

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/114



NAH.SH

Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein GmbH (NAH.SH GmbH)
Raiffeisenstraße 1
24103 Kiel

T 0431-66019-0
F 0431-66019-19
info@nah.sh
www.NAH.SH

Bahn: Kiel Hbf
Bus: Kiel Hauptbahnhof

Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Staatssekretär Dr. Thilo Rohlf
Geschäftsführer:
Bernhard Wewers
Prokurist: Petra Coordes

Bankverbindung
Commerzbank Kiel
IBAN DE35210400100744496100
BIC COBADEFFXXX

USt-IdNr. DE176971760

Handelsregister HRB 4226
Amtsgericht Kiel
Sitz der Gesellschaft Kiel

NAH.SH GmbH | Raiffeisenstr. 1 | 24103 Kiel

Per E-Mail

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Herrn Dr. Andreas Tietze
– Vorsitzender des Wirtschaftsausschusses –
Frau Dörte Schönfelder
– Geschäftsführerin des Wirtschaftsausschusses
–

Name	E-Mail	Durchwahl	Datum
Petra Coordes	petra.coordes@nah.sh	0431-66019-13	Kiel, 07.09.2017

Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Abgeordneten des SSW zur Änderung des Gesetzes über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG), Landtagsdrucksache 19/15 vom 14.06.2017

Sehr geehrter Herr Dr. Tietze, sehr geehrte Frau Schönfelder,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 26.07.2017, in dem Sie uns die Gelegenheit geben, zu dem oben genannten Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Dieses Angebot nehmen wir gerne wahr.

Der Gesetzentwurf ist darauf gerichtet, die Überleitung von Arbeitsverhältnissen von Beschäftigten im Fall der Vergabe öffentlicher Aufträge zur Erbringung von Personenverkehrsdienstleistungen durch Gesetz zwingend anzuordnen („muss“- statt „kann“-Regelung in § 5 TTG – Betreiberwechsel bei der Erbringung von Personenverkehrsdiensten).

Der NAH.SH liegt viel daran, dass bei der Erbringung von Leistungen im ÖPNV keine Niedriglohnkräfte eingesetzt werden. Sie befürwortet die Vorgabe eines repräsentativen Tarifvertrages im Sinne des § 1 ReprTVVO¹ bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrags zur Erbringung von ÖPNV-Leistungen.

Die Situation aus Arbeitnehmersicht hat sich erheblich verbessert, seitdem am 1. August 2013 das Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG) sowie am 5. Juni 2015 die Landesverordnung zur Feststellung der repräsentativen Tarifverträge

¹ § 1 der Landesverordnung zur Feststellung der repräsentativen Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene vom 4. Juni 2015: „Im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene werden die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge als repräsentativ im Sinne des § 4 Abs. 2 Satz 1 TTG festgestellt. Die Anlage ist Bestandteil dieser Verordnung. Die Tarifverträge finden in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.“

Mitglied der

bundes | arbeits | gemeinschaft
BAGSPNV
schienen | personen | nah | verkehr

im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene (ReprTVVO) in Kraft getreten sind. Die hierin enthaltenen Vorgaben sind für die Vergabestellen bindend und sorgen dafür, dass die Verkehrsunternehmen sich bei der Angebotsabgabe dazu verpflichten müssen, ihren Arbeitnehmern das in einem der in der ReprTVVO aufgeführten Tarifverträge genannte Entgelt zu zahlen und die tariflich vereinbarten weiteren Leistungen zu gewähren. Somit ist der Zuschlag auf ein sogenanntes „Dumping“-Angebot, das die üblichen tariflichen Löhne unterläuft, nicht möglich. Gleichzeitig kann die Vergabestelle in den Vergabeunterlagen qualitative Anforderungen an das Personal aufnehmen, mit denen die Chancen für Personal des Altbetreibers erhöht werden können (z. B. Forderung sehr guter Ortskenntnisse). Eine Garantie für eine Einstellung ist damit natürlich nicht verbunden.

Die Vorgabe einer verpflichtenden Personalübernahme für einen neuen Betreiber bewirkt, dass die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz in der Region zu den bisherigen Bedingungen zumindest für ein Jahr behalten können. Dies kann nur durch die Anordnung eines Personalübergangs erreicht werden; ein gleichgeeignetes Mittel existiert nicht. Dies ist ein schwerwiegender Vorteil der Maßnahme.

