

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Landesgesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Landestariftreugesetz – LTTG –)

A. Problem und Regelungsbedürfnis

Der Einsatz von untertariflich entlohnten Beschäftigten kann bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu Wettbewerbsverzerrungen führen, denn das Gebot der Wirtschaftlichkeit zwingt den öffentlichen Auftraggeber in der Regel, dem günstigsten Bieter den Zuschlag zu erteilen. Wenn der günstigste Bieter seine Position insbesondere durch eine untertarifliche Entlohnung erzielt, schadet dies tariftreuen Unternehmen. Dadurch werden tarifgebundene Arbeitsplätze insbesondere in mittelständischen Unternehmen in beträchtlichem Maße gefährdet.

Es müssen daher die Ausgangslagen für alle Unternehmen hinsichtlich der Lohn- und Gehaltstarife bei der Vergabe öffentlicher Aufträge angeglichen werden. Unternehmen, die sich an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen, müssen verpflichtet werden, die am Ort der Leistungsausführung einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife zu zahlen. In beschäftigungspolitisch sensiblen Bereichen sollen dadurch Arbeitsplätze erhalten werden, die einen ausreichenden sozialen Schutz und ein angemessenes Einkommensniveau gewährleisten. Auf diese Weise werden auch Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme gemildert.

B. Lösung

Durch das Landestariftreugesetz werden öffentliche Auftraggeber verpflichtet, die vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfassten öffentlichen Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung dieser Leistungen mindestens die am Ort der Leistungsausführung einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife zu zahlen. Auch Nachunternehmen müssen der Tariftreuepflicht unterworfen werden. Den öffentlichen Auftraggebern kommt in den beschäftigungspolitisch sensiblen Bereichen eine besondere Vorbildfunktion zu.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Unmittelbar führt das Landestariftreugesetz bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht zwingend zu höheren Kosten. Welches Gewicht den Lohnkosten in einem komplexen Vertragsgefüge zukommt, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Ein Automatismus zwischen der Anwendung des Landestariftreugesetzes und einer erhöhten Gesamtangebotssumme lässt sich nicht feststellen. Die Gesamtangebotssumme ergibt sich aus vielen Einzelpositionen, die abhängig vom einzelnen Unternehmen unterschiedlich stark ins Gewicht fallen können.

Zusätzlicher Verwaltungsaufwand kann durch den Vollzug des Gesetzes entstehen (Feststellung der einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife durch das Land, Verwal-

tungsaufwand hinsichtlich der Überprüfung der Tariftreue). Dem steht der Erhalt steuer- und sozialabgabepflichtiger Arbeitsplätze mit den jeweiligen Lohn- und Gehaltsstrukturen entgegen. Überdies bewirkt die Umsetzung der Tariftreue eine Entlastung der sozialen Sicherungssysteme.

Das Landestariftreugesetz löst keine konnexitätsbedingten Ausgleichsverpflichtungen des Landes aus, da es keine wesentlichen Mehrbelastungen bei den kommunalen Gebietskörperschaften verursacht. In Bezug auf die Verwaltungsausgaben treffen die Gemeinden und Gemeindeverbände keine Mehrkosten, die in ihrer Gesamtheit über die in § 1 Abs. 1 Satz 4 des Konnexitätsausführungsgesetzes (KonnexAG) normierte Bagatellgrenze hinausgehen. Auch im Bereich der Sachausgaben führt das Landestariftreugesetz zu keinen wesentlichen finanziellen Mehrbelastungen der Gemeinden und Gemeindeverbände im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 KonnexAG. Die Bagatellgrenze des § 1 Abs. 1 Satz 4 KonnexAG wird deshalb insgesamt nicht überschritten.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau.

Der Ministerpräsident des Landes Rheinland-Pfalz

Mainz, den 27. November 2007

An den
Herrn Präsidenten
des Landtags Rheinland-Pfalz

55116 Mainz

Entwurf eines Landesgesetzes zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Landestariftreugesetz – LTTG –)

Als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung beschlossenen Gesetzentwurf.

Ich bitte Sie, die Regierungsvorlage dem Landtag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Federführend ist der Minister für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau.

Kurt Beck

**Landesgesetz
zur tariflichen Entlohnung
bei öffentlichen Aufträgen
(Landestariftreugesetz – LTTG –)**

Der Landtag Rheinland-Pfalz hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Ziel und Regelungsbereich

Dieses Gesetz wirkt Wettbewerbsverzerrungen entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme. Es bestimmt zu diesem Zweck, dass öffentliche Auftraggeber öffentliche Aufträge nach Maßgabe dieses Gesetzes nur an Unternehmen vergeben dürfen, die das in Tarifverträgen vereinbarte Arbeitsentgelt am Ort der Leistungsausführung zahlen.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. das Land,
2. die Gemeinden und die Gemeindeverbände und
3. die öffentlichen Auftraggeber im Sinne des § 98 Nr. 2, 3, 4 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) in der Fassung vom 15. Juli 2005 (BGBl. I S. 2114), zuletzt geändert durch Artikel 7 Abs. 11 des Gesetzes vom 26. März 2007 (BGBl. I S. 358),
(öffentliche Auftraggeber), soweit sie in Rheinland-Pfalz öffentliche Aufträge vergeben,
sowie
4. die dadurch betroffenen Unternehmen und Nachunternehmen.

