

LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

16. Wahlperiode

Sozialpolitischer Ausschuss

43. Sitzung am 14.07.2015
– Öffentliche Sitzung –

– Elektronische Fassung –

Protokoll

Beginn der Sitzung: 10:00 Uhr
Ende der Sitzung: 12:17 Uhr
Unterbrechung der Sitzung: 11:52 Uhr bis 11:54 Uhr

Tagesordnung:

1. Landesgesetz zur Änderung des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen
Gesetzentwurf der Fraktion der CDU
– Drucksache 16/3762 –

dazu: Bericht der Landesregierung über die Auswirkungen des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen (Evaluation des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen) nach Artikel 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen vom 1. Dezember 2010
Besprechung des Berichts der Landesregierung (Drucksache 16/4799) auf Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 16/4899 –

dazu: Vorlagen 16/5497/5502/5522/5551/5553/5568

Ergebnis:

Vertagt
(S. 3 – 27)

Tagesordnung (Fortsetzung):

Ergebnis:

2. a) Armuts- und Reichtumsbericht 2015
Fortsetzung der Besprechung des Berichts der Landesregierung (Drucksache 16/4728)
auf Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 16/4915 –
- b) Armutsbekämpfung durch Armutsprävention
Antrag der Fraktion der CDU – Entschließung –
– Drucksache 16/5081 –
3. Organspende in Rheinland-Pfalz
Antrag der Fraktion der SPD nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/5227 –

Vertagt
(S. 28)

Erledigt
(S. 29 – 31)

ELEKTRONISCHE FASSUNG

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Guten Morgen, meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich eröffne die heutige 43. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses und begrüße Sie alle sehr herzlich, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und der Ministerien, aber auch die Herren Anzuhörenden.

Es gab im Vorfeld vonseiten der Fraktionen keine Änderungswünsche zur Tagesordnung, sodass ich davon ausgehe, dass alle damit einverstanden sind. Damit gilt die Tagesordnung als festgestellt.

Ich rufe **Punkt 1** der Tagesordnung auf:

Landesgesetz zur Änderung des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU

– Drucksache 16/3762 –

dazu: Bericht der Landesregierung über die Auswirkungen des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen (Evaluation des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen) nach Artikel 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen vom 1. Dezember 2010

Besprechung des Berichts der Landesregierung (Drucksache 16/4799)

auf Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

– Drucksache 16/4899 –

dazu: Vorlagen 16/5497/5502/5522/5551/5553/5568

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Wir werden heute ein Anhörverfahren durchführen. Bevor wir in die Anhörung einsteigen, darf ich zum weiteren Fortgang der heutigen, länger dauernden Sitzung sagen, dass wir ab 13:00 Uhr eine gemeinsame Sitzung mit dem Rechtsausschuss, dem Ausschuss für Integration, Familie, Kinder und Jugend und dem Ausschuss für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur im Plenarsaal durchführen. Wenn es dazu keine Einwände und Fragen gibt, können wir nun in das Anhörverfahren eintreten. Die entsprechenden Vorlagen sind Ihnen allen zugewandert.

Wir haben heute sechs Anzuhörende geladen, die ich kurz in ihrer Reihenfolge benennen und begrüßen darf. Für die IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz begrüße ich Herrn Robert Lippmann. Für die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände wird heute niemand vortragen; eine Vorlage liegt allerdings vor. Des Weiteren begrüße ich Herrn Professor Dr. Frank Bayreuther von der Universität Passau, Herrn Dr. Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Herrn Matthias Rohrmann, Geschäftsführer des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbandes der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V., sowie für den ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saar Herrn Andreas Jung und Herrn Michael Blug. Ich möchte darauf hinweisen, dass wir pro Anzuhörenden einen zeitlichen Rahmen von zehn Minuten vorgesehen haben. Sie können davon ausgehen, dass die Abgeordneten die Vorlagen gelesen haben. Deswegen möchte ich Sie darum bitten, dass Sie die zehn Minuten in Ihren Vorträgen einhalten und nicht überschreiten.

Ich darf als Erstes Herrn Robert Lippmann um seinen Vortrag bitten. Uns liegt eine schriftliche Stellungnahme – Vorlage 16/5497 – von Ihnen vor. – Herr Lippmann, Sie haben das Wort.

IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz
Herr Robert Lippmann

Herr Lippmann: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren! Zunächst einmal einen guten Morgen! Ich spreche heute für die Arbeitsgemeinschaft der rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammern und möchte einleitend kurz darauf hinweisen, dass tarifrechtliche Fragestellungen von Gesetzes wegen nicht zu unseren Aufgaben gehören. Dafür gibt es die Arbeitgeberverbände in Rheinland-Pfalz, sprich, die Landesvereinigung der Unternehmerverbände. Ich möchte deswegen meine Ausführungen auf grundsätzliche Anmerkungen beschränken und würde gern einsteigen mit einem Verweis auf den Gesetzeszweck.

Sowohl in der Gesetzesbegründung als auch in der aktuellen Dokumentation, beispielsweise auf der Homepage, wird darauf verwiesen, dass das Landestariftreuegesetz die Tariftreue und Mindestentgelte bei öffentlichen Aufträgen in Rheinland-Pfalz regeln soll, um Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegenzuwirken, dem Einsatz von Niedriglohnkräften entgegenzuwirken und Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme abzumildern. – So heißt es also in der Gesetzesbegründung und auch aktuell in der Kommunikation dazu.

Die IHK-Arbeitsgemeinschaft hatte schon einmal im Rahmen der ursprünglichen Gesetzgebung kritisch hinterfragt: Gibt es das Problem in Rheinland-Pfalz überhaupt? – Der Gesetzgeber hat dazu leider keinerlei Angaben gemacht. Wenn wir nun davon ausgehen, dass es diesen Regelungsbedarf grundsätzlich gibt, dann müssen wir feststellen, dass spätestens seit dem 1. Januar 2015, nämlich seit dem Zeitpunkt der Einführung des allgemeingesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro pro Zeitstunde, keine Notwendigkeit mehr besteht für eine landesrechtliche Regelung in dem Bereich. Tatsächlich haben wir bundesrechtlich mit dem Mindestlohngesetz, mit dem Arbeitnehmerentsendegesetz und mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz einen sehr breiten Rahmen geregelt zur Sicherstellung von Mindestentgelten, womit aus unserer Sicht ganz klar die zentrale Regelungsintention des Landestariftreuegesetzes bereits vollumfänglich durch Bundesrecht abgedeckt ist und dementsprechend auch kein weitergehender Regelungsbedarf auf Landesebene besteht.

Es ist im Übrigen aus Sicht der Wirtschaft inhaltlich nicht begründbar, weshalb bei öffentlichen Aufträgen in Rheinland-Pfalz eine andere Lohnuntergrenze gelten soll als bei privater Auftragsvergabe im gleichen Bundesland oder allgemein bei Auftragsvergabe in anderen Teilen der Bundesrepublik. Hier besteht aus unserer Sicht gegenwärtig ein Wettbewerb paralleler Mindestlohnsysteme, die letztendlich zu höheren Kontrollen und höheren Nachweispflichten führen, und das bedeutet natürlich auch für die mittelständische Wirtschaft in Rheinland-Pfalz zusätzliche Belastungen.

Wenn man den Evaluationsbericht im Detail liest, wird darauf abgestellt, dass für die Verwaltung in Rheinland-Pfalz keine zusätzlichen Lasten entstanden wären; allerdings maßgeblich mit der Begründung, dass die Verwaltung ihre Kontrollpflichten nicht ausreichend und nicht vollumfänglich wahrgenommen hat. Das heißt, in diesem Bereich gibt es also offensichtlich ein Vollzugsdefizit, was sicherlich damit zusammenhängt, dass die Verwaltungen auf den Kontrollaufwand, der mit dem Landestariftreuegesetz einhergeht, gar nicht vorbereitet waren.

Neben der Frage, ob es einen Regelungsbedarf gibt oder nicht, wird immer gerne angeführt, dass das Landestariftreuegesetz über die Festsetzung eines Mindestentgeltes hinaus noch Gestaltungsmöglichkeiten bei der öffentlichen Vergabe bietet und dementsprechend gar nicht redundant gegenüber diesen bundesrechtlichen Rahmengesetzgebungen ist. Konkret sehe ich dabei zwei Aspekte: Das eine ist die durch § 1 Absatz 3 gegebene Möglichkeit, zusätzliche Vergabekriterien zu formulieren, sprich, soziale, umweltbezogene und innovative Aspekte als Vergabekriterien auszuschreiben. Das gibt den Verwaltungen grundsätzlich sehr weite Ermessensspielräume bei der Auftragsvergabe, und aus unserer Sicht würde es zu unspezifizierten und intransparenten Vergabeverfahren führen.

Der Evaluationsbericht stellt an der Stelle allerdings fest, diese vergabefremden Kriterien spielen in der Praxis überhaupt gar keine Rolle und werden von den Verwaltungen nicht eingesetzt. Begründung ist hierbei, dass die Verwaltungen sich auch gar nicht trauen, weil sie das Know-how und die Kapazitäten nicht besitzen, solche theoretisch zu formulierenden Regelungen in der Praxis auch zu kontrollieren. Wenn die Regelungen in der Praxis aber keinerlei Relevanz besitzen, können sie natürlich

auch schlecht als Legitimation für die Beibehaltung dieses Gesetzes dienen. Das ist zumindest die Sicht der Wirtschaft.

Im Übrigen lehnt die IHK-Arbeitsgemeinschaft in Rheinland-Pfalz vergabefremde Kriterien grundsätzlich ab. Wenn Sie sich einmal die Mühe machen und nach NRW schauen, werden Sie feststellen, auch dort hat man kürzlich das Landestariftreuegesetz evaluiert, und dort hat man genau damit Probleme. Dort, wo vergabefremde Kriterien tatsächlich ausgenutzt wurden, gab es in den Vergabeprozessen ernsthafte Probleme. Deswegen hoffen wir, dass es auch weiterhin dabei bleibt, dass diese Kriterien in Rheinland-Pfalz keine Rolle spielen.

Der zweite Punkt, der sicherlich einer näheren Betrachtung zugeneigt ist, ist § 4 Absatz 3. Dabei geht es um die Tariftreuepflicht im öffentlichen Personenverkehr auf Straße und Schiene in Kombination mit einer EU-Verordnung, die die Möglichkeit eines Arbeitnehmerübergangs beim Wechsel des Aufgabenträgers bietet. Ich möchte dazu feststellen, dass die Branche eine ganz besondere Wettbewerbs- und Marktsituation hat und dass deswegen gesonderte Regelungen, wie sie durch diese Paragraphen ausformuliert sind, durchaus gerechtfertigt sein können.

Allerdings sind die Regelungen des § 4 Absatz 3 auch die einzigen echten landesrechtlichen Tariftreuregelungen im gesamten Gesetz. Aus unserer Sicht – Entschuldigung, wenn ich es etwas zuspitze – ist das Gesetz nämlich ein Etikettenschwindel. Jenseits von § 4 Absatz 3 verweist das Gesetz ganz systematisch auf das Arbeitnehmerentsendegesetz, auf das Mindestarbeitsbedingungengesetz oder formuliert über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehend einen höheren Mindestlohn. Von Tariftreuregelungen ist an der Stelle letztendlich nichts zu sehen. Zur besseren Übersicht verweise ich dazu auch einmal auf die vereinfachte Darstellung des Landestariftreuegesetzes, wie es freundlicherweise vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung auf der Homepage bereitgestellt wird. Dort ist einmal schematisch aufgegliedert, für welche Branchen und Regelungsbereiche tatsächlich Tariftreue gilt, und die einzige dort eingetragene Branche ist der ÖPNV, für den die angesprochene landestariftreurechtliche Regelung gelten soll.

Abschließend würde ich zu der folgenden Einschätzung kommen: Zu einer guten Rechtsetzungspraxis gehört es aus unserer Sicht, überflüssige und redundante Regelungen auch wieder abzuschaffen, wenn man sie einmal formuliert hat und sich der Rechtsrahmen ansonsten geändert hat, und notwendige Regelungsbedarfe möglichst schlank zu formulieren, also nur die tatsächlichen regelungsbedürftigen Inhalte in Gesetzesform zu bringen. Mit diesem Anspruch und vor dem Hintergrund meiner kurzen Ausführungen empfehlen die Industrie- und Handelskammern in Rheinland-Pfalz ganz klar, das Landestariftreuegesetz zum 31. Dezember 2016 auslaufen zu lassen, also dem Antrag der CDU zu folgen, und den eventuell bestehenden Regelungsbedarf im ÖPNV noch einmal gesondert vertieft zu prüfen und dann gegebenenfalls neu vergaberechtlich zu formulieren. Das Landestariftreuegesetz in seiner Breite ist dafür nicht notwendig, weil – wie gesagt – der größte Teil der dort enthaltenen Regelungen aus unserer Sicht redundant zu bestehenden Gesetzen auf Bundesebene ist.

So viel möchte ich zunächst von meiner Seite sagen. Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Vielen Dank, Herr Lippmann. Vielen Dank auch für die Zeitdisziplin.

Ich darf im Anschluss gleich Herrn Professor Dr. Bayreuther das Wort erteilen. Von ihm liegt uns eine schriftliche Stellungnahme – Vorlage 16/5522 – vor.

**Herr Prof. Dr. Frank Bayreuther,
Universität Passau**

Herr Prof. Dr. Bayreuther: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung. Ich freue mich sehr, nach Mainz gekommen zu sein.

Zunächst möchte ich sagen, ich empfinde das Landestariftreuegesetz nicht ganz als redundant, auch durch den Mindestlohn, weil es sehr viele Verfahrensregeln enthält, die man nicht einfach aufgeben kann. Es geht auch darum, dass die Verwaltungen ermächtigt sind, die Anbieter zum Beispiel auch auf Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes oder des Mindestlohnes nach dem ANG zu verpflichten. Sie müssen ihn natürlich so oder so einhalten, aber es geht um eine vertragsrechtliche Regelung. Es müssen Kündigungsmöglichkeiten vereinbart werden können, es müssen Vertragsstrafen vereinbart werden können. Ob das ginge, wenn man keine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage hat, ist zumindest umstritten. Deshalb würde ich nicht dazu raten, das Gesetz zumindest Hals über Kopf aufzugeben, weil ansonsten diese Sanktionsregelungen einfach fehlen würden, die wir auf jeden Fall brauchen – gesetzlicher Mindestlohn hin oder her.

Zum Zweiten ist natürlich einzuräumen, dass durch den gesetzlichen Mindestlohn das Bedürfnis für einen tarifrechtlichen oder Tariftreuemindestlohn sich natürlich stark relativiert hat, das ist schon richtig. Auf der anderen Seite dürfen wir aber nicht vergessen, der gesetzliche Mindestlohn hat sehr viele Ausnahmen und Übergangsregelungen, die im Moment noch durch das Tariftreuegesetz abgefangen werden. Des Weiteren liegt natürlich der landestarifrechtliche Mindestlohn über dem gesetzlichen Mindestlohn, und ich meine, dass das auch in der Kompetenzverteilung staatsorganisationsrechtlich weiterhin zulässig ist. Insoweit würde ich sagen, selbst unter Beachtung des Mindestlohngesetzes ist es nicht vollkommen obsolet geworden, auch der Mindestlohn als solcher.

Der dritte Punkt ist, wenn man überhaupt an das Gesetz Hand anlegt, würde ich abwarten, bis der Europäische Gerichtshof die Angelegenheit RegioPost, die aus Rheinland-Pfalz kommt, entschieden hat. Dort geht es um die Zulässigkeit von landestarifrechtlichen Mindestlöhnen. Dann hätte man etwas Klarheit und könnte insgesamt an eine Novelle des Gesetzes herangehen.

Was man im Gesetz sowieso ändern müsste ist, das Mindestarbeitsbedingungsgesetz, welches noch enthalten ist, herauszunehmen und das jetzige Mindestlohngesetz hineinzunehmen. Wie gesagt, mein Vorschlag wäre, zunächst die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs abzuwarten, sodass man darüber Klarheit hat.

