

16. November 2012

An den Vorsitzenden
des Wirtschaftsausschusses
im Schleswig-Holsteinischen Landtag
Herrn MdL Christopher Vogt

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/398

Übersendet per E-Mail am 16.11.2012 an
Wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Anhörungsverfahren im Ausschuss für Wirtschaft des Landtags Schleswig-Holsteins
(L 214)

Stellungnahme

des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbandes der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister
(Agv MoVe) vom 16.11.2012 zum

„Entwurf eines Gesetzes über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie
fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und
Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG)“
- im Folgenden bezeichnet als „Entwurf TTG S-H“

i.d.F. vom 12.09.2012 (Drs. 18/187) für das Land Schleswig-Holstein

Der Agv MoVe begrüßt ausdrücklich für den Verkehrsbereich (ÖPNV) den Gesetzentwurf
der Abgeordneten des SSW sowie der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen zu
einem „Tariftreue- und Vergabegesetzes Schleswig-Holstein (TTG)“.

Das Vorhaben der Landesregierung und des Landtages in Schleswig-Holstein,
Lohndumping und dadurch bedingte Wettbewerbsverzerrungen im Rahmen öffentlicher
Ausschreibungen im Bereich des ÖPNV und anderer Bereiche durch das geplante
Tariftreue- und Vergabegesetzes Schleswig-Holstein (TTG) zu verhindern, wird von uns
gerne unterstützt.

Ein diesbezügliches Gesetz kann auch als sehr gutes Instrument zur Sicherung der
Qualität der Dienstleistungen im ÖPNV dienen. Zugleich kann es das für die deutsche
Arbeits- und Sozialordnung elementare Tarifvertragssystem stützen und zu einer
Stabilisierung oder Erhöhung von tarifgebundenen Arbeiten beitragen.

Der Agv MoVe als größter Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Personen-
verkehrsbranche in Deutschland (bundesweit über 200.000 Beschäftigte bei den
Mitgliedsunternehmen) und mit auch in Schleswig-Holstein einer erheblichen Anzahl
tarifgebundener Beschäftigter bei seinen Mitgliedsunternehmen, bekennt sich nachhaltig sowohl
zu tarifgebundenen Arbeiten sowie der Einbindung sozialer Belange und repräsentativer
tarifvertraglicher Standards in die öffentliche Auftragsvergabe im ÖPNV.

Aus diesen Gründen wird der im § 1 des Entwurfs zum TTG S-H formulierte Gesetzeszweck
vom Agv MoVe für den Bereich des ÖPNV vollumfänglich unterstützt.

...

Zur Ausgestaltung im vorliegenden Entwurf TTG S-H nehmen wir wie folgt Stellung:

1) Zu § 2 „Anwendungsbereich“ Absätze 1 und 2 sowie § 4 „Tariftreuepflicht, Mindestlohn“ Absatz 2 TTG S-H (Entwurf)

Grundsätzlich halten wir eine Erstreckung des Geltungsbereiches des TTG S-H im Bereich des **ÖPNV** insgesamt auf **alle öffentlichen Auftraggeber** im Sinne des § 98 GWB für sinnvoll.

Die „**Kann-Regelung**“ für den ÖPNV auf der **Straße** in **§ 2 Absatz 2 Satz 2 TTG S-H** sehen wir als Eingehen auf dessen **strukturelle Besonderheiten** an. Das ist nachvollziehbar, jedoch würden wir daraus die Konsequenz ableiten, dass dieser Unterschied in einer unterschiedlichen Betrachtung von SPNV (Schienenpersonennahverkehr mit Regional- und S-Bahnen) und ÖSPV (Öffentlicher Straßenpersonenverkehr mit Bussen und Straßenbahnen) seinen Ausdruck finden sollte, beispielsweise bei der Festlegung der repräsentativen Tarifverträge. Darin könnten strukturelle und regionale Unterschiede, zum Beispiel zwischen Ballungsräumen und ländlichen Raum, sowie eine Förderung von Klein- und Mittelständischen Unternehmen, berücksichtigt werden. Der Vorschlag der Trennung von SPNV und ÖSPV deckt sich übrigens mit dem Standpunkt des VDV, des Verbandes deutscher Verkehrsunternehmen. Grundsätzlich besteht die **Notwendigkeit der Erstreckung der uneingeschränkten Geltung** der Tariftreuregelungen **auf den gesamten ÖPNV** – ohne Einschränkungen oder Freiwilligkeitsvorbehalt - um den in § 1 TTG S-H formulierten Gesetzeszweck auch tatsächlich zu erreichen und um Ungleichbehandlung von Anbietern zu vermeiden. Die Regelung sollte deshalb **auch die Zweckverbände umfassen**. Das kann für die **Akzeptanz** von Tariftreuregelungen generell von erheblicher Bedeutung sein.

