



HANDLUNGS- LEITFADEN

für die Anwendung
des Art. 4 Abs. 5 und 6
der Verordnung (EG)
Nr. 1370/2007 und des
Landestariftreuegesetzes
bei Ausschreibungen über
öffentliche Personenverkehrs-
dienste auf Schiene und Straße

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Optionen für den Arbeitnehmerschutz im öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene	7
a) Tariftreueverpflichtung gemäß § 4 Abs. 3 LTTG	7
b) Beschäftigtenübergang	9
c) Beschäftigung von Auszubildenden	13
3. Repräsentative Tarifverträge und Information über die entsprechenden Entgeltregelungen.....	13
4. Verlangen eines Beschäftigtenübergangs in einer öffentlichen Ausschreibung	20
a) Ankündigung des Beschäftigtenübergangs in der Bekanntmachung und in den Ausschreibungsunterlagen	20
b) Verfahren des Beschäftigtenübergangs.....	22
c) Übernahmeangebot bei bisheriger Beschäftigung in mehreren Linienbündeln, wovon nur ein Teilbereich neu vergeben wird.....	23
d) Übernahmeangebot bei Notvergabe	25
5. Prüfungen der Servicestelle	25
6. Impressum	27
7. Literaturverzeichnis	27
8. Abbildungsverzeichnis	28
9. Anlagen	29
Anlage 1 – Auszug aus der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007	29
Anlage 2 – Auszug aus den Leitlinien der Europäischen Kommission zu der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 vom 26.06.2023	31
Anlage 3 – Gemeinsame Stellungnahme CER und ETF vom 23. September 2013 („joint opinion“).....	33
Anlage 4 – Auszug aus dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB).....	35
Anlage 5 – Landestariftreuegesetz	36
Anlage 6 – Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes.....	43
Anlage 7 – Informationsschreiben: Personalliste bzgl. Übernahmeangebot im Rahmen eines Beschäftigtenübergangs	45

Anlage 8 – Informationsschreiben: Beschäftigtenübergang im Falle einer Notvergabe	48
Anlage 9 – Auszug aus dem Nahverkehrsgesetz	50
Anlage 10 – Mustererklärung 2 für die Bieter für Tariftreue	51

1. Einleitung



Art. 4 Abs. 5 und 6 sowie die Erwägungsgründe 16 und 17 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 (ABl. Nr. L 315, S.1)¹ berechtigen die zuständige Behörde, im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht und dem nationalen Recht Vorgaben für Sozial- und Qualitätsstandards für unter die Verordnung fallende öffentliche Dienstleistungskonzessionen und für Dienstleistungsaufträge bei wettbewerblichen Vergaben und Direktvergaben im öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene zu treffen. Dieses dient dem Schutz der von der Auftragsvergabe betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Durch Art. 4 Abs. 5 Satz 1 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 können die zuständigen Behörden den Betreiber verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, die Rechte zu gewähren, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang i. S. d. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur „Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrnehmung von Ansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen“ erfolgt wäre. Somit kann im Rahmen der wettbewerblichen Vergabe ein Beschäftigtenübergang vorgesehen werden. Darüber hinaus ermöglicht Art. 4 Abs. 6 in Verbindung mit dem Erwägungsgrund 17 der Verordnung (EG)



¹ Auszug aus der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 (siehe Anlage 1)

Nr. 1370/2007 die Vorgabe bestimmter Sozial- und Qualitätsstandards. Im 17. Erwägungsgrund werden exemplarisch einige Sozial- und Qualitätskriterien, wie die Möglichkeit, von Bietern die Abgabe von Tariftreueerklärungen auf Basis von repräsentativen Tarifverträgen im Rahmen von wettbewerblichen Verfahren auf der Straße und Schiene zu verlangen, aufgelistet. In Nr. 2.2.8 der Auslegungsleitlinien von 2014² sowie in Nr. 2.3 der Auslegungsleitlinien von 2023³ der Europäischen Kommission zur Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 ist festgelegt, dass die öffentlichen Auftraggeber vom Betreiber eines öffentlichen Dienstes die Einhaltung von Sozialstandards einschließlich der in Tarifverträgen festgelegten Arbeitsbedingungen verlangen können⁴. Dies kann entweder alternativ oder kumulativ zur Anordnung eines Beschäftigtenübergangs geschehen.

