
**Stellungnahme
des DGB-Bezirks Baden-Württemberg**

**zum Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes des
Landes Baden-Württemberg zum Schutz der Natur und zur
Pflege der Landschaft und weiterer Vorschriften
– insbesondere zur beabsichtigten Änderung von
§ 4 des Landestariftreue- und
Mindestlohngesetzes (LTMG)**

Anhörung vom 27.6.2017, Az.: 7-8830.40

**Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg nimmt zum Änderungsgesetz
wie folgt Stellung:**

A. Zu Artikel 1 Änderung des Naturschutzgesetzes

1. Nr. 1: Umbenennung der Landesanstalt für Umwelt, Messungen und
Naturschutz Baden-Württemberg in Landesanstalt für Umwelt Baden-
Württemberg

Die Notwendigkeit der Namensänderung zur „Landesanstalt für Umwelt Baden Württemberg“ erschließt sich dem DGB Baden-Württemberg nicht. In der Begründung zur Änderung wird diese nicht dargestellt, sondern lediglich auf ein schweres Handling verwiesen. Im Vorblatt wird dargestellt, dass durch die Namensänderung keine finanziellen Mehrbelastungen auf die öffentlichen und privaten Haushalte zukommt (S.3). Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Namensänderungen von Behörden in aller Regel Folgekosten nach sich ziehen. So sind Schilder und Briefköpfe sowie Publikationen auf die neue Bezeichnung zu ändern, ohne dass ein nennenswerter Nutzen erkennbar ist. Diese Kosten könnten bei Verzicht der Umbenennung vermieden und die Mittel sinnvoller für die Umweltverwaltung eingesetzt werden. Der Verzicht auf die Umbenennung stünde einer nachhaltigen Haushaltspolitik, auch in der Umweltverwaltung, besser zu Gesicht.

Grundsätzlich sind die im Gesetzentwurf angestrebten redaktionellen Änderung hinsichtlich wechselnder Ministeriumszuständigkeiten beim Naturschutz sinnvoll.

2. Nr. 7 Abs. 7 - Von § 3 Abs. 1 VerkG abweichende Möglichkeiten der
Einsichtnahme

Der DGB Baden-Württemberg hält die vorgeschlagene Abweichung für nicht zielführend. Die Möglichkeit zur Einsichtnahme sollte so bürgernah und praktikabel wie möglich gestaltet werden. Wenn die entsprechenden

Dokumente bei den erlassenden Naturschutzbehörden statt bei den unteren Verwaltungsbehörden zur Einsichtnahme ausgelegt werden, verlängert dies die Wege und errichtet im Zweifelsfall zusätzliche Hürden für die Bürgerinnen und Bürger des Landes, von ihrem Recht auf Einsichtnahmen Gebrauch zu machen. Entsprechend kritisch beurteilt der DGB die vorgeschlagene Änderung und plädiert für ein Beibehalten der bestehenden Regelung. Eine Veröffentlichung im Internet begrüßt der DGB Baden-Württemberg ausdrücklich.

3. Nr. 14 b) Beteiligung anerkannter Naturschutzvereinigungen

Der DGB sieht die vorgeschlagene Neufassung des Abs. 3 kritisch. Zum einen ist das Ermessen darüber, wann „Auswirkungen auf Natur und Landschaft nicht oder nur in geringfügigem Umfang zu erwarten sind“ zu unbestimmt und bietet eher zusätzliche Konfliktpotentiale. Zudem wird das Ausmaß der Auswirkungen häufig gerade Gegenstand von Beteiligungsverfahren sein. Insofern würde die Entscheidung für einen Verzicht auf die Beteiligung von anerkannten Naturschutzvereinigungen das Ergebnis schon vorweg nehmen und damit deren Beteiligungsrechte damit faktisch unterlaufen.

B. Zu Artikel 15 Änderung des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes (LTMG)

Die Landesregierung schlägt als neue Regelung für LTMG § 4 vor, die Vergabe öffentlicher Aufträge an den bundesgesetzlichen Mindestlohn zu koppeln.

Obwohl das Gesetz in § 4 Abs.2 LTMG ein Verfahren zur Anpassung des vergabespezifischen Mindestlohns und die Einrichtung einer beratenden Kommission vorsieht, hat eine Anpassung seit Einführung des Gesetzes nicht stattgefunden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften hatten in den vergangenen Jahren vergeblich gegenüber der Landesregierung eine jährliche Erhöhung des im Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes festgesetzten Mindestentgelts in Höhe von 8,50 Euro gefordert.

Insofern ist die Initiative der Landesregierung zur Erhöhung des Mindestlohns zu begrüßen - allerdings sehen der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften den bundesweiten Mindestlohn nicht als geeigneten Bezugspunkt.

Um den Zweck einer landesbezogenen Mindestsicherung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu erfüllen, schlägt der DGB Baden-Württemberg eine Knüpfung des Mindestlohns nach § 4 Abs. 1 LTMG an die unterste Entgeltgruppe des Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vor.