(2) Öffentliche Aufträge im Sinne dieses Gesetzes sind

1. öffentliche Bauaufträge im Sinne des § 99 Abs. 3 GWB,
2. öffentliche Dienstleistungsaufträge im Sinne des § 99 Abs. 4 GWB auf den Gebieten
 - a) des Gebäudereinigungsgewerbes,
 - b) des Bewachungsgewerbes,
 - c) der Gebäude- und Immobilienwirtschaft, soweit sie Mietverträge über ein noch zu errichtendes Gebäude betreffen, und
 - d) der Abfallentsorgungswirtschaft,
3. Verkehrsleistungen im öffentlichen Personennahverkehr im Sinne des § 1 Abs. 2 des Nahverkehrsgesetzes vom 17. November 1995 (GVBl. S. 450), zuletzt geändert durch Artikel 73 des Gesetzes vom 16. Dezember 2002 (GVBl. S. 481), BS 924-8, wenn sich der Auftrag auf das Gebiet des Landes beschränkt, und
4. Aufträge im freigestellten Schülerverkehr (§ 1 Nr. 4 Buchst. d der Freistellungs-Verordnung vom 30. August 1962 – BGBl. I S. 601 –, zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. Juni 1989 – BGBl. I S. 1273 –)

ab einem geschätzten Auftragswert von 20 000 EUR. Für die Schätzung gilt § 3 der Vergabeverordnung in der Fassung vom 11. Februar 2003 (BGBl. I S. 169), zuletzt geändert durch Verordnung vom 23. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2334).

§ 3 Tariftreuepflicht

(1) Öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihre Beschäftigten bei der Leistungsausführung mindestens nach den am Ort der Leistungsausführung einschlägigen Lohn- und Gehaltstarifen zum tarifvertraglich vorgesehenen Zeitpunkt zu bezahlen. Fehlt die Tariftreueerklärung bei Angebotsabgabe, so ist das Angebot von der Wertung auszuschließen. Im Falle der Ausführung vertraglich übernommener Leistungen durch beauftragte Nachunternehmen hat das Unternehmen die Erfüllung der Obliegenheiten nach Satz 1 seitens der Nachunternehmen sicherzustellen und dem öffentlichen Auftraggeber durch die Vorlage von Tariftreueerklärungen der Nachunternehmen nachzuweisen.

(2) Sind am Ort der Leistungsausführung mehrere Tarifverträge für dieselbe Leistung einschlägig, bestimmt der öffentliche Auftraggeber den anzuwendenden Tarifvertrag unter Abwägung aller Umstände nach billigem Ermessen. Haustarifverträge sind hiervon ausgenommen. Soweit einschlägige Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt sind, müssen diese dem öffentlichen Auftrag zugrunde gelegt werden.

§ 4 Auswahl der Nachunternehmen

Die Unternehmen haben ihre Nachunternehmen sorgfältig auszuwählen. Dies schließt die Pflicht ein, die Angebote der Nachunternehmen daraufhin zu überprüfen, ob sie auf der Basis der nach diesem Gesetz anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife kalkuliert sein können.

§ 5 Ermittlung und Angabe der Tarife

(1) Der öffentliche Auftraggeber benennt die jeweils anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrags.

(2) Das für die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten zuständige Ministerium oder die von ihm durch Rechtsverordnung bestimmte Stelle teilt dem öffentlichen Auftraggeber die jeweils einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife auf Anfrage unentgeltlich mit. Das für die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten zuständige Ministerium regelt die Einzelheiten des Anfrageverfahrens durch Verwaltungsvorschrift.

§ 6 Nachweise und Kontrollen

(1) Das beauftragte Unternehmen und die Nachunternehmen sind verpflichtet, dem öffentlichen Auftraggeber die Einhaltung der Verpflichtung nach § 3 auf dessen Verlangen jederzeit nachzuweisen. Der öffentliche Auftraggeber darf zu diesem Zweck in erforderlichem Umfang Einsicht in die Entgeltabrechnungen des beauftragten Unternehmens und der Nachunternehmen, in die zwischen dem beauftragten Unternehmen und den Nachunternehmen jeweils abgeschlossenen Werkverträge sowie in andere Geschäftsunterlagen nehmen, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können. Das beauftragte Unternehmen und die Nach-

unternehmen haben ihre Beschäftigten auf die Möglichkeit solcher Kontrollen hinzuweisen.

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

§ 7

Sanktionen

(1) Um die Einhaltung der Verpflichtungen nach den §§ 3, 4 und 6 zu sichern, hat der öffentliche Auftraggeber für jeden schuldhaften Verstoß eine Vertragsstrafe in Höhe von 1 v. H. des Auftragswertes mit dem beauftragten Unternehmen zu vereinbaren; bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen 10 v. H. des Auftragswertes nicht überschreiten. Das beauftragte Unternehmen ist zur Zahlung einer Vertragsstrafe nach Satz 1 auch für den Fall zu verpflichten, dass der Verstoß durch ein Nachunternehmen begangen wird und das beauftragte Unternehmen den Verstoß kannte oder kennen musste. Ist die verwirkte Vertragsstrafe unverhältnismäßig hoch, so kann sie von dem öffentlichen Auftraggeber auf Antrag des beauftragten Unternehmens auf den angemessenen Betrag herabgesetzt werden.

(2) Der öffentliche Auftraggeber vereinbart mit dem beauftragten Unternehmen, dass die mindestens grob fahrlässige und erhebliche Nichterfüllung einer Verpflichtung nach § 3, § 4 oder § 6 durch das beauftragte Unternehmen den öffentlichen Auftraggeber zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.