In Deutschland wird die Abgabe von Tariftreueerklärungen in der Tariftreuegesetzgebung der Länder näher bestimmt. Besondere Regelungen für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene finden sich in der überwiegenden Zahl der Gesetze der Länder.

In § 131 Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) wird geregelt, dass öffentliche Auftraggeber, die öffentliche Aufträge vergeben, deren Gegenstand Personenverkehrsleistungen im Eisenbahnverkehr sind, gemäß Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 verlangen sollen, dass bei einem Wechsel des Betreibers der Personenverkehrsleistung der ausgewählte Betreiber bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim bisherigen Betreiber zur Erbringung der Dienste beschäftigt waren, übernimmt und ihnen die Rechte gewährt, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang gemäß § 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgt wäre.

Für den Fall, dass ein öffentlicher Auftraggeber die Übernahme verlangt, beschränkt sich das Verlangen auf diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die Erbringung der übergehenden Verkehrsdienste unmittelbar erforderlich sind. Der öffentliche Auftraggeber soll Regelungen vorsehen, durch die eine missbräuchliche Anpassung tarifvertraglicher Regelungen zu Lasten des neuen Betreibers zwischen der Veröffentlichung der Auftragsbekanntmachung und der Übernahme des Betriebs ausgeschlossen wird. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung durch den öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, alle hierzu erforderlichen Angaben zu machen.

² [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex:52014XC0329\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex:52014XC0329(01))

³ [EUR-Lex - 52023XC0626\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

⁴ Auszug aus den Leitlinien der Europäischen Kommission zur Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 (siehe Anlage 2)

Zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbestimmungen können durch Bundes- oder Landesgesetz festgelegt werden. Solche Regelungen zu Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 bleiben von der Regelung in § 131 Abs. 3 GWB aber unberührt⁵.

Mit dem Landestariftreuegesetz (LTTG) vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. November 2019 (GVBl. S. 334) wurde auch im Land



Rheinland-Pfalz ein wichtiger Beitrag zur Schaffung fairer Wettbewerbsbedingungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße und Schiene geschaffen. Es legt die Einhaltung von Sozialstandards im Nahverkehrssektor fest. Das LTTG und die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 ermöglichen den zuständigen öffentlichen Auftraggebern bei Vergaben im öf-

fentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene unterschiedliche Optionen des Arbeitnehmerschutzes, namentlich die Tariftreueverpflichtung sowie die Anordnung eines Beschäftigtenübergangs. Im Landestariftreuegesetz wird für den Beschäftigtenübergang verpflichtend vorgeschrieben, dass Aufgabenträger im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Schiene und Straße auf der Grundlage von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 (ABl. EU Nr. L 315 S.1) Auftragnehmer zu verpflichten haben, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Vertragsangebot zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Dies ist in § 1 Abs. 4 LTTG auf Basis der Vorgaben der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 durch Gesetz vom 8. März 2016 in das LTTG aufgenommen worden.

Mit dem vorliegenden Handlungsleitfaden soll den öffentlichen Aufgabenträgern, den Betreibern der Leistungen des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße und Schiene, Betriebsräten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der interessierten Öffentlichkeit ein Überblick über die Anwendung von Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) 1370/2007 sowie der entsprechenden Vorschriften des LTTG verschafft werden.

⁵ Vgl. Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrats vom 25. September 2015 zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts – BR Drs. 367/15 - Beschluss – BT Drs. 16/6281, S. 159, zu Nr. 9

Der Handlungsleitfaden kann weder die Rechtslage erschöpfend darstellen noch das Vorgehen für eine konkrete Situation festlegen. Daher wird auch keine Gewähr für Vollständigkeit und Aktualität dieser Ausarbeitung übernommen.

2. Optionen für den Arbeitnehmerschutz im öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene

a) Tariftreueverpflichtung gemäß § 4 Abs. 3 LTTG

Vergaben im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße und Schiene dürfen nach dem LTTG nur an Unternehmen erfolgen, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten ein tarifliches Mindestentgelt zu zahlen. Dies gilt auch für Nachunternehmen. Das Gesetz gilt ab einem Auftragswert von 20.000 EUR.

Um einen umfassenden Schutz der Beschäftigten zu erreichen, sind nicht alle einschlägigen Tarifverträge als Grundlage der entsprechenden Tariftreueverpflichtung zugelassen, sondern gemäß § 4 Abs. 3 LTTG nur die repräsentativen Tarifverträge.