Bei dem Punkt des öffentlichen Personennahverkehrs stimme ich mit meinem Vorredner unbedingt überein. Dort dürfen wir auf gar keinen Fall auf Regelungen zur Tariftreue verzichten. Auch deshalb kann man das Gesetz nicht pauschal einfach abschaffen. Man kann es sicherlich anders regeln, aber wir benötigen dazu auf jeden Fall Regelungen. Ich selbst komme aus einem Bundesland, wo es keine Tariftreueregelungen gibt, und wir haben an der Vergabe der Nürnberger S-Bahn die Konsequenzen sehr deutlich gesehen. Dort haben wir eine Erscheinung, die wir sehr häufig haben, dass sich dort Anbieter bewerben, die möglicherweise ohne jedes Personal kommen und gerade einmal eben die Gesellschaft gegründet haben. Dies sind Anbieter, die also nicht nur keine Tarifverträge einhalten, sondern noch nicht einmal überhaupt Arbeitnehmer haben und die zu nichts verpflichtet werden und auch zu nichts verpflichtet werden können.

Wir haben zwar die EU-Verordnung 1370/2007, auf die die Vergabestelle wahrscheinlich auch direkt zugreifen könnte; denn das ist unmittelbar geltendes Recht. Nichtsdestotrotz braucht es natürlich verwaltungsrechtlich ein Instrumentarium, das das konkretisiert und das zumindest klarstellt, dass es kein entgegenstehendes Landesrecht gibt und dass die Landesbehörden, die Vergabestellen, die Verkehrsträger von diesem Betriebsübergang Gebrauch machen können, aber auch davon Gebrauch machen können, zur Tariftreue zu verpflichten, also zum Beispiel die Branchentarifverträge des öffentlichen Personennahverkehrs einzuhalten.

Wenn wir uns noch einmal die EuGH-Rechtsprechung dazu anschauen, brauchen wir Transparenz, und dazu brauchen wir wiederum eine landesrechtliche Vorschrift, die klar regelt, diese und jene Tarifverträge halten wir für repräsentativ, und zu deren Einhaltung muss sich der Anbieter verpflichten. Ohne diese Regelungen würden wir es wahrscheinlich erleben, dass sehr viele Anbieter deutlich unter

43. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 14.07.2015
– Öffentliche Sitzung –

diesen Tarifverträgen kalkulieren und ihre Leistungen deutlich unter den Tarifverträgen anbieten würden, was – wie ich meine – zu signifikanten Wettbewerbsverzerrungen führen würde. Wir sehen schon jetzt, dass wir doch häufig Anbieter haben, die nicht nur keine Tarifverträge einhalten, sondern – ich habe es schon gesagt – die in dem Moment, wo sie sich bewerben, auch gar keine Arbeitnehmer haben, was schon bedenkliche Wettbewerbsverzerrungen sind.

Darüber hinaus möchte ich darauf hinweisen, dass der Betriebsübergang ein sehr wichtiges Instrumentarium ist. Wir sehen es im Moment in Nordrhein-Westfalen an den großen ausgeschriebenen Linien, dass nicht klar ist, was mit dem bisherigen Personal geschehen soll, das noch von der Deutschen Bahn diese Linien betrieben hat. Von Gesetzes wegen würde kein Betriebsübergang stattfinden, der Tatbestand des § 613 a BGB liegt nicht vor. Also können wir es eigentlich nur erreichen durch eine Anordnung der Vergabestelle. Dabei ist momentan das Problem, dass es sich um eine Kann-Bestimmung handelt und die Verkehrsträger sehr unterschiedlich damit umgehen. Die einen machen direkt davon Gebrauch, die anderen gar keinen.

Viele ordnen nur an, dass die Arbeitsverhältnisse übergehen, aber nicht die Arbeitsbedingungen. Wir werden jetzt sehen, wie das bei der Nürnberger S-Bahn oder auch in Nordrhein-Westfalen ausgeht. Es spricht sicher einiges dafür, diese Kann-Bestimmung in eine Muss-Bestimmung zu überführen, sodass es tatsächlich bei Vergaben im öffentlichen Personennahverkehr auch immer zu einem Betriebsübergang kommt.

Das sind die wesentlichen Überlegungen, die ich auch in meiner Stellungnahme niedergeschrieben habe. Damit möchte ich mich bescheiden.

Vielen Dank.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Vielen Dank, Herr Professor Dr. Bayreuther.

Ich darf als nächsten Anzuhörenden Herrn Dr. Thorsten Schulten das Wort erteilen. Auch von ihm liegt uns eine schriftliche Stellungnahme – Vorlage 16/5568 – vor.

**Herr Dr. Thorsten Schulten,
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans Böckler Stiftung**

Herr Dr. Schulten: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren! Auch ich möchte mich natürlich für die Einladung bedanken, an dieser Anhörung teilnehmen zu dürfen als jemand, der sich schon seit mehreren Jahren wissenschaftlich mit der Entwicklung des Vergaberechts und der Vergabepolitik in Deutschland beschäftigt. Ich möchte zunächst eine grundsätzliche Vorbemerkung machen. Wir sehen doch in Deutschland eine ganz eindeutige Entwicklung hin zu einer Vergabepolitik, die sozusagen dem Leitbild einer nachhaltigen Vergabepolitik folgt, einer nachhaltigen Vergabepolitik, wo die öffentliche Hand auch tatsächlich ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht wird.

Wir haben eine ähnliche Entwicklung auch auf der europäischen Ebene. Ich erinnere an die Novellierung der europäischen Vergaberechtsrichtlinie, in der auch explizit die Einhaltung sozialer und ökologischer Kriterien gestärkt wird und die wir derzeit gerade auch in das deutsche Vergabegesetz übernehmen müssen. Vor diesem Hintergrund finde ich es – so viel sei mir als Vorbemerkung erlaubt – doch etwas merkwürdig oder auch etwas rückwärtsgewandt, hier darüber zu diskutieren, das Landestariftrougesetz abzuschaffen.

Man kann sicherlich immer viel für die Verbesserung des Gesetzes, aber vor allen Dingen auch der Umsetzung diskutieren und streiten und das Gesetz reformieren, aber es gänzlich abzuschaffen, erscheint mir doch eine eher rückwärtsgewandte Haltung, zumal – dies hat auch der Evaluierungsbericht deutlich gezeigt – entgegen der Stellungnahme mancher Verbandsvertreter das Gesetz sich einer sehr großen Akzeptanz sowohl auf Seiten der Vergabestellen als auch auf Seiten der Unternehmen erfreut. Ich meine, das ist eigentlich das wichtigste Ergebnis, das bei aller Kritik, die man natürlich immer im Detail an der Umsetzung in der Praxis haben kann, grundsätzlich das Gesetz akzeptiert wird. Andere Untersuchungen zeigen übrigens, dass dies auch für die Bürgerinnen und Bürger gilt. Den Bürgerinnen und Bürgern ist es eben nicht egal, unter welchen Konditionen die öffentliche Hand Dinge erwirtschaftet, Dinge einkauft, sondern sie möchte, dass man dabei auch der sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht wird.

Wenn ich nun konkret auf Rheinland-Pfalz schaue, glaube ich, dass Rheinland-Pfalz in einer Hinsicht tatsächlich eine Vorreiterrolle innehatte, was die bundesweite Entwicklung angeht, in einer anderen Hinsicht aber eher eine Nachzüglerposition. Die Vorreiterrolle hat Rheinland-Pfalz sicherlich im Hinblick auf die Mindestlohnvorgaben und die Tariftrougesetzgebung. Dort hat Rheinland-Pfalz mit mutigen Schritten das Mindestlohntgelt – im Übrigen einstimmig mit der Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgeberseite – erhöht. Ich bin selber Mitglied dieser Mindestentgelt-Kommission in Rheinland-Pfalz, und ich denke, auch vor diesem Hintergrund würde ich es mir nicht zu leicht machen, einfach zu sagen, angesichts des allgemeinen Mindestlohns hat sich das Thema im Vergaberecht erledigt. Zunächst einmal muss man zur Kenntnis nehmen, dass – wie gesagt – die Mindestentgelt-Kommission einstimmig eine Erhöhung empfohlen hat. Sie hat diese Erhöhung empfohlen vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung in Rheinland-Pfalz.

Im Tariftrougesetz wird als Zielstellungen formuliert, dass für die Durchführung öffentlicher Aufträge auskömmliche Löhne bezahlt werden können und dass die dort Beschäftigten nicht mehr auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen sein sollen oder – man kann es auch anders formulieren – dass öffentliche Aufträge eben nicht indirekt dadurch subventioniert werden, dass Aufstockungsleistungen bezahlt werden. Es ist aber fraglich, ob diese Zielsetzungen tatsächlich durch das allgemeine Mindestlohngesetz erreicht werden, und ich glaube, dies muss man zunächst einmal einer genaueren Prüfung unterziehen. Ich persönlich würde zu dem Ergebnis kommen, dass in seinem momentanen Status das allgemeine Mindestlohngesetz diese Zielsetzungen nicht erfüllt, aber ich denke auch, dies ist eine Sache, die man wirklich genau überprüfen muss. Wenn es denn dann so ist, dass das allgemeine Mindestlohngesetz diese Zielsetzungen erfüllt, braucht es vielleicht keiner eigenständigen Regelung mehr. Aber solange dies nicht der Fall ist, würde ich doch sehr dazu raten, davon nicht abzugehen, sondern, ganz im Gegenteil, gerade auch den Sachverstand dieser Mindestentgelt-Kommission zu Rate zu ziehen und zu schauen, wie man mit diesem Thema weiter verfährt.

Ein Nachzügler ist Rheinland-Pfalz meines Erachtens in der Tat im Hinblick auf die sogenannten sonstigen sozialen und ökologischen Kriterien. Es gibt dazu eine relativ schwache Kann-Regelung im

Gesetz. Das ist in anderen Gesetzen – zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen, aber auch in Schleswig-Holstein und in anderen Gesetzen – deutlich klarer und umfassender geregelt.

Ich möchte ein Beispiel herausgreifen. Dabei geht es um die Frage der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen. Das heißt, es geht darum, wenn Sie als öffentliche Hand Straßen bauen, dass dort keine Steine aus Steinbrüchen verwendet werden, wo Kinderarbeit herrscht, oder dass, wenn Sie die Polizei im Land ausstatten, die Uniformen zu angemessenen Bedingungen hergestellt worden sind. Ich glaube, das sind heutzutage alles Standards, die zu einem modernen Vergabegesetz gehören, und ich glaube, in diesem Punkt könnte Rheinland-Pfalz in der Tat noch lernen dadurch, dass man die Bestimmungen im Landestariftreuegesetz, die relativ unverbindlich sind und deshalb auch in der Tat bisher in der Praxis wenig angewendet werden, konkreter fasst, dass man sie verbindlicher macht, dass man gleichzeitig aber auch über die in Rheinland-Pfalz hervorragend arbeitende Servicestelle den Vergabestellen und den Unternehmen Angebote schafft, wie sie zum Beispiel die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen umsetzen können. Dabei geht es darum, gute Beispiele von einzelnen Kommunen, die es sicherlich auch in Rheinland-Pfalz gibt, überhaupt in den Vordergrund zu stellen und zu schauen, wie es in der Praxis gemacht wird. Dazu gibt es mittlerweile sehr viele Grundlagen, und ich glaube, in dem Sinne könnte Rheinland-Pfalz bei einer möglicherweise anstehenden Novellierung einen weiteren Schritt gehen und diese Kriterien verbindlicher machen. Ähnliches könnte man auch für ökologische Kriterien feststellen, das möchte ich aber aufgrund der Kürze der Zeit nicht mehr weiter ausführen.

Abschließend komme ich noch zu der Frage Kontrolle und Service. Die Evaluierung zeigt in der Tat ganz deutlich, dass Akzeptanz und Kontrolle eng beieinander liegen. Daher müssen wir feststellen – das ist zum Beispiel ein Problem, das wir in Nordrhein-Westfalen stärker haben als in Rheinland-Pfalz –, dass die Akzeptanz nicht ganz so ausgeprägt ist, weil die Kontrolle zu schwach ist, weil es nicht umgesetzt wird und nicht kontrolliert wird. Auch diesbezüglich zeigt meines Erachtens der Evaluierungsbericht ein klares Umsetzungsdefizit. Kontrollen finden lediglich als Plausibilitätskontrollen bei den Unterlagen statt, es finden aber keine nachwirkenden Kontrollen statt, ob die Bedingungen von den Unternehmen denn auch tatsächlich eingehalten werden. Ich glaube aber auch, dass man diese Aufgabe nicht allein den Vergabestellen aufbürden darf, die damit sicherlich oft überfordert sind. Es gibt aber auch aus einer Reihe von Bundesländern durchaus interessante Beispiele, wo diese Kontrollfunktion in der Zusammenarbeit von einer zentralen Kontrollbehörde und den konkreten Vergabestellen vor Ort erfolgt, um dem Ganzen mehr Verbindlichkeit zu verleihen. Auch das wird im Evaluierungsbericht angedacht, dass man doch überlegen sollte, ob nicht auch für Rheinland-Pfalz eine solche zentrale Kontrollstelle errichtet werden soll, die Kontrollen stärker fokussiert und mit den Vergabestellen zusammenarbeitet.

Abschließend glaube ich, die Abschaffung des Gesetzes wäre mehr als rückwärtsgewandt, es gibt aber durchaus sozusagen positive Modernisierungs- und Erneuerungsbedarfe, und in diese Richtung würde ich auch meine Empfehlung aussprechen.

Vielen Dank.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Vielen Dank, Herr Dr. Schulten. Die Stellungnahmen sind heute sehr zügig und sehr klar.

Ich darf als nächstem Anzuhörenden Herrn Matthias Rohrmann das Wort erteilen. Von Herrn Rohrmann liegt uns eine schriftliche Stellungnahme – Vorlage 16/5551 – vor.

**Herr Matthias Rohmann,
Geschäftsführer des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbandes der Mobilitäts-
und Verkehrsdienstleister e.V.**

Herr Rohmann: Vielen Dank, Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, heute hier Stellung zu nehmen. Ich möchte mich einerseits als Vertreter des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbandes MuV auf die Belange der Praxis aus Unternehmenssicht, aber andererseits als Präsident des Sozialen Dialogs für den Sektor Eisenbahn auch auf die europäische Perspektive beziehen und dabei speziell zu dem Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs, also zum ÖPNV, Stellung nehmen.

Der AGV MuV vertritt bundesweit im ÖPNV-Sektor Eisenbahn- und auch Busverkehrsunternehmen. Ein großes Mitglied ist die Deutsche Bahn, wir stehen aber genauso in Kooperation mit privaten Partnerunternehmen und wirken im VDV mit. Das heißt, wir können schon sagen, dass wir ein sehr breites Spektrum der in Rheinland-Pfalz, aber auch in Deutschland agierenden Verkehrsunternehmen sowohl für die Schiene als auch für die Straße vertreten.

Man kann sagen, dass aus Sicht der Branche eine ganz überwiegende Einigkeit besteht, dass Tariftreue einen positiven und wichtigen Beitrag für die Branche bedeutet. Es ist insbesondere mit Blick auf die zunehmende Problematik, nicht nur Fachpersonal, sondern insgesamt Personal für die Verkehrsbranche zu gewinnen, aus unserer Sicht ein ganz wichtiger Faktor, und Tariftreue im ÖPNV sichert deshalb aus unserer Sicht auch qualitativ hochwertige Verkehrsleistungen. Insofern ist es interessant, dass auch der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen, der immerhin 600 Verkehrsunternehmen bundesweit vertritt, sich in seinem Präsidiumsbeschluss eindeutig positiv zu der Tariftreue im ÖPNV bekannt hat.

Ich selber wirke in Rheinland-Pfalz in dem paritätisch besetzten Beirat mit, der die repräsentativen Tarifverträge für das Land Rheinland-Pfalz empfiehlt, und möchte deshalb auch darauf verweisen, dass im Übrigen auch in diesem Beirat Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter jeweils einstimmig diese Empfehlung abgegeben haben und klar zum Ausdruck gebracht haben – das reicht vom privaten über den kommunalen Bereich –, dass Tariftreue im ÖPNV Unterstützung findet.

Das passt auch zu der bundesweiten Entwicklung. Der aktuelle Stand ist, dass in Hessen – dort unter der schwarz-grünen Landesregierung – auch gerade ein Tariftreuegesetz neu verabschiedet worden ist mit ähnlicher Struktur wie in Rheinland-Pfalz und dass es inzwischen in 14 von 16 Bundesländern bei unterschiedlicher Konstellation in den Landesregierungen Tariftreue Regelungen für den ÖPNV gibt.