(3) Hat das beauftragte Unternehmen oder ein Nachunternehmen mindestens grob fahrlässig oder mehrfach gegen Verpflichtungen dieses Gesetzes verstoßen, so kann der öffentliche Auftraggeber das betreffende Unternehmen oder Nachunternehmen für die Dauer von bis zu drei Jahren von seiner öffentlichen Auftragsvergabe ausschließen.

§ 8

Übergangsbestimmung

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

§ 9

Evaluierung und Bericht

Die Landesregierung überprüft die Auswirkungen dieses Gesetzes und berichtet vier Jahre nach seinem Inkrafttreten dem Landtag.

§ 10

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden dritten Kalendermonats in Kraft. Bestimmungen, die zum Erlass von Rechtsverordnungen oder Verwaltungsvorschriften ermächtigen, treten am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeines

I.

Der Einsatz von untertariflich entlohnenden Beschäftigten kann bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu Wettbewerbsverzerrungen führen, denn das Gebot der Wirtschaftlichkeit zwingt den öffentlichen Auftraggeber in der Regel, dem günstigsten Bieter den Zuschlag zu erteilen. Wenn der günstigste Bieter seine Position insbesondere durch eine untertarifliche Entlohnung erzielt, schadet dies tariftreuen Unternehmen. Dadurch werden tarifgebundene Arbeitsplätze insbesondere in mittelständischen Unternehmen in beträchtlichem Maße gefährdet.

Ziel des Landestariftreuegesetzes ist es, einen fairen Wettbewerb bei öffentlichen Ausschreibungen zu ermöglichen. Hierfür müssen die Ausgangslagen für alle Unternehmen hinsichtlich der Lohn- und Gehaltstarife angeglichen werden. Mit dem Gesetz werden überdies Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme gemildert und Arbeitsplätze gesichert.

Das Gesetz bestimmt zu diesem Zweck, dass öffentliche Auftraggeber in Rheinland-Pfalz vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfasste öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben dürfen, die das in Tarifverträgen vereinbarte Arbeitsentgelt am Ort der Leistungsausführung zahlen. Neben der Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Unternehmen soll künftig auch die tarifliche Absicherung der Beschäftigten ein weiteres Merkmal sein, das bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu berücksichtigen ist. Die Landesregierung will damit Wettbewerbsverzerrungen entgegenwirken, die vor allem durch Dumpinglöhne entstehen. In den vom Gesetz erfassten Bereichen soll ein ausreichender sozialer Schutz und ein angemessenes Einkommensniveau gewährleistet werden.

Bei der Angebotsabgabe verpflichten sich die Unternehmen, Tariflöhne zu zahlen. Setzt das Unternehmen Nachunternehmen ein, muss das Unternehmen auch die Nachunternehmen der Tariftreuepflicht unterwerfen.

Als Sanktionsmöglichkeiten sieht der Gesetzentwurf vor, Unternehmen und Nachunternehmen für einen bestimmten Zeitraum von weiteren öffentlichen Aufträgen auszuschließen, Vertragsstrafen gegenüber den beauftragten Unternehmen zu verhängen und den jeweiligen öffentlichen Auftrag mit dem beauftragten Unternehmen fristlos zu kündigen.

Im Gesetz wird ein Schwellenwert pro Auftrag festgelegt, ab dem das Gesetz zur Anwendung gelangt. Dadurch soll ein erhöhter Bürokratieaufwand vermieden werden.

Die Gesetzgebungskompetenz des Landes ist, wie das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 11. Juli 2006 (Az.: 1 BvL 4/00) bestätigt hat, nach Artikel 70 in Verbindung mit Artikel 72 Abs. 1 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (nachfolgend abgekürzt: GG) gegeben, da die Regelungsmaterie in die konkurrierende Zuständigkeit nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 11 GG fällt und der Bund nicht abschließend von seinem Gesetzgebungsrecht Gebrauch gemacht hat. Zur Regelung des Wirtschaftslebens im Sinne des Artikels 74 Abs. 1 Nr. 11 GG gehören auch die Vorschriften

über die Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Diesem Rechtsgebiet sind auch Regelungen darüber zuzuordnen, in welchem Umfang der öffentliche Auftraggeber bei Vergabeentscheidungen über die in § 97 Abs. 4 Halbsatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) ausdrücklich vorgesehenen Kriterien hinaus weitergehende Anforderungen durch Bundes- oder Landesgesetz stellen darf. Die Rechtsgrundlagen zum Erlass zusätzlicher gesetzlicher Anforderungen an die Vergabe öffentlicher Aufträge folgen im Übrigen aus der dem Land zustehenden Rechtssetzungszuständigkeit für das Haushaltsrecht des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften. Mit dem Gesetz wird die gesetzliche Grundlage zur tariflichen Entlohnung bei den erfassten öffentlichen Aufträgen geschaffen.

Auch die Rechtsfrage nach der Vereinbarkeit von Tariftreue Regelungen mit dem Grundgesetz und dem übrigen Bundesrecht hat das Bundesverfassungsgericht in seinem vorstehenden Beschluss vom 11. Juli 2006 entschieden. Gegenstand des Verfahrens waren die Bestimmungen des Berliner Vergabegesetzes. Das Verlangen nach Abgabe einer Tariftreueerklärung bei der Vergabe öffentlicher Bauaufträge ist verfassungsgemäß. Den vorrangigen Gründen für derartige Regelungen, vornehmlich die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Gewährleistung der finanziellen Stabilität des Systems der sozialen Sicherung, misst das Bundesverfassungsgericht überragende Bedeutung für das Gemeinwohl zu. Ausdrücklich klargestellt hat das Bundesverfassungsgericht, dass die Umsetzung der Tariftreueverpflichtung nicht zu einem Verstoß gegen die in Artikel 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie führt. Die gesetzlich vorgeschriebene Auflage errichtet kein rechtliches Hindernis zum Abschluss von Tarifverträgen und der Abschluss konkurrierender Tarifverträge wird auch nicht faktisch unmöglich gemacht.

