



Regionalverkehr Köln GmbH

Regionalverkehr Köln GmbH • Postfach 13 02 51 • 50496 Köln

E-Mail: rvk-office@rvk.de
Internet: www.rvk.de
ÖPNV-Anbindung: Haltestelle Ebertplatz
Linien: 5, 6, 12, 15, 16, 18, 19, 134,
148, SB 31/42
Hausanschrift: Theodor-Heuss-Ring 38-40
50668 Köln
(Haltest. St. Vincenz-Haus)

An den Vorsitzenden des Ausschusses
für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie
des Landtages Nordrhein-Westfalen
Herrn Dr. Helmut Linssen
Platz des Landtages 1

40221 Düsseldorf



Ihre Nachricht vom:
Ihr Zeichen:

Unsere Nachricht vom:
Unser Zeichen: GW

Ihr Ansprechpartner: Eugen Puderbach
Telefon: 0221 1637 - 777
Telefax: 0221 1637 - 228
E-Mail: eugen.puderbach@rvk.de

Köln, den 28. Oktober 2002

Sehr geehrter Herr Dr. Linssen,

zur Anhörung des Landtags NRW zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen (Tariftreuegesetz NRW) am 30. Oktober 2002 übersenden wir Ihnen hiermit die Stellungnahme der Regionalverkehr Köln GmbH (RVK) mit der Bitte, diese den Teilnehmern auszuhändigen.

Mit freundlichen Grüßen.

Regionalverkehr Köln GmbH

Eugen Puderbach
Geschäftsführer

Amtsgericht Köln: HRB 7432
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Theo Rohl
Geschäftsführer: Dipl.-Ing. Karl-Heinz Klöcker, Eugen Puderbach

Postbank Köln 1882-501, BLZ 370 10050
Dresdner Bank AG 343271300, BLZ 37080040



Eugen Puderbach, Geschäftsführer der Regionalverkehr Köln GmbH

Drucksache 13/2728 – Schriftliche Stellungnahme

Öffentliche Anhörung des Landtags NRW zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen (Tariftreuegesetz NRW) am 30. Oktober 2002

Schriftliche Stellungnahme der Regionalverkehr Köln GmbH (RVK):

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir sind ein seit 1976 bestehendes Verkehrsunternehmen in kommunaler Trägerschaft und beschäftigen rund 1.000 Mitarbeiter. Wir sind mit unserem Haustarifvertrag seit Jahrzehnten Tarifpartner der Gewerkschaft ver.di (früher ÖTV). Durch das entworfene Tariftreuegesetz NRW sind wir als Verkehrsunternehmen, das einerseits in erheblichem Umfang für kommunale Verkehrsbetriebe Auftragsleistungen durchführt und zum überwiegenden Teil jedoch einen eigenen öffentlichen Personennahverkehr in der Fläche durchführt, durch die Einführung eines Tariftreuegesetzes mittelfristig in unserer Existenz bedroht, weil unser gültiger ÖPNV-Tarifvertrag künftig wegen der faktisch keine Rolle mehr spielt, da er häufig nicht mehr der „repräsentativste“ ist, sondern nur als Minderheit (zwar eine beachtliche) unter den Geltungsbereich fällt.

Eine Prüfung des entworfenen Tariftreuegesetzes ergibt einen rechtlich unzulässigen Eingriff in die Koalitionsfreiheit durch die faktische Bindung an einen Tarifpartner mit der Wirkung einer eklatanten Verteuerung des gesamten ÖPNV-Angebotes.



Eugen Puderbach, Geschäftsführer der Regionalverkehr Köln GmbH

I. Sinn und Zweck des Tariftreugesetzes NRW

Für die Baubranche mag man die Notwendigkeit einer derartigen Schutzgesetzgebung ernsthaft diskutieren können, weil hier tatsächlich in erheblichem Umfang ausländische Billigarbeitskräfte ohne Tarifbindung auf dem deutschen Markt tätig sind.

Für den öffentlichen Personennahverkehr, unsere Branche, hingegen liegt keinerlei Anlass für einen gesetzgeberischen Eingriff vor. Denn im öffentlichen Personennahverkehr werden praktisch sämtliche Arbeitnehmer von je her nach den einschlägigen deutschen Tarifverträgen bezahlt. Von der Gefahr des Lohndumping kann daher im öffentlichen Personennahverkehr nicht einmal im Ansatz die Rede sein. Auch gibt es im öffentlichen Personennahverkehr keine ausländischen Billigarbeitskräfte ohne tarifliche Entlohnung. Dieser fundamentale Unterschied zwischen der Ausgangslage am Bau einerseits und dem öffentlichen Personennahverkehr andererseits Entwurf zum Tariftreugesetz viel zu wenig beachtet worden.

