



Landesgruppe Nord

OVN/VDV-Nord, Auguste-Viktoria-Str. 14, 24103 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
- Der Vorsitzende -
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/2278

12.04.2011

Entwurf eines Vergabe- und Tariftreuegesetzes bzw. eines Mittelstandsförderungs- und Vergabegesetzes (MFG) für Schleswig-Holstein

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

in vorbezeichneter Angelegenheit haben Sie uns mit Schreiben vom 21. März d. J. freundlicherweise Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben, die wir nachfolgend gerne wahrnehmen.

1. Notwendigkeit eines Tariftreuegesetzes für Schleswig-Holstein zur Verhinderung von Lohndumping auch im ÖPNV

Wie bereits seinerzeit im Jahre 2006 sprechen wir uns auch weiterhin und mit Nachdruck für die Implementierung einer gesetzlichen Tariftreueregelung für den straßengebundenen ÖPNV in Schleswig-Holstein aus und begrüßen vor diesem Hintergrund – wenn auch mit Einschränkungen – insbesondere den Entwurf der Fraktion der SPD respektive den Änderungsantrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Der Gesetzentwurf der Regierungskoalition ist aus unserer Sicht dagegen nicht hilfreich, weil der ÖPNV vom Arbeitnehmerentsendegesetz bekanntlich nicht erfasst wird.

Nur mit einem Tariftreuegesetz lassen sich die Verkehrsunternehmen und deren Mitarbeiter vor Lohndumping im schärfer werdenden Wettbewerb schützen. Denn die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass der Einsatz von Niedriglohnkräften auch im Bereich des ÖPNV ganz offensichtlich nicht ausgeschlossen ist. Vor allem in den neuen Bundesländern liegt das tarifliche Einstiegslohniveau mit über 20% noch immer deutlich unter dem vergleichbaren Tarifniveau des OVN.

Gegen solche Angebote hat ein regionales mittelständiges Verbandsmitglied des OVN, das an den Tarifvertrag gebunden ist, keinerlei wettbewerbliche Chance. Aber auch anderweitig tarifgebundene öffentliche Unternehmen wären gegenüber solchen Angeboten chancenlos oder müssten den Weg über den Einsatz von Subunternehmern auf Niedriglohnbasis wählen. Einem solchem, sich ohne Tariftreuegesetz weiter verfestigenden

Lohndumping und mittelfristig für alle ruinösen Wettbewerb stehen wir ablehnend gegenüber, zumal beim Einsatz von Billiglohnkräften schon kurzfristig spürbare Qualitätseinbußen ebenso die zwangsläufige Folge wären wie Sicherheitsrisiken. Dies betrifft neben der reinen Fahrleistung auch und vor allem die voraussichtliche Überlastung des betroffenen Fahrpersonals, das seinen Lebensunterhalt mit zusätzlichen Nebenjobs verdienen muss und damit – für das Linienbusunternehmen häufig gar nicht kontrollierbar – gegen die im Interesse der Verkehrssicherheit erlassenen Arbeitszeitbestimmungen verstößt. Es erscheint überflüssig darauf hinzuweisen, dass diese Folge weder gesellschaftspolitisch noch verkehrspolitisch gewollt sein kann. Denn es dürfte allgemeiner Konsens sein, dass es nicht nur um die Qualität des Fahrzeugs, des Fahrplans oder des Services geht, sondern zunehmend um die Frage der Verfügbarkeit hinreichend qualifizierten Fahrpersonals. Wir können uns schlicht keine Niedriglohnkräfte mit schlechter Qualifikation und ebenso hoher Fluktuation leisten, denn wir wollen keinen Wettbewerb auf Kosten der Mitarbeiter, sondern einen Wettbewerb um Ideen und kreative Konzepte, um den ÖPNV zukunftsfähig und zukunftssicher zu machen.

