

stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem Entwurf „Fünftes Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Vergabegesetzes“

30.01.2026

I. Gesamteinschätzung

Mit dem Gesetzesentwurf „Fünftes Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Vergabegesetzes“ verfolgt der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg das im Koalitionsvertrag zwischen SPD und Die Grünen festgelegte Ziel anhand der „Blaupause“ aus dem Bund, eine Tariftreuregelung einzuführen, Tarifbindung zu stärken und Wettbewerbsvorteile aufgrund geringerer Lohnkosten zu erodieren.

Damit will sich Hamburg als Stadt der Guten Arbeit positionieren. Die Einführung einer Tariftreuregelung im Hamburgischen Vergabegesetz ist ein Baustein für die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie und eine langjährige Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Wir unterstützen deshalb vorbehaltlos die Zielsetzung des Entwurfes, Arbeitnehmer*innen bei Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen der FHH tarifvertragliche Arbeitsbedingungen zu gewähren. Tariftreuregelungen verhindern Lohndumping und stellen den Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen der FHH auf eine faire Grundlage, indem der Verdrängungswettbewerb zwischen Unternehmen auf dem Rücken der Beschäftigten verhindert wird.

Der Staat als öffentlicher Auftraggeber befindet sich aufgrund seiner besonderen Rolle in einer Vorbildfunktion und darf sich als Marktteilnehmer nicht allein von kurzfristigen Kostenüberlegungen leiten lassen. Vielmehr muss er Steuergelder verantwortungsvoll bei der öffentlichen Auftragsvergabe verwenden und soziale und ökologische Kriterien berücksichtigen. Eine solche Politik schützt gleichzeitig auch den Sozialstaat, da Sozialtransfers zur Ergänzung nicht-existenzsichernder Löhne von Beschäftigten wegfallen, Einnahmen der Sozialversicherungen steigen und Altersarmut verhindert wird. DGB-Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen: Durch Lohndumping und fehlende Tarifbindung in Hamburg haben die Sozialversicherungen jährlich rund 986 Millionen Euro weniger Einnahmen. Zusätzlich entgehen dem Fiskus etwa 693 Millionen Euro an Einkommensteuereinnahmen und den Hamburger Arbeitnehmer*innen entgehen 1,5 Milliarden Euro Kaufkraft.

Zusätzlich weisen Studien den Zusammenhang von Tarifverträgen und Demokratiestabilisierung nach, da ungleiche Gesellschaften zunehmend auseinanderdriften, wenn Menschen wegen zunehmender Einkommensungleichheit das Vertrauen in gesellschaftliche Partizipation

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hamburg

Tanja Chawla
Vorsitzende

tanja.chawla@dgb.de

Telefon: 040-60 77 66 1-16
Telefax: 040-60 77 66 1-41

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

www.hamburg.dgb.de

und den Sozialstaat verlieren. Hier stärken die aktive Beteiligung an Tarifaueinandersetzungen, ebenso wie Abschluss und Anwendung von Tarifverträgen die Selbstwirksamkeitserfahrungen und damit das grundlegende Demokratievertrauen.

Die Europäische Union hat mit der Neufassung der EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie die Bedeutung von Tarifverträgen für die Absicherung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten betont und auch die Möglichkeiten für die Tariftreue der öffentlichen Hand gestärkt. Erst Mitte September 2022 beschloss zudem das EU-Parlament auf Vorschlag der Kommission die Mindestlohnrichtlinie, welche neben den Ausführungen zum Mindestlohn auch nationale Aktionspläne mit konkreten Maßnahmen und Zeitvorgaben vorschreibt, um die Tarifbindung in Ländern zu stärken, in denen die Tarifbindung unter 80 % liegt. Das Bundestariftreuegesetz und die Vergabegesetze der Länder werden dabei tragende Säulen sein, um den Wettbewerbsnachteilen tarifgebundener Beschäftigung entgegenzutreten. Bundesweit sind aktuell nur noch rund 49% der Beschäftigten durch Tarifverträge geschützt, für Hamburg weist das IAB die Tarifbindung mit 46 % (2023) als ebenfalls sehr niedrig aus.

