

NWO · Postfach 400 427 · D-40244 Langenfeld

Präsident des Landtags NRW
Ausschuss für Wirtschaft, Mittelstand
und Technologie
z.H. Herrn Schröder
Postfach 10 11 43

mail@nwo-online.de
www.nwo-online.de

40002 Düsseldorf



22.10.2002
Kr/we-Landtag

**Öffentliche Anhörung von Sachverständigen
zum Tariftreuegesetz
Ihr Zeichen: I.1**

Sehr geehrter Herr Schröder,

als Anlage erhalten Sie unsere Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

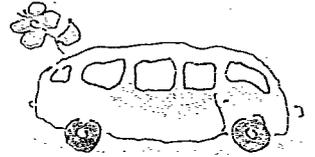
Verband Nordrhein-Westfälischer
Omnibusunternehmen e. V. (NWO)


RA Johannes Krems
Syndikus

Anlage

NWO

Verband Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e.V.



NWO · Postfach 400 427 · D-40244 Langenfeld

mail@nwo-online.de
www.nwo-online.de

Stellungnahme

zum Gesetzesentwurf der Landesregierung zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen (Tariftreuegesetz NRW)

Langenfeld, 22.10.2002
Kr/we-Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir sind die Vertreter der privaten Omnibusunternehmen in Nordrhein-Westfalen. Unsere Stellungnahme haben wir wie folgt gegliedert.

Als erstes gehen wir auf die Notwendigkeit des Gesetzes und die existenzgefährdenden Folgen der aus unserer Sicht zentralen Regelung des § 2 Abs. 2 des Gesetzentwurfes ein.

In einem zweiten Teil nehmen wir dann Stellung zu weiteren einzelnen Formulierungen.

Bezüglich der grundsätzlichen Verfassungswidrigkeit des Gesetzes schließen wir uns der Stellungnahme der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. an.

Zusammenfassend kommen wir zu dem Ergebnis, dass das Tariftreuegesetz die Existenz der privaten Omnibusunternehmen gefährdet, zu einer Einschränkung des Angebotes im ÖPNV und damit zur Vernichtung von Arbeitsplätzen führen wird sowie massiv gegen die Koalitionsfreiheit verstößt.

I. Notwendigkeit eines Tariftreuegesetzes für den ÖPNV und deren Folgen für das private Omnibusgewerbe

Das Tariftreuegesetz soll nur für zwei Bereiche Anwendung finden, nämlich für den Baubereich und den ÖPNV. Als Verband der privaten Omnibusunternehmen NRW beschränken wir uns auf das angebliche Erfordernis für den ÖPNV. Die Notwendigkeit des Gesetzes wird damit begründet, dass die bevorstehende Liberalisierung auf europäischer Ebene es befürchten lässt, dass es zu Wettbewerbsverzerrungen durch Einsatz von Niedriglohnkräften kommt. Dies würde tarifgebundene Arbeitsplätze gefährden.

Zum einen wird aus dieser Begründung deutlich, dass derzeit kein Handlungsbedarf besteht. Alle Experten sind sich darüber einig, dass die Liberalisierung frühestens in zwei bis drei Jahren und mit Übergangsfristen von bis zu 5 Jahren erfolgt.

Es ist weiterhin unzutreffend, dass auf dem Gebiet des ÖPNV es zu massivem Einsatz von Niedriglohnkräften kommt. Im ÖPNV ist die Situation anders als im Baugewerbe. Als Fahrer können nicht billige Aushilfskräfte ohne Deutschkenntnisse eingesetzt werden. Vielmehr ist es erforderlich, dass der Fahrer einen Omnibusführerschein erwirbt. Hiermit sind Kosten von € 3 000,00 bis € 4 000,00 verbunden. Weiterhin muss er eine Tarifschulung durchlaufen und Auskünfte gegenüber Fahrgästen erteilen. Daher ist ein Einsatz von Niedriglohnkräften nicht möglich.

Die Einbeziehung des ÖPNV verfolgt vielmehr ein anderes Ziel. Dies ist der Versuch von ver.di, die konkurrierenden Tarifverträge im ÖPNV auszuschalten und nur noch den Tarifvertrag, den ver.di mit den kommunalen Arbeitgebern ausgehandelt hat, zum Zuge kommen zu lassen.