Ein Landestariftreuegesetz ist aber auch deshalb erforderlich, weil die Freie und Hansestadt Hamburg bereits über eine auch im Bereich des Bus-ÖPNV geltende Tariftreueverordnung verfügt und die fehlende Harmonisierung einer Regelung gegenwärtig jedenfalls bei den sog. „grenzüberschreitenden Verkehren“ zwischen Hamburg und den in Schleswig-Holstein liegenden Umlandkreisen zu nicht unerheblichen Problemen führt. Während nämlich der auf Hamburger Gebiet erbrachte Teil der Verkehrsleistung der Tariftreueverordnung des Hamburgischen Vergabegesetzes unterliegt, kann für den auf Kreisgebiet entfallenden Teil der Verkehrsleistung keine entsprechende Tariftreueerklärung verlangt werden. Verkehrsunternehmen, die grenzüberschreitende Linien oder Netze betreiben wollen, stehen damit vor dem schwierigen Problem, innerhalb einer eigentlich einheitlichen Leistung zwei nicht harmonisierten Regelungssystemen genügen zu müssen. So führt die derzeit fehlende Regelung einer Tariftreue in Schleswig-Holstein dazu, dass ein Unternehmen im vorliegenden Falle nach verschiedenen Tarifverträgen abrechnen muss – und dies nicht nur bei verschiedenen Aufträgen je nach Auftraggeber, sondern auch innerhalb eines einzigen Auftrages. Die damit verbundenen Abrechnungsschwierigkeiten sind nicht unerheblich und führen bei den Unternehmen zu einem unzumutbaren bürokratischen Mehraufwand, der leicht vermeidbar wäre und auch nicht vermittelbar ist.

Die Implementierung einer gesetzlichen Tariftreueverordnung, die auch den straßengebundenen ÖPNV einbezieht, erlaubt es bei einer grenzüberschreitenden Verkehrsleistung, für die gesamte Leistung eine einheitliche Tariftreueerklärung zu verlangen und die Verkehrsunternehmen auf die Anwendung auch nur eines Tarifvertrages zu verpflichten.

2. Ein „repräsentativer“ Tarifvertrag iSd § 9 Abs. 2 (SPD-Entwurf) ist abzulehnen.

Das Tariftreuegesetz darf jedoch die Tarifvielfalt nicht gefährden. Soweit der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD (und vergleichbar auch der Änderungsantrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen) in § 9 Abs. 2 im Falle mehrerer geltender Tarifverträge einen Rückgriff des öffentlichen Auftraggebers auf einen sog. „repräsentativen“ Tarifvertrag vorsieht, ist diese Regelung nachdrücklich abzulehnen.

Bei Tarifkonkurrenz muss die Entscheidung über den anzuwendenden Tarifvertrag zwingend beim Auftragnehmer liegen. Andernfalls handelte es sich um einen unerwünschten und ebenso rechtswidrigen Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie. Denn dem tariflich organisierten Verkehrsunternehmen wäre es ggf. nicht möglich, etwa den eigenen ÖPNV-Tarifvertrag und damit einen speziell für den ÖPNV vereinbarten Tarifvertrag anzuwenden, soweit ein konkurrierender Tarifvertrag (auf höherem Lohnniveau) zufällig „repräsentativer“ wäre.

Ein Tariftreuegesetz hat bekanntlich und kann aus unserer Sicht auch nur den Sinn haben, im Falle von Wettbewerb Lohndumping zu unterbinden. Diesem Ziel aber wird man hinreichend gerecht, wenn man den Auftragnehmer an irgendeinen – speziell für den ÖPNV abgeschlossenen – Tarifvertrag bindet, der am Ort der Leistung rechtlich verbindlich ist. Nur auf diese Weise erhält man die gewünschte Tarifvielfalt und vermeidet untragbare Kostensteigerungen bei den Aufgabenträgern des ÖPNV. Deshalb war und ist der Ansatz des seinerzeit aufgehobenen Tariftreuegesetzes, dem Auftragnehmer die Wahlmöglichkeit des anzuwendenden Tarifvertrages zu belassen, jeder anderen Lösung vorzuziehen. Denn wenn nach der Intention des vorliegenden Entwurfes durch Rechtsverordnung ein Verfahren geschaffen würde, das die Feststellung der „Repräsentativität“ im einzelnen regelt, würde im Einzelfall maßgeblich zu berücksichtigen sein, welcher Tarifvertrag die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst. Dies wären in allen Großstädten und in deren Einzugsbereich die von ver.di mit den kommunalen Arbeitgebern geschlossenen Tarifverträge auf hohem Niveau.