Vorteilhaft ist die Anordnung eines Betriebsübergangs gemäß § 5 TTG auch dann, wenn die zur Vergabe stehende Verkehrsleistung spezielle Kenntnisse erfordern und zu vermuten ist, dass es bei einem Betreiberwechsel zu „Reibungsverlusten“ kommen kann, da sich das neue Personal in die spezielle Aufgabe erst einmal einarbeiten muss. Als Beispiel hierfür kann ein aktuelles Vergabeverfahren dienen: In ihrer Eigenschaft als vom Land Schleswig-Holstein beauftragte Institution zur Vergabe von SPNV-Leistungen hat die NAH.SH im laufenden Vergabeverfahren „Netz West, Teil 2“ einen Betriebsübergang angeordnet. Hintergrund dieses Vorgehens ist die Tatsache, dass in diesem Vergabeverfahren den Bietern die vorhandenen Fahrzeuge beigestellt werden. Fahrzeuge und Personal bilden im Netz West eine starke Einheit, die ein besonders reibungsloses Funktionieren erfordert und daher nicht aufgetrennt werden sollte. Zudem stand im Raum, dass durch die zu vollziehende Fahrzeugübergabe die Voraussetzungen eines gesetzlichen Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB vorliegen, weil mit den Fahrzeugen ein Betriebsteil übergeht. Um sicherzustellen, dass nicht nur diejenigen Beschäftigten, die von einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB erfasst wären (diejenigen Mitarbeiter, die mit dem Betrieb und der Wartung der Fahrzeuge beschäftigt sind), sondern dass auch die Verwaltungsmitarbeiter von der Rechtsfolge des Betriebsübergangs profitieren können, vor allem aber um die Mitarbeiter, die sich in den letzten Jahren umfangreiche Fachkenntnisse im Umgang mit den und in der Wartung der Fahrzeuge(n) angeeignet haben, im Netz West zu halten, hielt es die NAH.SH für sinnvoll, einen Betriebsübergang anzuordnen.

Allerdings kann die Anordnung eines Betriebsübergangs auch mit Nachteilen verbunden sein. Erfahrungen bei der Vergabe von Leistungen des straßengebundenen ÖPNV haben gezeigt,

Mitglied der

bundes | arbeits | gemeinschaft
BAGSPNV
schienen | personen | nah | verkehr



- dass die Anordnung eines Betriebsübergangs wettbewerbshemmend wirken kann (u. a. kein direkter Einfluss auf die Personalauswahl, „gespaltene Belegschaft“). Bei der Vergabe von Busverkehrsleistungen besteht erfahrungsgemäß bisher eine eher geringe Wettbewerbsintensität.
- dass im Fall der Anordnung eines Betriebsübergangs die zu erwartenden Angebotspreise wegen des Einpreises des zusätzlichen Risikos höher sind; die zu erwartenden Mehrkosten können sich bis ca. + 20 % gegenüber den ursprünglichen Personalkosten bewegen.

Die mit dem Gesetzentwurf angestrebte Pflicht zur Anordnung eines Betriebsübergangs („muss“- statt „kann“-Regelung in § 5 TTG) würde dem öffentlichen Auftraggeber bei der Vergabe von SPNV- und ÖPNV-Leistungen keinen Ermessensspielraum lassen. Er hätte nicht die Möglichkeit, die Vor- und Nachteile eines Betriebsübergangs im Einzelfall gegeneinander abzuwägen.

Für die Vergabe von SPNV-Leistungen gilt seit dem 18.04.2016 die „Soll“-Vorschrift des § 131 Abs. 3 GWB². Mit dieser Regelung sowie mit der Anforderung eines repräsentativen Tarifvertrages werden die Arbeitnehmer weitreichend geschützt. Gleichzeitig bleibt dem öffentlichen Auftraggeber in einer gegebenenfalls vorliegenden Konstellation, in der schwerwiegende Gründe gegen die verpflichtende Vorgabe eines Betriebsübergangs sprechen, die Möglichkeit, auf die Anordnung zu verzichten.

Die NAH.SH spricht sich daher dafür aus, das Wort „können“ in § 5 Satz 1 TTG durch das Wort „sollen“ zu ersetzen.

Mit freundlichen Grüßen


Bernhard Wewers


ppa. Petra Cordes

² § 131 Abs. 3 GWB: „Öffentliche Auftraggeber, die öffentliche Aufträge im Sinne von Absatz 1 vergeben, sollen gemäß Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 verlangen, dass bei einem Wechsel des Betreibers der Personenverkehrsleistung der ausgewählte Betreiber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim bisherigen Betreiber für die Erbringung dieser Verkehrsleistung beschäftigt waren, übernimmt und ihnen die Rechte gewährt, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang gemäß § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgt wäre. Für den Fall, dass ein öffentlicher Auftraggeber die Übernahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne von Satz 1 verlangt, beschränkt sich das Verlangen auf diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die Erbringung der übergehenden Verkehrsleistung unmittelbar erforderlich sind. Der öffentliche Auftraggeber soll Regelungen vorsehen, durch die eine missbräuchliche Anpassung tarifvertraglicher Regelungen zu Lasten des neuen Betreibers zwischen der Veröffentlichung der Auftragsbekanntmachung und der Übernahme des Betriebes ausgeschlossen wird. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung durch den öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, alle hierzu erforderlichen Angaben zu machen.“

Mitglied der

bundes | arbeits | gemeinschaft
BAGSPNV
schienen | personen | nah | verkehr