Das Oberlandesgericht Celle hat mit Beschluss vom 3. August 2006 (Az.: 13 U 72/06) ein Beschwerdeverfahren in einem Vergabenachprüfungsverfahren ausgesetzt. Es hat dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) zur Vorabentscheidung nach Artikel 234 des EG-Vertrages die Frage vorgelegt, ob es eine nicht gerechtfertigte Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit nach dem EG-Vertrag darstellt, wenn dem öffentlichen Auftraggeber durch ein Gesetz aufgegeben wird, Aufträge für Bauleistungen nur an solche Unternehmen zu vergeben, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung dieser Leistungen mindestens das am Ort der Ausführung tarifvertraglich vorgesehene Entgelt zu bezahlen.

Der Generalanwalt beim EuGH hat in seinen Schlussanträgen vom 20. September 2007 (Az.: C-346/06) die Auffassung vertreten, das niedersächsische Tariftreuegesetz verstoße nicht gegen europäisches Recht. Eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit sei aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes gerechtfertigt. Auch die Richtlinie 2004/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004 über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Lieferaufträge und Dienstleistungsaufträge (ABl. EU Nr. L 134 S. 114, Nr. L 351 S. 44) sehe ausdrücklich vor, dass die öffentlichen Auftraggeber zusätzliche soziale Bedingungen für die Auftragsausführung vorschreiben können.

Eine Entscheidung des EuGH wird für das Jahr 2008 erwartet.

Der EuGH hat in seiner bisherigen Rechtsprechung anerkannt, dass das Gemeinschaftsrecht es einem Mitgliedstaat grundsätzlich nicht verwehrt, von Unternehmen, die Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihres Sitzes erbringen, die Zahlung von Mindestlöhnen zu verlangen (Urteil vom 23. November 1999 in den verbundenen Rechts-sachen C-369/96 und C-376/96; Urteil vom 24. Januar 2002 in der Rechtssache C-164/99). Aus den in den Schlussanträgen des Generalanwalts beim EuGH im Einzelnen dargelegten Gründen kann davon ausgegangen werden, dass auch das Sozialschutzniveau verbessernde Tariftreueverpflichtungen mit den Vorgaben des Europarechts vereinbar sind.

Unmittelbar führt das Landestarifreuegesetz bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen nicht zwingend zu höheren Kosten. Welches Gewicht den Lohnkosten in einem komplexen Vertragsgefüge zukommt, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Ein Automatismus zwischen der Anwendung des Landestarifreuegesetzes und einer erhöhten Gesamtangebotssumme lässt sich nicht feststellen. Die Gesamtangebotssumme ergibt sich aus vielen Einzelpositionen, die abhängig vom einzelnen Unternehmen unterschiedlich stark ins Gewicht fallen können.

Zusätzlicher Verwaltungsaufwand kann durch den Vollzug des Gesetzes entstehen. Ursächlich hierfür ist der zusätzliche Verwaltungsaufwand aufseiten des Landes im Zusammenhang mit den Anfragen bezüglich der gültigen Lohn- und Gehaltstarife bei der für die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten zuständigen obersten Landesbehörde. Aufseiten der öffentlichen Auftraggeber entsteht zusätzlicher Verwaltungsaufwand maßgeblich wegen der Kontrolle der Angebote auf Tariftreue, der Überprüfung der Einhaltung der Tariftreuepflicht und der Anwendung von Sanktionsvorschriften (Vertragsstrafen, Kündigungen und Auftrags-sperren).

Dem steht der Erhalt steuer- und sozialabgabepflichtiger Arbeitsplätze mit den jeweiligen Lohn- und Gehaltsstrukturen entgegen. Überdies bewirkt die Umsetzung der Tariftreue eine Entlastung der sozialen Sicherungssysteme.

Das Landestarifreuegesetz löst keine konnexitätsbedingten Ausgleichsverpflichtungen des Landes aus, da es keine wesentlichen Mehrbelastungen bei den kommunalen Gebietskörperschaften verursacht. In Bezug auf die Verwaltungsausgaben treffen die Gemeinden und Gemeindeverbände keine Mehrkosten, die in ihrer Gesamtheit über die in § 1 Abs. 1 Satz 4 des Konnexitätsausführungsgesetzes (KonnexAG) normierte Bagatellgrenze hinausgehen. Das Landestarifreuegesetz wird im Bereich der Zweckausgaben der kommunalen Gebietskörperschaften zu keinen im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 KonnexAG wesentlichen finanziellen Mehrbelastungen der Gemeinden und Gemeindeverbände führen. Die Bagatellgrenze des § 1 Abs. 1 Satz 4 KonnexAG wird deshalb insgesamt nicht überschritten.