Eine solche „Repräsentativität“ aber würde unweigerlich zur Existenzgefährdung vieler privater Omnibusunternehmen führen, aber auch den Bestrebungen der kommunalen Verkehrsunternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit im Rahmen von Restrukturierungsprogrammen zu sichern, diametral entgegen laufen. Der geplante Weg über einen „repräsentativen“ Tarifvertrag ist darüber hinaus gänzlich unpraktikabel, weil sich die Repräsentativität bei einem größeren Los kaum oder nur mit erheblichem Verwaltungsaufwand ermitteln lassen wird.

Die privaten Omnibusunternehmen in Schleswig-Holstein haben typischerweise verschiedene Auftraggeber. So erbringt der durchschnittliche Verkehrsbetrieb hierzulande neben eigenen Linienverkehren Fahrleistungen im Schülerverkehr und als Auftragsunternehmer von kommunalen Verkehrsbetrieben bzw. der Autokraft. Außerdem ist er im Reiseverkehr tätig. Seine unternehmerische Aufgabe besteht u.a. darin, diese Einsätze für die verschiedenen Auftraggeber in Dienstpläne umzusetzen. Wenn § 9 Satz 2 des Entwurfes der Fraktion der SPD in Kraft träte, entstünde in dem Betrieb folgende Situation:

Für die Linienverkehre, die er im Auftrag eines öffentlichen Auftraggebers durchführt, müsste der Verkehrsunternehmer den deutlich höheren kommunalen Tarif bezahlen. Für die anderen Verkehre könnte er weiterhin seinen privaten Tarifvertrag anwenden. Theoretisch wäre sogar der Fall denkbar, dass öffentliche Auftraggeber unterschiedliche Tarifverträge vorschreiben, so dass der Unternehmer für die gleiche Tätigkeit eine ganze Reihe von verschiedenen Vergütungen in seinem Betrieb zu zahlen hätte. Die Problematik stellt sich auch im Angestelltenbereich. Es müsste eine prozentuale Aufteilung der Arbeitszeit der Angestellten je nach Auftrag erfolgen. Im Hinblick auf die damit verbundenen Abrechnungsschwierigkeiten ist dies allenfalls theoretisch vorstellbar. Dem einzelnen

Fahrer wäre es im übrigen nicht zu vermitteln, warum er seine Einsatzstunden unterschiedlich vergütet bekommt.

Aber auch eine Anhebung des gesamten Lohnniveaus auf den „repräsentativen“ Tarifvertrag ist für den privaten Omnibusunternehmer nicht umsetzbar und daher völlig abwegig. Denn die dadurch entstehende zwangsläufige Kostensteigerung würden weder die Kostenträger des Schülerverkehrs noch die kommunalen Verkehrsunternehmen oder die Autokraft akzeptieren. Dies bedeutete bereits mittelfristig das sichere „Aus“ für private Omnibusunternehmer im Hinblick auf die Akquise neuer Aufträge.

Ebenso schädlich wäre die etwaige Vorgabe eines „repräsentativen“ Tarifvertrages aber auch für öffentliche Verkehrsunternehmen. Denn die im ÖPNV erhobenen Fahrpreise sind in der Regel bekanntlich nicht kostendeckend. In der Vergangenheit wurde der ÖPNV bei den Stadtverkehrsbetrieben (quer-) subventioniert aus dem Gewinn der Versorgungssparten Strom, Gas und Wasser der Stadtwerke. Nach der Liberalisierung der Energiemärkte ist diese Finanzierungsquelle mehr oder weniger versiegt. Aufgrund allgemeiner Finanzmittelknappheit der öffentlichen Hand können die Ausfälle aus kommunalen Haushalten nicht ausgeglichen werden. Die kommunalen Stadtverkehrsbetriebe stehen deshalb vor der Alternative, das ÖPNV-Angebot auszuschreiben oder einzuschränken und damit Arbeitsplätze abzubauen oder aber die Personalkosten zu senken. Im Sinne der Bürger und der Arbeitnehmer haben sich viele Betriebe für die letzte Alternative entschieden. Um Personalkosten zu senken, hat man bei Neueinstellungen entweder den ÖPNV-Tarifvertrag zugrunde gelegt, Verkehrsbetriebe outgesourct oder Verkehrsleistungen an private Omnibusunternehmer vergeben. Nehme man den kommunalen Unternehmen diese Möglichkeiten, würde dies die betroffene Verkehrsleistung um mindestens 15 % verteuern. Aufgrund der Finanznot der öffentlichen Kassen könnte das dadurch entstehende höhere Defizit nach diesseitiger Einschätzung nur durch Angebotseinschränkungen kompensiert werden, was zwangsläufig zum Abbau von Arbeitsplätzen führen würde.