Im öffentlichen Personennahverkehr gibt es allerdings eine Besonderheit, welche die Gewerkschaft ver.di mithilfe eines Tariftreugesetzes beseitigen haben möchte: Nämlich konkurrierende einschlägige Tarifverträge mehrerer Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Diese seit Jahrzehnten bestehende differenzierte Tariflandschaft, die von ver.di (bzw. früher ÖTV) als Tarifpartei selbst entscheidend mitgeprägt wurde, soll jetzt auf Betreiben von ver.di mittels gesetzgeberischen Eingriffs durch einen relativ teuren „ÖPNV-Einheitstarif“ abgelöst werden (nämlich die sogenannten Spartentarifverträge Nahverkehr in den einzelnen ver.di-Bezirken). Rechtstechnisches Vehikel ist hierzu das Tariftreugesetz NRW.



Eugen Puderbach, Geschäftsführer der Regionalverkehr Köln GmbH

ver.di instrumentalisiert hier den Gesetzgeber gegen die eigenen noch voll gültigen Tarifverträge aus den vergangenen Jahren sowie gegen die ÖPNV-Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften, um die traditionell differenzierte ÖPNV-Tariflandschaft zu „bereinigen“ (natürlich auch mit Kostenfolgen). Es dürfte auf der Hand liegen, dass dieser auf den ÖPNV bezogene Zweck des Tariftreuegesetzes politisch nicht gewollt sein kann und verfassungsrechtlich (Artikel 9 GG) höchst bedenklich ist. Außerdem führt der von ver.di angestrebte „ÖPNV-Einheitstarif“ zu deutlichen Preissteigerungen im ohnehin schon heute defizitären öffentlichen Personennahverkehr. ver.di will mit dem Tariftreuegesetz jeden sinnvollen Wettbewerb im öffentlichen Personennahverkehr unterbinden. Eine solche Entwicklung kann gewiss nicht im Interesse der öffentlichen Haushalte und der Allgemeinheit liegen.

II. Verschlechterte Rahmenbedingungen und Konsequenzen

Das entworfene Tariftreuegesetz wird eine deutliche Reduzierung von ÖPNV-Leistungen zur Folge haben. Dies führt zu Attraktivitätsverlust für die Bürgerinnen und Bürger unserer Region und zum Abbau von Arbeitsplätzen.

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 markgerechte Lohnerhöhungen akzeptieren konnten. Im Gegensatz zu den kommunalen Verkehrsbetrieben haben die privaten Verkehrsbetriebe den Steuerzahler nicht im Rücken. So gar die bei den großstädtischen kommunalen Verkehrsunternehmen vorherrschende 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.



Eugen Puderbach, Geschäftsführer der Regionalverkehr Köln GmbH

Die im ÖPNV erhobenen Fahrpreise sind in der Regel nicht kostendeckend. In der Vergangenheit wurde der ÖPNV bei den Stadtverkehrsbetrieben aus dem Gewinn der Versorgungssparten Strom, Gas und Wasser subventioniert. Nach der Liberalisierung der Energiemärkte sind Einschnitte zu befürchten und droht ein Versiegen dieser 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 Omnibusunternehmer vergeben. Wenn diese nunmehr gezwungen wären, den überbewerteten 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 %.

Das Tariftreuegesetz führt somit zu Einschränkung des Angebotes im ÖPNV und damit zur Vernichtung von Arbeitsplätzen.

III. Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit und das Europarecht

Durch die Bindung an einen Tarifvertrag, um den Zuschlag erlangen zu können, könnte gegen die in Art. 9 III Grundgesetz verbürgte Koalitionsfreiheit verstoßen werden. Art. 9 III Satz 1 Grundgesetz lautet: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet“. Laut ständiger Rechtsprechung ist nicht nur das Recht zur Vereinigung und zum Beitritt zu einer Vereinigung geschützt, sondern auch das Recht, einer solchen Vereinigung eben nicht beizutreten, die sogenannte „nega-



Eugen Puderbach, Geschäftsführer der Regionalverkehr Köln GmbH

tive Koalitionsfreiheit". Zwar wird durch das entworfene Tariftreuegesetz kein Auftragsbewerber zum Beitritt zu einem Arbeitsgeberverband gezwungen (auch kein bei ihm angestellter Arbeitnehmer zum Beitritt zur Gewerkschaft). Die Ausdehnung der Verbindlichkeit von Tarifverträgen wird aber ohne sachlichen Grund auf Dritte ausgedehnt. Selbst, wenn man von der lediglich auf die Entlohnung nach Tarifvertrag abzielenden Formulierungen ausgeht, verbleibt eine so hohe Bindungskraft an die Tarifverträge, dass Zweifel an der Vereinbarkeit mit der negativen Koalitionsfreiheit angezeigt sind. Hiervon kann auch ein Hinweis auf die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht ablenken. Diese wird nämlich in einen staatlichen Verfahren unter Anhörung der nicht am Tarifvertrag beteiligten Kreise herbeigeführt. Im Gesetzesentwurf ist hierzu bisher nichts zu finden.

