

DIE ENTDECKUNG DES FAHRGASTES!

1.–3. Juni 2016

Rhein-Mosel-Halle

Koblenz



Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

RA Heiko Nagel

Geschäftsführer

Vereinigung der Arbeitgeberverbände
des Verkehrsgewerbes Rheinland-
Pfalz e.V. (VAV)



Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

Agenda

- I. Vorstellung der VAV e.V.
- II. Regelungsinhalt LTTG
- III. Evaluierungsprozess
- IV. Novelliertes LTTG
 1. Personalüberleitung
 2. Kontrollen
 3. Mindestentgeltkommission

Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

I. Vorstellung der VAV e.V.



Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

- Die VAV e.V. wurde im Dezember 1961 gegründet
- Mitgliederstruktur:
 - Gesamtverbände VDV Rheinland e.V. und Verband des Verkehrsgewerbes Rheinhessen-Pfalz e.V. (VVRP)
 - Arbeitgeberverband Spedition & Logistik Hessen und Rheinland-Pfalz e.V. (ASL)
 - Omnibusverband Süd-West e.V. (OSW)
- Aufgaben
 - Abschluss wirtschaftlich tragfähiger Tarifverträge für das Verkehrsgewerbe in Rheinland-Pfalz
 - Tarifvertragspartei von ver.di
- Geschäftsführer ist Mitglied im Beirats zur Festlegung der repräsentativen Tarifverträge nach § 4 Abs. 4 LTTG

Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

II. Regelungsinhalt des LTTG



Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

- Landesgesetz zur Schaffung tariftreurechtlicher Regelungen ist seit 01.03.2011 in Kraft
- Zielsetzung:
 - Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, soll entgegen gewirkt werden
- Zielerreichung:
 - Öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich zur Tariftreue bzw. der Zahlung des Mindestentgelts verpflichten
 - Gilt auch für den Einsatz von Nachunternehmen
- Kontrolle:
 - Nachweispflicht des beauftragten Unternehmens + Einsichtsrecht des Auftraggebers in die Entgeltabrechnungen

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

Tariftreueverpflichtung im ÖPNV



Verpflichtung, den Beschäftigten das in einem einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen



während der Ausführungslaufzeit Änderungen nachzuvollziehen.

**Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des
novellierten LTTG!?**

VAV-Tarif



Der einschlägige und repräsentative Tarifvertrag
im Bereich des straßengebundenen ÖPNV

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

III. Evaluierungsprozess



Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

Ergebnisse

- Das LTTG schafft eine solide Grundlage, um Sozialstandards als Mindestniveau für gute Beschäftigungsbedingungen im wettbewerblichen Verfahren sicherzustellen
- Die Möglichkeiten, eine Beschäftigtenübernahme anzuordnen werden kaum genutzt
 - Der Grund liegt im Wesentlichen in der KANN-Regelung
 - Über gesetzliche Verpflichtung solle nachgedacht werden
- Dynamische Preisänderungen werden eingepreist
 - Die gesetzliche Einführung einer Lohngleitklausel wird von den meisten Befragten unterstützt
 - Zwingende Vorgabe aber nicht unbedingt erforderlich
- Zu wenige Kontrollen
 - Forderung nach Einrichtung einer zentralen Prüf- und Kontrollstruktur

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

Position VAV

- LTTG hat sich im Hinblick auf eine Angleichung der Wettbewerbsbedingungen nicht bewährt
 - Verfälschtes Ergebnis im Evaluierungsbericht
 - Im Rahmen der Befragungen wurden größtenteils nur Gewinner beteiligt
- Aufgabenträger sind auch in Zeiten von Tariftreueverpflichtungen vordergründig darauf fokussiert, den „billigen Jakob“ zu finden.
 - Angebote werden weitestgehend unter Preisaspekten bewertet
 - Bestätigung auf der Mustererklärung reicht oftmals aus
- Wettbewerb auf zwei Ebenen
 - Preissteigerungen können nicht eingepreist werden

Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

IV. Novelliertes LTTG



Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

1. Verpflichtung zur Personalüberleitung bei allen Vergaben im ÖPNV
2. Stärkere Kontrollmöglichkeiten bzgl. der Einhaltung der Tariftreue
3. Aufhebung der Regelungen über die Mindestentgeltkommission

Aber:

**Weiterhin keine Aufnahme einer
Lohngleitklausel!**

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

1. Verpflichtung zur Personalüberleitung



Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

Rechtslage vor der Novellierung des LTTG

- Ermächtigung in der VO (EG) 1370/2007 eine Beschäftigtenübernahme anzuordnen
 - KANN-Regelung
- § 131 Abs. 3 GWB
 - SOLL-Regelung im SPNV
- § 1 Abs. 4 LTTG
 - LTTG knüpft lediglich an die Verordnung an, und die Auskunftspflicht des bisherigen Betreibers, was die Arbeitsbedingungen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer betrifft, präzisiert (VO 1370 selbst beinhaltet keinen ausdrücklichen Auskunftsanspruch gegenüber dem Altbetreiber).
 - Keine Ausführungsbestimmungen zu Art. 4 Abs. 5 VO 1370