Wie meine Vorredner bereits dargestellt haben, ist die Tariftreue im ÖPNV in der Tat ein eigener Regelungsbereich und auch aus Sicht der Tarifvertragsparteien ein besonders unterstützenswerter, weil hier nicht Bedingungen außerhalb der Tarifverträge, sondern gerade auf Basis von Tarifverträgen festgelegt werden, und zwar auf sogenannten repräsentativen Tarifverträgen, die ein Kernelement der Tariftreue im ÖPNV sind. Ich denke, auch deshalb gibt es eine große Praxisnähe der Tariftreue im ÖPNV, weil sich die Entgelte, die dort vorgegeben werden, eben ausdrücklich auf Tarifverträge beziehen.

Den Fachkräfte- und Nachwuchsmangel hatte ich bereits genannt, deshalb ist die Tariftreue im ÖPNV aus unserer Sicht inzwischen auch ein Qualitätsmerkmal für den ÖPNV-Bereich, etwas, was für den Ruf der Branche für uns ganz wichtig und unerlässlich ist.

Ich komme zur europäischen Ebene. Ich war 2012/2013 Mitglied einer Kommission, die die Sozialstandards im Schienenbereich in ganz Europa untersucht und auf europäischer Ebene verglichen hat. In dem Abschlussbericht wurde festgestellt, dass all diejenigen Länder, die in Europa als vorbildlich für Marktöffnung und Wettbewerb gelten – dabei wurden insbesondere Großbritannien, die Niederlande und die skandinavischen Länder benannt –, mit der Marktöffnung einhergehend soziale Standards verbindlich per Gesetz festgelegt haben, also ganz ähnlich der deutschen Tariftreue Regelungen, und sich übrigens sogar bei einem Betreiberwechsel für einen obligatorischen Personalübergang entschieden haben. Das heißt also, wann immer die Verkehrsleistung an einen neuen Betreiber im ÖPNV übergeht, geht auch das Personal automatisch mit. Insbesondere in den Niederlanden – das ist interessant – hat man dies als einen ganz wichtigen Faktor für den Wettbewerb und für die Ermöglichung

von Wettbewerb im ÖPNV bezeichnet, wobei man gleichzeitig natürlich auch soziale Aspekte berücksichtigt hat.

So hat sich die europäische Ebene auch entschlossen, mit der Verordnung 1370, auf die auch das LTTG Rheinland-Pfalz ausdrücklich Bezug nimmt, eine eigene Rechtsgrundlage für die Tariftreue im ÖPNV zu schaffen, woraus sich auch aus rechtlichen Gründen übrigens ein entsprechender Regelungsbedarf ergibt; denn diese Rechtsgrundlage besagt ausdrücklich, dass das vorbehaltlich der Regelungen auf nationaler oder regionaler Ebene sein soll. Also, das LTTG Rheinland-Pfalz greift das auf und nimmt entsprechende Regelungen für den ÖPNV-Bereich vor.

Als Fazit kann man deshalb sagen, der AGV MuV betrachtet die Regelungen zum ÖPNV im LTTG als positiv, er zieht eine positive Bilanz, und diese Bilanz sehen wir auch durch das Ergebnis der Evaluierung zu dem LTTG in Rheinland-Pfalz bestätigt, die eine für den ÖPNV-Bereich ganz überwiegende Zustimmung sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite unserer Meinung nach unterstreicht. Dennoch – das ist richtig – gibt es aus unserer Sicht Bedarf zur Weiterentwicklung der Tariftreueregelungen im ÖPNV. Wir haben dazu als Verband ein Konzept „Tariftreue 4.0“ vorgelegt, dessen Kernelemente erstens sind, dass man eine Zertifizierungsmöglichkeit für ÖPNV-Unternehmen anbieten sollte, um auch den Bürokratieaufwand für diese zu reduzieren. Das würden wir für eine gute Verbesserung halten, in der Baubranche ist so etwas beispielsweise durchaus üblich.

Zum Zweiten – darauf hat auch Herr Dr. Schulten schon hingewiesen – denken wir, dass man bessere Voraussetzungen für Kontrollen schaffen müsste und auch eine effektivere Durchführung von Kontrollen ermöglichen sollte, und als dritten Punkt sollte man schon überlegen, ob man nicht die Entwicklung auf der europäischen Ebene und in anderen Ländern aufgreift und für den Fall eines Betreiberwechsels verbindlich einen Personalübergang entsprechend vorgibt. Das würden wir für einen ganz wichtigen Faktor zur Steigerung der Attraktivität des ÖPNV-Sektors als Arbeitgeber halten.

Unsere Empfehlung lautet also, für den ÖPNV sollte man klar die Regelungen des LTTG beibehalten. Sie sind unverzichtbar für einen fairen Wettbewerb in der Branche und sollten aus unserer Sicht entsprechend weiterentwickelt werden.

Vielen Dank.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Vielen Dank, Herr Rohrmann.

Zuletzt rufe ich die beiden Herren der Gewerkschaft ver.di auf. Herr Blug wird mit seiner Darstellung beginnen. Von ver.di liegt uns eine schriftliche Stellungnahme – Vorlage 16/5502 – vor.

**ver.di, Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saar,
Andreas Jung, Michael Blug**

Herr Blug: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich möchte es kurz machen, wir werden die zehn Minuten auch einhalten. Wir haben eine schriftliche Stellungnahme aus Sicht der Gewerkschaft ver.di mit dem Schwerpunkt ÖPNV abgegeben, die mein Kollege Andreas Jung inhaltlich noch ein bisschen mehr beleuchtet wird. Ich möchte nur ganz deutlich sagen, dass sich das LTTG bewährt hat, und deswegen sprechen wir uns als ver.di ausdrücklich gegen eine Abschaffung des LTTG aus. Wir haben Vorschläge zu Veränderungen eingebracht, aber, wie gesagt, das LTTG hat sich grundsätzlich sehr bewährt. – Soviel von meiner Seite.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Herr Jung, dann können Sie mit Ihrem Vortrag weitermachen.

Herr Jung: Danke schön, Herr Vorsitzender. Mein Name ist Andreas Jung, ich wünsche Ihnen zunächst einen guten Tag. Der Gesetzgeber in Rheinland-Pfalz ist sich mit der Schaffung des LTTG seiner politischen Verantwortung durchaus bewusst, das geht auch aus der Zielsetzung hervor. Wenn Sie unsere Stellungnahme gelesen haben, bemängeln wir darin, dass das Gesetz nicht weit genug ausgeführt wurde; denn am Ende werden wir uns doch fragen müssen: Für wen werden Normen geschaffen? – Am Ende trifft es nämlich immer Menschen.

Wir haben einen Antrag von der CDU vorliegen, der fordert, das LTTG außer Kraft zu setzen, da Zweck und Regelung sämtlich durch andere Gesetze abgedeckt seien. Beim Mindestlohn – das haben wir schon gehört – ist das teilweise richtig, allerdings nicht in allen Aspekten. Übersehen wurde hier aber – auch das wurde bereits angesprochen –, dass die Tarifregelungen gerade für den ÖPNV ansonsten einzig und allein in der EU-Verordnung 1370 als Kann-Vorschrift auftauchen, aber nirgends gesetzlich verbindlich geregelt sind.

Dazu muss man sagen, dass auf dem ÖPNV-Markt durchaus eine besondere Situation herrscht. Es ist Teil der Daseinsvorsorge, verpflichtend für den Staat, und soll, wenn nicht weiter reguliert werden wird, den Marktgesetzen überlassen werden. Das funktioniert nicht. Wie wir gerade gehört haben, wurde insbesondere in den skandinavischen Ländern, wo ein sehr starker Markt vorherrscht, eingeschritten, und die EU-Verordnung sieht auch explizit vor, dass verbindliche Maßgaben dort eingepflegt werden.

Wir haben in Rheinland-Pfalz das Instrument des repräsentativen Tarifvertrages für den Bereich ÖPNV, der durchaus differenziert. Wir haben jetzt auch differenzierte Tarifverträge für verbindlich erklärt für den Bereich Straßenbahn, aber auch für die Busbereiche. Wir glauben, das ist ein gutes Instrument, das haben wir in unserer Stellungnahme auch ausgeführt. Der Haken bei der ganzen Sache ist, dass es nicht weitreichend genug ist; denn die zweite Bedingung aus der EU-Verordnung 1370 der verbindlichen Personalüberleitung wird darin nur angesprochen und in der Handlungshilfe empfohlen, allerdings tatsächlich nicht durchgesetzt. Das hat natürlich verschiedene Auswirkungen für die Beschäftigten, die darunter zu leiden haben; denn alle acht Jahre, spätestens alle zehn Jahre werden die Arbeitsplätze neu ausgeschrieben, und bei einem Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet das, dass sich der Beschäftigte wieder neu bewerben, wieder neu anfangen muss. Im schlimmsten Falle hat ein Beschäftigter in seinem Erwerbsleben von 45 Jahren acht oder neun Mal den Arbeitgeber gewechselt, ist aber immer auf der gleichen Linie gefahren mit immer den gleichen Haltestellen, hat jedes Mal als Berufsanfänger unter Umständen komplett in prekärer Beschäftigung wieder neu angefangen.

Wir brauchen die Personalüberleitung verbindlich im LTTG, und zwar nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die am Markt befindlichen Unternehmen, die – das ging ebenfalls aus der Evaluation hervor – es begrüßen; denn auch in diesem Bereich hat immer der Altbetreiber den Nachteil. In seinem Betrieb sind am Schluss die Beschäftigten acht Jahre lang, mit ihnen bewirbt er sich neu, der Neubetreiber hat dies nicht. Er hat in der Regel tatsächlich kein Personal zur Verfügung, wenn er sich bewirbt.

Der Mechanismus ist ein anderer. Der Altbetreiber entlässt betriebsbedingt, und der Neubetreiber wird dann entsprechend genau die gleichen Kollegen von der Straße neu einstellen. Die Unterscheidung in einem echten Markt, wenn etwas produziert werden würde, funktioniert im ÖPNV nicht. Die Linien sind, wenn es ein gemeinwirtschaftlicher Verkehr ist, vorgegeben. Der Preis der Busse und die Inves-

titionen sind vorgegeben und sind meistens Bestandteil der Ausschreibung. Der Kraftstoff kostet für alle gleich. Die Infrastruktur muss geschaffen werden, so oder so. Wo sich Unterscheidungen manifestieren können, sind tatsächlich die Personalkosten. Ohne das Instrument der Personalüberleitung hat immer der neue Bewerber die besseren Chancen, tatsächlich auch den Zuschlag zu bekommen, trotz eines repräsentativen Tarifvertrages. Dieses Instrument funktioniert nur gemeinsam mit der verbindlichen Personalüberleitung.

Wir haben noch vieles in unsere Stellungnahme hineingeschrieben, aber ich werde jetzt nicht alles wiederholen. Ich möchte Sie aber bitten, das zu berücksichtigen und entsprechend weise zu entscheiden.

Vielen Dank.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Auch Ihnen vielen Dank, Herr Jung und Herr Blug. Ich muss sagen, ich habe noch nie erlebt, dass eine Anhörung so diszipliniert, prägnant und auf den Punkt gebracht verlaufen ist. Das heißt, wir haben jetzt sehr viel Zeit für Nachfragen. Gibt es Fragen, meine Damen und Herren?

Frau Abg. Thelen: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren! Noch einmal vielen Dank für die mündlichen Äußerungen. Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Lippmann. Sie haben besonders auf die vergabefremden Aspekte hingewiesen, also soziale, umweltbezogene, innovative Aspekte bei der Vergabe, die zu Intransparenz und Verunsicherung führten. Wenn ich es bei Ihrer mündlichen Ausführung richtig wahrgenommen habe, haben Sie gesagt, gerade deshalb, weil es so schwer in der Anwendung ist, wird diese Möglichkeit von den Kommunen so gut wie nicht umgesetzt bzw. wahrgenommen. Ich wüsste gern: Ist das definitiv so? Welche Begründungen haben Sie von den Kommunen?

Sie haben zum Schluss darauf hingewiesen, dass es mittlerweile auch noch andere Bundesländer gibt, die ähnliche Vergabeaspekte mit aufgenommen haben. Ist Ihnen bekannt, dass es dort bereits Rechtsstreitigkeiten gibt? – Intransparenz könnte in der Regel in der Konkurrenz derjenigen, die den Auftrag erhalten, gegebenenfalls auch zu Klageverfahren führen.

Herr Lippmann: Aus meiner Sicht sind die vergabefremden Aspekte dahin gehend problematisch, weil sie letztendlich beide Seiten binden: Zum einen müsste die Verwaltung, beispielsweise eine Kommune, die einen Immobilien- oder einen Straßenbau beauftragt, bei den Unternehmen nachprüfen können, ob sie und alle ihre Nachunternehmer – es besteht auch eine Nachunternehmerhaftung – die ILO-Mindestarbeitsstandards einhalten, ob bestimmte Beschaffungskriterien und die ökologische und sozial gerechte Produktion all dieser Baustoffe, die dort verwendet werden, tatsächlich erfolgt, und auf der Gegenseite müssen die Unternehmen, die sich um diese Aufträge bewerben, natürlich entsprechende Zertifikate beschaffen und natürlich auch nachweisbar vorhalten und gehen letztendlich durch die Nachunternehmerhaftung ein gewisses Risiko ein, weil sie sich auch nur nach Treu und Glauben darauf verlassen können, was ihnen der Nachunternehmer sagt. Darin sehe ich strukturell ein Problem; denn die Unternehmer – das ist das grundsätzliche Problem der Nachunternehmerhaftung – haben gar keine rechtliche Handhabe, ihren Nachunternehmer zur Herausgabe, zur nachvollziehbaren Überprüfung solcher Informationen zu verpflichten. Sie können ein Stück Papier ausfüllen, was es dann aber letztendlich rechtlich heißt, wenn sich herausstellt, dass der Unternehmer es einfach nur aufgeschrieben hat, ohne dass er es getan hat, kann ich nicht beurteilen; es ist aber in jedem Fall abschreckend. Je größer die Projekte werden und je arbeitsteiliger die Arbeitsprozesse dahinter sind, desto eher ist es natürlich ein Hindernis für die Unternehmen, sich an den Ausschreibungen zu beteiligen.

An dieser Stelle möchte ich auch noch einmal darauf hinweisen, der Evaluationsbericht zeichnet nach meinem Empfinden auch ein etwas verzerrtes Bild. Befragt wurden nämlich Unternehmen, die zum Schluss die Ausschreibung gewonnen haben, und dass sie keine Probleme mit den Ausschreibungsmodalitäten haben, würde ich einmal als gegeben hinnehmen. Interessant wäre natürlich schon zu wissen, wie viele Unternehmen sich im Zweifelsfall an einer Ausschreibung nicht beteiligt haben, weil eben die Ausschreibungsmodalitäten zu komplex waren und weil die Nachunternehmerhaftung sie davon abgehalten hat, sich an einem letztendlich dadurch verhinderten Wettbewerb zu beteiligen. Das ist möglicherweise etwas schwer zu erheben, aber nichtsdestotrotz.

Zum zweiten Teil Ihrer Frage, ob es schon Probleme gibt, möchte ich sagen, ich zumindest habe den Evaluationsbericht für das Landestariftreuegesetz in Nordrhein-Westfalen so gelesen, dass es dort konkret Umsetzungsprobleme gab mit verschiedenen Vergabeverfahren aufgrund dieser sehr unspezifischen Kriterien, die darin eingeflossen sind; ich würde aber auch sagen, das müssten wir im Detail noch einmal prüfen und uns mit den Erstellern des dortigen Evaluationsberichtes im Einzelfall anschauen. Das war aus dem Bericht so im Detail nicht zu ersehen.

Frau Abg. Thelen: Danke.

Frau Dr. Machalet: Herr Lippmann, Sie haben über den bürokratischen Aufwand berichtet, dem die Unternehmen durch das Landestariftreuegesetz ausgesetzt sind, und haben auch geschildert, dass in der Evaluation möglicherweise nur die Unternehmen erfasst sind, die Ausschreibungen gewonnen haben, sich möglicherweise aber Unternehmen gar nicht beteiligt haben wegen der Vergabemodalitäten des Landestariftreuegesetzes. Sind Ihnen denn ganz konkret Fälle von Unternehmen bekannt, die sich nicht an Ausschreibungen beteiligt haben? – Sie haben sicherlich einen sehr großen Überblick darüber, was in der Unternehmenslandschaft passiert. Lagen Ihnen in den letzten Jahren ganz konkret Beschwerden darüber vor, und haben Sie diese Unternehmen möglicherweise auch auf das Angebot der Servicestelle hingewiesen?

