

LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Walkerdamm 1 | 24103 Kiel

An den
Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss
des schleswig-holsteinischen Landtags
Claus Christian Claussen,
Vorsitzender des Wirtschafts- und Digitalisierungsausschusses

Kiel, 04.11.2022

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Tariftreue und Sozialstandards sowie für fairen Wettbewerb (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG)

Gesetzentwurf der Fraktionen SSW und SPD Drucksache 20/69 (neu)

Sehr geehrter Herr Claussen,
Sehr geehrte Damen und Herren,

die LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein wurde mit Schreiben vom 14.10.2022 aufgefordert, eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Vergaberechts in Schleswig-Holstein abzugeben.

Wir bedanken uns ausdrücklich für diese Möglichkeit und kommen der Anfrage im Folgenden gerne nach:

Der Landesarbeitsgemeinschaft ist es von großer Bedeutung und Wichtigkeit, bei einer Reformierung des Tariftreue- und Vergabegesetzes sowohl gleichstellungspolitische als auch soziale Qualitätsstandards zu fördern.

Gleichstellungspolitische und soziale Aspekte:

1.

In § 3 (6) des Gesetzesentwurfes heißt es:

„Für die Auftragsausführung können an den Auftragnehmer zusätzliche Anforderungen gestellt werden, die soziale, umweltbezogene und innovative Aspekte betreffen. Dazu gehören insbesondere Aspekte des Umweltschutzes, der Energieeffizienz sowie gleichstellungspolitische, integrationspolitische und ausbildungsfördernde Aspekte, wenn diese in sachlichem Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben.“

Durch die Kann-Formulierung werden soziale, umweltbezogene und innovative Aspekte als eine Option und keine Verpflichtung dargestellt. Vielmehr sollten sie jedoch

www.gleichstellung-sh.de

Sprecherinnengremium:

- Anna-Theresa Boos**
Kreis Ostholstein
Lübecker Straße 41
23701 Eutin
Tel.: 04521/788-430
a.boos@kreis-oh.de
- Gudrun Dietrich**
Gemeinde Stockelsdorf
Ahrensböcker Str. 7
23617 Stockelsdorf
Tel.: 0451/4901-117
g.dietrich@stockelsdorf.de
- Marion Gurlit**
Stadt Bad Oldesloe
Markt 5
23843 Bad Oldesloe
Tel.: 0 45 31/5 04-540
gleichstellungsbeauftragte@badoldesloe.de
- Dagmar Höppner-Reher**
Kreis Segeberg
Hamburger Str. 30
23795 Bad Segeberg
Tel.: 0 45 51/9 51- 93 52
dagmar.hoepfner-reher@segeberg.de
- Brigitte Oeltzen**
Amt Nortorfer Land
Niederstraße 6
24589 Nortorf
Tel.: 04392/401140
oeltzen@amt-nortorfer-land.de
- Kirsten Schöttler-Martin**
Amt Nordsee-Treene
Schulweg 19
25866 Mildstedt
Tel.: 0 48 41/9 92-2 33
k.schoettler-martin@amt-nordsee-treene.de
- Utta Weißing**
Gemeinde Harrislee
Süderstr. 101
24955 Harrislee
Tel.: 04 61/7 06-1 18
gleichstellung@gemeinde-harrislee.de

als Grundvoraussetzung für Vergaberichtlinien dienen. Natürlich können nicht alle Unternehmen dieselben Maßnahmen ergreifen. Aus diesem Grund ist dafür zu sorgen, dass die Maßnahmen zu der jeweiligen Unternehmensgröße passen. Eine Möglichkeit der Umsetzung ist eine Maßnahmen-Matrix. Die Maßnahmen werden nach Unternehmensgröße gestaffelt. Unternehmen müssen hierbei eine Mindestanzahl der gegebenen Maßnahmen erfüllen, um in Betracht gezogen zu werden.

Die LAG schlägt folgende Änderung vor:

„Für die Auftragsausführung **werden** an den Auftragnehmer zusätzliche Anforderungen gestellt werden, die soziale, umweltbezogene und innovative Aspekte betreffen. Dazu gehören insbesondere Aspekte des Umweltschutzes, der Energieeffizienz sowie gleichstellungspolitische, integrationspolitische und ausbildungsfördernde Aspekte, ~~wenn diese in sachlichem Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben.“~~

2.

In § 4 des Gesetzesentwurfes wird die Tariftreuepflicht und das Mindestentgelt geregelt. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Tariftreuepflicht unterstützenswert. Tariftreue hat zur Folge, dass alle Mitarbeitenden für dieselbe Leistung das gleiche Entgelt erhalten. Im Einflussbereich von Tarifverträgen wird der Gender Pay Gap verringert.¹

3.

In § 18 (3) des Gesetzesentwurfes heißt es:

„Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge über Bau-, Liefer- und Dienstleistungen erhält bei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten derjenige Bieter den Zuschlag, der die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 154 und 155 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erfüllt sowie Ausbildungsplätze bereitstellt, sich an tariflichen Umlageverfahren zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung oder an Ausbildungsverbänden beteiligt. Gleiches gilt für Bieter, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Gewährleistung der Gleichbehandlung von Beschäftigten im eigenen Unternehmen sicherstellen und das geltende Gleichbehandlungsrecht beachten. Ausbildungsplätze nach Satz 1 sind Beschäftigungsverhältnisse, die mit dem Ziel geschlossen werden, den Auszubildenden den Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen.“

Dieser Absatz ist nicht realitätsnah formuliert. In der Realität treten zwei wirtschaftlich gleichwertige Angebote folglich fast nie auf, so dass der Passus nicht greifen würde. Vielmehr sollten die genannten Mindeststandards in den gesamten Entscheidungsprozess einfließen. Ein mögliches Vorgehen haben wir bereits in den Erläuterungen zu § 3 (6) aufgezeigt.

Die LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten empfiehlt der Landesregierung, bei allen gesellschaftlichen, politischen und gesetzlichen Vorhaben, die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen aller Geschlechter systematisch zu berücksichtigen.

Für das Vergaberecht bedeutet dies in der Konsequenz, gleichstellungspolitische und soziale Regularien, Instrumente der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming, sowie Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – zu berücksichtigen und zu implementieren.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag der LAG

Inga Mumme
Gleichstellungsbeauftragte des Amtes KLG Heider Umland

¹ Klenner, C., Schulz, S., & Lillemeier, S. 2016. *Gender Pay Gap: Die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen*. WSI Policy Brief. Nr. 7. [Verfügbar unter: [Gender Pay Gap: die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen \(econstor.eu\)](https://www.econstor.eu/handle/document/111111)]