Derzeit finden im ÖPNV insbesondere folgende Tarifverträge, die mit den Gewerkschaften ver.di, Transnet-Gewerkschaft, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen sowie dem Deutschen Handels- und Industrieangestelltenverband abgeschlossen sind, Anwendung. Dies sind die Tarifverträge

- | | |
|--|---|
| 1. BMT-G | Beschäftigte in kommunalen Verkehrsbetrieben |
| 2. Spartentarifvertrag | Beschäftigte in kommunalen Verkehrsbetrieben |
| 3. Tarifvertrag NWO | Beschäftigte im privaten Omnibusgewerbe |
| 4. ETV | Beschäftigte in ausgewählten kommunalen Verkehrsbetrieben |
| 5. Haustarifverträge der Bahnbusgesellschaften | Beschäftigte in den Bahnbusgesellschaften |
| 6. Sonstige Haustarifverträge | z.B. RVK, VSG, MBG, Rheinbus |

Diese verschiedenen Tarifverträge entstanden aufgrund der unterschiedlichen Strukturen und Eigentumsverhältnissen in den einzelnen Betrieben. Damit wird bereits im ÖPNV die von der Wissenschaft erhobene Forderung nach der Berücksichtigung betrieblicher Besonderheiten erfüllt.

Der Forderung von ver.di nach Durchsetzung ihres Tarifvertrages wird durch die Formulierung des § 2 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes Rechnung getragen. Da heißt es ja, das der Auftraggeber bei mehreren einschlägigen Tarifverträgen berechtigt ist, den anzuwendenden Tarifvertrag zu bestimmen. Bei der Abwägung ist maßgeblich zu berücksichtigen, welcher Tarifvertrag die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst. Dies wäre derzeit der BMT-G-Tarifvertrag bzw. Spartentarifvertrag.

Aus unserer Sicht ist dies die zentrale Regelung des Gesetzes. Wenn diese Regelung so beschlossen wird, dann führt dies zur Existenzgefährdung vieler privater Omnibusunternehmen.

Für ein privates Omnibusunternehmen ist kennzeichnend, dass es verschiedene Auftraggeber hat. In Nordrhein-Westfalen erbringt der durchschnittliche Verkehrsbetrieb Fahrleistungen im Schülerverkehr, als Auftragsunternehmer von kommunalen Verkehrsbetrieben bzw. Bahnbusgesellschaften Verkehrsleistungen im ÖPNV und ist schließlich im Reiseverkehr tätig.

Für den mittelständischen privaten Omnibusunternehmer besteht die unternehmerische Aufgabe u.a. darin, diese Einsätze für verschiedene Auftraggeber in Dienstpläne umzumünzen. Wenn der § 2 Abs. 2 in Kraft tritt, entsteht folgende Situation in dem Betrieb des Unternehmens:

Für die Linienverkehre, die er im Auftrag eines öffentlichen Auftraggebers durchführt, müsste er den deutlich höheren kommunalen Tarif bezahlen. Für die anderen Verkehre könnte er weiterhin seinen privaten Tarifvertrag anwenden. Theoretisch wäre sogar der Fall denkbar, das öffentliche Auftraggeber unterschiedliche Tarifverträge vorschreiben, so dass der Unternehmer noch einen weiteren, also bis zu 3 verschiedene Vergütungen in seinem Betrieb zu zahlen hat. Die Problematik verdeutlicht sich dann im Angestelltenbereich. Auch dort sollen ja die Vergütungen vom öffentlichen Arbeitgeber vorgegeben werden. Es müsste dann also eine prozentuale Aufteilung der Arbeitszeit der Angestellten je nach Auftrag erfolgen. Im Hinblick auf die damit verbundenen Abrechnungsschwierigkeiten ist dies nur theoretisch vorstellbar. Den Fahrern wäre es nicht zu vermitteln, warum sie ihre Einsatzstunden unterschiedlich vergütet bekommen.

Eine Anhebung des gesamten Lohnniveaus auf den öffentlichen Tarif kann der private Omnibusunternehmer nicht vornehmen. Denn die dadurch entstehende Kostensteigerung würde weder die Gemeinde für den Schulverkehr noch die Bahnbusgesellschaft akzeptieren. Somit wird der Omnibusunternehmer sich in der Regel nicht mehr um neue Aufträge bemühen.