Die repräsentativen Tarifverträge werden von dem für Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständigen Ministerium mit Unterstützung eines paritätisch besetzten Beirats, in dem Tarifvertragsparteien vertreten sind, ermittelt und in einer Verwaltungsvorschrift im Ministerialblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz fortlaufend aktualisiert.

Die gemäß § 4 Abs. 3 LTTG maßgebenden repräsentativen Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße und Schiene sind auf der Internetseite der Servicestelle zum LTTG ([Landestariftreue nach dem LTTG . Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung \(rlp.de\)](https://www.landestariftreue.nachdemlittg.rlp.de)) eingestellt. Während der gesamten Ausführungslaufzeit der Leistung haben die mit der Leistungserbringung beauftragten Unternehmen Änderungen an den in den repräsentativen Tarifverträgen vorgesehenen Entgelten nachzuvollziehen.

Um die Einhaltung der Verpflichtungen nach dem LTTG zu sichern, haben die Unternehmen bei Angebotsabgabe nachvollziehbar darzustellen, wie sie die Tariftreueverpflichtung erfüllen wollen.

Diesbezüglich könnte die Formulierung in den Vergabeunterlagen einer Ausschreibung wie folgt lauten: „Gemäß § 4 Abs. 3 S. 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). Hierzu ist die Personalkostenkalkulation zu erläutern. Dabei ist anzugeben, ob ein Tarifvertrag und ggf. und welcher Tarifvertrag angewendet wird. Sofern nicht mindestens das in einem einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrag gem. § 4 Abs. 3 Satz 1 LTTG vorgesehene Entgelt gewährleistet ist, ist auch anzugeben, ob ein Differenzbetrag zum Erreichen der Tariftreuevorgabe gezahlt wird. Grundlage für die Berechnung von Differenzbeträgen ist der jeweilige Stundenlohn zuzüglich gegebenenfalls zu berücksichtigender Zuschläge und Pauschbeträge entsprechend des einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrags gemäß § 4 Abs. 3 Satz 1 LTTG. Darzulegen sind auch die angesetzten Personalstunden der einer Tariftreueverpflichtung unterliegenden Personale, getrennt nach deren Tätigkeiten (insbesondere Fahrpersonale und andere Personale). Es ist zu erläutern, dass diese Personalstunden nach dem Betriebskonzept des Bieters ausreichen, um die vertragsgegenständliche Leistung einschließlich Leerfahrten etc. erbringen zu können. Die Jahresarbeitszeit muss bei Einhaltung der Tarifverpflichtung durch die im Angebot enthaltenen Beträge finanziert werden können; eine etwaige Finanzierung aus anderen Quellen ist zu erläutern.“

Das LTTG verpflichtet den öffentlichen Auftraggeber für den Fall eines Verstoßes gegen Tariftreueverpflichtungen gemäß § 7 Sanktionsmechanismen mit dem beauftragten Unternehmen zu vereinbaren. Der öffentliche Auftraggeber hat für jeden schuldhaften Verstoß eine Vertragsstrafe in Höhe von 1 v.H. des Auftragswertes mit dem beauftragten Unternehmen zu vereinbaren; bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen 10 v.H. des Auftragswertes nicht überschreiten. Ist die verwirkte Vertragsstrafe unverhältnismäßig hoch, so kann sie von dem öffentlichen Auftraggeber auf Antrag des beauftragten Unternehmens auf den angemessenen Betrag herabgesetzt werden.

Im Fall der Ausführung vertraglich übernommener Leistungen durch Nachunternehmen hat ein öffentlicher Auftraggeber das Unternehmen zu verpflichten, dafür zu sorgen, dass auch bei der Vergütung deren Beschäftigter das tarifliche Mindestniveau nach dem LTTG erreicht wird. Gleiches gilt, wenn das Unternehmen oder ein beauftragtes Nachunternehmen zur Ausführung des Auftrags Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Verleihers einsetzt. Das beauftragte Unternehmen ist



zur Zahlung einer Vertragsstrafe auch für den Fall zu verpflichten, dass Verstöße gegen das LTTG durch ein Nachunternehmen begangen werden und das beauftragte Unternehmen den Verstoß kannte oder kennen musste.

