahlungen typischerweise auf ein ganzes Jahr bezogen und lassen sich damit nicht einfach der auftragsbezogenen Arbeitszeit zuordnen. Hinzu kommt, dass schon bei tarifgebundenen Betrieben gerade bei diesen Lohnbestandteilen viele Umsetzungsfragen entstehen, die von tarifunerfahrenen Betrieben (und den Kontrollbehörden) noch schwieriger zu beantworten sein dürften. Gerade für KMU dürfte die Umsetzung erhebliche Schwierigkeiten bereiten.

Die Problematik wird sehr anschaulich anhand von Besonderheiten in Tarifverträgen der hier betroffenen Branchen. So wird in einigen Rahmentarifverträgen aufgrund des Saisongeschäfts der jeweiligen Branche die Möglichkeit eröffnet, Jahresarbeitszeitkonten zu führen. Mehrarbeitszuschläge fallen also nicht regelmäßig, sondern nur am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums an. Auch da besteht die Schwierigkeit, wie dann am Ende des Abrechnungszeitraums für Arbeitszeiten im Rahmen eines öffentlichen Auftrags bei ggf. sogar noch branchenfremden Zuschlägen o.ä. diese einfließen sollten.

Grenzen des digitalen Portals: Aufgrund der Beratungserfahrungen der tarifschließenden Verbände haben wir erhebliche Zweifel, ob der Anspruch, der hier an das digitale Portal gestellt wird, erfüllt werden kann. So soll es die konkrete Kalkulation unter Zugrundelegung der einschlägigen Tarifentgelte sowie eine verlässliche, transparente Anwendung des Gesetzes ermöglichen und bei spezifischen Fragestellungen sowie in Abgrenzungs- und Überschneidungsfragen helfen. Auch heißt es zum Beispiel, dass damit „Vergabestellen schnell und unkompliziert die Kalkulation in Angeboten überprüfen“ können. In der verbandlichen Praxis sind insbesondere für Eingruppierungsfragen oft längere persönlichen Beratungsprozesse erforderlich. Fragen der Eingruppierung können schon bei tarifgebundenen Unternehmen einen umfangreichen Beratungsprozess auslösen bis hin zu langwierigen Gerichtsverfahren. Dies gilt insbesondere für KMU, die in der Regel über keine größeren Personal- und Rechtsabteilungen verfügen. Dass dies rechtssicher von einem – öffentlich bereitgestellten – digitalen Tool übernommen werden kann, ist äußerst unwahrscheinlich. Hinzu kommt, dass ein solches Portal erst noch aufgebaut werden muss. Auch muss an dieser Stelle ein Hinweis auf die doch erheblichen Kosten erfolgen – in Zeiten knapper Haushaltssmittel und Kürzungen an anderer Stelle.

Unklare Abgrenzungsfragen: Auch Abgrenzungsfragen dürften hier in der Praxis eine Rolle spielen und zu erheblichen Rechtsunsicherheiten führen. Betroffen sein sollen nur Mitarbeiter, die unmittelbar mit der Durchführung von öffentlichen Aufträgen betraut sind. Lt. Gesetzesbegründung ist zumindest klargestellt, dass z.B. Buchhaltung nicht erfasst ist. Hier stellen sich dennoch eine Reihe weiterer Abgrenzungsfragen: Diese Fragen beginnen bei der Abgrenzung von „unmittelbar mit der Durchführung...betraut“. Wo beginnt und wo endet dies? Die Bereitstellung von Material eines Lageristen, der aber nie die Baustelle betritt – ist das noch

unmittelbar, oder nicht? Der Fahrer, der Material zur Baustelle bringt – ist dieser zu berücksichtigen? Auch kommt es zu der Frage, wie beispielsweise mit Beschäftigten verfahren wird, deren Arbeitszeit sich zwischen öffentlichen und privaten Aufträgen aufteilt. Dies ist nicht in der Lohnabrechnung ersichtlich. Und auch nicht immer lässt sich dies einfach aufteilen. So z.B. ein Paketzusteller, der auf seiner Runde Pakete sowohl von öffentlichen Auftraggebern als auch von privaten Kunden austrägt. Eine rein mengenmäßige Berechnung erscheint nicht angebracht, da z.B. auch tatsächlichen Wegzeiten zugrunde gelegt werden müssten.