II. Einschränkung des Angebotes im ÖPNV und Vernichtung von Arbeitsplätzen

Das Tariftreuegesetz würde in seiner jetzigen Fassung weiterhin zu Einschränkungen des Angebotes im ÖPNV und damit zur Vernichtung von Arbeitsplätzen führen.

Der kommunale Tarifvertrag ist vollkommen überhöht und liegt ungefähr 20 % über dem Tarifvertrag für das private Omnibusgewerbe. Die Unterschiede rühren daher, dass die privaten Omnibusunternehmen in der Vergangenheit nur marktgerechte Lohnerhöhungen akzeptieren konnten. Im Gegensatz zu den kommunalen Verkehrsbetrieben haben die privaten Verkehrsbetriebe den Steuerzahler nicht im Rücken. Sogar die Gewerkschaft ver.di hat erkannt, dass der bisher bestehende BMT-G überhöht ist. Sie hat mit dem kommunalen Arbeitgeberverband den Spartentarifvertrag, der gewisse Absenkungen vorsieht, ausgehandelt und wendet ihn befristet an.

Die im ÖPNV erhobenen Fahrpreise sind in der Regel nicht kostendeckend. In der Vergangenheit wurde der ÖPNV subventioniert bei den Stadtverkehrsbetrieben aus dem Gewinn der Versorgungssparten Strom, Gas und Wasser der Stadtwerksgesellschaften. Nach der Liberalisierung der Energiemärkte versiegt diese Finanzierungsquelle. Aufgrund allgemeiner Finanzmittelknappheit der öffentlichen Hand können die Ausfälle aus kommunalen Haushalten nicht ausgeglichen werden. Die kommunalen Stadtverkehrsbetriebe stehen deshalb vor der Alternative, das ÖPNV-Angebot einzuschränken und damit Arbeitsplätze abzubauen oder die Personalkosten zu senken. Im Sinne der Bürger und der Arbeitnehmer haben sich viele Betriebe für die zweite Alternative entschieden. Um Personalkosten zu senken, hat man im Rahmen der personellen Fluktuation freiwerdende Verkehrsleistungen an private Omnibusunternehmen vergeben. Wenn diese nunmehr gezwungen wären, den überbeuerten öffentlichen Tarif anzuwenden, dann würde dies zu einer Erhöhung der Vergütungssätze führen und damit die Verkehrsleistung verteuern. Bei einem Personalkostenanteil von 50 % und einer Differenz zwischen den Tarifverträgen i.H.v. 20 % bedeutet dies eine Kostensteigerung von 10 %.

Aufgrund der Finanznot der öffentlichen Kassen könnte das dadurch entstehende höhere Defizit nur durch Angebotseinschränkungen kompensiert werden. Dies hätte einen Abbau der Arbeitsplätze zur Folge.

III. Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit

Auch wir als Tarifvertragspartei sowie die anderen Gewerkschaften werden in der kollektiven Koalitionsfreiheit eingeschränkt. Die kollektive Koalitionsfreiheit gewährleistet den Tarifparteien die Freiheit, die für sie geltenden Arbeitsbedingungen vor allem durch Tarifverträge zu regeln.

Aufgrund der Vorgaben des Auftraggebers wäre ein Mitgliedsbetrieb gezwungen, Tarife einer anderen Tarifvertragspartei zu bezahlen. Unser Tarifvertrag würde für den ÖPNV entwertet werden. Damit würden wir als Tarifvertragspartner für den einzelnen Arbeitgeber an Bedeutung verlieren. Zumindest für den Bereich ÖPNV würden wir das Recht verlieren, Arbeitsbedingungen festzusetzen.

Sollte es dabei bleiben, dass der Auftraggeber den Tarifvertrag vorschreibt, so ist die Bezeichnung des Gesetzes dann falsch. Es muss umbenannt werden in

„Tarifuntreuegesetz“.

Denn der Auftragnehmer wird durch den Auftraggeber gezwungen, einen anderen Tarifvertrag anzuwenden, als der für ihn aufgrund seiner Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband einschlägigen Tarifvertrag. Er verstößt damit gegen seine Pflichten als Verbandsmitglied.