Herr Lippmann: Um es kurz zu machen: Nein, es kommt in der IHK-Praxis leider quasi nie vor, dass ein Unternehmen sich mit einer Beschwerde aus dem Geschäftsalltag an uns wendet. Wir haben in den letzten Jahren zum Thema Landestariftreuegesetz auch keine Unternehmensbefragung durchgeführt, mit der wir klassischerweise solche Daten erheben.

Herr Abg. Dr. Konrad: Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Bayreuther und Herrn Lippmann. Wenn ich es richtig verstanden habe, besteht Uneinigkeit darüber, ob es über ein solches Gesetz und über das Vergaberecht sinnvoll ist, soziale und ökologische Standards einzuführen. Ich möchte kurz einführen, es handelt sich jetzt um den Bereich der öffentlichen Aufträge, das heißt, es gibt auch einen gesellschaftlichen Auftrag. Die Menschen, die Steuern zahlen, also Geld in den Topf hineingeben, wollen, dass es so ausgegeben wird, wie die gesellschaftlichen Normen es auch vorsehen. Herr Lippmann, wenn Sie sagen, dass das Gesetz abgeschafft werden könnte, was wäre denn die Alternative, um so etwas sicherzustellen?

Ich versuche einmal, das, was Sie gerade gesagt haben, umzudrehen und würde Sie um eine Stellungnahme bitten. Wenn es überall und flächendeckend solche Regelungen gäbe, wäre das Zertifikatwesen viel ausgefeilter. Das heißt, es wäre automatisch so, dass der Nachunternehmer oder die Produkte entsprechend zertifiziert wären, weil es überall am Markt verlangt würde. Wäre in einem solchen Fall Ihr Plädoyer nicht genau umgekehrt zu verstehen zu sagen, wenn das überall und europaweit gilt, dann ist auch die Marktregulierung so stark, dass es für die Unternehmen auch nicht mehr problematisch ist, die entsprechende Nachunternehmerhaftung auch durchzuführen, weil die Zertifikate für die Produkte und Ähnliches vorliegen? – Dazu würde ich Sie um eine Stellungnahme bitten.

Herr Prof. Dr. Bayreuther: Ich möchte zunächst sagen, ich komme aus dem Arbeitsrecht, und mein Fokus lag bei dieser Stellungnahme natürlich sehr stark auf dem Mindestlohn und den Arbeitsbedingungen und nur in zweiter Linie auf den sonstigen sozialen Bedingungen. Wenn man diese Frage aber aus der Perspektive des Mindestlohnes betrachtet, ist das, was Sie sagen, jetzt schon unsere Erfahrung.

Dadurch, dass der Mindestlohn sowieso zunächst einmal in einer Höhe von 8,50 Euro gilt, ist der Aufwand, der für Unternehmen damit verbunden ist, eine Tariftreue abzugeben, deutlich geringer, als dies zuvor der Fall war, wo es durch das Vergaberecht singulär war, dass man sich erstmals an einen Mindestlohn halten musste. Damals war es für das Unternehmen tatsächlich eine Entscheidung: Soll ich mich beteiligen oder nicht?, weil ich möglicherweise höhere Löhne in dem Moment zahlen muss, wo ich mich an einem öffentlichen Auftrag beteilige. Das ist mit dem Mindestlohn stark relativiert worden, weshalb ich auch den großen Aufwand nicht mehr erkennen kann; denn ich muss mich ja sowieso an den Mindestlohn halten. Also kann ich auch diese Erklärung abgeben, zumindest wenn ich mich rechtstreu verhalten möchte.

Das wäre natürlich dasselbe, was für andere Bedingungen, die man hinzunehmen könnte, auch gelten würde. Soweit sie generalisiert vorgeschrieben werden, ist natürlich das vergabespezifische Moment mit sehr viel geringerem Aufwand verbunden.

Was die sonstigen Aspekte betrifft, möchte ich sagen, wir müssen zum einen die GWB-Novelle abwarten; denn dann wird es ohnehin so sein, dass die Möglichkeit zur Vorgabe von sozialen oder sonstigen Bedingungen bei der Auftragsvergabe bundesgesetzlich möglich ist. Es würde sich also genau das einstellen, was jetzt im Land Rheinland-Pfalz ohnehin schon Gesetzeslage ist.

Als Zweites muss man immer sehen, ich sehe es auch als Gestaltungsmoment für die öffentlichen Verwaltungen, weil die Verwaltung nicht immer vorher weiß, wie ein Auftrag aussehen soll. Es gibt eine unglaubliche Bandbreite von Auftragsstypen, von Modalitäten vom Auftragsgegenstand, sodass eine solche Bestimmung der Vergabebehörde immer die Möglichkeit eröffnet, im konkreten Fall eine Vorgabe zu machen, die sich hier anbietet. Wenn man diese Möglichkeit nicht hätte, bestünde das Problem, dass die Vergabebehörde nach vermeintlich objektiven Kriterien – im Zweifel wäre es der Preis, der gefordert wird – vergeben muss und eben nicht berücksichtigen könnte, dass auch Ausbildungsaspekte oder was auch immer sonst noch als soziale Aspekte benannt werden, erfüllt sind. Ich sehe es also zunächst einmal als Angebot an die Vergabestelle, von diesen starren Preisparametern abzugehen.

Zum dritten Punkt: Wenn wir heute über ILO-Kernarbeitsnormen sprechen, glaube ich, dass wir diesbezüglich noch relativ am Anfang stehen. Es generalisierend vorzuschreiben, ist doch sehr schwierig, gerade auch im Hinblick auf die Nachunternehmerhaftung. Ich glaube, mit einer generalisierenden Regelung wird man wohl noch warten müssen. Es sind erst die ersten Schritte, die wir auf diesem Terrain gehen.

Herr Lippmann: Ich würde das gerne noch ergänzen. Ich habe einen etwas anderen Blick auf die beiden konkreten Mindestlohnsysteme. Es geht jetzt nicht darum, dass ein Unternehmen, nur weil es 20 Cent mehr bezahlt, sich überlegt, ob es an diesem Wettbewerb teilnimmt oder nicht. Aber Sie müssen natürlich in der unternehmerischen Praxis sehen, ein Unternehmen, das an der Landesgrenze sitzt, macht private Aufträge, es macht öffentliche Aufträge in Hessen, und es macht öffentliche Aufträge in Rheinland-Pfalz. Dann muss es für jeden einzelnen gesondert dokumentieren, sind es 8,50 Euro, sind es 8,70 Euro, und auch bei den Nachunternehmen muss es das nachhalten. Dahinter steckt ein größerer bürokratischer Aufwand.

Der bundesweite Mindestlohn wird durch den Zoll geprüft, die Einhaltung des Landestariftreuegesetzes soll letztendlich durch die vergebenden Verwaltungen geprüft werden. Dahinter stehen im Zweifelsfalle andere Prüfprozeduren, sie wollen es anders aufbereitet haben, und dann muss man sich schon fragen, ob letztendlich dieser 20 Cent Unterschied, der durch diese Kommission festgelegt worden ist, dies rechtfertigen oder ob man nicht sagen kann, wir frieren den Mindestlohn bei einem bestimmten Betrag ein, warten auf eine Angleichung des Mindestlohnes im Bund und nehmen zumindest einmal diese Baustelle heraus. Das macht es einfach unnötig kompliziert, ohne dass dadurch sozusagen ein deutliches Mehr an sozialer Absicherung erreicht werden kann.

Zu Ihrem zweiten Punkt, was die Zertifizierung angeht, kann ich sagen, grundsätzlich ist es natürlich richtig: Je mehr sich Zertifizierungen durchsetzen, desto praktikabler ist es für alle handhabbar. Man muss allerdings auch sehen, dass Zertifizierungen natürlich in weiteren Ausbaustufen oft auch Markteintrittsbarrieren sind. Wenn Sie sich die Automobilindustrie anschauen und sehen, wie viel dort zertifiziert wird, kommt dort kein Wettbewerber mehr nach. Dies ist aber sicherlich ein Thema, das vom Landestariftreuegesetz zu weit wegführt, aber Sie bekommen in bestimmten Bereichen sehr hohe Markteintrittsbarrieren. Das bedeutet, junge Unternehmen, die mit innovativen Produkten unterwegs sein wollen, tun sich sehr schwer damit, darüber zu kommen. Einzelne schaffen es, aber Sie bremsen dadurch natürlich eine dynamische Wirtschaftsentwicklung gegebenenfalls aus. Das muss man sich im Detail anschauen, wo solche Regelungen in der Fläche tatsächlich auch sinnvoll sind.

Herr Abg. Kessel: Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Bayreuther. Sie haben gesagt, es könnte sein, dass das EuGH-Urteil zur RegioPost auch Auswirkungen hat auf das Landestariftreuegesetz. Inwieweit sehen Sie diese Auswirkungen als so erheblich an, dass man mit der Anpassung des Gesetzes

noch warten sollte, bis das Urteil ergangen ist? Können Sie in etwa einschätzen, wie lange es dauert, bis das Urteil ergehen wird?

Bei der letzten Anhörung, die wir zum Landestariftreuegesetz durchgeführt haben, wurde auch die Lohn- oder Entgeltgleitklausel angesprochen, die ich in den schriftlichen Stellungnahmen und auch in Ihren mündlichen Vorträgen vermisst habe. Wie stehen Sie zur Entgeltgleitklausel?

Herr Lippmann: Die Entgeltgleitklausel wird von den Industrie- und Handelskammern grundsätzlich befürwortet. Wenn das Landestariftreuegesetz in seiner jetzigen Form weiter bestehen soll, ist das sicherlich eine Regelung, die für die Kalkulation der Unternehmen von Vorteil ist.

Herr Dr. Schulten: Ich denke, der Evaluationsbericht hat ganz eindeutig gezeigt, dass die Unternehmen dies durchaus praktizieren, dass sie sozusagen potenziell Lohnerhöhungen schon mit einkalkulieren in ihre Preise. Das gilt sowohl für den Mindestlohn, der auch die Lohngleitklausel betrifft, es gilt aber zum Beispiel auch, wenn ein Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden ist. Dann muss es bei einer langjährigen Laufzeit des öffentlichen Auftrages davon ausgehen, dass in der Zwischenzeit die Tarifverträge erhöht werden. Ich glaube, in der Praxis haben die Unternehmen damit kaum Probleme.

Herr Prof. Dr. Bayreuther: Ich kann mich meinen Vorrednern in diesem Aspekt nur anschließen und beschränke mich auf die erste Frage. Der Ausgang der EuGH-Entscheidung ist naturgemäß offen. Wir erwarten den Schlussantrag des Generalanwalts in den nächsten Tagen. Ich meine sogar, er ist für morgen angekündigt. Er muss also dieser Tage kommen, dann hat man schon einmal ein erstes Gefühl. Die Entscheidung wird dann wohl etwa im Herbst gefällt werden.

Wie sie ausgeht, kann ich nicht sagen; ich meine eigentlich, dass der EuGH die landesvergaberechtlichen Mindestlöhne halten wird; aber ich kann auch nicht in den EuGH hineinschauen. Aus meiner Sicht gibt es aber gute Gründe, dass sie europarechtskonform sind. Aber wie die Entscheidung wirklich ausgeht, kann ich schlechterdings nicht prognostizieren.

Wenn wir einmal unterstellen – nur um diesen Gedanken zu Ende zu spinnen –, der EuGH würde sie für europarechtswidrig befinden, dann wäre aus meiner Sicht die nächste Frage für das Land Rheinland-Pfalz – dies würde nur unionsweite Sachverhalte betreffen –, ob man es mit einer Inländerdiskriminierung, mit einer Inländerungleichbehandlung bewenden lässt, indem man sagt, man verlangt es von ortsansässigen Unternehmen, aber nicht mehr von Unternehmen aus anderen Ländern der EU. Das ist sicherlich ein schwieriges und auch ein politisch heikles Unternehmen. Nach Ruffert haben einige Länder überlegt, es zu tun, sie haben aber davon abgesehen aus naheliegenden Gründen, weil man natürlich den ortsansässigen Unternehmen nicht sagen kann, wir erlegen euch höhere Pflichten auf als einem Unternehmer aus dem Ausland, wobei der Unterschied durch den gesetzlichen Mindestlohn nicht so groß wäre. Man wird sehen müssen, ob man in dem Fall einfach doch den landesrechtlichen Mindestlohn aufgeben müsste, wenn es denn überhaupt so kommt und man eine Inländerungleichbehandlung ablehnen würde, aber soweit ist es noch lange nicht. Ich gehe nach wie vor davon aus, dass der EuGH diese Mindestlöhne hält.

Das berührt aber alle anderen Fragen des Landestariftreuegesetzes nicht. Was ich nur eingangs meinte ist, wenn man über die Novelle des Landestariftreuegesetzes nachdenkt, dann wird sie auf jeden Fall kommen müssen. Es steht noch das Mindestarbeitsbedingungsgesetz darin, das durch das Mindestlohngesetz geändert werden müsste. Wir müssten vielleicht auch bei der Nachunternehmerhaftung noch nachjustieren. Es sind auch einige Vorschläge in den Stellungnahmen gemacht worden. Damit wäre mein Vorschlag, diese Entscheidung abzuwarten, um nicht innerhalb kurzer Zeit zwei Gesetzesnovellen zu haben. Das scheint mir naheliegend. Man kann natürlich jetzt auch sofort etwas ändern und dann gegebenenfalls im Dezember noch einmal nachbessern, aber dies wäre ein unökonomisches Vorgehen.

Herr Dr. Schulten: Ich möchte noch eine kleine Ergänzung anbringen. Mir ist gerade heute die Nachricht zugegangen, dass in der Tat die Veröffentlichung der Schlussanträge für das RegioPost-Verfahren auf September verschoben worden ist. Das heißt, wir werden mit dem Ergebnis in der Tat erst im Herbst rechnen können. Ich sehe es aber wie mein Kollege, dass man es sicherlich nicht

prognostizieren kann, weil es für beide Entscheidungen Argumente gibt, sowohl was die Europarechtskonformität als auch die Nicht-Europarechtskonformität anbelangt.

Ich wollte aber noch darauf hinweisen, dass es in der Tat ein Land in der Bundesrepublik gibt, das diese von Ihnen soeben erwähnte Inländerdiskriminierung praktiziert, das ist das Land Bremen. Dort hat man explizit festgestellt, dass der vergabespezifische Mindestlohn nur dann gilt, wenn es sozusagen um inländische Vergaben geht, die nicht eine europaweite Bedeutung haben. Wenn man sich aber konkret die Zahlen ansieht, dann haben öffentliche Auftragsvergaben, die tatsächlich einen europäischen Rahmen haben, immer noch ein verschwindend geringes Niveau. Es sind also weniger als 10 % aller öffentlichen Vergaben. Das heißt, man würde auch mit solch einer Regelung, wenn man sie denn inhaltlich befürworten würde, durchaus nach wie vor einen Großteil der öffentlichen Vergaben abdecken können.

Herr Rohrmann: Ich möchte noch zwei Anmerkungen machen. Der ÖPNV wäre übrigens von dieser EuGH-Entscheidung nicht betroffen. Er hat einen eigenen Regelungskreis, und egal, wie die Entscheidung ausgeht, würde dies nicht die Regelung im ÖPNV in Frage stellen. Ich möchte im Übrigen auch noch einmal darauf hinweisen, dass das Bundesverfassungsgericht grundsätzlich Tariftreue für rechtmäßig und verfassungsmäßig erachtet hat, sodass es also auch insoweit eine gute Grundlage für Deutschland für Regelungen innerhalb der Länder gibt.

Sie hatten des Weiteren nach der Lohn- und Entgeltgleitklausel gefragt. Auch wir würden das befürworten, wenn man sieht, dass im Verkehrsbereich die unterste durchschnittliche Laufzeit fünf Jahre beträgt, im Schienenbereich durchschnittlich 10 bis 12 Jahre und bis maximal 23 Jahre geht, ist das sicherlich eine sinnvolle Regelung.

Herr Blug: In Ergänzung dessen, was Herr Rohrmann gerade gesagt hat, möchte ich sagen, wir sehen die Lohngleitklausel auch als positiv an, weil sie schlichtweg die Möglichkeiten der notwendigen Dynamisierung der Entgelte vorsieht.