Weiterhin umfangreicher Prüf- und Nachweisaufwand: Richtig ist wie bereits oben dargelegt die Prüfprivilegierung von tarifgebundenen Betrieben in § 8 Abs. 3 Satz 3. Auch bereits dargelegt haben wir, warum das in der Sache insgesamt nicht ausreicht und eine grundsätzliche Ausnahme für tarifgebundene Betriebe erforderlich ist. Und auch insgesamt sollte nochmals überprüft werden, wie der Aufwand möglich gering gehalten werden kann. Erforderlich ist beispielsweise auch eine Ausnahme in § 6 zu den Nachweisen analog zu der genannten in § 8 Abs. 3 Satz 3. Insgesamt schaffen die Regelungen zu Nachweisen und Prüfungen in der Praxis gerade auch in Kombination mit dem oben bereits problematisierten Geltungsbereich erhebliche, nicht zu unterschätzende Belastungen bei Betrieben, insbesondere KMU, den Vergabestellen sowie bei der Prüfstelle.

De facto-Ausgrenzung ausländischer Bieter: Ganz besonders dürften die Schwierigkeiten für ausländische Betriebe gelten. Dabei werden gerade in der Grenzregion zahlreiche öffentliche Aufträge z.B. an niederländische Betriebe vergeben. Je komplexer die Regelung hier im Gesetz, desto größer die Hürde gerade auch in diesen Fällen. In der Konsequenz dürften sich viele dieser Betriebe aus den Verfahren zurückziehen. Auch europapolitisch kann dies nicht gewollt sein.

IV: Konkrete Vorschläge und Hinweise im Einzelnen

Vorbemerkung: Die nun folgenden konkreten Hinweise und Fragen zu den Regelungen im Einzelnen ändern nichts an der Tatsache, dass das Gesetz falsch ist. Sie würden einige der oben genannten Problematiken aber zumindest mildern. Auch zu weiteren Aspekten geben wir Hinweise.

§ 1 – Erhöhung des Schwellenwerts bei Bauleistungen

Die in Abs. 6 vorgesehenen Schwellenwerte für Bauleistungen sind weiterhin viel zu gering, nur wenige Bauaufträge würden ausgenommen sein, die Bagatellgrenze wäre wirkungslos. Auch vor dem Hintergrund des o.g. bürokratischen Aufwands und insbesondere im Hinblick auf die vielen kleinen und mittelständischen Betriebe ist dies kritisch zu sehen. Die Schwellenwerte sollten angehoben werden und sich an vergleichbaren Regelungen orientieren, um den bürokratischen Aufwand zumindest etwas einzuschränken.

- Wir schlagen folgenden Schwellenwert bei Bauleistungen vor: 275.000 € (analog zu § 28e SGB IV i.V.m. § 150 Abs. 3 SGB VII).

Hinzu kommt, dass unklar ist, wie diese Werte bei der Vergabe von Teilleistungen oder wiederkehrenden Leistungen zu verstehen sind.

§ 3 – Schutz von Tarifverträgen und tarifgebundenen Betrieben

Wie oben bereits ausführlich dargelegt würden bestehende Tarifverträge ausgehebelt und tarifgebundene Betriebe gezwungen werden, Regelungen aus einem anderen Tarifvertrag als den ihrigen anzuwenden.

- Zum Schutz von bestehenden Tarifverträgen und tarifgebundenen Betrieben schlagen wir folgende Ergänzung in § 3 vor:

Öffentliche Auftraggeber dürfen Leistungen nur an Auftragnehmer vergeben, die sich verpflichten, bei der Ausführung des Auftrags ihren Beschäftigten mindestens diejenigen Entgelte zu zahlen, die in

...

4. einer nach § 4 erlassenen Rechtsverordnung – sofern nicht für den Auftragnehmer ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 TVG Anwendung findet

...

geregelt sind (Mindestentgelte)....

§ 3 – Missverständliche Formulierung zur „Verpflichtung“

Zudem möchten wir auf eine zumindest missverständliche Formulierung hinweisen. In § 3 Satz 1 wird geregelt, dass Leistungen nur an Auftragnehmer vergeben werden dürfen, die sich „verpflichten“, bestimmte Entgelte zu zahlen. Angesichts der an zahlreichen Stellen enthaltenen Hinweise, dass keine zusätzlichen Dokumentations- und Nachweispflichten erforderlich seien (v.a. in der Begründung zu § 6), ist diese Formulierung zumindest missverständlich. Sie suggeriert ein aktives, sichtbares „Verpflichten“.