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

- EU-Parlament und europäische Sozialpartner (im Sektor Eisenbahnverkehr) haben den obligatorischen Beschäftigtenübergang beim Betreiberwechsel empfohlen



- Erfahrungen haben gezeigt, dass die Anordnung eines Beschäftigtenübergangs eine erhebliche Beeinträchtigung des Wettbewerbsmarktes zur Folge haben (höherer Zuschussbedarf) kann und damit die Angebote verteuert.
 - Umfassende Personalübernahme wurde bislang abgelehnt.

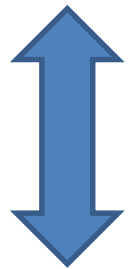
Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

- Diskussion über einen verpflichtenden Beschäftigtenübergang wurde bereits auf Bundesebene geführt
 - Forderung durch die Länderkammer
 - Im Rahmen der Modernisierung des Vergaberechts auf Bundesebene konnte erreicht werden, dass weiterhin die KANN-Regelung bzgl. der Beschäftigtenübernahme bei Betriebsübergangs erhalten bleibt. („Die zuständige Behörde **kann** bei der Vergabe öffentlicher Dienstleistungsaufträge die Übernahme des bisher beim Altbetreiber für die Durchführung des Verkehrsbetriebes beschäftigten Personal anordnen“)
 - Rheinland-Pfalz hat sich im Bundesrat gegen eine MUSS-Regelung ausgesprochen
- Das LTTG sieht nunmehr in § 1 Abs. 4 eine Verpflichtung zur Personalüberleitung bei einem Betreiberwechsel vor (**MUSS**-Regelung) => Die Neubetreiber sind verpflichtet, dem Personal des Altbetreibers ein Anstellungsangebot auf „Grundlage des Art. 4 Abs. 5 der VO 1370“ zu unterbreiten.

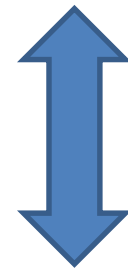
Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

Europarecht

Bundesrecht



Europarechtliche
Zulässigkeit?



Widerspruch

Landesrecht

Landesrecht

Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

- Argumente sowohl für wie auch gegen die Anordnung eines Beschäftigtenübergangs
 - Fairer Wettbewerb kann nur stattfinden, wenn alle Marktteilnehmer mit den gleichen Personalkosten kalkulieren müssen (Altbetreiber hat immer höhere Personalkosten => gestaffelte Tariflöhne nach BZ)
 - Dem Fahrermangel könnte entgegen getreten werden
 - Orts- und Tarifikunde sowie das übrige fachliche Know-how bleiben erhalten => Stabilisierung der Betriebslage im wettbewerblichen Übergang sowie qualitative Absicherung des Verkehrs
 - Sicherheit für die Beschäftigten

Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

Aber:

Verpflichtender Personalübergang bei allen ÖPNV-Vergaben birgt auch eine Vielzahl von Nachteilen; gerade auch für die privaten Omnibusunternehmen

- Beeinträchtigung des Wettbewerbsmarkts
- Gefahr des Personalüberhangs beim Neubetreiber durch Übernahme des Altpersonals
 - Verpflichtende Übernahme aller im Linienbündel eingesetzten Mitarbeiter
 - Kaum ein Busfahrer wird linienscharf jeden Tag auf derselben Buslinie eingesetzt => Prozentuale Mindesteinsatzzeit im ausgeschriebenen Linienbündel fehlt im Gesetz
 - Personalüberhang muss durch teuren Sozialplan wieder abgebaut werden
 - Gefahr des Besitzstandes

Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

- Übernahme des Fahrpersonals von Subunternehmern?
 - Nach dem Wortlaut („*die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden*“) und dem Willen des Gesetzgebers wohl ja!
 - Raum für Subunternehmerleistung verschwindend gering, weil neuer Betreiber alle übernommenen Mitarbeiter beschäftigen muss
- Praktische Probleme, wenn der bisherige Betreiber die erforderlichen Informationen nicht mitteilt.