Frau Abg. Dr. Machalet: Herr Prof. Bayreuther, Sie haben in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass die überwiegende Auffassung im Schrifttum davon ausgeht, dass das Ganze europarechtskonform ist. Vielleicht können Sie noch einmal kurz darstellen, welches die Argumente im Wesentlichen sind. Sie haben soeben im Prinzip die Gegenargumente genannt, und es wäre schön, wenn Sie auch noch einmal auf die Argumente dafür eingehen könnten.

Herr Dr. Schulten, Sie haben darüber berichtet, was in anderen Bundesländern geschieht. Vielleicht können Sie etwas dazu sagen, in welche Richtung im Moment die Mindestlohn-Diskussion in den anderen Bundesländern geführt wird. Wir haben auch schon von der Evaluation in Nordrhein-Westfalen gehört. Können Sie etwas dazu sagen, ob es auch in anderen Bundesländern bereits Evaluationen gibt und ob die Ergebnisse im Wesentlichen konform gehen mit dem, was wir auch in Rheinland-Pfalz an Ergebnissen haben?

Herr Prof. Dr. Bayreuther: Zu der Frage der RegioPost möchte ich ausdrücklich Herrn Rohrmann unterstützen. Das erscheint mir ganz wichtig. Das betrifft nicht den öffentlichen Personennahverkehr, sondern wir reden über die anderen Vergabeverfahren außerhalb des Personennahverkehrs, was den Grund hat, dass sie unter die Dienstleistungsfreiheit fallen. Der Personennahverkehr fällt unter die Niederlassungsfreiheit, dort gelten andere Spielregeln. Ich glaube, dort stehen die Mindestlöhne oder auch die Vorgabe von Tarifverträgen vollkommen außer Frage. Das Verfahren wird also auf diese Form der Tariftreue überhaupt keinen Einfluss haben, das wäre mir ganz wichtig zu betonen. Es ist sogar eher so, dass das Sekundärrecht, also die Verordnung 1370/2007, die Möglichkeiten zur kompletten Tariftreue ausdrücklich vorgibt, und davon abgesehen, dass dies unter die Niederlassungsfreiheit fällt, ist es also vollkommen unrealistisch, dass der EuGH eine Verordnung kassieren würde. Ich glaube, dort ist man auf der ganz sicheren Seite, das möchte ich noch einmal betonen, damit keine Missverständnisse im Raum bleiben.

Was die Tariftreue in der Dienstleistungsfreiheit, also bei den übrigen Vergaben, betrifft, muss man ehrlicherweise sagen, wenn man die EuGH-Rechtsprechung analysiert, beginnt mit der ersten Lohnrechtlichen Entscheidung zum Arbeitnehmerentsendegesetz 1998/1999 final arte, es ist also ein gewisser Schlingerkurs. Man muss also ganz offen sagen, dass die Argumente und die Seiten des

EuGH immer ein bisschen wechseln, dass er eher einmal ein bisschen für derartige Vorgaben ist, und das andere Mal schlägt das Pendel auch ein wenig in die andere Richtung aus. Das hat zufällige Gründe, es mag aber auch damit zusammenhängen, es entscheiden fünf Richter in der Kammer mit der Besetzung der Kammer. Das kann man vielleicht nicht alles immer ganz deduktiv nachvollziehen; deswegen bleibt die Entscheidung auch nicht so leicht prognostizierbar.

Dafür spricht sicher Folgendes, damit das Landestariftreuegesetz europarechtskonform ist: Der EuGH hat damals die echten Tariftreueverlangen, also die gesamten Tarifverträge verbindlich zu machen, im Kommentar nach Ruffert verworfen mit zwei Argumenten: zum einen, dies sei intransparent, weil der Anbieter, der sich bewirbt, nicht wisse, welche Arbeitsbedingungen er einhalten muss.

Es steht außer Zweifel, diese Hürde ist genommen; denn es ist im Gesetz nachzulesen, welcher Lohn gerade gilt. Dies ist durch einen Blick auf die Homepage geschehen, und damit ist dieses Bedenken des EuGH in Ruffert ausgeräumt.

Das zweite Argument – das könnte der kritische Punkt sein –, nach Ruffert hat der EuGH damals festgestellt, die Tariftreue müsse gerechtfertigt sein. Es ist ein Eingriff in die Dienstleistungsfreiheit, und die Rechtfertigung kann der Arbeitnehmerschutz sein. Arbeitnehmerschutz bedeutet auch Vorgabe von angemessenen Löhnen, und da ist der Europäische Gerichtshof eigentlich durchaus großzügig. Aber der EuGH legt auch immer sehr viel Wert auf Plausibilität und Schlüssigkeit, und er sagt, es ist eben nicht ganz schlüssig, wenn ein privater Auftraggeber jemanden beauftragen kann, der unterhalb des Lohnes anbietet, und der öffentliche Auftraggeber fordert den höheren Lohn. Das kann nicht arbeitnehmerschützend sein; denn ansonsten müssten alle diesen Mindestlohn bezahlen.

Dieses Argument ist natürlich der Punkt, der im Moment zur Diskussion steht. Die erste Hürde von Ruffert, die fehlende Transparenz, ist genommen, aber die zweite Hürde, der Arbeitnehmerschutz, bedeutet, alle Arbeitnehmer müssen dann in den Genuss des höheren Lohns kommen und nicht nur dann, wenn sie einen öffentlichen Auftrag ausführen. Das ist auch in der mündlichen Verhandlung, soweit es mir berichtet worden ist, der Kernstreitpunkt. Man wird sehen, wie der EuGH dies bewerten wird.

Herr Dr. Schulten: Vielen Dank für Ihre Fragen. Die erste Frage bezog sich auf die Praxis und die aktuelle Diskussion vergabespezifischer Mindestlöhne in anderen Bundesländern. Wir haben derzeit vier Bundesländer, einschließlich Rheinland-Pfalz, wo es einen vergabespezifischen Mindestlohn oberhalb von 8,50 Euro gibt. Darüber hinaus haben Hamburg und Brandenburg aktuell entschieden, ihre vergabespezifischen Mindestlöhne noch einmal zu erhöhen, trotz der Gewissheit, dass es den allgemeinen Mindestlohn gibt. Natürlich ist es so, dass meiner Kenntnis nach überall darüber diskutiert wird: Brauchen wir angesichts dieses allgemeinen Mindestlohns noch eine gesonderte vergabespezifische Regelung?

Ich beobachte, dass eigentlich in allen Ländern doch eine gewisse Vorsicht vorherrscht, weil man nicht so genau weiß, wie sich der allgemeine Mindestlohn entwickelt, welches Niveau und welche Dynamik er annehmen wird, sodass meines Wissens kein Bundesland etwa schon die Entscheidung getroffen hätte, nun generell den Mindestlohn einfach abzuschaffen. Manche überlegen, ob man nach dieser Übergangsperiode ab 2017, wenn auch die bereits angesprochenen Ausnahmeregelungen im allgemeinen Mindestlohngesetz wegfallen, prüfen kann, ob gegebenenfalls eine Anpassung möglich ist. Ich glaube aber insgesamt, der Landesgesetzgeber sollte die Möglichkeit haben zu sagen, wir haben bestimmte Ziele mit dem vergabespezifischen Mindestlohn verfolgt, und wir sehen uns ganz genau an, ob diese bundesweite Regelung diese Ziele erfüllt oder nicht. Wenn sie sie erfüllt, ist es gut, dann braucht man in der Tat vielleicht keine gesonderte Regelung. Aber wenn sie sie nicht erfüllt, soll man sich auch die Option offenhalten, eine eigene Mindestlohnregelung festzulegen.

Dass nun zwei Mindestlöhne ein unglaublicher Bürokratieaufwand wären, vermag ich allerdings nicht so wirklich zu sehen. Ich glaube, angesichts der Vielfalt von Löhnen, mit denen wir es ansonsten zu tun haben, ist das durchaus zu handhaben.

Die zweite Frage bezog sich allgemein darauf, ob es andere Evaluationen gibt. In der Tat, es gibt die Evaluation in Nordrhein-Westfalen, die interessanterweise die gleiche Firma gemacht hat, die auch die

Evaluation für Rheinland-Pfalz geschrieben hat. Darüber hinaus gibt es schon vorliegende Evaluationsberichte aus Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.

Die Ergebnisse bestätigen zunächst einmal das Ergebnis von Rheinland-Pfalz, dass es im Grundsatz eine breite Zustimmung zu den Vergabegesetzen gibt. Es hat mich gewundert, dass heute der Begriff „vergabefremde Kriterien“ wieder einmal auftauchte. Das ist ein sehr alter Begriff, der sich eigentlich immer weniger in der Vergabediskussion findet, weil man davon ausgeht, ein modernes Vergaberecht ist ein nachhaltendes Vergaberecht und hat selbstverständlich soziale und ökologische Kriterien zu berücksichtigen. Das ist auch nichts vergabefremdes, sondern es ist etwas, was sozusagen inhärent im Vergabeverfahren selber liegt.

Es gibt allerdings bei den Evaluationen in der Tat auch viel Kritik, was die Umsetzung angeht. Dabei steht vor allen Dingen die Kontrollfunktion im Mittelpunkt, die insgesamt ein Problem darstellt. Das ist in der Tat ein vielleicht noch nicht vollständig gelöster Punkt, wobei man sehen muss, dass es eine Überforderung wäre der einzelnen Vergabestellen, ihnen allein diese Kontrollfunktion zu überlassen. Ich glaube, dies ist ein Ergebnis, das man aus den Berichten herauslesen kann.

Die ILO-Kernarbeitsnormen wurden ebenfalls angesprochen und sind auch Teil der Evaluierungsberichte. Ich glaube, dort ist die Praxis vielleicht ein bisschen weiter als unterstellt wird. Es gibt durchaus mittlerweile schon viele positive Beispiele, wo Kommunen ganz selbstverständlich die ILO-Kernarbeitsnormen anwenden. Wir haben im Frühjahr dieses Jahres in Nordrhein-Westfalen zusammen mit dem dortigen Wirtschaftsministerium ein Best-Practice-Workshop gemacht, zu dem wir eine ganze Reihe von Kommunen eingeladen haben, um vorzustellen, wie sie das praktisch umsetzen. Die Vorträge dazu kann man sich aus dem Internet herunterladen und sind öffentlich zugänglich. Die Vorträge haben gezeigt, dass sehr viel Potenzial darin liegt.

Es ist in der Regel der richtige Weg – darin gebe ich Herrn Prof. Bayreuther recht –, dass die allgemeinen ILO-Vorgaben schwierig sind, weil es bestimmte Bereiche gibt, wo man noch keine vernünftigen Zertifikate und Kontrollfunktionen hat. Aber andere Bundesländer wie Bremen, Nordrhein-Westfalen und andere zertifizieren eine Reihe von Produktgruppen. Dazu gehören zum Beispiel Baustoffe, dazu gehört Kleidung, dazu gehören Lebensmittel und anderes, wo man mittlerweile auf sehr gut entwickelte Zertifizierungsverfahren zurückverweisen kann und dort auch die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen fordern kann. Dies wird in diesem Sinne auch durch die Evaluationsberichte bestätigt, dass der Grad der Einhaltung und Anwendung von ILO-Kernarbeitsnormen in Nordrhein-Westfalen, wo es eine verpflichtende Regelung ist, deutlich höher ist als zum Beispiel in Rheinland-Pfalz.

Frau Abg. Anklam-Trapp: Vielen Dank für die reichhaltigen Informationen zu dem doch sehr umfassenden Thema der Landestariftreue. Ich nutze die Gelegenheit und suche Ihren Rat, wenn wir Sie schon einmal als Anzuhörende zu Gast haben. Meine Frage geht an alle. Wenn sich bei einem fairen Wettbewerb die Unternehmen – die Handwerker, die Industrie, aber auch die Dienstleister – zertifizieren und ihre Möglichkeiten darlegen, brauche ich für einen fairen Wettbewerb auch immer die Kontrolle bei den Kommunen und bei den Unternehmen. Das ist etwas, was auch bei Kienbaum immer wieder angemerkt wurde, und auch Sie, Herr Dr. Schulten, haben es noch einmal ausgeführt. Um eine dauerhafte, breite Akzeptanz der bestehenden Regelungen zu erhalten, glaube ich, dass die Kontroll- und die Sanktionsregeln absolut wichtig sind.

Wo liegt der Verbesserungsbedarf? – Wenn ich nun zu den effektiven Möglichkeiten Ihren Rat einholen möchte, dann verstehen Sie das bitte als einen Vorschlag zur Verbesserung der Kontrollen aus Ihrer Sicht.

Herr Lippmann: Für mich stellt sich natürlich jetzt die Frage: Was genau wollen Sie kontrollieren? Wollen Sie die Einhaltung der 8,70 Euro, also letztendlich des Mindestentgeltes kontrollieren, oder wollen Sie die Einhaltung von vergabefremden oder vergabeergänzenden Kriterien kontrollieren? Bei der Einhaltung des Mindestentgeltes bleibe ich bei meiner Meinung, dass es höchstwahrscheinlich sehr viel effizienter zu organisieren wäre, wenn es in Rheinland-Pfalz keine zwei unterschiedlichen Lohnhöhen gäbe, und dass der Zoll diese Aufgabe wahrnimmt, wie er es auch beim bundeseinheitlichen Mindestlohn tut. Dann bräuchten Sie nämlich keine zweite Kontrollgruppe, die dafür zuständig

ist. Sie müssten niemanden schulen, Sie hätten nicht die Ausfallzeiten in den Verwaltungen, sondern letztendlich würde der Zoll die Einhaltung des Mindestlohnes prüfen, wie er das sonst auch tut.

Was die Überprüfung von vergabeergänzenden Kriterien angeht, muss man ehrlicherweise sagen, je spezifischer das Ganze wird, desto mehr Know-how brauchen Sie. Sie werden also letztendlich mittelfristig um Überlegungen zur Schaffung einer Kontrollstelle auf Landesebene gar nicht herumkommen. Ich habe jetzt keinen Überblick, wie kleinteilig im Land Aufträge vergeben werden, aber es gibt doch sehr kleinteilige Kommunen, die sicherlich auch etwas beschaffen werden. Die Frage ist, wie wollen die das mit ihrer Manpower leisten können.

An dieser Stelle muss ich wiederum die Frage stellen: Steht Kosten, Aufwand und Nutzen in einem sinnvollen Verhältnis? – Ich sage einmal, eine solche Kontrollstelle ist schnell aufgebaut, aber dass sie flächendeckend aktiv sein kann und auch flächendeckend mit relevanten Fallzahlen solche Prozesse abbilden kann, ist natürlich auch personal- und kostenaufwendig. Dies muss Ihnen natürlich auch klar sein, egal, wie gesellschaftspolitisch man diese Steuerung begründet und wie sehr man sie möchte, muss klar sein, dass sie auch mit einem Mehraufwand einhergeht. Das ist vollkommen werbungsfrei. Ich möchte nur feststellen, es ist ein Mehraufwand, weil auch die Beschaffung der Leistungen im Zweifelsfall teurer wird, und Sie haben natürlich den Kontrollaufwand.

Herr Dr. Schulten: Es hängt in der Tat ein bisschen von der Größe der Vergabestellen ab. Größere Vergabestellen, zum Beispiel in großen Städten, hätten durchaus die Möglichkeit, mit eigenen Kontrollinstanzen zu arbeiten. Um Ihnen ein konkretes Beispiel aus NRW zu geben, das Zentrale Vergabeamt der Stadt Köln hat eine eigene Controller-Stelle. Die Menschen, die dahinter stehen, sagen immer so schön, unsere Arbeitsplätze finanzieren wir selber. Im Prinzip sagen sie, wir könnten sogar noch mehr haben, insbesondere dadurch, was wir an Verstößen aufdecken und an Sanktionen aussprechen können.

Ich weiß nicht, ob dies ein Modell auch für die größeren Städte in Rheinland-Pfalz wäre. Das müsste man genau prüfen, man kann es aber nicht für jede einzelne Kommune machen. Deshalb glaube ich, dass es in der Tat von Vorteil wäre, eine zentrale Stelle zu haben, die solche Kontrollen entweder selbst durchführt oder den Vergabestellen vor Ort soweit Unterstützung bietet, dass sie in der Lage sind, diese Kontrollen selbst durchzuführen. In Nordrhein-Westfalen haben wir derzeit in der Tat eine zentrale Kontrollstelle, die aber wenig rückgebunden ist an die Vergabestellen. Das heißt, allein die große Zentrale ist auch nicht der Königsweg, aber ein Zusammenspiel mehrerer Stellen, bei dem das Land Unterstützung gibt, in bestimmten Bereichen vielleicht auch eigene Kontrollen durchführt und vor Ort die Personen befähigt, stärker solche Kontrollen durchzuführen, ist durchaus ein Weg in die richtige Richtung.