Der öffentliche Auftraggeber hat weiterhin mit dem beauftragten Unternehmen zu vereinbaren, dass die mindestens grob fahrlässige und erhebliche Nichterfüllung von Verpflichtungen nach dem LTTG durch das beauftragte Unternehmen den öffentlichen Auftraggeber zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.

b) Beschäftigtenübergang

Mit einer Tariftreueverpflichtung gemäß § 4 Abs. 3 LTTG kann nur ein tarifliches Mindestentgelt für die Beschäftigten eines mit der ausgeschriebenen Leistung beauftragten Unternehmens im öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene gesichert werden. Das als repräsentativ bestimmte Tarifniveau kann niedriger sein als das Entgelt der bisher bei den Leistungen des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße und Schiene eingesetzten Beschäftigten. Selbst bei der Anwendung des gleichen Tarifvertrages kann ein Neubewerber einen Kostenvorteil gegenüber dem bisherigen Betreiber haben, wenn er seinen in der Regel Neubeschäftigten nicht die bisherigen höheren Entgelte der Beschäftigten des Altbetreibers aus Betriebszugehörigkeitsdauer zahlt. Von einem Betreiberwechsel betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden gegebenenfalls nicht oder zu schlechteren Konditionen weiterbeschäftigt.

In § 1 Abs. 4 LTTG wird festgelegt, dass Aufgabenträger sowohl im Bereich des öffentlichen Personenverkehrsdienstes auf der Schiene als auch der Straße auf der Grundlage von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 Auftragnehmer zu verpflichten haben, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen sechs Wochen dazu verpflichtet, dem Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Die Regelung ermöglicht den öffentlichen Aufgabenträgern und Zweckverbänden bei



Ausschreibungen für Dienstleistungsaufträge über öffentliche Personenverkehrsdienste auf der Straße und Schiene eine Fortwirkung der bisherigen Arbeitnehmerrechte im Falle eines Betreiberwechsels vorzusehen. Der öffentliche Auftraggeber hat durch die Verpflichtung zu Vertragsangeboten zu den bisherigen Arbeitsbedingungen für den Auftragnehmer im

Falle eines Betreiberwechsels sicherzustellen, dass ein Übergang derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zuvor zur Leistungserbringung eingestellt wurden, zu den bisherigen Arbeitsbedingungen auf den neuen Betreiber erfolgen kann. Dem Auftragnehmer bleibt es dabei selbstverständlich unbenommen, den Beschäftigten auch günstigere Arbeitsbedingungen anzubieten.

Das heißt, im Fall eines Betreiberwechsels und der Annahme der Vertragsangebote eines neuen Betreibers durch die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird ein Betriebsübergang fingiert („fiktiver Betriebsübergang“) und der Eintritt der Rechtsfolgen des § 613a BGB herbeigeführt⁶. Dieser Regelung liegt die Überlegung zugrunde, dass aufgrund der beschränkten Laufzeit öffentlicher Dienstleistungskonzessionen und Dienstleistungsaufträge sich die Wahrscheinlichkeit von Betreiberwechseln mit dem Risiko des Verlusts der Arbeitsplätze und der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten von Unternehmen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße und Schiene erhöht. Die örtlichen Arbeitsplätze für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Region bleiben erhalten. Dies dient gerade auch der Fachkräftesicherung für die betreffenden Verkehrsdienste sowie der Erhöhung der Attraktivität der ÖPNV-Branche als Arbeitgeber. Schwierigkeiten bei der Betriebsaufnahme durch einen neuen Auftragnehmer werden bei einer Anwendung des Beschäftigtenübergangs reduziert, weil dieser bei einer Annahme von Vertragsangeboten durch die Beschäftigten des bisherigen Betreibers auf das vorhandene und erfahrene Personal zurückgreifen kann. Bei einzelnen Ausschreibungen für den öffentlichen Personenverkehr auf der Schiene und Straße konnten Betriebsaufnahmen vorher wegen eines nicht ausreichend vorhandenen Personals nicht in dem vereinbarten Umfang realisiert werden. Darüber hinaus wird die Leistungserbringung des Altbetreibers

⁶ Professor Dr. Bayreuther, Betriebs-/Beschäftigtenübergang und Tariftreueverlangen nach Neuvergabe eines Dienstleistungsauftrags im ÖPNV, NZA 21/2014, S. 1171f.

aus dem Altvertrag bis zu dessen zeitlichem Ablauf unterstützt; einer vorzeitigen Abwanderung des Personals wird entgegengewirkt⁷.