Bei diesem Gesetz ist eine retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung im Rahmen eines Berichts der Landesregierung an den Landtag sinnvoll, da es sich aufgrund des weiten Anwendungsbereichs einerseits um ein Gesetzgebungsvorhaben mit großer Wirkungsbreite handelt; andererseits lassen sich derzeit noch keine abschließenden Aussagen über die zu erwartenden

Effekte treffen. Um das Erreichen der mit dem Gesetz angestrebten Ziele und die organisatorischen, personellen und finanziellen Auswirkungen des Gesetzes feststellen zu können, soll das Landestarifreuegesetz vier Jahre nach seinem Inkrafttreten evaluiert werden.

Unterschiedliche Auswirkungen auf die spezifische Lebenssituation von Frauen und Männern sind durch das Gesetz nicht zu erwarten.

II.

Ergebnis der Anhörung außerhalb der Landesregierung:

Gemäß § 72 der Landkreisordnung und § 129 der Gemeindeordnung wurden die kommunalen Spitzenverbände beteiligt:

- Nach der Stellungnahme des Gemeinde- und Städtebundes Rheinland-Pfalz bestehen gegen den Gesetzentwurf keine Bedenken.
- Der Landkreistag Rheinland-Pfalz stimmt dem Gesetzentwurf grundsätzlich zu. Mit dem Landestarifreuegesetz könnten gerade mittelständische Unternehmen vor Wettbewerbsverzerrungen geschützt werden.

Kritisch wird angemerkt, dass den öffentlichen Auftraggebern durch das vorgesehene Landestarifreuegesetz ein Mehraufwand entsteht. Dieser Mehraufwand werde insbesondere durch die Ermittlung der maßgeblichen Lohn- und Gehaltstarife, die spätere Kontrolle und gegebenenfalls durch die Anwendung der Sanktionsvorschriften verursacht. Bei der Benennung der jeweils anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen könnte es zu Schwierigkeiten bei der Abgrenzung der einschlägigen Tarifverträge kommen.

- Der Städtetag Rheinland-Pfalz kritisiert die Regelung in § 5 des Gesetzentwurfs unter Bezugnahme auf eine Stellungnahme des Landesverbandes Bauindustrie Rheinland-Pfalz e. V. Die nach § 5 erforderliche Auswahl eines einschlägigen Tarifvertrages sei nur sehr schwer möglich, da nicht für jede Maßnahme eine eindeutige Zuordnung der einschlägigen Tarifverträge möglich sei. Zudem seien die Nachweis- und Kontrollpflichten praktisch nicht umsetzbar.

Den vorgebrachten Bedenken der kommunalen Spitzenverbände ist Folgendes entgegenzuhalten:

Zwar ist die Umsetzung der Tariftreuepflicht mit einem gewissen Verwaltungsmehraufwand für die öffentlichen Auftraggeber verbunden, der sich auch nicht vollständig vermeiden lässt. Diesem Umstand wird jedoch durch die Einrichtung der sogenannten „Servicestelle“ Rechnung getragen, die gemäß § 5 Abs. 2 des Gesetzes dem öffentlichen Auftraggeber die jeweils einschlägigen Tarifverträge unentgeltlich mitteilt. Ein etwa verbleibender Mehraufwand ist im Hinblick auf die sozialpolitische Zielsetzung des Gesetzes vertretbar.

Im Übrigen unterwerfen sieben andere Bundesländer Bauaufträge einer Tariftreuepflicht. Praktische Erfahrungen zeigen, dass es bei der Bestimmung der einschlägigen Tarifverträge nicht zu Schwierigkeiten kommt.

Auch die beteiligten Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern haben zu dem Gesetzentwurf Stellung genommen:

- Die Gewerkschaften begrüßen das Landestariftreuegesetz, wobei teilweise eine Ausweitung des Anwendungsbereiches gefordert wird.
- Einige Vereinigungen der Wirtschaft begrüßen zwar die Zielsetzung des Gesetzes, bringen jedoch vor, das Landestariftreuegesetz führe zu mehr Bürokratie. Auch die Auswahl der einschlägigen Tarifverträge könne zu Schwierigkeiten führen.
Auch insoweit ist darauf hinzuweisen, dass durch die Servicestelle die Bürokratie in Grenzen gehalten wird und diese Einschätzung auch durch die Erfahrungen anderer Bundesländer bestätigt wird.
- Teilweise wird gefordert, den Anwendungsbereich des Gesetzes zu konkretisieren oder auszuweiten. Insbesondere die Begriffe „öffentlicher Auftraggeber“ und „Baufträge“ werden als zu unbestimmt kritisiert.
Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass das Gesetz auf das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen Bezug nimmt. Dadurch wird eine rechtssichere Abgrenzung ermöglicht.
- Der im Gesetz normierte Schwellenwert wird kritisiert, teilweise wird eine Abschaffung oder Senkung gefordert, teilweise wird eine deutliche Erhöhung verlangt.
Die im Gesetz normierte Auftragswertgrenze von 20 000 EUR führt als „Mittelweg“ zu einem sachgerechten Interessenausgleich.
- Teilweise wurde die Formulierung „Lohn- und Gehaltstarif“ als zu unbestimmt angesehen. Um Auslegungsschwierigkeiten vorzubeugen, wurde eine Klarstellung in die Gesetzesbegründung aufgenommen.
- Stellenweise wird gefordert, „alle tariflichen Regelungen“ der Tariftreuepflicht zu unterwerfen. Gegen diese Ausweitung sprechen jedoch praktische Erwägungen; beispielsweise können Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung beim kurzfristigen Arbeitseinsatz nicht übernommen werden.
- Soweit die Regelungen zum Nachunternehmereinsatz im Anhörungsverfahren kritisiert wurden, konnten Auslegungsschwierigkeiten durch Klarstellungen im Gesetz und in der Begründung ausgeräumt werden. Eine Haftung des beauftragten Unternehmens für Verstöße des Nachunternehmens kommt nunmehr nur in Betracht, wenn das beauftragte Unternehmen den Verstoß kannte oder kennen musste.
- Der Forderung, die Kontrollbefugnis auch auf Betriebs- und Personalräte zu erstrecken, konnte aus rechtlichen Gründen nicht gefolgt werden. Vielmehr war es aus datenschutzrechtlichen Gründen erforderlich, das Einsichtsrecht des öffentlichen Auftraggebers nicht nur auf die geeigneten Unterlagen, sondern auch in den Unterlagen auf das erforderliche Maß zu beschränken.
- Teilweise wird kritisiert, die im Gesetz normierten Sanktionsmöglichkeiten seien zu streng, teilweise wird eine Verschärfung gefordert. Dieser Kritik ist entgegenzuhalten, dass die in § 7 geregelten Sanktionen aus general- und spezialpräventiven Gesichtspunkten geeignet sind, die Anwendung der Tariftreuepflicht sicherzustellen.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 1