Die bereits bestehenden Gesetzgebungen anderer Bundesländer, hier seien insbesondere das Saarland, Berlin und Bremen genannt, haben wichtige Vorarbeiten geleistet und Systematiken aufgezeigt, die eine bürokratiearme Anwendung bei gleichzeitiger Übernahme umfassender Tariftgitter (Tariflohn plus weitere tarifvertraglich festgelegte Bestandteile wie Zuschläge und Urlaubstage) ermöglichen. Damit bietet ein solides Tariftreuegesetz nicht nur die Möglichkeit einer einfachen und transparenten Handhabe, sondern gleichzeitig sichert sie die ökonomische Existenz der Beschäftigten ab und dient damit dem gesellschaftlichen Frieden und Zusammenhalt der Stadt.

Wir begrüßen daher ausdrücklich die Einführung einer Tariftreuregelung in das Hamburgische Vergabegesetz. Der aktuelle Gesetzesentwurf jedoch ist so formuliert, dass man nicht wirklich von Einführung einer Tariftreuregelung sprechen kann:

1. **Der Begriff des vergabespezifischen Entgelts und Ausführungsbedingungen drängt den Verdacht auf, dass es sich nicht wirklich um eine umfassende Tariftreuregelung handelt. Die Formulierung ist daher irreführend.** Eine Tariftreuregelung sollte – so wie auch die Regelung im Saarland – sowohl tarifvertragliche Inhalte wie Arbeitszeit, Urlaub und Entlohnung umfassen. Zudem sind unter Entlohnung (unter Bezugnahme auf den Entlohnungsbegriffs im Arbeitnehmer-Entsendegesetz) auch Zulagen, Zuschläge und Überstundenzuschläge ebenso wie das gesamte Tariftgitter zu verstehen.
2. **Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen wie Urlaub und Arbeitszeit müssen ab dem ersten Tag gelten:** Dass die tarifvertraglich vereinbarten Höchstarbeitszeiten und Mindesturlaubsregelungen im Rahmen der verbindlichen Arbeitsbedingungen erst ab einer Auftragsdauer von mehr als drei bzw. sechs Monaten im Baugewerbe gelten sollen, läuft der Intension, fairen Wettbewerb mittels Tariftreue zu erreichen, zuwider. Die Erfassung der Arbeitszeit ist eine essenzielle Voraussetzung dafür, zu überprüfen, ob Mindestlohnverstöße vorliegen. Es ist zudem nicht nachvollziehbar,

warum ausgerechnet im Baubereich erst ab sechs Monaten Auftragsdauer die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gelten sollen.

3. **Zu hohe Schwellenwerte:** Für eine wirksame Tariftreue Regelungen sind die veranschlagten Schwellenwerte von 100.000 Euro für Liefer- und Dienstleistungen und einer Million Euro für Bauleistungen zu hoch angesetzt. Mit Blick auf 2025 lässt sich laut lt. Drs. 23/2565 feststellen, dass etwa 60% der Liefer- und Dienstleistungen, sowie etwa 73% der Vergaben im Baubereich nicht erfasst worden wären und für sie weder ein fairer Wettbewerb noch tariflich vereinbarte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gegolten hätte. Die aktuelle Blaupause des Bundes sieht hier die Schwellenwerte von 25.000 Euro für Dienst- und Lieferleistungen bzw. 50.000 Euro für Bauleistungen vor. Hinzugefügt sei noch der Hinweis, dass die Schwellen für Direktaufträge bereits durch den Senat sukzessiv auf 15.000 Euro erhöht worden sind, die **nicht** den Vorgaben des Hamburgischen Vergabegesetzes und somit ebenfalls **nicht** den Vorgaben zur Tariftreue unterliegen. Gleiches gilt für die Schwelle von zwei Millionen Euro für Konzessionen, wofür typische Beispiele der Betrieb von Schulkantinen oder die öffentliche Unterbringung sind.
4. **Berücksichtigung der Spezialregelung in der EU VO 1370/2007 mit der Vorgabe repräsentativer Tarifverträge für Dienstleistungsaufträge im öffentlichen Personenverkehr auf Straße und Schiene (ÖPNV).** Die Bestimmung dieser Tarifverträge erfolgt in fast allen Bundesländern durch einen beratenden Ausschuss. Das ist für uns auch der richtige Weg für Hamburg.
5. **Obligatorische Übernahmeregelungen für Beschäftigte im ÖPNV bei Betreiberwechsel sind festzulegen.** Eine solche Regelung ist inzwischen Usus in den meisten Landesgesetzen und entspricht aktuellen Debatten zu Fachkräftesicherung und der Beschäftigungs- und Perspektivsicherung von Beschäftigten. Zudem gewährleisten sie die Betriebsstabilität bei einer Übernahme von Verkehren durch neue Betreiber.
6. **Tariftreue ist gut, Kontrolle ist besser:** Kontrollen sollen in erster Linie anlassbezogen stattfinden. Notwendig ist jedoch ein stichprobenartiges Kontrollverfahren mit Mindestquoten. Alle Erfahrungen zeigen: Nur ein kontinuierlicher Kontrolldruck sorgt für eine effektive Durchsetzung der eingegangenen Tariftreueverpflichtung bei den Auftragnehmern.