2) Zu § 4 „Tariftreuepflicht, Mindestlohn“ Absatz 2 Satz 1 TTG S-H (Entwurf)

Auch bei der Beibehaltung der jetzigen Regelung in § 2 Absatz 2 ein wichtiger Hinweis:

Nach unserer Auffassung **fehlt** in **§ 4 Absatz 2 Satz 1 TTG S-H** eine **Bezugnahme** auf **§ 2 Absatz 4 TTG S-H**, um die uneingeschränkte Geltung für den SPNV, so wie vom Gesetzgeber intendiert, deutlich zu machen. Bisher wird nur auf § 2 Absatz 2 TTG S-H Bezug genommen. Der Geltungsbereich der Tariftreuregelung des TTG S-H wird jedoch durch § 2 Absatz 4 TTG S-H umfassend auf den ÖPNV erstreckt. Die jetzige Fassung in § 4 könnte deshalb zu Missverständnissen führen. Deshalb regen wir folgende Ergänzung an:

Vorschlag:

Ergänzung § 4 Absatz 2 Satz 1 TTG S-H wie folgt:

„(2) Öffentliche Aufträge im Sinne des § 2 Absatz 2 **und Absatz 4** im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Schleswig-Holstein für diese Leistung in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und die tariflich vereinbarten weiteren Leistungen zu gewähren. ...“

...

3) Zu § 21 Absatz 2 „Rechtsverordnung“ Absatz 2 TTG S-H (Entwurf):

Wir begrüßen ebenfalls ausdrücklich, dass das TTG S-H die Einrichtung eines **beratenden Ausschusses** zur Ermittlung der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge vorsieht. Das stellt die notwendige Praxisnähe und die Möglichkeit der Einbringung der Expertise der Tarifvertragsparteien sicher.

In dem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass es im Bereich der Schiene seit 2011 mit dem **BranchenTV SPNV** zwischen den 6 größten privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland sowie dem Agv MoVe (für seine Mitglieder aus dem Bereich der Deutschen Bahn AG) es erstmals für den Bereich der Schiene einen solchen repräsentativen Tarifvertrag gibt.

Bei der Ermittlung der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge im Bereich des ÖPNV sollte **getrennt nach Schiene und Straße** (siehe hierzu auch das beigefügte Positionspapier zur Tariffreue des Agv MoVe vom 19.09.2011) der oder die repräsentativen Tarifverträge ermittelt werden. Zu den Gründen verweisen wir auf unsere Ausführungen in Punkt 1).

Der Agv MoVe vertritt Mitgliedsunternehmen sowohl aus dem Bereich des SPNV als auch dem ÖSPV, auch direkt in Schleswig-Holstein. Als Vertreter mehrerer großer dem TTG S-H künftig unterfallenden Mitgliedsunternehmen, vor allem aus dem Bereich der Deutschen Bahn AG, erklärt der Agv MoVe schon jetzt seine Bereitschaft, in dem **beratenden Ausschuss** auf Arbeitgeberseite gerne aktiv und konstruktiv **mitzuwirken**.

Der Agv MoVe ist bereits für den Bereich des ÖPNV Mitglied im Beirat zum LTTG in Rheinland-Pfalz und dem beratenden Ausschuss zum TVgG in Nordrhein-Westfalen.

Ergänzend zu obigen Punkten fügen wir der Stellungnahme noch die generelle aktuelle Grundsatzposition des Agv MoVe zu Tariffreuregelungen bei (Positionspapier Agv MoVe zur Tariffreue vom 19.09.2011), welche vom Vorstand des Verbandes einstimmig beschlossen wurde.

Wir bitten den Ausschuss, den Agv MoVe und bei seiner abschließenden Stellungnahme unsere Anregungen und Hinweise entsprechend zu berücksichtigen.