Sieht man den Zweck der Tariftreuregelung richtigerweise in der Verpflichtung auf überhaupt irgendeinen Tarifvertrag, so ist im übrigen nicht ersichtlich, warum dem Auftragnehmer nicht die Auswahl des anzuwendenden Tarifvertrages überlassen bleiben sollte, sofern er – selbstverständlich - einen am Ort der Leistung rechtlich verbindlichen Tarifvertrag auswählt.

Zwingend geboten ist die Ausweitung der „geltenden“ Tarifverträge auf solche, die nachwirken. Denn zur Sicherstellung des Erhalts von Tarifvielfalt ist es unerlässlich, auch nachwirkende Tarifverträge i.S. von § 4 Abs. 5 TVG, deren Geltungsdauer durch Kündigung oder Zeitablauf beendet ist, als „einschlägige Tarifverträge“ i.S. eines Tariftreue- und Vergabegesetzes anzusehen. Andernfalls bestünde die ernsthafte, in anderen Bundesländern bereits konkretisierte Gefahr, dass durch gezielte Kündigungen von Gewerkschaftsseite am Ende nur noch der Tarif mit dem höchsten Lohnniveau übrig bleibt und die Mehrkosten des ÖPNV von den Aufgabenträgern finanziert werden müssen.

Es wird vor diesem Hintergrund vorgeschlagen, die einschlägige Regelung in § 9 des Entwurfes der Fraktion der SPD wie folgt zu ändern:

§ 9 Abs. 1:

„...ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistungen mindestens die am Ort der Ausführung geltenden – auch nachwirkenden – Lohn- und Gehaltstarife, einschließlich der Überstundenzuschläge, zum tarifvertraglich vorgesehenen Zeitpunkt zu zahlen.“

Unter Berücksichtigung der weiter oben genannten Tatsachen könnte Abs. 2 wie folgt lauten:

§ 9 Abs. 2:

„Der öffentliche Auftraggeber oder Aufgabenträger benennt die jeweils geltenden Lohn- und Gehaltstarife in der Bekanntmachung des vorgesehenen Auftrags und in den Vergabeunterlagen.“

3. Ausschluss von Tarifverträgen der Zeitarbeit im Bus-ÖPNV

Ein Tariftreuegesetz muss speziell für den Bus-ÖPNV abgeschlossene, regionale Tarifverträge vorschreiben. Tarifverträge der Zeitarbeit sind auszuschließen. Mit dem Ziel, Preisdumping zu unterbinden und Chancengleichheit für regionale Anbieter zu erhalten, können Zeitarbeit-Tarifverträge naturgemäß keine Tarifverträge i.S. dieses Gesetzes sein. Sie werden von den Gewerkschaften mit dem Bundesverband der Zeitarbeitsunternehmen regelmäßig abgeschlossen, um in diesem branchenübergreifenden Arbeitsmarkt für i.d.R. Kurzzeitbeschäftigte ein Mindestlohniveau zu installieren. Ein Bieter im Bus-ÖPNV bewirbt sich aber um einen Vertrag mit durchschnittlich achtjähriger Laufzeit.

Unter zweckwidrigem Einsatz des Zeitarbeit-Tarifvertrages würde sich ein Bieter hier einen ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteil gegenüber einem an seinen regionalen Tarifvertrag gebundenen Mitbewerber verschaffen. Die sich hieraus ergebende Problematik wurde oben bereits angesprochen.

