



Das Landestariftreuegesetz und die Umsetzung in Rheinland-Pfalz

Friedrich-Ebert-Stiftung/DGB: Zwei Jahre Reform des Vergaberechts am 5. September 2018 in Berlin

Referent: Lothar Schuster, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, Bauhofstraße 9, 55116 Mainz, Tel. 06131-16-2023, E-Mail: Lothar.Schuster@msagd.rlp.de

Gliederung



1. Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz
2. Repräsentatives Mindestniveau im ÖPNV und SPNV in RLP
3. Bedeutung Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007
4. Inhalte von Musterunterlagen für Vergaben im ÖPNV und SPNV
5. Erkenntnisse für das LTTG seit dem Inkrafttreten der Regelungen des verpflichtenden Beschäftigungsübergangs im ÖPNV und SPNV
6. Service- und Prüfstelle zum LTTG
7. Handlungsleitfaden zur Anwendung von Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007



1. Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz

- Rheinland-Pfalz beschloss bereits im Dezember 2010 ein Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Aufträgen. Es trat am 1. März 2011 in Kraft.

Die Zielsetzung des Gesetzes war:

- Einer Verzerrung im Wettbewerb um öffentliche Aufträge, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, soll entgegengetreten werden.
- Öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich zur Tariftreue bzw. Zahlung des Mindestentgelts verpflichten. Die Mindestentgeltregelung ist mit dem Mindestlohn harmonisiert.
- Es gilt auch für Nachunternehmen.
- Es regelt eine Nachweispflicht über die Einhaltung der Tariftreue- oder Mindestentgeltverpflichtungen bei Kontrollen des öffentlichen Auftraggebers auf dessen Verlangen.
- Es dient der Einhaltung von Sozialstandards im ÖPNV und SPNV.

1. Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz



- Mit der Unterstützung eines Beirats werden vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie die entsprechenden einzuhaltenden einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge für die Beschäftigten im ÖPNV und SPNV gemeinsam bestimmt. Mitglieder des Beirats sind Gewerkschaften (2 EVG, 1 GDL, 1 Ver.di), Arbeitgeberverbände (1 Agv MoVe, 1 KAV, 1 VAV) sowie ein Vertreter der sechs großen Privatbahnen (Hessische Landesbahn GmbH)
- Die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge werden kontinuierlich in einer Liste als Verwaltungsvorschrift, die auch im Internet veröffentlicht wird, durch das MSAGD aktualisiert.
- Alle Bieter in einer Ausschreibung für den ÖPNV und SPNV in Rheinland-Pfalz müssen die Einhaltung der entsprechenden Tarifverträge versichern. Für den eigenwirtschaftlichen Verkehr ist ein entsprechender Schutz über Regelungen in den kommunalen Nahverkehrsplänen der Gemeinden vorgesehen. Mittels einer Auflage des Landesbetriebs Mobilität als Genehmigungsbehörde wird dies bei den Linienkonzessionen im eigenwirtschaftlichen Verkehr sichergestellt.

1. Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz



- Im Landestariftreuegesetz wird seit einer Gesetzesänderung durch Gesetz vom 8. März 2016 festgelegt, dass Aufgabenträger im Bereich der öffentlichen Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 (Abl. EU. L 315 S.1) Auftragnehmer zu verpflichten haben, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu übernehmen. Dies ist in § 1 Abs. 4 auf Basis der Vorgaben der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 in das LTTG aufgenommen worden. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen sechs Wochen dazu verpflichtet, dem Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Daten zur Verfügung zu stellen.
- Die Regelung ermöglicht den öffentlichen Aufgabenträgern und Zweckverbänden bei Ausschreibungen über Dienstleistungsaufträge über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Straße und Schiene eine Fortwirkung der bisherigen Arbeitnehmerrechte im Falle eines Betreiberwechsels vorzusehen.
- Die Regelung geht über die Regelung in § 131 Abs. 3 GWB hinaus, in dem ein Beschäftigungsübergang für den Betreiberwechsel für den Eisenbahnverkehr als Soll-Vorschrift festgeschrieben worden ist.

1. Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz



In der Begründung für den verpflichtenden Beschäftigungsübergang wurde u.a. ausgeführt, dass zwar bereits die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 die verbindliche Vorgabe der bisherigen Lohn- und Sozialstandards und eines Personaltransfers im Falle eines Betreiberwechsels durch die öffentlichen Auftraggeber ermöglichen würde. Davon machten die öffentlichen Aufgabenträger ohne Gesetzesänderung nur in wenigen Fällen freiwillig Gebrauch:

- Um die örtlichen Arbeitsplätze für die Arbeitnehmer bei einem Betreiberwechsel in der Region zu halten, wurden gesetzgeberische Maßnahmen für die entsprechenden Vergaben erforderlich gehalten. Tariftreuevorgaben allein konnten in der Vergangenheit bei Vergaben für den öffentlichen Personenverkehr auf Schiene und Straße Entgeltreduzierungen beim Einkommen nicht vermeiden.
- Die Neuregelung soll der Fachkräftesicherung für die betreffenden Verkehrsdienste sowie der Erhöhung der Attraktivität der ÖPNV-Branche als Arbeitgeber dienen.
- Schwierigkeiten bei der Betriebsaufnahme durch einen neuen Betreiber sollen vermieden werden, weil dieser zumindest auf Teile des vorhandenen Personals zurückgreifen kann.
- Bei einzelnen Ausschreibungen für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene konnten Betriebsaufnahmen wegen eines nicht vorhandenen ausreichenden Personals nicht in dem vereinbarten Umfang realisiert werden. Die Leistungserbringung des Altbetreibers bis zum Ablauf des Altvertrags sollte unterstützt werden, um einer vorzeitigen Abwanderung des Personals entgegenzuwirken.



1. Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz

- Für einen entsprechenden Schutz der Beschäftigten sprach auch die Anwendung in anderen EU-Mitgliedsstaaten wie Dänemark, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Frankreich, Italien und Spanien. Dort gibt es einen Beschäftigtenübergang mindestens für einzelne Bereiche des ÖPNV oder SPV.
- Anders wie nach der Bundesregelung gilt es für den gesamten SPNV und ÖPNV in Rheinland-Pfalz und ist damit verpflichtend.
- Die Regelung ist neben dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen möglich, weil durch Bundes- oder Landesgesetze zwingende Ausführungsbestimmungen zu Artikel 4 Absatz 5 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 festgelegt werden können. Das ergibt bereits aus der allgemeinen Regelung zu zwingenden berücksichtigten Ausführungsbestimmungen in § 129 GWB. Zwingende landesgesetzliche Ausführungsregelungen, die die Regelung von § 131 Abs. 3 GWB ergänzen, bleiben von der Regelung in § 131 Abs. 3 GWB unberührt (Gegenäußerung der Bundesregierung zu Stellungnahme des Bundesrats vom 25. September 2016 zu BR Drs. 367/15).

2. Repräsentatives Mindestniveau im ÖPNV und im SPNV in RLP



- Für den Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf der Straße ist im Wesentlichen die Tarifsammlung für das private Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz für repräsentativ erklärt worden. Diese umfasst neben den Manteltarifverträgen für Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende des Verkehrsgewerbes die Vergütungstarifverträge für Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende des privaten Omnibusgewerbes und weitere spezielle Tarifverträge (z.B. über die Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung oder über vermögenswirksame Leistungen). Bei Angeboten um öffentliche Aufträge müssen Bieter zusichern, den Beschäftigten ein entsprechendes Mindestentgelt zu zahlen.
- Für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Schiene sind die funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge des DB Konzerns und der Branchentarifvertrag SPNV für repräsentativ erklärt worden.
- Während der gesamten Laufzeit der öffentlichen Aufträge sind Änderungen in den Tarifverträgen durch den öffentlichen Auftragnehmer nachzuvollziehen.

2. Repräsentatives Mindestniveau im ÖPNV in RLP



Berechnungsbeispiel für Busfahrer/in im Linienverkehr,
11 Jahre Betriebszugehörigkeit, gem. Tarifvertraglichen
Regelungen für das private Omnibusgewerbe (Tarifstand: 01.01.2018)