II. Detaillierte Betrachtung des vorgelegten Gesetzesentwurf vom 19.12.2025

§3 Vergabespezifisches Entgelt und Ausführungsbedingungen, Tariftreueerklärung und Mindestlohn

Der Senat legt in §3 (1) die Grundlagen für ein vergabespezifischen Mindestentgelt, Ausführungsbedingungen, sowie die Regelung einer Verfahrensordnung per Rechtsverordnung auf Vorschlag der für Arbeitsmarktpolitik zuständigen Behörde fest.

Grundsätzlich begrüßt der DGB das Ansinnen der Tariftreue. Die Hinterlegung der Tariftreue geschieht durch Selbstverpflichtung in Textform bei Angebotsabgabe, was grundsätzlich nicht zu beanstanden ist, aber an späterer Stelle des Gesetzes (§10 Kontrollen) genauer betrachtet werden muss.

Die Begrifflichkeiten „vergabespezifische Entgelt“ und „vergabespezifischen Ausführungsbedingungen“ hingegen lehnt der DGB entschieden ab und spricht sich für die Anwendung des Entlohnungsbegriffs nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz aus. Die hier gewählten Begrifflichkeiten sind weitgehend undefiniert und erzeugen den Verdacht, dass unter dem Deckmantel der „Tariftreue“ nur eine Art vergabespezifisches Mindestentgelt, jedoch keine Tariftreue im Sinne der Anwendbarkeit des gesamten Tarifgitters gemeint ist. Damit bleibt der Gesetzgeber deutlich hinter dem Entlohnungsbegriff nach §2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 i.V.m. 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) zurück. Dieser liegt ebenfalls dem Bundestariftreuegesetz in seinem aktuellen Referentenentwurf vom Juni 2025 zu Grunde und umfasst das gesamte Tarifgitter und sowie alle Zulagen und Zuschläge (Wochenend-, Feiertags- und Mehrarbeitszuschläge).

Der Begründungstext spricht über die Möglichkeit von Anpassungen der geregelten Entgelte und Ausführungsbedingungen, welche dem Grundgedanken der Tariftreue und damit der Anwendung der repräsentativen Tarifverträge widersprechen oder bei Anwendung dieser einen Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten. Dazu passt der Verweis auf das mittlerweile in der EuGH-Rechtsprechung überholte Rüffert-Urteil¹ und stärkt den Verdacht, dass eine Tariftreue im engeren Sinne nicht gewollt ist. Im Widerspruch dazu steht jedoch die in der Begründung vorgenommene Bezugnahme auf die Richtlinie 96/71/EG Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a bis c. Für die Zwecke dieser Richtlinie bestimmt sich der Begriff „Entlohnung“ nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist, und umfasst alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch in diesem Mitgliedstaat für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die nach Absatz 8 anderweitig Anwendung finden, zwingend verbindlich gemacht worden sind². Damit ergibt sich zwingend die Anwendung des gesamten Tarifgitters, welche allerdings in diesem Gesetzesentwurf über die Nen-

¹ Als aktuellere Rechtsprechung seien exemplarisch genannt: Die EU-Vergaberichtlinie, die einen rechtssicheren Einbezug sozialer Kriterien belegt (2014/24/EU), die EuGH-Rechtsprechung aus 2015 (EuGH Sähköalojen Ammattiliitto, 12.02.2015, C-396/13, Rn 45), nach der die weitergehenden tarifvertraglichen Regelungen zum Schutz von Beschäftigten herangezogen werden können, die 2018 neu gefasste EU-Arbeitnehmerentsenderichtlinie, die in der öffentlichen Auftragsvergabe in Deutschland ermöglicht, die sogenannten „allgemein wirksamen“ Tarifverträge (siehe Art. 3 Abs 8, UAbs.2, 1.Spstr. der Entsende-RL) in Bezug zu nehmen.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:01996L0071-20200730>, zuletzt abgerufen am 5.1.2026

nung der Inhalte unter 1. und 2. als ausgeschlossen erscheinen. **Zur Schaffung von Recht Klarheit wird daher dringend empfohlen, die Formulierungen aus dem BTTG-Entwurf unter Einbeziehung des Entlohnungsbegriffes zu übernehmen.**