Ebenso bedeutsam erscheint, dass das Tariftreuegesetz ggf. auch unzulässigerweise die Tarifaufonomie andersorganisierter Arbeitnehmer und Arbeitgeber verdrängt (z.B. Tarifvertrag RBR und TRANSNET). Durch die Verpflichtung zur Tariftreue gemessen an einem Tarifvertrag oder jeweiligen örtlich bezogen geltenden Tarifverträgen, wird in das Betätigungsfeld anderer Koalitionen eingegriffen. Der hiermit vollzogene Eingriff in die Lohnfindung als zentralen Bereich der Tarifaufonomie müsste vom Gesetzgeber aus besonders schwerwiegenden Gründen vorgenommen werden. Solche sind aber nicht erkennbar.

In der jetzigen Form könnte das Gesetz auch wegen Unbestimmtheit der Regelung auf verfassungsrechtliche Bedenken stoßen.

Wegen der bisherigen Entwicklung im ÖPNV-Sektor und insbesondere der Tatsache, dass es keinen Tarifvertrag in Deutschland gibt, der unterhalb anerkannter sozialer Grundstandards liegt, ausländische Billiganbieter auch durch anderweitige Standards in den Ausschreibungen (Mitarbeiterausbildung, Umweltstandards, Ausstattung, Service usw.) abgewehrt werden können, dürfte ein derartiges Tariftreuegesetz, dass die



Eugen Puderbach, Geschäftsführer der Regionalverkehr Köln GmbH

Bindung an einen bestimmten Tarifvertrag vorsieht, mangels Erforderlichkeit verfassungswidrig sein (Verstoß gegen das Übermaßverbot).

Der Entwurf begegnet auch erheblichen europarechtlichen Bedenken:

Das europäische Tarifrecht kennt keine Tariftreuepflicht als Vergabekriterium. Ausdrücklich genannt sind Preis, Qualität, Umweltkriterien und Diskriminierungsfreiheit.

Der Argumentation, in anderen Ländern würden Mindestlohngesetze gelten, ist zu begegnen. Mindestlohngesetze stellen ganzheitlich für alle Arbeitnehmer in allen Branchen unabhängig von der Angehörigkeit zu einer Koalition geltende Mindeststandards dar. Eine Verletzung der Koalitionsfreiheit ist mithin nicht gegeben. Ihre Geltung verletzt auch das europäische Tarifrecht nicht, da sie mit dem Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit vereinbar sind. Hier werden soziale Mindeststandards verordnet (jeder muss diesen Lohn zahlen, der für alle Arbeitnehmer gilt, es liegt keine branchenspezifische Abgrenzung vor).

Zusammengefasst ist also anzumerken, dass das Tariftreuegesetz auf erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken (Stichwort: negative Koalitionsfreiheit) und europarechtliche Bedenken (Stichwort: nicht vorgesehenes Vergabekriterium) stößt.

IV. Lösung:

Der Tatsache, dass es einer „Abwehrvorschrift“ zur Vermeidung von Lohndumping auf dem ÖPNV-Markt bedarf, kann man sich nicht verschließen.

Will man der Regelung anderer EU-Staaten eines Mindestlohngesetzes aus grundsätzlichen Erwägungen nicht näher treten so muss eine Regelung so ausgestaltet sein, dass



Eugen Puderbach, Geschäftsführer der Regionalverkehr Köln GmbH

1. sämtliche bei Inkrafttreten geltenden Tarifverträge im ÖPNV/SPNV (Flächentarifverträge, firmenbezogene Verbandtarifverträge, Haustarifverträge), gleichgültig zwischen welchen Arbeitgeber/Arbeitgeberverband und welcher Gewerkschaften abgeschlossen, die Tariftreuepflicht erfüllen
2. eine Nachwirkungsregelung dafür sorgt, dass von Gewerkschaftsseite gekündigte Tarifverträge zunächst weitergelten, um Drucksituation durch Gewerkschaft zu vermeiden (Kündigung Tarifvertrag heißt Nichterfüllung Vergabekriterium)
3. bei ggf. zu erfolgender Definition des Begriffes „vor Ort“ sollten größere Tarifgebiete festgeschrieben werden (etwa Bundesländer), um den Spartentarifverträgen in den Großstädten andere, wirtschaftlich günstigere Tarifverträge entgegenstellen zu können.

Regionalverkehr Köln GmbH (RVK)


Eugen Puderbach

Geschäftsführer