Grundlohn	170 Stunden x 13,63 € (Lohngruppe 3)	2.317,10 €
Mehrarbeit	2 Stunden (2 x 13,63 € + 2 x 3,41 € / 25 %)	34,08 €
Bereitschaft	8 Stunden (8 x 100 % des Stundenlohns)	109,04 €
dienstplanmäßige Sonntagsarbeit	8 Stunden (8 x 1,363 € / 10 %)	10,90 €
Spesen	22 Dienste x 4,09 € (Abwesenheit 6-8 Stunden)	89,98 €
geteilte Dienste	3 Dienste (Zulage je 1 Stundenlohn)	40,89 €
Jahressonderzahlung	anteilig von 485,73 €	40,48 €
Urlaubsgeld	anteilig von 414,30 € (= 13,81 € x 30 Tage)	34,53 €
VWL		26,59 €
Gesamtbrutto		2703,59 €

Maßgebende Tarifverträge des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe):
Tarifvertrag über Löhne und Gehälter vom 19.12.2017, MTV für gewerbliche Arbeitnehmer
vom 16.08.2010, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 07.09.1994

Berechnungsbeispiel aus LSJV, Handlungsleitfaden für die Anwendung des Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) und des Landestariftreuegesetzes bei Ausschreibungen über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße, 4. Auflage November 2016, S. 13

4. Inhalte von Musterunterlagen für Vergaben im ÖPNV und SPNV



„Die Bieter müssen sich bei Angebotsabgabe gemäß § 4 Abs. 3 LTTG schriftlich dazu verpflichten,

- *ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Rheinland-Pfalz für diese Leistung in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungszeit Änderungen nachzuvollziehen. (Anmerkung: per Mustererklärung)*

Des Weiteren müssen sie sich verpflichten,

- *ihre Nachunternehmer sorgfältig auszuwählen und insbesondere deren Angebote daraufhin zu überprüfen, ob sie auf Basis der anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife kalkuliert sein können;*
- *im Falle der Auftragsausführung durch Nachunternehmer oder Beschäftigte eines Verleihers sowie Beschäftigte des Verleihers des beauftragten Nachunternehmens sowie für alle weiteren Nachunternehmer des Nachunternehmens die Verpflichtungen nach § 4 LTTG durch die Nachunternehmer bzw. die Verleiher sicherzustellen und dem öffentlichen Auftraggeber Tariftreueerklärungen der Nachunternehmer und der Verleiher vorzulegen;*
- *vollständige und prüffähige Unterlagen über die eingesetzten Beschäftigten bereitzuhalten, diese dem Auftraggeber auf dessen Verlangen hin vorzulegen und die Beschäftigten auf die Möglichkeit von Kontrollen durch den Auftraggeber hinzuweisen.“*

„Gemäß § 4 Abs. 3 Satz 3 LTTG haben die Bieter bei Angebotsabgabe nachvollziehbar darzustellen, wie sie die Tariftreueverpflichtung nach § 4 Abs. 3 S. 1 LTTG erfüllen wollen. Der Bieter hat daher ein Konzept vorzulegen, wie er die Tariftreuepflicht während der Betriebslaufzeit erfüllen möchte (Eigenerklärung).“

4. Inhalte von Musterunterlagen für Vergaben im ÖPNV und SPNV



„Der Auftragnehmer wird gemäß § 1 Abs. 4 Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz (LTTG) i. V. m. Art. 4 Abs. 5 Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 verpflichtet, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten.“

4. Erkenntnisse zum LTTG seit dem Inkrafttreten der Regelungen zum verpflichtenden Beschäftigungsübergang im SPNV und ÖPNV



Mit einer Tariftreueverpflichtung nach dem LTTG kann im ÖPNV/SPNV nur ein repräsentatives Mindestniveau (VAV-Tarif) für die Beschäftigten gesichert werden bzw. für Verträge mit Kleinbussen und Anrufsammeltaxen gilt wegen der Nichtberücksichtigung in den Tarifverträgen das Mindestentgelt des LTTG von derzeit 8,90 €.

Durch den verpflichtenden Beschäftigtenübergang im Falle eines Betreiberwechsels wird für den Fall, dass Beschäftigte beim Altbetreiber bessere Bedingungen hatten, gewährleistet, dass diese Beschäftigten beim Neubetreiber zu diesen Bedingungen weiterbeschäftigt werden können.

Die örtlichen Arbeitsplätze für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Region bleiben bei einer Annahme des Vertragsangebots erhalten.

Dies dient gerade auch der Fachkräftesicherung für die betreffenden Verkehrsdienste sowie der Erhöhung der Attraktivität der ÖPNV/SPNV-Branche als Arbeitgeber.