Herr Prof. Dr. Bayreuther: Ich kann mich dem weitgehend anschließen, möchte aber auch noch einmal einen ganz anderen Aspekt beleuchten, was die Kontrollen betrifft. Man kann natürlich sagen, wir haben ein Kontrolldefizit, und eine stärkere Durchsetzung würde auch die Akzeptanz noch weiter erhöhen. Aber man muss auch umgekehrt fragen: Was ist denn die Alternative?

Nehmen wir nur einmal die häufig vorgeschlagene Zollverwaltung und die Kontrolle des Mindestlohns. Die Zollverwaltung kann von Hause aus nur einen sehr kleinen Teil beteiligter Unternehmen kontrollieren. Die Zollverwaltung stößt oft auf eklatante, im Bereich der organisierten Kriminalität liegende Mindestlohnverstöße. Wenn man einmal die Berichte liest, ist es eigentlich unglaublich, was man dort entdeckt. Die Zollverwaltung kann nicht jedes Unternehmen, das sich um einen öffentlichen Auftrag bewirbt, kontrollieren, und ich denke, das ist sicher auch vonseiten der Unternehmer nicht gewollt, dass eine so umfassende Kontrolle der Zollverwaltung stattfindet. Sie kann das nicht leisten, zum einen personell nicht, aber ich glaube, es ist sicher auch nicht sinnvoll.

Umgekehrt muss man sehen, wenn wir eine Vergabe haben, wo eine Vergabe vor Ort stattfindet und dass auch gesehen wird, dass der Auftraggeber die Vergabebedingungen nicht einhält. Dann braucht es eben einen vertragsrechtlichen Mechanismus, um zum Beispiel den Vertrag kündigen zu können oder um eine Vertragsstrafe durchsetzen zu können. Wir sind uns nicht sicher, ob man es auf zivilrechtlichem Wege erreichen kann, dass die Vergabestellen von sich aus, also ohne eine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage, sagen könnte, wer das Arbeitnehmerentgeltgesetz nicht einhält oder wer das Mindestlohngesetz nicht einhält oder auch den landesvergaberechtlichen Mindestlohn, dem dür-

fen wir den Auftrag sofort kündigen, und dann wird 1 % der Auftragssumme als Sanktion fällig. Allein dies scheint mir sehr sinnvoll zu sein, unabhängig davon, ob wir eine flächendeckende oder auch nur eine effiziente Kontrolle erreichen oder nicht. Deswegen ist die Alternative zu sagen, wir verzichten auf diese Instrumentarien, sicher nicht die bessere.

Es kommt noch ein weiterer Punkt hinzu. Ich meine schon, dass das Gesetz, insbesondere auch im ÖPNV, natürlich bei der Frage der Auftragsvergabe ein starkes Korrektiv hat, was sich der Auftraggeber überlegen muss. Er weiß, ich verpflichte mich dazu, und es stellt sich die Frage: Kann ich das überhaupt einhalten? – Wir sehen es im ÖPNV am Beispiel der Berliner S-Bahn. In dem Moment, wo der Betriebsübergang in Aussicht gestellt worden ist, hat sich das Bewerberfeld stark ausgelichtet, weil sich gezeigt hat, wir müssen möglicherweise mit ganz anderen Bedingungen kalkulieren als die, die wir uns ursprünglich einmal gedacht haben. Deswegen ist es natürlich richtig, dass die Kontrollen effektiver sein könnten, aber die Alternative zu sagen, wir verzichten auf diese vertragsrechtlichen Mechanismen, ist sicherlich nicht die bessere.

Es kommt auch gerade im ÖPNV hinzu – auch darauf möchte ich noch einmal hinweisen –, dass wir natürlich individualrechtliche Ansprüche begründen durch den Betriebsübergang, die die Beschäftigten vielleicht auch durchaus geneigt sind wahrzunehmen, indem sie beim Arbeitsgericht den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses einklagen. Auch dies ist ein Kontrollmechanismus, der sicherlich sehr wichtig ist.

Herr Rohrmann: Das ist eine Kernfrage aus der Evaluierung, die Sie aufgreifen. Für den ÖPNV-Bereich möchte ich dazu drei Punkte benennen. Zunächst möchte ich sagen, dass wir der Meinung sind, es reicht nicht, im ÖPNV-Bereich nur die Abgabe einer Tariftreueerklärung bei der Angebotsabgabe vorzunehmen, sondern man sollte an sich, wie es auch bei allen anderen Angaben eingefordert wird, auch verlangen, dass der Bewerber erklärt, wie er denn gedenkt, diese Tariftreuevorgaben einzuhalten. Für alle anderen Punkte müssen sie an sich eine wirtschaftliche Kalkulation vorlegen, wie sie das Angebot auch vertreten können. Aber die Fälle, die wir im Moment beobachten – Herr Professor Dr. Bayreuther hat die S-Bahn in Nürnberg genannt – sehen so aus, dass sich GmbHs ohne Personal bewerben, die – um es einmal so zu sagen – nach dem Launenprinzip ihre Personalkosten angesetzt haben, da es sich meistens als falsch erweist, und die dann hinterher zu dem Aufgabenträger gehen und sagen, nun ist es leider doch teurer geworden. – Es hat nie jemand nachgeprüft, und dies ist ein Zustand, den wir für sehr kritisch halten und den wir auch als keinen fairen Wettbewerb ansehen. Deshalb sollte unserer Meinung nach neben der Abgabe einer Tariftreueerklärung auch die Darlegung verlangt werden, wie man denn die Tariftreuevorgaben einzuhalten gedenkt.

Dies bringt mich zu Punkt 2. In Rheinland-Pfalz haben wir eine sehr gut funktionierende Servicestelle. Sie hat – das darf man so sagen – in der Bundesrepublik einen einmaligen Leitfaden entwickelt, der als vorbildlich auch für andere Bundesländer mit Tariftreue Regelungen gilt. Das heißt, dort wird extra im ÖPNV-Bereich transparent gemacht, wie die Bedingungen aussehen. Es gibt Beispielrechnungen, und man könnte natürlich darüber nachdenken, ob man die Kompetenzen dieser Servicestelle erweitert, sodass sie zumindest die Aufgabenträger berät oder eigene Rechte erhält. Ich bin kein Vergaberechtsspezialist, inwiefern das möglich ist, aber das wäre sicherlich eine gute Überlegung, ob man nicht das Spektrum dieser gut funktionierenden Servicestelle erweitert. Dies wäre auch kein Mehraufwand an Personal; denn das Personal gibt es bereits. Diese Stelle arbeitet gut und effektiv.

Als meinen dritten Punkt möchte ich eine Anregung weitergeben. Da wir bundesweit die Entwicklung beobachten, wissen wir, dass es im Saarland eine sehr interessante Kooperation zwischen der dort existierenden Prüfbehörde zu dem Landestariftreuegesetz und dem Zoll gibt. Entgegen dem, was Herr Prof. Bayreuther sagt, dort gibt es Kontrollen auch im Bereich des ÖPNV, im Bereich der Tariftreue durch den Zoll in Kooperation mit dieser Prüfbehörde. Wir kennen Vertreter der dortigen Prüfbehörde, die sagen, dass dies durchaus auch schon zu Aufdeckungen von Verstößen und auch Sanktionen geführt hat, was sicherlich eine gute Wirkung erzielt hat, was die Ernsthaftigkeit von Tariftreuevorgaben und deren Einhaltung betrifft.

Herr Jung: Das Landestariftreuegesetz kennt Regelungen und Mechanismen zu Kontrolle und Sanktion, überlässt dabei die Verantwortung allerdings den Aufgabenträgern vor Ort. Das Problem dabei ist, dass unter Umständen bei Interessenkonflikten vor Ort der eine Vertragspartner kontrollieren und sanktionieren soll, welcher Vertrag mit welchem Unternehmen ausgehandelt wird. Wir plädieren ganz

explizit dafür, eine unabhängige Stelle zu schaffen, die tatsächlich die Vertragswerke prüfen kann, aber dann auch die Einhaltung der Verträge, die dort beschlossen werden, ebenfalls möglichst über die Servicestelle geschieht.

Frau Abg. Wieland: Ich habe zunächst eine Anmerkung. Es wurde die Frage an den Vertreter der IHK gestellt, ob ihm Fälle bekannt sind, dass Unternehmer nicht mitgeboten haben.

Ich bin im Ehrenamt Auftraggeber in einer Kommune. Ich kann mehrere Fälle nennen. Das ist ganz normal. Ich kann ein Beispiel aus den letzten Wochen nennen. Beim Thema historische Sanierung gibt es sehr wenige Anbieter, und wir haben große Probleme, überhaupt zwei Anbieter zu finden. Ein ganz eigener Bereich ist der Bereich Veranstaltungen, größere Veranstaltungspakete. Die Veranstalter kommen und sagen: Könnt ihr nicht die Veranstaltung an jemand anderen abgeben und als Kommune nur bezuschussen? – Dann sind wir aus den komplizierten Regelungen heraus; denn gerade im Veranstaltungsbereich müssten sie es bis ins letzte Glied der Kette, bis zum Austragen der Werbeblättchen, garantieren. Es sind zum Teil auch ganz andere Typen. Selbst wenn sie sagen, der Mindestlohn ist völlig in Ordnung, ist doch die Einsicht, das nachzuprüfen, recht gering.

Meine Frage richtet sich an den ÖPNV. Die Regelung für den ÖPNV ist völlig korrekt. Warum ist es dann ausschließlich auf den ÖPNV zu fokussieren? – Ich nenne einmal als ein anderes Beispiel den Großauftrag an Reinigungsunternehmen im öffentlichen Bereich. Auch dort gibt es viele freigesetzte Arbeitskräfte, wenn der Auftrag an ein anderes Unternehmen vergeben wird. Weshalb ist es nicht sinnvoll, eine gleiche Regelung auch in diesem Bereich zu schaffen?

Frau Abg. Anklam-Trapp: Ich melde mich an dieser Stelle zu Wort, damit es im Protokoll auch entsprechend festgehalten ist. Frau Kollegin Wieland, wenn Sie sagen, dass sich Unternehmen aufgrund der Regelungen, die komplizierterweise die Landestariftreue betreffen – zum Beispiel bei Veranstaltungen, zum Beispiel bei der Vergabe von kommunalen Projekten oder von Bauvorhaben – nicht beworben haben, weil die Aufwendungen der Anwendung der Landestariftreue für die Unternehmer zu hoch und zu kompliziert waren, dann muss ich auch fragen: Ist bekannt, ob die Unternehmensbücher voll sind und die Auftragslage bei Stadtsanierungen und Sie deswegen weniger Zuschriften bekommen haben?

Wenn ich die eine Frage stelle: Ist es aufgrund der Landestariftreue gewesen und die Vorgaben, die ich machen muss, um überhaupt einen Zuschlag zu bekommen, dann muss ich auch in der Breite fragen, welche anderen Möglichkeiten es noch gäbe. Ich habe dies einfach einmal in den Raum gestellt, damit es im Protokoll nicht so erscheint, als ob die Unternehmen in diesem Land und die Handwerksbetriebe sich nicht mehr bewerben, weil sie diese Compliance-Regeln der Landestariftreue erfüllen müssen. Das war meine Bemerkung zu Ihrer Vorrede vor Ihrer Frage.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Vielen Dank, das wird zu Protokoll genommen. – Herr Jung hat sich noch dazu gemeldet.

Herr Jung: Ich wurde dankenswerter Weise aufgerufen, auch wenn ich die Frage in ihrer Konsequenz nicht verstanden habe. Aber ich werde trotzdem versuchen, meinen Teil dazu beizutragen.

Es gibt im ÖPNV-Bereich – nur für diesen kann ich heute sprechen – Betriebe, die im Wettbewerbsverfahren unterliegen oder sich erst gar nicht bewerben; allerdings ist es dort sehr üblich, dass derjenige, der den Auftrag erhält und der – das wurde schon mehrmals benannt – weder die Fahrzeuge dazu besitzt noch das Personal, einen Teil davon auch an Subunternehmen vergibt und natürlich genau an die Unternehmen, die am Markt als zweiter Sieger im Wettbewerb hervorgingen.

Des Weiteren hatten Sie einen Einwurf zu Reinigungsfirmen gemacht und zu der Frage, weshalb der ÖPNV. Ich denke, das kann man nicht miteinander vergleichen; denn für die ÖPNV-Leistungen im Sinne der Daseinsvorsorge haben wir einen staatlichen Auftrag. Die Bürger haben ein Anrecht darauf, und die Regularien sind völlig andere. Allein die EU-Verordnung 1370, aber auch die spezialisierten Verordnungen und Gesetze zum Fahrpersonal unterscheiden sich doch erheblich. Ansonsten müssten Sie Ihre Frage noch einmal konkretisieren, damit ich noch besser darauf antworten kann.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Gibt es noch weitere Wortmeldungen von den Anzuhörenden?

Herr Prof. Dr. Bayreuther: Der Unterschied scheint mir in allen Punkten nicht immer ganz naheliegender zu sein, aber einen Unterschied nehme ich natürlich schon wahr, dass nämlich beim Reinigungsauftrag der Anbieter eine deutlich effektivere und leichtere Möglichkeit hat, sich um einen anderweitigen Auftrag zu bewerben. Das ist natürlich im ÖPNV, vor allem im schienengebundenen Verkehr, nicht so einfach der Fall. Wenn Sie beispielsweise an die Nürnberger S-Bahn denken, können Sie sich nicht eben einmal um Alternativangebote bewerben. Aber wenn Sie bei der Stadt Nürnberg die Reinigung der A-Schule verlieren, dann bewerben Sie sich eben für die B-Schule. Dies scheint mir schon ein bemerkenswerter Unterschied zu sein.

Der zweite Unterschied ist auch eine rechtliche Frage und gar keine Tatsachenfrage. Ausgangspunkt ist, dass eine vollständige Tariftreue bestand in allen Bereichen. Nachdem der Europäische Gerichtshof entschieden hat, das geht nicht, hat man es eben auf den ÖPNV beschränkt, weil es dort möglich ist. Der zweite Punkt ist, dass bei den Auftragsvergaben in der übrigen Wirtschaft – vielleicht nicht bei der Gebäudereinigung – es manchmal von Gesetzes wegen zu einem Betriebsübergang kommt, wenn ein Betrieb Personal oder Gegenstände übernimmt. Daran fehlt es beim ÖPNV auch schon ausschreibungsbedingt, weil die Ausschreibungsbedingungen häufig die Besorgung eigener neuer Fahrzeuge sind.

Das heißt, es gehen keine Fahrzeuge über, und damit findet kein Betriebsübergang statt. In diesem Zangengriff, einerseits findet der alte Auftraggeber keinen neuen Auftrag, andererseits findet kein Betriebsübergang statt, fallen die Arbeitnehmer in ein gewisses Loch hinein. Das muss bei anderen Aufträgen nicht zwingend der Fall sein, und insoweit besteht darin schon ein Unterschied.

Herr Dr. Schulten: Mein Beitrag geht in eine ähnliche Richtung. Ich glaube, dass Sie inhaltlich zunächst einmal Recht haben und dass es aus meiner Sicht keinen Grund gibt, weshalb man nicht zum Beispiel für eine Reinigung die gleiche vollständige umfassende Tariftreue verlangen kann wie für den öffentlichen Nahverkehr. Das Problem ist aber – das hat Herr Prof. Bayreuther schon gesagt –, dass seit 2008 ein EuGH-Urteil besteht, welches dieses zunächst einmal nicht ermöglicht. Aber wenn man sich die Geschichte des LTTG ansieht, war dies die ursprüngliche Intention einer breiten Tariftreue.

Als zweiten Aspekt wollte ich noch einmal auf den Evaluationsbericht verweisen. Darin steht ganz klar, dass sich eigentlich von dem Auftragsverhalten, von dem Bieterverhalten kaum etwas verändert hat durch das LTTG. Dass es einzelne Beispiele geben kann, ist klar, und sie können unterschiedliche Gründe haben. Es ist zum Beispiel klar, wenn die Konjunktur sowieso gut geht, dann wird es immer schwieriger, öffentliche Auftragnehmer zu bekommen, weil sie dann andere Möglichkeiten haben. Es gibt immer viele Gründe, aber das ist im Übrigen auch ein Evaluationsergebnis der anderen Bundesländer. Ich kenne kein Bundesland, wo sich die Kritik oder die Befürchtung bewahrheitet hätte, dass durch die Tariftreuegesetze es zu signifikanten Veränderungen des Bieterverhaltens gekommen wäre.