§ 1 umschreibt die Zielsetzung des Gesetzes.

Zu § 2

Absatz 1 regelt den Anwendungsbereich des Gesetzes und bestimmt die öffentlichen Auftraggeber, die die Tariftreueeregungen anzuwenden haben.

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

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

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

Das Gesetz richtet sich nach Absatz 1 Nr. 4 auch an Unternehmen und Nachunternehmen. Unternehmen ist, wer im Rahmen des Vergabeverfahrens oder des öffentlichen Auftragsverhältnisses in einer unmittelbaren Rechtsbeziehung zum öffentlichen Auftraggeber steht. Nachunternehmen ist auch das von einem Nachunternehmen eingesetzte Nachunternehmen (sogenanntes Sub-Sub-Unternehmen).

In Absatz 2 Satz 1 wird die Geltung des Gesetzes auf bestimmte öffentliche Aufträge beschränkt. Von dem Landestariftreuegesetz werden folgende Bereiche erfasst: die Bauwirtschaft, das Gebäudereinigungsgewerbe, das Bewachungsgewerbe, die Gebäude- und Immobilienwirtschaft, soweit die öffentlichen Dienstleistungsaufträge Mietverträge über ein noch zu errichtendes Gebäude betreffen, die Abfallentsorgungswirtschaft, der öffentliche Personennahverkehr in Rheinland-Pfalz und der freigestellte Schülerverkehr.

Zu den öffentlichen Bauaufträgen im Sinne des § 99 Abs. 3 GWB zählen insbesondere das Baugewerbe und die Bauinstallation. Erfasst werden demnach beispielsweise vorbereitende Baustellenarbeiten, der Abbruch von Gebäuden, Erdbewegungsarbeiten, Test- und Suchbohrungen, Brücken- und

Tunnelbau, Dachdeckerei, Zimmerei, Straßenbau, Wasserbau, Elektroinstallation, Dämmung, Klempnerei, Gas-, Wasser- und Heizungsinstallation, Verputzarbeiten, Bautischlerei, Fliesen- und Fußbodenarbeiten sowie Maler- und Glaserwerke.

Durch die Aufnahme der Gebäude- und Immobilienwirtschaft, soweit die öffentlichen Dienstleistungsaufträge Mietverträge über ein noch zu errichtendes Gebäude betreffen, soll eine Umgehung des Tariftreugesetzes verhindert werden. Mietet der öffentliche Auftraggeber ein Gebäude, das noch errichtet werden muss, muss auch der Bauauftrag durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen einer Tariftreuepflicht unterworfen werden. Dies schafft auch eine Wettbewerbsgleichheit im Verhältnis des Landesbetriebs Liegenschafts- und Baubetreuung (Landesbetrieb LBB) zu privaten Anbietern, nachdem die Ausschließlichkeitsbindung der öffentlichen Stellen gegenüber dem Landesbetrieb LBB entfallen ist. Als öffentlicher Auftraggeber ist der Landesbetrieb LBB vom Anwendungsbereich des Landestariftreugesetzes erfasst; Mitbewerber hingegen könnten die zu vermietenden Gebäude ohne Tarifbindung errichten und damit zu günstigeren Konditionen anbieten.

Der Begriff der Abfallentsorgung ergibt sich aus § 3 Abs. 7 des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes.

In Bezug auf Aufträge im öffentlichen Personennahverkehr stellt das Gesetz klar, dass nur Verbindungen in Rheinland-Pfalz erfasst werden. Anderenfalls ergäben sich bei der Ausschreibung grenzüberschreitender Verkehrsleistungen in der Praxis erhebliche Abstimmungsprobleme, wenn in dem benachbarten Bundesland kein Tariftreugesetz besteht.

Nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen Linienverkehre mit Omnibussen und Straßenbahnen, die in unternehmerischer Initiative ohne Auftrag der öffentlichen Hand, ausschließlich auf der Grundlage entsprechender Genehmigungen nach dem bundesrechtlichen Personenbeförderungsgesetz, erbracht werden (sogenannte eigenwirtschaftliche Verkehre); die für die Genehmigungserteilung geltenden Kriterien sind abschließend bundesrechtlich geregelt.