4. Erkenntnisse zum LTTG seit dem Inkrafttreten der Regelungen zum verpflichtenden Beschäftigungsübergang im ÖPNV und SPNV



Schwierigkeiten bei der Betriebsaufnahme durch einen neuen Auftragnehmer werden bei der Anwendung des Beschäftigtenübergangs vermieden, weil dieser bei der Annahme von Vertragsangeboten durch die Beschäftigten des bisherigen Betreibers zumindest auf Teile des vorhandenen und erfahrenen Personals zurückgreifen kann.

Die Servicestelle LTTG prüft regelmäßig Neuausschreibungen (Vorabinformationen, Auftragsbekanntmachungen) im ÖPNV/SPNV daraufhin, ob neben der Tariftreue auch der verpflichtende Beschäftigtenübergang aufgenommen wurde. Es wurde festgestellt, dass dies in aller Regel der Fall ist.

Probleme in der Praxis gibt es insbesondere zu folgenden Punkten:

Welchem Personenkreis muss ein Übernahmeangebot gemacht werden (Fahrpersonal, Werkstattpersonal, Disponenten)?

In welchem Umfang muss die Person in dem übergebenen Dienst bisher tätig gewesen sein (überwiegend)?

Gibt es eine Obergrenze zum Personal, denen vom Neubetreiber ein Übernahmeangebot gemacht werden muss?

Nicht nur in diesem Zusammenhang wird empfohlen die Erfahrung und das Wissen der Sozialpartner während der gesamten Ausschreibung zu nutzen. Die Betriebsparteien (neben der Arbeitgeberseite insbesondere auch die Betriebsräte) können wertvolle Hilfestellung bei der Frage des Beschäftigtenübergangs und der davon betroffenen Beschäftigten leisten.

4. Erkenntnisse zum LTTG seit dem Inkrafttreten der Regelungen zum verpflichtenden Beschäftigungsübergang im ÖPNV und SPNV



Anwendung für den SPNV steht in RLP bevor:

Der Zweckverband Schienenpersonennahverkehr Rheinland-Pfalz Süd hat am 21.04.2018 im EU-Amtsblatt eine Vorabinformation über die Ausschreibung des Pfalznetzes mit 5,9 Mio Zugkilometer pro Jahr mit einer Laufzeit von 15 od. 22,5 Jahren, zu denen noch 600.000 Mio pro Jahr Zugkilometer für beide Linien nach Frankreich fallen, veröffentlicht (Zum Pfalznetz gehören die RB- und RE-Linien auf folgenden Dieselstrecken: KBS 662.1 Kaiserslautern-Münchweiler/Alsenz-Monsheim; KBS Kaiserslautern – Kusel, KBS 672 Kaiserslautern – Bingen, KBS 672 Kaiserslautern – Pirmasens, KBS 673 Kaiserslautern – Lauterecken, KBS 674 Saarbrücken – Pirmasens, KBS 675 Landau – Pirmasens, KBS 675.1 Hinterweidenthal Ost – Bundenthal (Schwerpunkt Ausflugsverkehr), KBS 676 Kaiserslautern – Neustadt – Landau – Karlsruhe; KBS 676 Kaiserslautern – Neustadt – Landau – Karlsruhe; KBS 677 Wörth-Lauterbourg (FR), KBS 678 Winden-Bad Bergzabern, KBS 679 Neustadt – Wissembourg (FR) KBS 687 – Niederaltdorf). Startbeginn ist Dezember 2023.

Eine weitere Vorinformation hat der Zweckverband Schienenpersonennahverkehr Nord am 24.4 veröffentlicht. Dieses betrifft die beabsichtigte Neuvergabe der Leistungen der Mittelrheinbahn RB 26 Mainz – Koblenz – Bonn – Köln mit jährlich rund 3 Mio. Zugkilometer ab dem 10.12.2023. Die Laufzeit ist zehn Jahre

5. Service- und Prüfbehörde zum LTTG



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

Bereits für die Sicherstellung von Tariftreue haben die zuständigen öffentlichen Aufgabenträger für Bahn- und Busverkehre Fragen zu Tarifverträgen und dem Entgelt der Beschäftigten für die öffentlichen Ausschreibungen zu lösen. Sie müssen über die anzuwendenden Tarifverträge und individualarbeitsrechtlichen Fragestellungen Bescheid wissen. Sie benötigen das entsprechende Wissen während der gesamten Ausführungsphase des Auftrags. Zurzeit haben allenfalls die großen Aufgabenträger ein entsprechendes Fachwissen. Dies gilt auch für den Fall des Vorsehens des Beschäftigtenübergangs nach Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007.

