

Personalübergang in SPNV - Vergabeverfahren

Dr. Thomas Geyer, SPNV-Nord / BAG SPNV



Die gesetzliche Vorgabe

§ 131 (3) GWB

Öffentliche Auftraggeber, die öffentliche Aufträge im Sinne von Absatz 1 vergeben, sollen gemäß Art. 4 (5) der VO (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 die Rechte bewahrt, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang gemäß § 613a des BGB erfolgt wäre. Für den Fall, dass ein öffentlicher Auftraggeber die Übernahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern i. S. von Abs. 1 verlangt, beschränkt sich das Verlangen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die Erbringung der übergehenden Verkehrsleistung unmittelbar erforderlich sind. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung verpflichtet, alle hierzu erforderlichen Angaben zu machen.

Die wesentlichen Fragen in der Umsetzung

- Wer ist **unmittelbar** mit der Erbringung der Verkehrsleistung befasst?
- Wie geht man mit Werkstattpersonalen um?
- Gibt es besondere Probleme bei Losbildungen? Wie ist vorzugehen, wenn Wettbewerbsnetze völlig neu zugeschnitten werden?
- Welche Informationen benötigen die Teilnehmer am Vergabeverfahren?
- Erhöht die Vorgabe der Personalübernahme das kalkulatorische Risiko der Bieter?
- Wie gestaltet man den Ablauf nach dem Zuschlag?

Wer ist **unmittelbar** mit der Erbringung der Verkehrsleistung befasst?

- Lokführer
- Zugbegleiter

Wie geht man mit Werkstattpersonalen um?

Ist im Einzelfall zu entscheiden abhängig von der Frage, wie stark die Affinität eines Werkstattstandortes zum jeweiligen Vergabenetz ist. Schwierig bei Losbildungen.

- Gibt es besondere Probleme bei Losbildungen?
Wie ist vorzugehen, wenn Wettbewerbsnetze völlig neu zugeschnitten werden?
- Bei Losbildungen **muss** der Altbetreiber Aussagen zur überwiegenden Tätigkeit eines Mitarbeiters in einem der Lose treffen, sprich eine individuelle Zuordnung vornehmen.
- Werden Wettbewerbsnetze völlig neu konzipiert, indem Linien neu sortiert werden, liegt wahrscheinlich ein hinreichender Grund vor, eine Personalübernahme **nicht** vorzusehen.

Welche Informationen benötigen die Teilnehmer am Vergabeverfahren?

- Identifikationsnummer (= Arbeitnehmer bleibt anonym)
- Bei Losbildung Angabe zur **überwiegenden** Tätigkeit in Los 1, 2 oder 3
- Angabe zur Tätigkeit (Tf, ZuB, ...)
- Geburtsdatum
- Beim Altbetreiber tätig seid ...
- Eingruppierung / Entgeltstufe
- Beschäftigungsgrad
- Höhe der Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge
- Tarifliches Jahresentgelt
- Jährlicher Urlaubsanspruch

Erhöht die Vorgabe der Personalübernahme das kalkulatorische Risiko der Bieter?

Möglicherweise ja, aber allenfalls geringfügig, da

- auch bei Verfahren ohne Personalübergang der Bieter mit Annahmen in seine Personalkostenkalkulation geht, die mit Unsicherheiten behaftet sind
- da der Bieter auch weiterhin seinen Personalbedarf selbst bestimmt

Wie gestaltet man den Ablauf nach dem Zuschlag?

1. Spätestens 6 Monate nach Zuschlag informiert der Altbetreiber seine Mitarbeiter über die Möglichkeit des Personalübergangs.
2. Nach bis zu dreimonatiger Bedenkzeit teilen die Mitarbeiter dem Neubetreiber (z. B. unter Verwendung eines Musterschreibens) mit, dass sie Interesse am Übergang haben.
3. Nach Ablauf dieser Frist hat der Neubetreiber 6 Monate Zeit, mit den wechselwilligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Vorstellungsgespräche zu führen und Ihnen danach ein Einstellungsangebot zu unterbreiten.
4. Übersteigt die Zahl der Wechselwilligen den Bedarf des Neubetreibers, führt dieser ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren durch.
5. Den Wechselwilligen ist eine angemessene Frist (z. B. 3 Wochen) eingeräumt werden, in der sie sich verbindlich hinsichtlich der Annahme des Angebotes erklären. Danach erlischt ihr Anspruch auf Personalübernahme.