Herr Rohrmann: Ich darf abschließend sagen, aus meiner Sicht gibt es zwischen der Reinigung und dem ÖPNV noch einen grundsätzlichen Unterschied. Für die Reinigung gibt es einen freien und offenen Markt von privater Nachfrage. Das gibt es beim ÖPNV so nicht, sondern Sie haben Ihre Linien, Sie sind schienengebunden, Sie können also gar nicht ausweichen. Das heißt, das Beispiel, von der Schule A zur Schule B zu wechseln, ist denkbar, aber er könnte auch in einen Industriebetrieb wechseln, oder die Reinigungskräfte könnten sich auf viele kleinere andere Unternehmen verteilen, die Reinigungsdienstleistungen anbieten. Dies ist von der Marktstruktur her ein signifikanter Unterschied zum ÖPNV, der auch aus Sicht der IHK eine gesonderte Betrachtung des ÖPNV-Bereichs rechtfertigt.

Herr Abg. Dr. Konrad: Ich wollte Herrn Lippmann und den Vertreter von ver.di fragen: Wie sollen wir es dann machen? Es liegt der Antrag auf dem Tisch, das LTTG abzuschaffen, und es gab die Anregung, dass die Regelungen zur sozialen und nachhaltigen Vergabe sogar noch ausgeweitet werden sollen. Wie können wir es erreichen, dass wir dafür sorgen können, dass unsere Bürgerinnen und Bürger, die die Steuern für eine Maßnahme bezahlt haben, am Schluss nicht über Granit laufen, der mit Kinderarbeit hergestellt worden ist? Das ist eine ganz konkrete Frage, die auch politisch und kommunal sehr wichtig ist. Wie können wir verhindern, dass wir Kinderarbeit finanzieren?

Herr Jung: Diese Frage war sehr konkret. Schreiben Sie es verbindlich hinein. Wir haben auch dafür plädiert, verbindliche Ausbildungsquoten hineinzuschreiben. Ändern Sie das Landestariftreuegesetz, machen Sie es verbindlich. Kann-Bestimmungen gibt es genug darin.

Herr Lippmann: Ich repräsentiere nun die Gegenseite und sage Ihnen, haben Sie Vertrauen in den Unternehmer. Nur, weil jemand kein Zertifikat hat, heißt das nicht, dass er plötzlich auf den letzten Cent schaut und Kinderarbeit fördert. Ich glaube, dass dieses Thema gesellschaftlich schon tragend ist, dass sich 99 % der Unternehmer auch ihrer Verantwortung bewusst sind. Bei denjenigen, die versuchen, es zu umgehen, stellt sich die Frage, inwieweit man sie tatsächlich mit den Zertifikaten bekommen kann oder ob es nicht diejenigen sind, die man schlussendlich mit einem Bußgeld belegt, die es aber trotzdem tun. Also, ich glaube nicht, dass es ordnungspolitisch möglich ist, dass Ausweichen final in einem Gesetz zu verhindern.

Frau Abg. Thelen: Sehr geehrte Herren, meine Frage geht in die Richtung, wie aussagekräftig der Evaluationsbericht wirklich ist für eine darauf aufbauende Entscheidung, zum Beispiel im Hinblick auf eine Fortentwicklung oder eben Abschaffung des LTTG?

Herr Lippmann hat zu Anfang darauf hingewiesen, dass er die Darstellungen insoweit als verzerrend ansieht, als man nur Unternehmen gefragt hat, die eingebunden sind, die sich also an Vergaben unter den gegebenen Bedingungen beteiligt hätten. Deshalb ist meine Frage an Herrn Lippmann: Wäre es denn möglich, umsetzbar, praktikabel, zum Beispiel mit Hilfe der IHK oder HWK insgesamt Unternehmen zu befragen, welche Hemmnisse sie sehen und weshalb sie sich gegebenenfalls nicht beteiligen oder nach anderen Wegen suchen? – Ich denke, Frau Wieland hat soeben eine ganz praktische Situation aufgezeigt, dass Unternehmen, die ansonsten Veranstaltungsmanagement betreiben, an eine Kommune herantreten nach dem Motto: Vergib doch die ganze Veranstaltung an einen Privaten, beispielsweise an einen Trägerverein, der dann nicht an die Bedingungen des LTTG gebunden ist. Ihm gegenüber können wir ein gutes Angebot machen, aber an euch wegen der Bedingungen nicht. Ich denke, damit wird klar, dass wir genau die Problemfelder des LTTG mit dieser Evaluation nicht auf dem Tisch liegen haben, und das wäre schon ein deutliches Manko.

Herr Dr. Schulten, Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme noch einmal sehr deutlich darauf hingewiesen, wie groß die Akzeptanz sowohl der Unternehmen als auch der Vergabestellen hinsichtlich des LTTG ist. Also, 94 % stimmen uneingeschränkt zu, und 6 % stimmen mit Einschränkungen zu. Also sind es eigentlich 100 %, wunderbar.

Ist es nicht vorstellbar, dass auch diese positive Zustimmung in Rheinland-Pfalz damit zusammenhängt, dass im Moment de facto nur rudimentär Kontrolle stattfindet? – Ich möchte zur Ergänzung für Sie sagen, in der Stadt Köln kann ich mir vieles vorstellen, aber die großen Kreise und großen Städte in Rheinland-Pfalz liegen bei gut 200.000 Einwohnern und entsprechend kleinen Verwaltungen, womit auch das Problem einer effizienten Kontrolle – sowohl was das Know-how angeht, also sowohl Qualität als auch Quantität von Mitarbeitern angeht – natürlich ein ganz anderes, ein viel schwerwiegendes Problem ist. Deswegen haben wir es auch schon bei der ersten Anhörung zum LTTG angesprochen: Wie kann man sich überhaupt eine Kontrolle in einem solchen, sehr kleinteiligen Bundesland wie Rheinland-Pfalz vorstellen, wenn man es denn ernst meint? – Ich denke, die Wirkung eines LTTG, das umgesetzt wird, indem sich der Auftraggeber – ich bin im Rat einer kleinen Verbandsgemeinde – von den Auftragnehmern einfach auf einem Blatt Papier bestätigen lässt, wir setzen das um, kann man auch mit einem Papiertiger vergleichen. Ich glaube, dies kann nicht im Sinne auch dieses Landtages sein, und deshalb müssen wir, wenn wir es wirklich ernst meinen, auch in eine andere Richtung nachdenken.

Meine erste Frage ist: Wie belastbar ist die Evaluation? Hängen die positiven Bewertungen mit dieser unzureichenden Kontrolle zusammen, und was könnte man tun?

Herr Lippmann: Danke für die Frage. Ich glaube grundsätzlich, Evaluationsberichte bilden in gewisser Weise auch ab, was Auftragsgegenstand ist. Ich würde den Evaluationsbericht jetzt nicht in Gänze für nichtig erklären, weil man den Modus gewählt hat, jene zu befragen, die an einer Ausschreibung teilgenommen und gewonnen haben. Allerdings lese ich an zwei oder drei Stellen etwas andere Ergebnisse heraus.

Sie hatten gerade darauf verwiesen, dass sich die Anzahl der bietenden Unternehmen seit Jahren nicht maßgeblich verändert hat. Nun könnte man sagen, das ist gut, das Landestariftreuegesetz schreckt niemanden ab. Man kann aber natürlich auch herauslesen, dass in Zeiten von zunehmender Arbeitsteilung und zunehmender Digitalisierung – sprich, ich bekomme die Möglichkeit, mich an An-

geboten auch räumlich entfernt zu beteiligen – überhaupt keine Dynamik in den Angebotsmarkt hineingekommen ist. Unabhängig davon, welcher Aufwand dahintersteht, glaube ich schon, dass eine Unternehmensbefragung dahin gehend, wie halten Sie es mit öffentlichen Aufträgen? Beteiligen Sie sich oder – gegebenenfalls – warum beteiligen Sie sich nicht?, aufschlussreich sein kann und sicherlich auch eine sinnvolle Ergänzung zu dem vorliegenden Evaluationsbericht darstellt, um einmal festzustellen, wie attraktiv die öffentliche Auftragsvergabe in Rheinland-Pfalz für unsere Unternehmen eigentlich ist und ob es dort nicht strukturelle Probleme gibt, die eventuell im Landestariftreugesetz, aber vielleicht auch darüber hinaus zu adressieren wären. – Das würde ich so sehen.

Herr Dr. Schulten: Zur Validität des Evaluierungsberichtes möchte ich sagen, klar, als Sozialwissenschaftler kann ich Ihnen immer viele Punkte nennen, die ich kritisch sehen würde und gerne noch zusätzlich haben würde. Natürlich hätte man zum Beispiel gern gewusst, wie die Struktur der Branchen bei den Bietern dieses Landes genau ist. Aber dann hätte man natürlich viel höhere Fallzahlen haben müssen, viel mehr an Aufwand und an Zeit, weil es immer davon abhängig ist.

Ich glaube aber auch vor dem Hintergrund der Kenntnis ähnlich gelagerter Evaluierungsberichte in anderen Bundesländern, dass man schon sagen kann, dass – vielleicht nicht auf die Kommastelle genau, aber doch sozusagen in der Grundrichtung – ein valides und ein richtiges Bild gezeichnet wird. Ob es nun 94 % sind, die zustimmen, oder nur 88 oder 90 %, so ernst darf man es natürlich nicht nehmen. Aber dass es sozusagen die überwiegende Mehrheit gibt, die eine Akzeptanz dafür hat, das steht, glaube ich, außer Frage.

Sie haben des Weiteren gefragt nach dem Motto: Kann es vielleicht daran liegen, da es ohnehin nicht angewendet wird, dass die Unternehmen auch kein Problem damit haben? – Das war die Frage, die dahintersteht. Das mag in Einzelfällen durchaus so sein. Wir haben selbst Untersuchungen durchgeführt, auch Befragungen von Vergabestellen und Unternehmen gemacht, und es gibt tatsächlich solche Einzelfälle. Ich will das nicht ausschließen, aber auch da würde ich wiederum sagen, man darf das Argument nicht überstrapazieren. Ich würde auch nicht per se, wie Sie es soeben getan haben, jedem Unternehmen, das einen solchen Zettel ausfüllt, unterstellen, dass es das nicht ernst nimmt. Ich glaube schon, dass es die Mehrzahl der Unternehmen, die diesen Zettel ausfüllen und damit die Tariftreue und den Mindestlohn bestätigen, durchaus ernst nehmen. Wir reden immer von einem kleinen Segment sogenannter schwarzer Schafe, die das Problem machen, weil sie sozusagen das gesamte System infrage stellen; denn wenn sie mit ihren günstigeren Preisen durchkommen, sind die Ehrlichen die Dummen. Das ist immer das Prinzip, das dahintersteht. Von daher haben Sie durchaus Recht: Ja, die Akzeptanz bekommen Sie schlussendlich nur dann hin, wenn Sie die Kontrolle wirklich haben. Dafür gibt es keine Blaupause, das ist das Argument.

Ich sage nicht, dass Sie das Modell in Köln einfach übertragen können, aber vielleicht können Sie sich auf Kreisebene Kommunen zusammensuchen, die eine gemeinsame Kontrollstelle einrichten, die mit Know-how und Expertise von der Servicestelle des Landes unterstützt wird. Ich glaube, wenn man ein wenig Phantasie hat und sich überlegt, in welche Richtung es passgenau für ein Land wie Rheinland-Pfalz gehen könnte, kann man durchaus Wege finden, wie man das effizienter und besser machen könnte.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Die Frage ging zwar nicht an Herrn Rohrmann, aber Sie haben sich trotzdem zu Wort gemeldet. Ich gebe Ihnen kurz die Gelegenheit, etwas dazu zu sagen.

Herr Rohrmann: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich würde dies gern für den ÖPNV-Bereich kurz ergänzen. Dafür halte ich das Ergebnis der Evaluierung für absolut belastbar. In unserem Mitgliedsbereich selber sind auch unterlegene Unternehmen mit einbezogen worden, die bei einer Vergabe nicht zum Zuge gekommen sind. Des Weiteren worden ist auch einbezogen der VDV, der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen, der alle Verkehrsunternehmen und übrigens auch Aufgabenträger vertritt und damit potenziell im ÖPNV-Bereich zumindest auch solche Unternehmen, die sich unter Umständen nicht beworben haben. Für den ÖPNV-Bereich halte ich das Ergebnis also für belastbar, und es deckt sich auch mit dem Ergebnis anderer Evaluierungen, beispielsweise in Nordrhein-Westfalen, und auch mit der Positionierung, die der VDV vorgenommen hat.

Frau Abg. Dr. Machalet: Ich habe noch kleinere Rückfragen zum Verständnis. Zum Thema Personalüberleitung: Gibt es Landestariftreugesetze, in denen die Personalüberleitung verbindlich geregelt

ist? Mir ist aus den Antworten nicht ganz klar geworden, ob dies flächendeckend in anderen Bundesländern stattfindet.

Vor einiger Zeit gab es auch einmal die Diskussion über das Thema Präqualifizierung von Unternehmen. Ich glaube, Bremen hat ein entsprechendes System. Wäre dies eine Möglichkeit, um die Kontrollen zu vereinfachen und das System zu erleichtern? Wäre es eine Möglichkeit, dass man schon vorher Wege findet, dass Unternehmen, die sich an Arbeits- und Sozialstandards halten, eingetragen werden und sich präqualifizieren lassen und damit immer wieder zum Zuge kommen können, ohne dass sie es noch einmal erneut nachweisen müssen?

Herr Rohrmann, Sie hatten vorhin auf Zertifizierungssysteme in anderen Ländern hingewiesen. Soweit ich weiß, gibt es zumindest Versuche auch in Deutschland, insbesondere Unternehmen im Verkehrsbereich zertifizieren zu lassen. Inwiefern kann man sagen, dass dies positive Auswirkungen möglicherweise auch auf das Kundenverhalten hat, dass die Kunden dies wahrnehmen und möglicherweise auch bereit wären, vielleicht beim Fahrpreis etwas mehr zu bezahlen?

Herr Rohrmann: Vielen Dank für die Fragen. In Deutschland gibt es in keinem Bundesland bislang eine verbindliche Vorgabe für einen Personalübergang im ÖPNV-Bereich. Es gibt eine Diskussion in Sachsen-Anhalt, das dortige Tariftreuegesetz entsprechend zu ergänzen, und es gibt eine Diskussion, angestoßen durch die Entscheidung des Europäischen Parlamentes aus dem letzten Jahr, die in diese Richtung eine Empfehlung für den ÖPNV-Sektor ausspricht, im Moment auch auf Bundesebene im Zuge der Neuregelung des GWB und der Umsetzung der europäischen Vergaberichtlinien.

Die Beispiele, auf die ich mich bezogen habe, stammen aus den Niederlanden, Großbritannien und aus dem skandinavischen Raum, die übrigens sogar vor der Verabschiedung der Verordnung 1370 diesen Personalübergang verpflichtend per Landesgesetz geregelt haben und die auch insoweit Vorbild waren für die EU-Verordnung, vor deren Weiterentwicklung wir gerade stehen für den ÖPNV-Sektor.

Des Weiteren fragten Sie nach der Zertifizierung. Bezogen auf Deutschland haben wir durch unseren Kontakt auch über die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände das Wissen, dass dies im Baubereich eine breite Akzeptanz hat und dort als klarer Bürokratieabbau und Abbau von Aufwand wahrgenommen wird. Für den ÖPNV-Bereich denken wir, für Unternehmen, die sich regelmäßig auf ÖPNV-Leistungen bewerben – im Schienenbereich ist das eine überschaubare Anzahl –, wäre das sicherlich eine Maßnahme, die auch zur Reduzierung des Aufwandes beitragen würde. Für den Busbereich könnte das auch eine Maßnahme sein, aber man sollte vielleicht einmal überlegen, ob man für die KMU eine Erleichterung vornimmt. Das kann man sicherlich erwägen. Aber ich denke, auch da wäre eine Zertifizierung überlegenswert.

Aus den europäischen Nachbarländern wissen wir, beispielsweise in Skandinavien ist das ein Standard. Dort gibt es auch im ÖPNV-Bereich durchaus Zertifizierungen für die Betreiber, die sich um ÖPNV-Leistungen bewerben.