Im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung wurde daher in Rheinland-Pfalz mit dem Landestariftreuegesetz zum 1. März 2011 eine eigene Servicestelle eingerichtet, welche über die repräsentativen Tarifverträge und die Entgelte als Serviceleistung für die zuständigen Behörden, öffentliche Auftraggeber, Bieter, Beschäftigte und andere Interessierte informiert. Der Service ist kostenfrei. Die Servicestelle ist im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV), Moltkestraße 19, 54292 Trier unter der Telefonnummer 06 51 1447-244 zu erreichen. Die Servicestelle verfügt über eine umfangreiche Sammlung von Informationen über die bei öffentlichen Ausschreibungen einzuhaltenden sozialen Standards auf der Website des LSJV, www.lsjv.rlp.de. Diese enthält allgemeine Informationen über das Gesetz, die repräsentativen Tarifverträge und Muster für Erklärungen für Bieter bei öffentlichen Ausschreibungen. Die Servicestelle organisiert auch Informationsveranstaltungen.

5. Service- und Prüfbehörde zum LTTG



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAPHIE

Die Servicestelle ist jetzt auch für Prüfungen zuständig, ob die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen im Sinne von § 4 Absatz 3 LTTG sowie bei einem Beschäftigtenübergang nach § 1 Abs. 4 LTTG aus den übergeleiteten Arbeitsbedingungen zum Vertragsgegenstand gemacht wurden und eingehalten werden.

Die Prüfungen werden dadurch erleichtert, dass die Bieter bei Angebotsabgabe zukünftig ein Konzept gemäß § 4 Abs. 3 Satz 2 LTTG vorlegen müssen, wie sie die Tariftreuepflicht nach § 4 Abs. 3 Satz 1 LTTG während der Laufzeit des öffentlichen Auftrages erfüllen wollen, zum Beispiel durch Erläuterungen der Personalkosten-kalkulationen.

Prüfungen können sowohl anlassbezogen als auch stichprobenweise erfolgen. Der öffentliche Auftraggeber hat der Servicestelle die für die Prüfungen erforderlichen Auskünfte zu erteilen und prüfungsrelevante Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Hat die von der Servicestelle durchgeführte Prüfung einen Verstoß des beauftragten Unternehmens, eines Nachunternehmens oder eines Verleihers gegen das Gesetz ergeben, hat die Servicestelle gegenüber dem Auftraggeber, dessen Vergabe von diesem Verstoß betroffen ist, eine Sanktionsempfehlung auszusprechen. Der öffentliche Auftraggeber hat die Servicestelle zeitnah über die Umsetzung der Sanktionsempfehlung zu informieren; weicht er ab, hat er die Gründe für die Abweichung darzulegen.

6. Handlungsleitfaden für die Anwendung von Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007



- Die Servicestelle im LSJV hat einen Handlungsleitfaden zur Anwendung von Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 über Ausschreibungen über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße herausgegeben. Dieser ist in der neuen Auflage im Mai 2016 an die Gesetzesänderungen angepasst worden.
- Er enthält Informationen, den Gesetzestext, Erklärungsmuster und andere Unterlagen zur Information der Anwender. Die Informationen richten sich sowohl an Behörden, Verbände und Auftragnehmer wie auch Beschäftigte in Unternehmen, die öffentliche Aufträge ausführen.
- Er gibt eine erste Hilfestellung auch für die jetzt verpflichtende Anwendung eines Beschäftigtenübergangs.
- In der praktischen Anwendung der Vorschriften steht zum Beispiel die Schwierigkeit, dass der öffentliche Auftraggeber die notwendigen Daten der Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers nicht kennt. Die Verpflichtung zur Erteilung der erforderlichen Informationen des bisherigen Betreibers über die Zahl der zu übernehmenden Beschäftigten sowie die Höhe der Vergütung durch den bisherigen Betreiber ergibt sich direkt aus § 1 Abs. 4 LTTG. Zur Gewinnung der entsprechenden Informationen enthält die Handlungshilfe Musterbeispiele.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!