Für eine Kopplung an den TV-L sprechen aus Sicht des DGB Baden-Württemberg folgende Gründe:

1. Intention des Gesetzgebers bei Schaffung des Tariftreue- und Mindestlohngesetzes war, wie auch die Bezeichnung und der Zweck des Gesetzes verdeutlicht, u. a.
 - a. die Tariftreue der Unternehmen vor dem Hintergrund der Erosion der Flächentarifverträge wieder zu stärken und damit der Ausbreitung prekärer Niedriglohnarbeit in Baden-Württemberg zu verhindern;
 - b. die öffentliche Daseinsvorsorge vor Outsourcing und Fremdvergaben an private Anbieter mit Lohnkostenvorteilen gegenüber dem öffentlichen Dienst zu schützen.
2. Die öffentliche Hand ist kein normaler Marktteilnehmer, sondern hat auch im Rahmen seiner Auftragsvergaben eine Vorbildfunktion, auf die Ausweitung der Tarifbindung, die Einhaltung existenzsichernder Einkommen, gute Arbeitsbedingungen, die Verhinderung von Altersarmut usw. zu achten.
3. Die Landesregierung bekennt sich zu dem Politikziel guter Arbeit, das durch Tarifverträge abgesichert ist. Auftragnehmer öffentlicher Aufträge sollen der Tarifbindung unterliegen - bei der Dynamisierung des Mindestentgelts als unterste Auffanglinie ist deshalb auch auf eine

tarifliche Verdienstentwicklung abzustellen. Tarifverträge sind die Garanten guter Arbeit.

4. Ohne Bezugnahme auf die tarifliche Einkommensentwicklung – wie bei der Festlegung des bundeseinheitlichen Mindestlohns – würde das Tariftreuegesetz seine eigenen Ziele konterkarieren.
5. Die geplanten Koppelung des Mindestentgelts im baden-württembergischen Tariftreue- und Mindestlohngesetz an den bundeseinheitlichen Mindestlohn würde mit einem Verzicht auf eine aktive und eigenständige Gestaltung des Arbeitsmarktes und seiner Ordnung in Baden-Württemberg einhergehen.
6. Gerade weil das Preisniveau in Baden-Württemberg deutlich über dem Bundesdurchschnitt und vieler anderer Bundesländer liegt, an denen sich bundeseinheitliche Regelungen wie der gesetzliche Mindestlohn orientieren, ist eine Dynamisierung des baden-württembergischen Mindestentgelts mindestens an der tatsächlichen Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst des Landes zu orientieren.
7. Länderspezifische Mindestentgeltregelungen wie die baden-württembergische in § 4 LTMG stellen keinen Widerspruch zu bundesgesetzlichen Regelungen wie den Mindestlohn dar, sondern sie wirken komplementär und flankierend zu ihnen: Während der bundesgesetzliche Mindestlohn eine unterste Lohngrenze für alle Beschäftigten einziehen soll, bietet der vergabespezifische Mindestlohn auf Länderebene wie das Tariftreue- und Mindestlohngesetzes in Baden-Württemberg die politische Möglichkeit, Tarifarchitektur und Daseinsvorsorge insgesamt zu schützen und zu stärken. Die Mindestentgeltregelung in § 4 LTMG ist daher ein Instrument der landespolitischen Gestaltung, das die Landesregierung nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbunds nicht leichtfertig aus der Hand geben sollte.
8. Die Landesregierung befürchtet offenbar die Entstehung von Rechtsunsicherheit bei einem „Auseinanderfallen des vergabespezifischen

Mindestentgelts auf Landesebene und des bundesgesetzlichen Mindestlohns“ aufgrund von „von Unternehmen zu beachtende[n] unterschiedlichen Mindestentgelte[n]“ (Anhörungsentwurf S.32). Der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen diese Sorge nicht: Mit dem LTMG soll Klarheit darüber hergestellt sein, dass Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, die einschlägigen Tarifstandards anzuwenden– mindestens aber Beschäftigten ein Entgelt zu zahlen haben, das den öffentlichen Dienst nicht einem Lohndumping unterwirft und dem Entgelt nach TV-L entspricht.

Statt die eigenen Handlungsmöglichkeiten in der Arbeitsmarktpolitik mit der geplanten Änderung ohne Not für die Zukunft deutlich einzuschränken, sollte die Landesregierung die Schutzwirkungen des Tariftreue- und Mindestlohngesetzes eher ausweiten und das bestehende Gesetz weiterentwickeln. Aus Sicht des DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften ist bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zukünftig grundsätzlich sicherzustellen und zu kontrollieren, dass Anbieter der Tarifbindung unterliegen, tarifvertragliche Regelungen anwenden, gesetzliche Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten wahren und weitere Kriterien, die im öffentliche Interesse liegen – wie z.B. die Ausbildungsquote - erfüllen. Darüber hinaus ist der Anwendungsbereich u.a. durch ein deutliches Absenken des Auftragswertes, ab dem das Gesetz anzuwenden ist, dringend zu erweitern und damit die Intention des Gesetzes zu stärken.