§ 4 – Eingrenzung des Geltungsbereichs

Laut Abs. 1 werden durch Rechtsverordnung das komplette Lohngitter „einschließlich Überstundensätzen, sonstigen Zuschlägen, Sonderzahlungen“ für Auftragnehmer verbindlich gemacht. Dies erhöht Komplexität und Rechtsunsicherheit wie oben bereits dargelegt massiv.

Für den Anspruch aus der Gesetzesbegründung, Lohn- und Sozialdumping zu unterbinden, würde es völlig ausreichen, die Tarifbezugnahme auf die beiden untersten Tarifentgelte zu begrenzen und auf die zusätzlichen Elemente zu verzichten.

→ Wir schlagen folgende Änderung vor:

(1) Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, für öffentliche Aufträge in den nachfolgenden Branchen durch Rechtsverordnung Mindestentgelte der untersten beiden Lohngruppen, einschließlich Überstundensätzen, sonstigen Zuschlägen, Zulagen und Sonderzahlungen, und die Eingruppierungsmerkmale zu bestimmen:

§ 4 – Konsultationspflicht vor Erlass einer Rechtsverordnung

Beim Erlass von Rechtsverordnungen greift das zuständige Ministerium auf bestehende Tarifverträge zurück. Wir halten es daher für sachgerecht, wenn die tarifschließenden Tarifpartner vor Erlass der Rechtsverordnung konsultiert werden. So können sie eine sachgerechte Übertragung der Inhalte in die Rechtsverordnung überprüfen. Aufgrund der grundsätzlichen tarifpolitischen Bedeutung dieses Gesetzes sollten auch die entsprechenden Spitzenorganisationen gehört werden.

→ Erforderlich ist eine Konsultationspflicht vor Erlass der Rechtsverordnung, geregelt in einem neuen Abs. 4:

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung nach Abs. 1 sind die in der Branche tarifschließenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Land anzuhören.

§ 4 – Formulierung in Gesetzesbegründung zum Erlass von Rechtsverordnungen

Der Gesetzentwurf „ermächtigt“ das für Arbeit zuständige Ministerium, durch Rechtsverordnung Mindestentgelte festzulegen. In der Gesetzesbegründung findet sich zu § 4 aber (noch) die Formulierung: „Nach Absatz 1 sind Rechtsverordnung für die in Absatz 1 Nummer 1 bis 15 abschließend aufgezählten Branchen festzulegen.“ Dies „Ist-Formulierung“ widerspricht dem Ermächtigungscharakter des Gesetzeswortlauts.

§ 5 – Klarstellung bei den Personenverkehrsdiensten

Laut Gesetzesbegründung entsprechen die Absätze 1 und 2 der bisherigen Regelung. Allerdings verweist der neue § 5 Abs. 1 Satz 1 lediglich auf „§ 1 Absatz 3“, während die bisherige Regelung (§ 2 Abs. 2 Satz 1 TVgG NRW) auf „§ 1 Absatz 3 Satz 1“ verweist. In der Sache würde das – entgegen der Feststellung in der Begründung – eine Änderung bedeuten und die Regelung des § 5 auch auf den nicht-öffentlichen Personenverkehr gemäß Freistellungs-Verordnung ausweiten, mag auch vom Bereich Öffentlicher Personenverkehr die Rede sein. Zumindest ließe der globale Verweis auf „Abs. 3“ diese Auslegung zu.

Wir gehen davon aus, dass es sich hierbei lediglich um ein Versehen handelt.

→ Wir schlagen folgende Korrektur des Verweises in § 5 Abs. 1 Satz 1 vor:

§ 1 Absatz 3 Satz 1

§ 6 – Ausnahme für tarifgebundene Betriebe bei Nachweisen analog zu § 8 Abs. 3 Satz 3

Eine Abmilderung des bürokratischen Aufwands, die Anerkennung von Tarifbindung und eine Kongruenz mit der Regelung zu Kontrollen in § 8 Abs. 3 Satz 3 macht es erforderlich, auch bei der Nachweispflicht tarifgebundene Betriebe auszunehmen.

→ Wir schlagen eine Ergänzung des Abs. 1 wie folgt vor:

...Auf Verlangen sind diese dem öffentlichen Auftraggeber und der Prüfstelle Tarifentgeltsicherung zu erläutern und vorzulegen (Nachweispflicht). Legt ein tarifgebundenes Unternehmen eine Bescheinigung über die Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Verband oder einer Innung vor, ist von der Nachweispflicht nach Satz 1 und 2 abzusehen.