Nicht nachzuvollziehen ist zudem, warum in §3 (1), Abs. 1 unter Punkt 2 zwischen der Entlohnung und den anderen Arbeitsbedingungen eine **Unterscheidung** getroffen wird abhängig von der jeweiligen **Auftragsdauer**. Es sollten alle Arbeitsbedingungen bei allen Aufträgen unabhängig von der Auftragsdauer Anwendung finden und keine Arbeitsbedingungen erster und zweiter Klasse geschaffen werden. Zudem hängen diese Arbeitsbedingungen häufig voneinander ab, so dass z.B. nur über die Regelung zu den Arbeitszeiten auch nachvollzogen werden kann, ob die Mindestentlohnung eingehalten wird.

Problematisch ist zudem das **Antragserfordernis**, da die für Arbeitsmarktpolitik zuständige Behörde hier nicht proaktiv eine Rechtsverordnung erlassen kann, sondern erst nach Antragsstellung durch eine Gewerkschaft oder einen Arbeitgeberverband. Wenn es keinen Antrag gibt, dann gibt es auch keine Tariftreue. Negative Rückwirkungen auf Tarifverhandlungssituationen sind nicht auszuschließen. Daher sollte eine **ergänzende Regelung** geschaffen werden, wonach die für Arbeitsmarktpolitik zuständige Behörde in Ausnahmefällen selbst proaktiv eine Rechtsverordnung erlassen muss, wenn – z.B. wie in § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TVG – eine Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Rechtsverordnung erfordert.

§3 (4) wiederholt den Begriff des vergabespezifischen Entgelts, womit erneut die Definitionsfrage aufgeworfen wird. Weiterhin bleibt **offen, anhand welcher Kriterien welche Stelle eine Repräsentativität von Tarifverträgen feststellt** und inwiefern die **Dynamisierung** innerhalb der Laufzeit der üblicherweise langlaufenden Verkehrsverträge erfolgt. Üblicherweise wird in den meisten Tariftreuegesetzen eine mittlerweile etablierte und rechtssichere Formulierung gewählt, die wir auch für die Hansestadt Hamburg einfordern. In Rheinland-Pfalz wird hierzu z.B. bestimmt: "Öffentliche Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistungen mindestens das in Hamburg für diese Leistung **in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vorgesehene Entgelt nach den tariflich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungszeit Änderungen nachzuvollziehen.**"

Um die repräsentativen Tarifverträge zu ermitteln, wird in fast allen Bundesländern auf die Expertise der Tarifpartner im ÖPNV und SPNV zurückgegriffen, die in einem durch Rechtsverordnung einzusetzenden, paritätisch besetzten beratenden Ausschuss anlassbezogen und regelmäßig tagen.

Komplett außen vor lässt dieser Entwurf eine Regelung zum Personalübergang im ÖPNV bei einem Betreiberwechsel und fällt damit deutlich hinter den letzten Entwurf einer Tariftreue Regelung aus dem Jahr 2023 zurück. Das vorbildliche Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz geht in seinem §9 entschiedener vor: „Auftraggeber im Bereich der öf-

fentlichen Verkehrsdienste haben (...) den ausgewählten Betreiber **zu verpflichten, den Arbeitnehmern ein Angebot zur Übernahme zu unterbreiten**, die (...) zum Stichtag der Veröffentlichung der Auftragsbekanntmachung beschäftigt waren. Die für den künftigen Betreiber maßgebenden Arbeitsbedingungen umfassen die auf die Arbeitsverhältnisse anzuwendenden Tarifverträge.“

Angesichts des Fachkräftebedarfs und der damit verbundenen Steigerung an Attraktivität für Arbeitnehmer*innen durch eine zukunftsgesicherte Beschäftigungsperspektive stellt sich die Frage, wieso dieses Anliegen vollumfänglich weggefallen ist.

§3 (6) regelt den Einsatz von Leiharbeitnehmer*innen.

Der DGB begrüßt die Verpflichtung zu gleichem Geld für gleiche Arbeit. Allerdings **kritisieren** wir, dass die **Ausführungsbedingungen außer Acht** gelassen werden. Im Sinne des Entlohnungsbegriffs des bereits oben genannten Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine unzulässige Auslassung.