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

- Divergenz bzgl. tarifrechtlichem Anspruch zwischen übergeleiteten Mitarbeitern und Stammbetriebschaft sowie neu einzustellenden Fahrern („zu den bisherigen Arbeitsbedingungen“)
 - Tariflandschaft sehr heterogen; unbestimmter Rechtsbegriff der „Arbeitsbedingungen“ erfasst neben den tariflichen auch betriebsverfassungsrechtliche und individuelle Vereinbarungen
 - Alle Tarifwerke unterscheiden sich in der Frage der Dienstplangestaltung (z.B. bei Pausen- und Lenkzeiten)
 - Gravierende Probleme bei Personalübernahmen unter Besitzstandswahrung => Geteilte Dienstplanung (Umlauf- und Dienstpläne sind separat für jede einzelne tarifliche Teilbetriebschaft zu organisieren): Fahrer der Stammbetriebschaft können nicht in Dienstplänen der Fahrer der übergeleiteten Fahrer eingesetzt werden und umgekehrt.

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

2. Ausweitung der Kontrollmöglichkeiten



Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

- Im Rahmen des Evaluierungsverfahrens wurde nahezu übereinstimmend Verbesserungsbedarf bei den Kontrollen im Hinblick darauf, ob die Tariftreue eingehalten wird, gesehen.




- Zusätzlich zu den Aufgabenträgern sind der Servicestelle in Trier Kontrollaufgaben zugewiesen worden
 - Servicestelle prüft auch, ob die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen zum Vertragsgegenstand gemacht und eingehalten werden.
 - Anlassbezogene + stichprobenweise Prüfung!
 - Bei Verstoß spricht die Servicestelle eine Sanktionsempfehlung aus
 - Aufgabenträger setzt die Empfehlung umund

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

- Unternehmen haben bei Angebotsabgabe ein verbindliches Konzept vorzulegen, wie sie die Tariftreuevorgaben während der Laufzeit des öffentlichen Auftrags erfüllen wollen.
 - Plausibilitätsprüfung
 - Hoffnung, dass unlautere Wettbewerber, die Kosten durch Nichteinhaltung von Tariftreue einsparen wollen, sichtbar gemacht werden
 - Kontrollaufwand wird reduziert werden

Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

- Änderungen werden begrüßt
 - bisherige Regelung hat sich nicht bewährt
 - Vergebende und zahlende Behörde sollte auch kontrollieren  Situation der kommunalen Haushalte
- Aber
 - Entlastung der Aufgabenträger darf nicht im Vordergrund stehen
 - Gesetzesänderung geht nicht weit genug

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

Was fehlt?

- Kontrollmechanismen müssten viel stärker vor der Auftragsvergabe ansetzen (Gesetzeswortlaut gibt dies nicht her „*Verstöße des beauftragten Unternehmens oder eines Nachunternehmens*“)
- Zertifizierungs- / Präqualifizierungsmöglichkeiten nach dem Vorbild der Baubranche

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

3. Aufhebung der Regelungen über die Mindestentgeltkommission



Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

- Vergabespezifische Mindestentgelt (derzeit 8,90 €) und der gesetzliche Mindestlohn soll harmonisiert werden.
 - Mindestentgelt wird im Gesetz festgeschrieben
 - Aufhebung der Mindestentgeltkommission
- Die Abgabe der Mindestentgelterklärung entfällt zu dem Zeitpunkt, ab dem der gesetzliche Mindestlohn über dem vergabespezifischen Mindestentgelt liegt.
- Landesrechtliche Auseinandersetzung um die Festsetzung des Mindestentgelts endet
- Europarechtlich problematische Fassung des § 3 LTTG entfällt

Fairer Ausschreibungswettbewerb im Lichte des novellierten LTTG!?

4. Fehlende Preisgleitklausel



Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

- Tarifsteigerungen müssen an die Mitarbeiter weiter gegeben werden
 - Künftige Tarifabschlüsse (und Änderungen bei den arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträgen) in der Regel nicht einpreisbar
 - Steigerungen über die lange Laufzeit nicht vorherzusehen
 - Wettbewerbsfähigkeit geht verloren, wenn Steigerungen eingepreist werden
- Keine Verpflichtung zur Kompensation durch den Aufgabenträger
 - Politische Einsicht, dass Tariftreue den ÖPNV verteuert fehlt
 - Angebote werden weitestgehend nur unter Preisaspekten bewertet
 - Aufgabenträger sucht den „billigen Jakob“
 - Wettbewerb auf 2 Ebenen bleibt
 - Gefahr, dass ein nicht auskömmliches Angebot bezuschlagt wird

Fairer Ausschreibungswett im Lichte des novellierten LTTG!?

- Aufnahme einer Preisgleitklausel
 - wahrt den Grundsatz der Gleichbehandlung
 - schafft einen fairen Wettbewerb
 - verhindert, dass Angebote nach kurzer Zeit bereits nachverhandelt werden müssen
- Enger Schulterschluss mit der Gewerkschaft in dieser Frage vorhanden

**Fairer Ausschreibungswett im Lichte des
novellierten LTTG!?**

Noch Fragen?

Falls nein, vielen Dank für Ihre

Aufmerksamkeit!