§ 7 – Klarstellung zu Verleihunternehmen

Es stellt sich die Frage, was mit „Verleihunternehmen“ gemeint ist. Wir gehen davon aus, dass es hier ausschließlich um Verleiher im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes geht.

§ 8 – Klarstellung des Zuständigkeitsbereichs der Kontrollstelle

Sicherzustellen ist, dass Einrichtung und Betrieb der Prüfstelle keine Kosten bei den Rentenversicherungen verursachen, d.h. zu Lasten der Beitragszahler. Auch auf das Land, das explizit die Kosten für die Prüfstelle zu tragen hat, dürfen keinen ausufernden Kosten zukommen. Daher ist klarzustellen, dass die Prüfstelle auch tatsächlich ausschließlich für Kontrollen über die Einhaltung der Pflichten aus diesem Gesetz zuständig ist. Eine Erweiterung „durch die Hintertür“ darf es nicht geben.

→ Wichtig wäre hierfür folgende Ergänzung im Gesetz:

(2) Es wird zur Kontrolle über die Einhaltung der Pflichten aus diesem Gesetz eine Prüfstelle Tarifentgeltsicherung bei der Deutschen Rentenversicherung Rheinladung der Deutschen Rentenversicherung Westfalen eingerichtet. Die dadurch entstehenden Kosten werden vom Land erstattet.

§ 8 – Verordnungsermächtigung in Abs. 5 zu weit gefasst

§ 8 Abs. 5 ermächtigt das für Arbeit zuständige Ministerium, die Organisation der Prüfstelle Tarifentgeltsicherung, *die Häufigkeit ihrer Prüfungen* und deren Ausgestaltung zu bestimmen. Unklar ist, warum hier die Häufigkeit der Prüfungen aufgeführt ist. Nach Abs. 3 kontrolliert die Prüfstelle explizit „anlassbezogen“. Wie häufig der Anlass gegeben sein wird, kann das zuständige Ministerium nicht im Vorhinein wissen. Daher ist die entsprechende Formulierung zu streichen und dieser Widerspruch aufzuheben.

§ 9 – Sanktionen sachgerecht gestalten

In Abs. 1 wird ohne konkreten Anlass festgelegt, dass öffentliche Auftraggeber mit dem beauftragten Unternehmen eine Vertragsstrafe vereinbaren. Eigentlich ist grundsätzlich in unserem Rechtssystem von einem rechtkonformen Verhalten auszugehen. Eine solche Regelung ist Ausdruck eines Grundmisstrauens gegenüber Auftragnehmern. Es handelt sich auch um einen Bruch im üblichen Verfahren, das normalerweise Bußgelder und Geldstrafen – also Ordnungswidrigkeiten und Straftatbestände – vorsieht, wenn die Nacheinhaltung staatlicher Vorgaben im Rahmen von Kontrollen festgestellt wird.

Wichtig ist, dass an dieser Stelle auf keinen Fall eine Beweislastumkehr durch die Hintertür eingeführt werden darf. Dies wäre systemwidrig, in der Sache nicht angemessen und insbesondere für KMU eine erbliche Belastung.

Zu hinterfragen ist zudem die Bezugnahme in der Gesetzesbegründung auf die Auftragssumme bei Vertragsstrafen. Dies kann je nach Fall schnell zu sehr unverhältnismäßigen Strafen führen, insbesondere dort, wo der Lohnanteil an einem Auftrag niedrig ist – etwa durch sehr hohe Materialkosten o.ä. Insbesondere für KMU kann dies schnell existenzgefährdend sein. Auch müsste ggf. eine Absicherung des Liquiditätsrisikos über eine Versicherung erfolgen, was wiederum weitere zusätzliche Kosten verursacht.

§ 10 – Bei Berichtspflicht Einbeziehung der Sozialpartner

Unverständlich ist für uns, warum die ursprünglich einmal vorgesehenen Einbeziehung der Sozialpartner in der jetzigen Regelung zur Berichtspflicht nicht mehr vorgesehen ist. Bei einem für die Sozialpartner so wichtigen und keinesfalls unumstrittenen Gesetz sollte dies wieder eingeführt werden.

→ Wir schlagen vor, die ursprüngliche Formulierung in einen neuen § 10 Abs. 4 zu integrieren:

(4) Zu den Berichten nach Abs. 2 und 3 sind Stellungnahmen der Verbände der Sozialpartner einzuholen und beizufügen.