§3 (9) regelt den Anwendungsbereich anhand von Auftragswerten (Schwellenwerte)

Dabei legt der Senat die Schwellenwerte für Dienstleistungen auf 100.000€, für Bauleistungen auf 1.000 000€ und für Konzessionen auf 2.000 000€ ab Auftragswert fest.

Diese Schwellenwerte weist der DGB entschieden als unangemessen hoch zurück.

Das Ansinnen, durch den §3 innerhalb des Hamburger Vergabegesetzes die Tariftreue einzuführen, gelingt erst dann, wenn möglichst viele öffentliche Aufträge und Konzessionen von den Tariftreuevorgaben erfasst werden. Neben dem bereits praktizierten Vorgehen öffentliche Aufträge über Direktaufträge bis zu 15.000 Euro zu vergeben und zusätzlich innerhalb des Vergabegesetzes hohe Auftragswerte einzusetzen, führt das ehrbare Ansinnen guter Arbeit und guter Arbeitsbedingungen **ad absurdum**.

Mit Blick auf das Jahr 2025 lässt sich laut lt. Drs. 23/2565 feststellen, dass etwa 60% der Liefer- und Dienstleistungen, sowie etwa 73% der Vergaben im Baubereich nicht erfasst worden wären, ebenso wie etwa 30% der Konzessionsvergaben und für sie weder ein fairer Wettbewerb noch tariflich vereinbarte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gegolten hätte. Die aktuelle Blaupause des Bundes sieht hier die Schwellenwerte von 25.000 Euro für Dienst- und Lieferleistungen bzw. 50.000 Euro für Bauleistungen vor.

Hinzu kommt die Nicht-Berücksichtigung des **Risikos von Auftragsteilungen**, auch Loseilungen genannt. Dieses sollte als notwendige Ergänzung dringend ausgeschlossen und bei Verstoß mit Sanktionen belegt werden.

Der Senat entmachtet sich selbst durch die Beschneidung des Anwendungsbereichs unter Zuhilfenahme des in diesem Zusammenhang häufig zitierten Arguments des Bürokratieabbaus (Begründungstext zu Abs. 9), als vorbildlicher Auftraggeber aufzutreten und Hamburg als Stadt der Guten Arbeit seriös zu positionieren. Hier sei erneut auf bestehende Landesgesetze, aber auch auf den BTTG-Entwurf hingewiesen, welche Instrumente und Mechanismen für eine möglichst bürokratiearme Umsetzung (Register, Präqualifizierungsverfahren, u.a.) bereitstellen.

§10 Kontrollen

Grundsätzlich begrüßt der DGB das Recht auf Kontrollen von Vertragsbestandteilen, insbesondere auf die hier verhandelte Tariftreue. **Allerdings fehlen konkrete Mindestkontrollquoten und Informationen über eine Meldestelle.** Nur mit effektiven Kontrollregelungen und einer dementsprechenden Ressourcenausstattung kann die Tariftreueverpflichtung durchgesetzt werden. Hier sollte eine Prüfstelle mit einer verbindlichen Mindestkontrollquote angedacht werden, so wie es das Berliner Modell vorsieht. Nur so kann Wettbewerbsverzerrungen entgegengetreten werden und ein ausreichender und präventiver Kontrolldruck gegenüber Arbeitgebern ausgeübt werden, die ihren Arbeitnehmer*innen die ihnen zustehenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen verweigern. Weiterhin bleibt im Unklaren, wo sich Hinweisgeber*innen (auch anonym) wenden können. Deshalb ist eine Informationsplattform für Hinweisgebende einzurichten.

§10 (4) ermöglicht stichprobenartige Vor-Ort-Kontrollen.

Das begrüßt der DGB ausdrücklich, da sich allein papierbasierte Kontrollen ohne Vorort-Besichtigungen als ineffektiv herausgestellt haben. Studien zur Durchsetzung des Mindestlohns zeigen, dass Betriebe tatsächlich zwar ihren Beschäftigten die Zahl der dokumentierten Arbeitsstunden zahlen, einige Betriebe zugleich aber bei den Arbeitszeiten betrügen (siehe Bosch et al. 2019, S. 212, Seite 15/25). Derartige gerade am Bau verbreitete Umgehungsmöglichkeiten der Nachweispflichten sind deshalb nur durch Vor-Ort-Kontrollen aufzudecken, papierbasierte Kontrollen sind nicht ausreichend. **Dementsprechend ist eine Konkretisierung, dass explizit unangekündigte Vor-Ort-Kontrollen durchzuführen sind, sinnvoll. Der DGB empfiehlt eine Mindestkontrollquote von 5%.**

