

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

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

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/3906

30.03.2012

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Förderung des Mittelstandes in Schleswig-Holstein
Gesetzentwurf der Fraktionen von SSW und SPD
Drucksache 17/2183**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

in vorbezeichneter Angelegenheit haben Sie uns mit Schreiben vom 5. März d. J. freundlicherweise Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben, die wir nachfolgend gerne wahrnehmen.

1. Notwendigkeit einer Tariftreueregelung für Schleswig-Holstein zur Verhinderung von Lohndumping auch im ÖPNV

Wie bereits seinerzeit im Jahre 2006 sowie zuletzt bei der Anhörung zum Mittelstandsförderungs- und Vergabegesetz in Schleswig-Holstein im vergangenen Jahr 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 – den Antrag von SSW und SPD. Denn die derzeitige Regelung bietet für den öffentlichen Personennahverkehr keinerlei Schutz, weil der ÖPNV vom Arbeitnehmerentendegesetz bekanntlich nicht erfasst wird.

Nur mit einer Tariftreueregelung 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 teilweise noch immer 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 gesetzliche Tariftreuregelung 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. Diese Folge kann jedoch weder gesellschaftspolitisch noch verkehrspolitisch gewollt sein. 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.

Eine gesetzliche Tariftreuregelung ist aber auch deshalb erforderlich, weil die Freie und Hansestadt Hamburg bereits über eine auch im Bereich des Bus-ÖPNV geltende Tariftreuregelung 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 Tariftreuregelung des Hamburgischen Vergabegesetzes unterliegt, kann für den auf Kreisgebiet entfallenden Teil der Verkehrsleistung keine entsprechende Tariftreuerklärung 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 Tariftreuregelung, die auch den straßengebundenen ÖPNV einbezieht, erlaubt es bei einer grenzüberschreitenden Verkehrsleistung, für die gesamte Leistung eine einheitliche Tariftreuerklärung zu verlangen und die Verkehrsunternehmen auf die Anwendung auch nur eines Tarifvertrages zu verpflichten.

2. Rückgriff auf „repräsentativen“ Tarifvertrag ist abzulehnen.

Eine gesetzliche Tariftreuregelung darf jedoch die Tarifvielfalt nicht gefährden. Soweit der Gesetzentwurf der Fraktionen von SSW und SPD in § 14 Abs. 5, 2.Uabs. im Falle

mehrerer am Ort der Leistung geltender Tarifverträge einen Rückgriff des öffentlichen Auftraggebers auf einen sog. „repräsentativen“ Tarifvertrag vorsieht, ist diese Regelung nachdrücklich abzulehnen. Es empfiehlt sich stattdessen ein Blick etwa in das Saarländische Vergabe- und Tariftreuegesetz, das auf einen solchen Rückgriff ganz verzichtet und stattdessen in § 3 Abs. 2 wie folgt formuliert ist:

„Aufträge über Leistungen oder Genehmigungen im öffentlichen Personennahverkehr (...) dürfen nur an Auftragnehmer (Unternehmen) vergeben bzw. erteilt werden, die sich bei der Angebotsabgabe oder im Antrag auf Erteilung einer Genehmigung schriftlich verpflichten, ihrem Fahrpersonal bei der Ausführung dieser Leistungen mindestens das Entgelt zu zahlen, das in einem im Saarland für diesen Bereich geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist.“

Tatsächlich wäre der Rückgriff auf einen „repräsentativen“ Tarifvertrag auch völlig überflüssig. Denn alleiniger Sinn und Zweck einer gesetzlichen Tariftreuregelung ist bekanntlich die Verhinderung von Lohndumping im Falle von Wettbewerb. 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 deutlich höherem Niveau.

Ein Rückgriff auf eine solche „Repräsentativität“ 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 § 14 Abs. 5 2. Uabs. des Entwurfes der Fraktionen von SSW und 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 ÖVN-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 Tariftreueregelung 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.

Vor diesem Hintergrund sollte § 14 Abs. 5 2. Uabs. des Antrags ersatzlos gestrichen werden.

3. Ausweitung auf „nachwirkende“ Tarifverträge

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.