Für Rückfragen und Stellungnahme in der öffentlichen Anhörung steht Ihnen zur Verfügung:

Herrn RA Matthias Rohrmann,
Referatsleiter und Vorsitzender Ausschuss Tariffreue des Agv MoVe,
Mainzer Landstr. 205, 60326 Frankfurt am Main
matthias.rohrmann@agv-move.de
Tel. 069 265 55 305 Fax. 069 265 55 303

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Werner Bayreuther
Hauptgeschäftsführer Agv MoVe

Matthias Rohrmann
Referatsleiter Agv MoVe/VS Ausschuss Tariffreue

Ffm./Berlin, 16. November 2012

Positionspapier des Agv MoVe zum Thema „Tariftreuegesetz“

1) Tariftreuegesetz als geeignetes Instrument zur Sicherung Sozialstandards

Der Agv MoVe begrüßt ausdrücklich die Bestrebungen in den Bundesländern, Lohndumping im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen im Bereich des ÖPNV durch Tariftreuregelungen zu verhindern. Diese Bestrebungen decken sich mit den tarif-, sozial- und wirtschaftspolitischen Zielen des Verbands und seiner Mitglieder. Wettbewerb sollte über die besseren unternehmerischen Konzepte und nicht zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Branche erfolgen. Der Agv MoVe unterstützt deshalb die aktuellen gesetzlichen Regelungen und Vorhaben.

2) Einbeziehungen der europäischen Vorgaben (Art. 4 Abs. 5 VO EU 1370/2007)

Die Tariftreuregelungen gehen einher mit der politischen Gestaltung der Marktöffnung der ÖPNV Branche auf europäischer Ebene. Diese Öffnung soll danach sozialverträglich unter Berücksichtigung der Anliegen der Beschäftigten erfolgen. Ausdruck hat dieser Wille der EU-Mitgliedsstaaten im Artikel 4 Abs. 5 der VO EU 1370/2007 gefunden. Dieser sollte deshalb, auch zur Erhöhung der Rechtssicherheit, direkt in die Vergaberegulungen der Länder aufgenommen werden.

3) Wahrung der Tarifautonomie durch Einbeziehung der Tarifvertragsparteien

Die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie muss gewahrt bleiben. Deshalb tritt der Agv MoVe dafür ein, die jeweilige länderspezifische Tarifvertragslandschaft gesondert zu betrachten und nach Branchen und Sektoren zu differenzieren. Die Einbeziehung der maßgeblichen Tarifvertragsparteien in die Entscheidung zur Festlegung eines oder mehrerer repräsentativer Tarifverträge, z.B. über einen Beirat, halten wir für den besten Weg zur Sicherstellung der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen und angemessenen Berücksichtigung der jeweiligen Tariflandschaft.

4) Erforderlichkeit der Trennung von SPNV und ÖSPV

Aufgrund der Verschiedenheit der tarifvertraglichen und wirtschaftlich gewachsenen Strukturen, ist es erforderlich und sachgerecht, zwischen SPNV und ÖSPV zu trennen. Im SPNV gibt es im Vergleich eine geringere Zahl von Bestellern und Verkehrsunternehmen. Letztere sind zudem überwiegend bundesweit tätig, während der ÖSPV von derzeit über 400 Auftraggebern und zahlreichen Unternehmen sowie Subunternehmen mit einem in der Regel nur lokalem Betätigungsgebiet geprägt ist. Der ÖSPV weist zudem weitere systematische Unterschiede auf, so zum Beispiel in der Finanzierungs- und Fördermittelstruktur oder in den Verschiedenheiten zwischen Ballungsräumen und ländlichen Regionen.

5) Repräsentativität eines Tarifvertrages ist geeignetes Auswahlkriterium

Die Repräsentativität, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, auf die ein Tarifvertrag Anwendung findet, halten wir für ein geeignetes Kriterium, um sowohl dem Ziel der Verhinderung von Lohndumping, als auch den rechtlichen Vorgaben zu genügen. Dabei kann es bei der Betrachtung von SPNV und ÖSPV zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen: Während es im SPNV nur einen repräsentativen Tarifvertrag gibt, kann man im ÖSPV aufgrund der Diversität der Unternehmens- und Tarifvertragslandschaft in verschiedenen Ländern durchaus zu mehreren repräsentativen Tarifverträgen gelangen. Die Einhaltung des jeweiligen repräsentativen Tarifvertrages liegt in der Verantwortung des einzelnen Unternehmens und sollte regelmäßig behördlich überprüft werden.

6) BranchenTV SPNV und Tarifverträge Agv MoVe sind repräsentative Tarifverträge

Aufgrund seiner Alleinstellung und der direkten Bindung von bundesweit zehntausenden Beschäftigten in mehr als 30 Unternehmen (Mitgliedsunternehmen Agv MoVe, vor allem DB Regio AG, sowie sog. „G6 Unternehmen“ und deren Töchter) ist der BranchenTV SPNV der einzige repräsentative Tarifvertrag in der SPNV Branche.

In der ÖSPV Branche sind die für die Mitglieder des Agv MoVe vereinbarten unternehmensbezogenen Verbandstarifverträge der Busgesellschaften der DB Regio AG ebenfalls repräsentativ.

Der Vorstand des Agv MoVe, Berlin/Frankfurt a.M. 19.09.2011