Nicht vorgesehen ist, dass die Prüfstelle selbst Sanktionen verhängt. Erfahrungen aus den Bundesländern mit Prüfstellen und aus dem Ausland (etwa Dänemark) zeigen, dass allein eine Handlungsempfehlung gegenüber dem Auftraggeber noch keine Sanktionierung des Auftragnehmers bzw. dessen Nachunternehmer oder Verleiher entfalten muss. Denn bei Sanktionen durch die Vergabestellen sind Interessenskonflikte vorprogrammiert (Kosten- und Zeitdruck des Auftraggebers). **Deshalb sollte die Prüfstelle ermächtigt werden, bei anlassbezogenen und stichprobenartigen Kontrollen Sanktionen im Sinne von § 11 auszusprechen.** Auf jeden Fall ist die Prüfstelle über das Ergebnis ihrer Handlungsempfehlung in Kenntnis zu setzen. Abweichungen von dieser sind gegenüber der Prüfstelle durch den Auftraggeber zu begründen.

Nicht zuletzt sind betroffene Arbeitnehmer*innen von Auftragnehmern, deren Nachunternehmern und Verleihern über das Ergebnis der Prüfung zu informieren und sollten zusätzlich einen entsprechenden Auskunftsanspruch haben. Insbesondere müssen Arbeitnehmer*innen darüber in Kenntnis gesetzt werden, ob sich ein individueller einklagbarer und vollstreckbarer Anspruch vor einem deutschen Arbeitsgericht nach ergibt. **Daraus ergibt sich parallel die Notwendigkeit auch direkt bei der Auftragsannahme durch den Auftragnehmer die Beschäftigten über den §3 zu informieren, gleiches gilt für Nachunternehmer und Verleiher.** Wir weisen vorsorglich darauf hin, dass wir in Nachweis- und Berichtspflichten zur Tariftreue sowie zu anderen Arbeitnehmer-

Schutzgesetzen grundsätzlich keine überflüssige bürokratisch Hürde erkennen, die es abzubauen gilt. Ohne Dokumentationspflichten sind Schutzgesetze faktisch nicht zu kontrollieren und laufen ins Leere.

§11 Sanktionen bei Bau-, Liefer- und Dienstleistungen

Der DGB begrüßt die Erhöhung bei mehrmaligen Verstößen auf 10 v.H., halten aber an der Empfehlung von 5 v.H. beim erstmaligen Verstoß fest, da 1 v.H. aus unserer Sicht eine unzureichende Abschreckungswirkung entfaltet.

Abschließend fassen wir die fehlenden notwendigen Bestandteile eines gewerkschaftlich sinnvollen Tariftreuegesetzes auf, die bisher noch wenig/keine Erwähnung fanden und eingepflegt oder angepasst werden sollten:

a. Das Streichen der Aussetzung des Gesetzes in Krisensituationen

Auch wenn dieser Passus aktuell im Gesetz verankert ist und nicht Bestandteil des Änderungsentwurfes, so weisen wir erneut darauf hin, dass die Vergangenheit bereits gezeigt hat, dass auch ohne einen solchen Passus die Vergabepaxis funktioniert. Eine solche Einschränkung im Anwendungsbereich lehnt der DGB weiterhin ab.

b. Begrenzung von Subvergabeketten (§5 Nachunternehmereinsatz)

Zur Vereinfachung von Kontrollen und zur Sicherstellung der innerhalb dieses Gesetzes geltenden Tariftreue sollte eine Begrenzung von Unterauftragsvergaben auf maximal zwei Subvergaben in der Kette unterhalb des eigentlichen Auftragnehmers in den Paragraphen eingefügt werden.

Den vorangestellten Zielen über eine Tariftreuregelung die Tarifbindung zu stärken und Wettbewerbsnachteile aufgrund von tariflichen Arbeitsbedingungen bei Bewerbungen, um öffentliche Aufträgen entgegenzuwirken, lässt sich anhand des Gesetzesentwurf nicht ableiten. Daher empfiehlt der DGB dringend eine Überarbeitung, so dass Rechtsklarheit hergestellt wird und die Freie und Hansestadt Hamburg ihrer Vorbildrolle bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen gerecht wird.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Kritik, Anmerkungen und Hinweise. Für Rückfragen und ergänzende mündliche Erörterungen stehen wir im Rahmen der Anhörung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Tanja Chawla".

Tanja Chawla