Herr Lippmann: Ich glaube auch, dass Zertifizierungen grundsätzlich für Unternehmen, die sich regelmäßig um öffentliche Aufträge bewerben, eine große Erleichterung sein können. Ich würde aber, wenn so etwas konkret ausgestaltet werden soll, immer darauf hinweisen, Sie sollten die zweite Tür offen halten, sodass also auch Unternehmen ohne Zertifizierung erst einmal grundsätzlich mit entsprechenden Nachweisen und einer zusätzlichen Prüfung sich bewerben können, weil Sie sonst mit der Zeit genau das Problem bekommen, das es auch schon auf dem privaten Markt gibt, dass Markteintrittsbarrieren geschaffen werden nach dem Motto: Ich überlege, mich um diese Ausschreibung zu bewerben, ich habe aber dieses Zertifikat nicht. Das bedeutet für mich in der Vorlaufzeit Aufwand und Kosten, und im Zweifelsfall bin ich auch zu spät für die Vergabefrist, dann beteilige ich mich nicht. Das sollte man im Hinterkopf behalten, je nachdem, in welchen Bereichen man es einführt, dass man ein solches Vergabekriterium nicht zwangsweise bei der Erstbewerbung verpflichtend macht, sondern es ist eine Hilfestellung für diejenigen, die das regelmäßig tun, um ihre Nachweispflichten zu reduzieren.

Herr Dr. Schulten: Zu der Präqualifizierung: Meines Wissens haben viele Bundesländer in ihre Gesetze hineingeschrieben, dass sie so etwas wollen, aber richtig durchgeführt hat es meines Wissens bisher noch keines. Wahrscheinlich besteht das Problem, dass alle es positiv finden und dass, wenn

43. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 14.07.2015
– Öffentliche Sitzung –

man es erst einmal hätte, es auch eine Erleichterung wäre; aber so etwas erst aufzubauen, ist natürlich der große Schritt, den man gehen muss und der schwierig ist. Ich denke, der Baubereich ist der einzige Bereich, den ich kenne, der funktioniert, und dies auch mit Beteiligung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften an diesem Punkt. Aber vielleicht wäre es eine Aufgabe, wieder die Vorreiterrolle in Rheinland-Pfalz wahrzunehmen und so etwas aufzubauen.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Vielen Dank, meine Herren, damit ist die Anhörung beendet.

Frau Abg. Thelen: Ich würde gern einen Antrag stellen. Wir haben heute von vielen Anzuhörenden über die Verweise auf die anderen Regelungen in 14 anderen Bundesländern gehört. Wäre es für uns alle nicht eine Erleichterung, wenn wir den Wissenschaftlichen Dienst über die Sommerpause um eine Zusammenstellung bitten würden, um es uns zu erleichtern, die weiteren Beratungen zu führen? – Das wäre mein Vorschlag.

Frau Abg. Anklam-Trapp: Das ist ein wunderbarer Vorschlag, liebe Frau Kollegin Thelen, den wir gerne aufgreifen. Wir bitten aber den Wissenschaftlichen Dienst, gerade auch im Hinblick auf Holland und Skandinavien, im Bereich des ÖPNV den Blick über die Grenze unseres Landes hinaus zu richten.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders: Ich gebe zu bedenken, dass der Wissenschaftliche Dienst gerade über die Sommerferien personell sehr eng besetzt ist. Wir können Ihren Antrag beschließen, aber der Wunsch wird sich in dieser Zeitphase nicht verwirklichen lassen. Das gebe ich zu bedenken.

Frau Abg. Thelen: Aber wir könnten trotzdem einmal mit dem Präsidenten des Landtags klären, bis wann das denkbar sei.

Die Fraktionen bitten den Wissenschaftlichen Dienst – wenn möglich in der Sommerpause –, eine Zusammenstellung der tariftreuerechtlichen Regelungen der anderen Bundesländer sowie der Niederlande und der skandinavischen Länder zu erstellen.

Der Tagesordnungspunkt wird vertagt.

Punkt 2 der Tagesordnung:

a) Armuts- und Reichtumsbericht 2015

**Fortsetzung der Besprechung des Berichts der Landesregierung (Drucksache 16/4728)
auf Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

– Drucksache 16/4915 –

b) Armutsbekämpfung durch Armutsprävention

Antrag der Fraktion der CDU – Entschließung –

– Drucksache 16/5081 –

Der Ausschuss kommt überein, in seiner Sitzung am Donnerstag, dem 1. Oktober 2015, ein Anhörverfahren durchzuführen, zu dem neun Auskunftspersonen (SPD: 4, CDU: 3, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: 2) eingeladen werden sollen. Der Sitzungsbeginn wird auf 13:00 Uhr vorverlegt.

Entsprechend dem Überweisungsvorschlag des Plenums sollen zu dem Anhörverfahren der Ausschuss für Integration, Familie, Kinder und Jugend, der Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung, der Ausschuss für Bildung und der Wirtschaftsausschuss eingeladen werden.

Die Fraktionen werden gebeten, dem Wissenschaftlichen Dienst die Auskunftspersonen und die abgestimmten Leitfragen (5 je Fraktion) bis spätestens 23. Juli 2015 schriftlich mitzuteilen.

Der Sozialpolitische Ausschuss beabsichtigt, in der Sitzung am 1. Oktober 2015 im Anschluss an das Anhörverfahren weitere Beratungsgegenstände zu behandeln.

Der Tagesordnungspunkt wird vertagt.

Punkt 3 der Tagesordnung:

Organspende in Rheinland-Pfalz
Antrag der Fraktion der SPD nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/5227 –

Herr Abg. Feiniler führt zur Begründung aus, das Thema Organspende und Organtransplantation müsse wieder stärker in den Mittelpunkt der Diskussion und stärker in das Bewusstsein der Menschen gerückt werden. Die Zahlen in Rheinland-Pfalz, aber auch bundesweit sprächen dafür. Sie seien zum Teil etwas stagnierend und in vielen Regionen sogar rückläufig.

Wenn man sich überlege, dass 70 % der Bevölkerung – sei es im Bund oder in Rheinland-Pfalz – die Organspende befürworteten, wäre es zu begrüßen, wenn diese Menschen auch Organspendeausweise besäßen. Es seien noch eine Menge dicker Bretter zu bohren, um endgültig zum Ziel zu gelangen.

Er bittet darum, dieses Thema sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene wieder verstärkt durch eine Informationskampagne in den Mittelpunkt zu stellen. Erst kürzlich habe die Initiative Organspende Rheinland-Pfalz zusammen mit den Jungen Helden vom 6. bis zum 23. Juli eine Informationskampagne durchgeführt und eine dreiwöchige Tour durch verschiedene Schulen in Rheinland-Pfalz unternommen. Dabei sollten auch junge Menschen für das Thema Organspende sensibilisiert werden. Es sei noch ein langer Weg. Zwar spreche jeder von der Organspende, aber niemand sei bereit, es auch wirklich zu tun. Er bittet um einen Bericht des Ministeriums dazu.

Herr Dr. Jahn (Referent im Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie) trägt vor, parallel zum Antrag der SPD-Fraktion sei die Landesregierung ihrer Berichtspflicht nachgekommen und habe dem Landtag einen Bericht über die Entwicklung der Organspende und Organtransplantation in Rheinland-Pfalz vorgelegt. Die Landesregierung werde nun regelmäßig in zweijährigen Abständen dieser Berichtspflicht nachkommen.

Er werde sich nun im Kern auf die Punkte beziehen, die in dem Bericht eine maßgebliche Rolle gespielt hätten. Dazu werde er verschiedene Punkte herausgreifen, unter anderem kursorisch Maßnahmen infolge der Manipulation, die bundesweit eine Rolle gespielt hätten, die Unterstützung der Transplantationsbeauftragten und – nach seiner Ansicht für diesen Ausschuss ein Punkt von besonderer Bedeutung – die Initiative Organspende Rheinland-Pfalz.

Zu den Maßnahmen infolge der Manipulationsfälle bundesweit merkt er an, im Jahr 2012 hätten Bund und Länder gemeinsam mit der Selbstverwaltung unverzüglich auf die bekannt gewordenen systematischen Manipulationsfälle an einzelnen deutschen Transplantationszentren reagiert. Ein zwingend erforderlicher Aufklärungsprozess sei in Gang gesetzt worden, es seien Maßnahmenbündel beschlossen und umgehend umgesetzt worden. Die getroffenen Maßnahmen sowie die Neuregelung im Hinblick auf die verstärkten Kontrollen der Transplantationszentren hätten zu mehr Transparenz im Transplantationsgeschehen beigetragen.

Rheinland-Pfalz habe dabei maßgeblich an der Gesetzesänderung 2012 und 2013 mitgewirkt. Die Landesregierung engagiere sich darüber hinaus auch auf der Bundesebene intensiv für die Belange der Organspende. Rheinland-Pfalz vertrete die Länder in der richtliniengebenden Kommission StäKO – der Ständigen Kommission Organtransplantation – nach § 16 des Transplantationsgesetzes sowie in der Prüfungs- und Überwachungskommission nach §§ 11 und 12 des Transplantationsgesetzes, die seit der Novellierung des Transplantationsgesetzes eine gesetzliche Überwachungskompetenz habe, auch verdachtsunabhängige Prüfungen in den Transplantationszentren durchzuführen. Dies sei vorher nicht der Fall gewesen, sondern zuerst habe ein Verdachtsfall gemeldet werden müssen, dem man dann nachgegangen sei.

Entscheidend für die Menschen in Rheinland-Pfalz sei seines Erachtens, dass die beiden Transplantationszentren in Rheinland-Pfalz sehr gut aufgestellt seien. Bereits vor der Aufdeckung der Manipulationsfälle sei dort das Sechs-Augen-Prinzip und Transplantationskonferenzen etabliert worden, die Prüfung durch die Prüfungs- und Überwachungskommission der Bundesärztekammer, des Leber-, Niere- und Bauchspeicheldrüsen-Transplantationsprogramms an der Universitätsmedizin Mainz sowie

des Niere- und Bauchspeicheldrüsen-Transplantationsprogramms im Westpfalz-Klinikum Kaiserslautern hätten erwartungsgemäß keinen Hinweis auf Verstöße gezeigt. Dies sei eine wichtige Aussage auch für die Bürgerinnen und Bürger, um Vertrauen in das System von Organspende und -transplantation zu bekommen.

Zur Unterstützung der Transplantationsbeauftragten führt er aus, mit der Novellierung des Transplantationsgesetzes im Jahr 2012 seien die Entnahmekrankenhäuser nach § 9 b Transplantationsgesetz verpflichtet worden, mindestens einen Transplantationsbeauftragten zu bestellen. In Rheinland-Pfalz seien Transplantationsbeauftragte allerdings bereits durch das Landesgesetz zur Ausführung des Transplantationsgesetzes von 1999 in Krankenhäusern mit Intensivstationen gesetzlich vorgeschrieben.

Die Landesregierung habe im August 2013 entsprechend § 9 a Abs. 1 Transplantationsgesetz alle 82 Entnahmekrankenhäuser in Rheinland-Pfalz gegenüber der Koordinierungsstelle nach § 11 TPG als Entnahmekrankenhäuser benannt. Anschließend habe das Ministerium die entsprechenden Krankenhäuser darüber informiert und auf das Angebot der curriculären Fortbildung in Rheinland-Pfalz zur notwendigen Qualifikation der Transplantationsbeauftragten hingewiesen. Dies sei der Bereich, den die Landesregierung per Gesetz zu vertreten habe.

Als ein weiterer Bereich im Rahmen der Gesetzgebung sei immer wieder gefordert worden, die Transplantationsbeauftragten auch zu vergüten. Die Vertragspartner der Selbstverwaltung hätten Ende des Jahres 2014 auf der Bundesebene eine Vereinbarung über die Finanzierung der Transplantationsbeauftragten in den Entnahmekrankenhäusern in Deutschland unterzeichnet. Nach dieser Vereinbarung sei für das Jahr 2014 für die Finanzierung der Transplantationsbeauftragten ein Betrag von 12 Millionen Euro bereitgestellt worden, der im laufenden Jahr 2014 über die DSO-Pauschale an die Krankenhäuser ausgezahlt worden sei.

Über die Jahre 2015 und 2016 werde dieser Betrag nun sukzessive auf 18 Millionen Euro erhöht. Dies sei der Betrag, der bundesweit bereitgestellt werde. In der Region Mitte, die das Land Rheinland-Pfalz, Hessen und das Saarland umfasse, hätten sich im Jahr 2014 insgesamt 77,4 % der Entnahmekrankenhäuser auf das Schreiben der DSO zurückgemeldet, um die Finanzierung abzurufen. Die Krankenhäuser in Rheinland-Pfalz hätten auf diese Weise knapp 600.000 Euro zur Finanzierung ihrer Transplantationsbeauftragten erhalten. Dies sei eine ganz erquickliche Summe, die dazu motivieren solle, an den Krankenhäusern beim Thema Organspende weiterhin aktiv zu sein.

Die Landesregierung sei gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern der Initiative Organspende Rheinland-Pfalz auf vielfältige Weise tätig, um für die Bedeutung der Organspende zu sensibilisieren und die Bereitschaft zur Spende zu steigern. Sie setze dabei zusätzlich zur Informationskampagne der Krankenkassen – das, was derzeit per Gesetz „Entscheidungslösung“ genannt werde – auf öffentlichkeitswirksame Aktionen und Veranstaltungen, um die Bürgerinnen und Bürger über die Möglichkeiten der Organspende aufzuklären.

Im Jahr 2013 habe die Initiative Organspende Rheinland-Pfalz ihre neue Kampagne „Let the beat go on – entscheide dich!“ gestartet. Mit ihr sollten insbesondere junge Menschen angesprochen werden, um sie dazu zu bewegen, eine Entscheidung zu treffen und – dies habe Herr Abg. Feiniler bereits dargestellt – diese Entscheidung auch in einem Organspendeausweis niederzulegen.

Die Initiative Organspende Rheinland-Pfalz sei im letzten Jahr mit über 30 Vortrags- und Informationsveranstaltungen im Land unterwegs gewesen und habe über Fragen rund um das Thema Organspende und Organtransplantation informiert. Die Wanderausstellung „Herz verschenken“ sei im Jahr 2014 an rund 20 Ausstellungsorten unterwegs gewesen.

Abschließend bedanke sich die Landesregierung bei all denjenigen, die sich in Rheinland-Pfalz für Organspende und Organtransplantation einsetzten, insbesondere den Selbsthilfegruppen, Initiativen und Verbänden und bei den Transplantationsbeauftragten an den Krankenhäusern.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders bringt seine Sorge über die tendenzielle Entwicklung zum Ausdruck, dass 2010 noch 21,5 Spender pro 1 Million Einwohner zur Verfügung gestanden hätten, während

43. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 14.07.2015
– Öffentliche Sitzung –

diese Zahl 2014 gerade einmal bei 11 Spender und 2013 bei 11,8 gelegen habe. Es müsse das Ziel sein, die Bereitschaft zur Organspende zu erhöhen.

Der ehemalige Staatsminister Schweitzer habe ihm im April letzten Jahres bezüglich der Umsetzung des TPG mitgeteilt, dass er es für notwendig halte, dass das rheinland-pfälzische Ausführungsgesetz, das seit 1999 gelte, auf der Basis der neuen Bundesgesetzgebung und der erfolgreichen Kooperationsvereinbarungen zwischen allen in Rheinland-Pfalz beteiligten Parteien novelliert werde. Der Referentenentwurf liege bereits vor. Er fragt nach dem aktuellen Sachstand dazu.

Herr Dr. Jahn entgegnet, es gebe einen Referentenentwurf, der insofern ein wenig ins Stocken geraten sei, als man derzeit sehr stark mit der Umsetzung des Krebsfrüherkennungs- und -registergesetzes betraut sei. Daher stehe der Referentenentwurf derzeit etwas zurück.

Auf Bitten des Vorsitzenden, Herrn Abg. Dr. Enders, sagt Herr Dr. Jahn zu, dem Ausschuss den Sprechvermerk zur Verfügung zu stellen.

Der Antrag – Vorlage 16/5227 – hat seine Erledigung gefunden.

Herr Vors. Abg. Dr. Enders bedankt sich bei allen Anwesenden für die konstruktive Mitarbeit und schließt die Sitzung.

gez.: Geißler

Protokollführerin