Als Aufträge im freigestellten Schülerverkehr gelten die unter § 1 Nr. 4 Buchst. d der Freistellungs-Verordnung vom 30. August 1962 (BGBl. I S. 601) aufgeführten „Beförderungen mit Kraftfahrzeugen durch oder für Schulträger zum und vom Unterricht“. Hierunter fallen beispielsweise von den Schulträgern angemietete Schulbusse, die nicht allgemein zugänglich sind, sondern ausschließlich zur Beförderung zum und vom Unterricht eingesetzt werden. Aufgrund der Vorgaben des Landes im Schulgesetz und im Nahverkehrsgesetz ist die Schülerbeförderung vorrangig im öffentlichen Personennahverkehr zu erbringen; Schulbusse verkehren insoweit nur noch in Einzelfällen.

Das Gesetz gilt für die vorgenannten öffentlichen Aufträge ober- und unterhalb der Schwellenwerte nach § 2 der Vergabeverordnung. Durch den Schwellenwert von 20 000 EUR werden jedoch Aufträge geringeren Umfangs aus dem Anwendungsbereich des Landestariftreugesetzes ausgenommen. Um eine Umgehung der Tariftreueregelung durch eine Aufteilung des Auftrags in Lose zu vermeiden, ist bei der Losvergabe auf den Gesamtwert des Auftrags abzustellen.

Zu § 3

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet die öffentlichen Auftraggeber, die vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfassten öffentlichen Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, die sich schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten mindestens den am Ort der Leistungsausführung einschlägigen Tariflohn zu zahlen. Dies gilt auch, soweit dieser den Tariflohn am Unternehmenssitz überschreitet. Von der Tariftreuepflicht werden nur die Lohn- und Gehaltstarife erfasst. Erfolgt die Vergütung nicht stundenweise, so ist bei der Bestimmung des zu zahlenden Entgeltes auch die tarifvertragliche Arbeitszeit zu berücksichtigen, anderenfalls könnte durch eine Erhöhung der Arbeitszeit die Tariftreuepflicht umgangen werden.

Sind bei Bauaufträgen mehrere Gewerke betroffen, muss der für das jeweilige Gewerk einschlägige örtliche Tariflohn zugrunde gelegt werden.

Damit die Tariftreueregelungen nicht umgangen werden, ist das Unternehmen zu verpflichten, auch von seinen Nachunternehmern die Zahlung von Tariflöhnen zu verlangen. Dasselbe gilt, wenn die Nachunternehmern ihrerseits weitere Nachunternehmern einschalten. Das Unternehmen muss dem öffentlichen Auftraggeber Tariftreueerklärungen der Nachunternehmern vorlegen.

Soweit für die Auftragsausführung Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter eingesetzt werden, müssen diese entsprechend den nach § 5 Abs. 1 benannten Lohn- und Gehaltstarifen bezahlt werden. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes.

Absatz 2 sieht Regelungen für den Fall vor, dass am Ort der Leistungsausführung mehrere Tarifverträge für dieselbe Leistung einschlägig sind.

- Der öffentliche Auftraggeber hat ein Wahlrecht, welchen Lohn- und Gehaltstarif er dem öffentlichen Auftrag zugrunde legen will. Er entscheidet nach billigem Ermessen unter Abwägung aller Umstände im Einzelfall.
- Haustarifverträge können nicht zur Grundlage einer Tariftreuepflicht gemacht werden, da die dort getroffenen Regelungen nicht ohne Weiteres auf andere Betriebe übertragen werden können.
- Soweit einschlägige Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt sind, müssen diese der Ausschreibung zugrunde gelegt werden.

Damit wird Anwendungsschwierigkeiten vorgebeugt, die entstehen würden, wenn ein mitgliedschaftlicher Tarifvertrag mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag kollidiert und der öffentliche Auftraggeber dem öffentlichen Auftrag den mitgliedschaftlichen Tarifvertrag zugrunde legen könnte.

In der juristischen Literatur wird unter Hinweis auf die Tarifautonomie vertreten, dass ein mitgliedschaftlicher Tarifvertrag einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag vorgehen kann. Nach dieser Ansicht würde für einige Unternehmen der allgemeinverbindliche Tarifvertrag gelten, weil sie keiner sonstigen Tarifbindung unterliegen; für andere Unternehmen hingegen würde der mitgliedschaftliche Tarifvertrag Geltung beanspruchen, weil diese Unternehmen tarifgebunden sind.

Dies hätte jedoch zur Folge, dass die Chancengleichheit im Vergabeverfahren aufgrund der doppelten staatlichen Einflussnahme – Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages und Auswahl eines abweichenden Tarifvertrages für die öffentliche Auftragsvergabe – nicht mehr gewährleistet wäre.

Durch die gesetzliche Regelung in Absatz 2 Satz 3 wird die Rechtssicherheit insbesondere für den Fall sichergestellt, dass der mitgliedschaftliche Tarifvertrag zulasten der Beschäftigten von den Regelungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages abweicht.

- Lässt sich im Einzelfall kein Lohn- und Gehaltstarif bestimmen, findet das Landestariftreuegesetz keine Anwendung.

Zu § 4

§ 4 präzisiert die Anforderungen an die Sorgfaltspflicht der Unternehmen. Diese sind verpflichtet, die Angebote etwaiger Nachunternehmen daraufhin zu überprüfen, ob auch diese auf der Basis der durch dieses Gesetz geforderten Lohn- und Gehaltstarife kalkuliert sein können. Kann nach dem Angebot eines Nachunternehmens nicht davon ausgegangen werden, dass dieses Tariflöhne zahlt, kann das Unternehmen einen nach Maßgabe des § 7 sanktionsbewehrten Verstoß gegen die Bestimmungen des § 4 begehen.