4. Ausschluss von Tarifverträgen der Zeitarbeit im Bus-ÖPNV

Eine Tariftreuregelung muss – wie im Saarland - speziell für die Branche 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.

5. Formulierungsvorschlag für § 14 Abs. 5 1. Uabs.

Aus den o.g. Gründen wird vorgeschlagen, die notwendige Tariftreuregelung in § 14 Abs. 5 1. Uabs des Antrages von SSW und SPD wie folgt zu modifizieren:

(5) Öffentliche Aufträge für Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf Straße und Schiene werden nur an Unternehmen vergeben, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten,...

„ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistungen **mindestens das Entgelt zu zahlen, das in einem in Schleswig-Holstein speziell für diesen Bereich geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist.** Der öffentliche Auftraggeber oder Aufgabenträger benennt die jeweils geltenden Lohn- und Gehaltstarife in der Bekanntmachung des vorgesehenen Auftrags und in den Vergabeunterlagen.“

6. Notwendigkeit einer Preisgleitklausel zur Einhaltung der Tariftreue

Angesichts der Tatsache, dass die Tariftreuepflicht dynamischer Natur wäre, also auch dann noch die Anerkennung von Lohntariferhöhungen voraussetzt, wenn das Angebot schon mehrere Jahre zurückliegt, muss ein Ausgleichsmechanismus mit der Tariftreue-

gelung einher gehen, um den Auftragnehmer auch faktisch in die Lage zu versetzen, sich dauerhaft und nicht nur zum Zeitpunkt der Angebotsabgabe tariftreu zu verhalten. Derartige Preisgleitklauseln finden sich zwar bereits in einigen, aber zulasten der Verkehrsunternehmen längst nicht in allen Verkehrsverträgen. Ausreichend, aber erforderlich wäre eine gesetzliche Verpflichtung der Aufgabenträger zur Aufnahme einer solchen Preisgleitklausel für Lohn und Material bei Verträgen über die Dauer von mehr als einem Jahr. Für selbstverständlich halten wir es darüber hinaus, dass die in Rede stehende Tariftreueregelung nur für Neuvergaben ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung gelten darf. Es muss gewährleistet sein, dass bereits bestehende Verkehrsverträge von den gesetzlichen Anforderungen unberührt bleiben.

7. Fazit

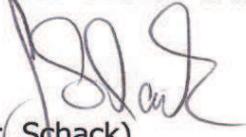
Wir begrüßen ausdrücklich und grundsätzlich das Vorhaben der Fraktionen von SSW und SPD, für Schleswig-Holstein eine gesetzliche Tariftreueregelung einzuführen, die sich auf den straßengebundenen ÖPNV erstreckt und auch diese Branche vor ruinösem Lohndumping schützt.

Festzuhalten bleibt aber, dass der geplante Rückgriff auf einen „repräsentativen“ Tarifvertrag aus den genannten Gründen nicht zielführend ist, sondern mehr Schaden als Nutzen anrichten würde. Es wird angeregt, die Saarländische Regelung ernsthaft in die weiteren Diskussionen mit einzubeziehen, da die dort mit dieser Regelung gemachten Erfahrungen für sich sprechen. Zudem muss ein Ausgleichssystem geschaffen werden, um für die Verkehrsunternehmen auch die Basis für eine Einhaltung der Tariftreue zu schaffen. Schließlich ist zu gewährleisten, dass die Tariftreueregelung nicht in bereits bestehende Verkehrsverträge eingreift, sondern erst für Neuvergaben gilt.

Vor diesem Hintergrund appellieren wir an die im Schleswig-Holsteinischen Landtag vertretenen Parteien, sich den vorstehenden Argumenten und dem daraus resultierenden Erfordernis einer Tariftreueregelung für den ÖPNV nicht zu verschließen und sich der Verantwortung für die mittelständischen Verkehrsunternehmen im Lande nicht zu entziehen. Ebenso fordern wir die Fraktionen von SSW und SPD auf, den vorliegenden Antrag auf die vorgenannten einschränkenden dringlichen Hinweise noch einmal zu überdenken und entsprechend anzupassen.

Für ein persönliches vertiefendes Gespräch stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Schack)
Geschäftsführer