Weiterhin ist der einzelne Arbeitgeber in seiner negativen Koalitionsfreiheit übermäßig betroffen. Denn er muss zum einen einen Tarifvertrag anwenden und hat noch nicht einmal ein Wahlrecht bezüglich des Tarifvertrages.

Diese Position hat das Land Nordrhein-Westfalen auch bei seiner Bundesratsinitiative vertreten. Dort hat das Land Nordrhein-Westfalen in der Gesetzesbegründung ausdrücklich aufgeführt, dass der Grundsatz der negativen Koalitionsfreiheit ein Wahlrecht erfordert. Sollte daher am Tariftreuegesetz festgehalten werden, dann ist in jedem Fall das rechtswidrige Bestimmungsrecht des Auftraggebers bezüglich des anzuwendenden Tarifvertrages zu streichen. Der Unternehmer ist nur zu verpflichten, einen am Ort der Leistungsausführung geltenden Tarifvertrag anzuwenden.

Die gegen ein Wahlrecht genannte Begründung überzeugt nicht. Um das Ermessen auszuüben, muss der Auftraggeber die einschlägigen Tarifverträge ermitteln. Daher ist es ihm ohne großen Aufwand möglich, diese in den Ausschreibungsunterlagen aufzuführen und damit haben auch die ausländischen Wettbewerber einen diskriminierungsfreien Zugang zu den Angaben.

IV. Einzelne Gesetzesformulierungen

1. Kostenbelastung und Auswirkungen auf die Gemeinden

Für den ÖPNV ist mit einer Verteuerung der ausgeschriebenen Aufträge von 10 % zu rechnen. Diese Verteuerung wird von den Gemeinden als Eigentümer der Verkehrsbetriebe zu zahlen sein. Daneben ist der Ermittlungs- und Kontrollaufwand zu berücksichtigen.

2. § 1 Aufwendungsbereich

Das Gesetz gilt nicht für die Regionalbusgesellschaften, da sich diese im Besitz der DB befinden. Damit tritt eine Wettbewerbsverzerrung ein, die mit diesem Gesetz vermieden werden sollte.

Der Schwellenwert von € 50 000,00 ist so niedrig, dass er im ÖPNV immer erreicht wird. Wenn man schon unnötige Bürokratien bei kleinen Aufträgen vermeiden will, dann ist der Wert aus der Vergabeordnung i.H.v. € 400 000,00 anzusetzen.

3. § 2 Tariftreuepflicht

Im § 2 wird in Abs. 1 der Lohn- und Gehaltstarif genannt. In Abs. 2 werden dann Tarifverträge genannt, die der Auftraggeber vorschreibt. Hat dieser sprachliche Unterschied eine Bedeutung? Soll damit nur die Verpflichtung einen bestimmten Stundenlohn bzw. Monatslohn zu zahlen gemeint sein?

Bezüglich der Rechtswidrigkeit des Tarifbestimmungsrechts durch den Auftraggeber verweisen wir auf oben gemachte Ausführungen.

4. Nachweise und Kontrollen

Auftraggeber können auch kommunale Verkehrsunternehmen sein. Es kann nicht angehen, dass das kommunale Verkehrsunternehmen Einsicht nehmen kann in die Geschäftsunterlagen eines potentiellen Wettbewerbers. Dies gilt genauso für Betretungsrechte der Geschäftsräume.

5. § 6 Sanktionen

Zunächst ist der Verweis auf die §§ 3 und 6 falsch. Es müsste zutreffend lauten § 2 und § 5. Durch Absatz 3 kann der öffentliche Auftraggeber das Unternehmen von der öffentlichen Auftragsvergabe ausschließen.

Wie bereits dargestellt, sind öffentliche Auftraggeber auch kommunale Verkehrsunternehmen und damit potentielle Wettbewerber in dem später liberalisierten Markt. Durch den Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe kann das kommunale Unternehmen damit potentielle Konkurrenten vom Markt fernhalten.

Verband Nordrhein-Westfälischer
Omnibusunternehmen e.V. (NWO)


RA Johannes Krems
Syndikus