Zu § 5

Die genaue Angabe der einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife in der Bekanntmachung und in den Vergabeunterlagen ist erforderlich, um die notwendige Transparenz für alle am Vergabeverfahren Beteiligten sicherzustellen und so Rechtssicherheit zu schaffen. Ein genereller Verweis auf das Landestariftreuegesetz ist daher nicht ausreichend. Ausnahmen für einzelne Unternehmen können nicht vorgesehen werden. Sind mehrere Gewerke betroffen, müssen alle für die Gewerke jeweils einschlägigen Tarifverträge mitgeteilt werden.

Die Ermittlung der jeweils einschlägigen örtlichen Lohn- und Gehaltstarife kann sich im Einzelfall als schwierig erweisen. Daher ist das für die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten zuständige Ministerium oder die von ihm durch Rechtsverordnung bestimmte Stelle nach Absatz 2 Satz 1 verpflichtet, den öffentlichen Auftraggebern die jeweils einschlägigen Tarife unentgeltlich mitzuteilen.

Das Anfrageverfahren kann durch Verwaltungsvorschrift geregelt werden. Neben schriftlichen und elektronischen Anfragen unter Hinzufügung einer elektronischen Signatur kann auch eine formlose Anfrage per E-Mail in Betracht kommen. Damit die öffentlichen Auftraggeber jederzeit auf die einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife zugreifen können, kann die Servicestelle die notwendigen Daten auch zum jederzeitigen Abruf im Internet bereitstellen.

Sollen Verwaltungsvorschriften nicht von der Landesregierung erlassen werden, so ist die ermächtigte Stelle ausdrücklich zu bestimmen, da anderenfalls die Landesregierung gemäß Artikel 110 Abs. 2 der Verfassung für Rheinland-Pfalz zuständig ist. Eine solche Bestimmung enthält Absatz 2 Satz 2: Das für die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten zuständige Ministerium regelt die Einzelheiten des Anfrageverfahrens durch Verwaltungsvorschrift.

Die zu befolgenden Tarifverträge müssen hinreichend genau bezeichnet werden und auch für die Unternehmen und Nachunternehmen zugänglich sein. Dies ist nur bei denjenigen Tarifverträgen sichergestellt, die dem rheinland-pfälzischen Tarifregister vorliegen. Daher können auch nur solche Tarifverträge einer Ausschreibung zugrunde gelegt werden.

Zu § 6

Die Wirksamkeit der Tariftreueregelung hängt maßgeblich von effektiven Kontrollmöglichkeiten ab.

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

In Absatz 2 wird eine gesetzliche Mitwirkungspflicht des beauftragten Unternehmens und der Nachunternehmen statuiert.

Zu § 7

Die Einhaltung der im Landestariftreuegesetz normierten Anforderungen und Pflichten wird durch Sanktionen sichergestellt.

- Nach Absatz 1 sind die beauftragten Unternehmen bei der Auftragsvergabe vertraglich zu verpflichten, für schuldhaftige Verstöße gegen die Verpflichtungen dieses Gesetzes Vertragsstrafen zu zahlen. Diese berechnen sich auf Grundlage der für das betroffene Unternehmen festgestellten Rechnungssumme einschließlich eventueller Nachträge. Die Einforderung der Vertragsstrafe steht im Ermessen des öffentlichen Auftraggebers, darf bei mehreren Verstößen 10 v. H. des Auftragswertes aber nicht überschreiten. Damit steht diesem ein flexibles Sanktionsinstrument zur Verfügung, mit dem in angemessener Weise den Besonderheiten jedes Einzelfalles entsprochen werden kann.

- Mit den beauftragten Unternehmen ist ferner zu vereinbaren, dass sie die Vertragsstrafen auch für Verstöße der Nachunternehmen gegen die Tariftreuepflicht zu zahlen haben, wenn das beauftragte Unternehmen den Verstoß kannte oder kennen musste.

Bei unverhältnismäßig hoher Vertragsstrafe kann der öffentliche Auftraggeber diese auf einen angemessenen Betrag herabsetzen.

- Absatz 2 sieht vor, dass der öffentliche Auftraggeber mit dem beauftragten Unternehmen vereinbart, dass ein erheblicher und mindestens grob fahrlässiger Verstoß gegen die Pflichten des beauftragten Unternehmens dem öffentlichen Auftraggeber einen Grund zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gibt. Hiermit wird klargestellt, dass gravierende Verstöße gegen diese Verpflichtungen die Vertragsfortsetzung für den öffentlichen Auftraggeber unzumutbar machen können. Ob der öffentliche Auftraggeber von seinem Kündigungsrecht Gebrauch macht, steht in seinem Ermessen und orientiert sich an den Umständen des Einzelfalles.
- Der öffentliche Auftraggeber kann bei mindestens grob fahrlässig oder mehrfach begangenen Verstößen des betroffenen Unternehmens dieses nach Absatz 3 für die

Dauer von bis zu drei Jahren von seinen zukünftigen Auftragsvergaben ausschließen. Die Entscheidung sowie die konkrete Dauer des Ausschlusses stehen im Ermessen des öffentlichen Auftraggebers und sollten sich an den Umständen des Einzelfalles orientieren.

Zu § 8

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

Zu § 9

Um das Erreichen der mit diesem Gesetz angestrebten Ziele und die organisatorischen, personellen und finanziellen Auswirkungen des Gesetzes feststellen zu können, soll das Landestariftrouegesetz evaluiert werden.

Zu § 10

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