Gesetzestechisch könnte man diese Problematik lösen mit einer zusätzlichen Formulierung in § 9 des Entwurfes:

„Im straßengebundenen Öffentlichen Personennahverkehr ist ein speziell für diese Branche abgeschlossener Tarifvertrag zugrunde zu legen.“

4. Regelung zur Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen iSd § 71 SGB IX (§ 17 Abs. 3 des Entwurfes) problematisch

Soweit der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD in § 17 Abs. 3 sowie der Änderungsantrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen eine Regelung vorsehen, wonach bei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten jener Bieter (eher) den Zuschlag erhält, der seiner Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 71 SGB IX hinreichend nachkommt, ist diese Vorschrift jedenfalls solange problematisch und wettbewerbsschädlich, solange bzw. soweit bei den zuständigen Arbeitsagenturen nicht wenigstens so viele Facharbeiter mit einem GdB von mindestens 50 gemeldet sind, wie erforderlich sind, um die betriebs-

individuelle Beschäftigungsquote zumindest theoretisch erfüllen zu können. Es wird insoweit als bekannt vorausgesetzt, dass dies jedenfalls gegenwärtig nicht der Fall ist.

5. Regelung bezüglich Chancengleichheit der Geschlechter (§ 17 Abs. 3) und Nachweiserfordernis (Abs. 5) überflüssig

Soweit der Gesetzentwurf der Fraktion der SPD in § 17 Abs. 3 im Rahmen der Berücksichtigung sozialer und weiterer Kriterien eine Regelung vorsieht, die (angeblich) die Chancengleichheit von Männern und Frauen fördern bzw. sichern soll, ist dieser Vorstoß abzulehnen. Denn er ist nur ein untauglicher Versuch das zu regeln, was längst in anderen Gesetzen (z.B. AGG) und nicht zuletzt im Grundgesetz verbindlich und allgemeingültig festgelegt ist. Vor allem aber ist das Erfordernis einer Nachweiserbringung (Abs. 5) weder praktikabel noch für die Unternehmen zumutbar. Zudem bleibt völlig unklar, wie ein solcher (unsinniger) Nachweis erbracht werden könnte, wie also ein etwaiges Prüfverfahren mit welchen Gültigkeitszeiträumen aussehen und welche Behörde für einen solch formalbürokratischen Mehraufwand zuständig sein sollte.

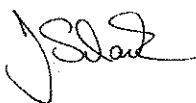
6. Fazit

Wir begrüßen ausdrücklich und grundsätzlich das Vorhaben der Fraktionen der SPD und von Bündnis 90/ Die Grünen, für Schleswig-Holstein ein Tariftreuegesetz einzuführen, das sich auf den straßengebundenen ÖPNV erstreckt und auch diese Branche vor ruinösem Lohndumping schützt.

Festzuhalten bleibt aber, dass weder die geplante Einführung einer „Repräsentativität“ des Tarifvertrages und des dahinter stehenden Verfahrens noch die genannten Regelungen zur Erfüllung der Beschäftigtenquote Schwerbehinderter oder zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen einschließlich der Nachweiserbringung ein taugliches Instrumentarium darstellen um die dahinter stehenden Ziele auch nur ansatzweise zu erreichen. Sie sind – und dies ist für jede einzelne dieser Regelungen ganz deutlich herauszustellen – denkbar ungeeignet und nicht zielführend, wenn es mit der Formulierung der Fraktion der SPD darum gehen sollte, ein „modernes, gerechtes und (vor allem) unbürokratisches Gesetz“ zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund appellieren wir nicht nur an die Koalitionsparteien, sich den vorstehenden Argumenten und dem daraus resultierenden Erfordernis einer Tariftreue Regelung für den ÖPNV nicht zu verschließen und sich der Verantwortung für die mittelständischen Verkehrsunternehmen im Lande nicht zu entziehen. Ebenso fordern wir die Fraktionen der SPD sowie von Bündnis 90 / Die Grünen auf, den vorliegenden Entwurf bzw. Änderungsantrag auf die vorgenannten einschränkenden dringlichen Hinweise noch einmal zu überdenken und entsprechend anzupassen.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Schack)
Geschäftsführer