Der vom öffentlichen Auftraggeber vorgesehene Beschäftigtenübergang wird im Vergabeverfahren mit den allgemeinen Tarifreuevorgaben für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden.

Nach einem gemeinsamen Bericht der Sozialpartner auf der europäischen Ebene, der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF), vom Oktober 2013⁸ zu den sozialen Optionen ist gerade eine Kombination von Bestimmungen zur Personalübernahme und zur Einhaltung sozialer Mindeststandards das beste Mittel, um faire Rahmenbedingungen für neue und alte Betreiber sowie übernommene und neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzustellen⁹. Diese Option von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 ist für Dienstleistungskonzessionen und die Auftragsvergabe anwendbar.

Vom sachlichen Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 und damit der arbeitsrechtlichen Vorschrift des Art. 4 Abs. 5 sind grundsätzlich auch alle Vergaben von Dienstleistungskonzessionen für den Eisenbahn-, Bus- oder Straßenbahnverkehr erfasst. Eine Dienstleistungskonzession ist gegeben, wenn der öffentliche Auf-



traggeber dem Dienstleister entweder ein Ausschließlichkeitsrecht gewährt oder ihm einen Zuschuss verspricht. In jedem Fall muss der Dienstleister „von“ den Fahrgeldeinnahmen leben. Eine Auftragsvergabe liegt hingegen vor, wenn die öffentliche Hand einen Anbieter mit einer bestimmten Fahrleistung des ÖPNV beauftragt und ihm ein bestimmtes Entgelt verspricht. Fahrgeldeinnahmen haben dann entweder keine oder eine nur sehr eingeschränkte Bedeutung. In einem solchen Fall wird ihm das wirtschaft-

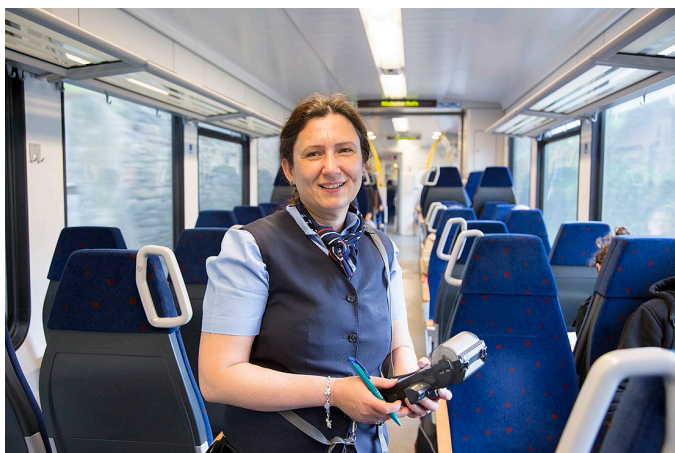
⁷ Gesetzesbegründung zur Änderung des LTTG vom 8. März 2016, LT Drs. 16/5925, S. 6

⁸ Tina Weber, Helen Frenzel, Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers: Die aktuelle Situation – ein Bericht für ETF und CER mit der gemeinsamen Stellungnahme von CER/ETF („joint opinion“), Oktober 2013

⁹ Rohrmann, Wettbewerb im SPNV und die Folgen für die Beschäftigten? Soziale Rahmenbedingungen im europäischen Vergleich: Ergebnisse einer Studie von CER und ETF, Der Nahverkehr 10/2014, Seite 35

liche Risiko abgenommen. Ausnahmen vom sachlichen Anwendungsbereich der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 bestehen für Verkehrsleistungen zu historischen oder touristischen Zwecken.

Vom persönlichen Anwendungsbereich ist die Vorschrift des § 1 Abs. 4 LTTG auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden, die zuvor zur Erbringung der



Dienstleistung eingestellt worden sind. Die Anordnung eines Beschäftigtenübergangs erfolgt für das Fahrpersonal der betreffenden öffentlichen Verkehrsdienste auf der Straße und Schiene (Omnibusfahrer, Triebfahrzeugführer, Zugbegleiter, Kundenbetreuer im Nahverkehr). Ein Beschäftigtenübergang ist auch für weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer vorzusehen, wenn deren Tätigkeit im unmittelbaren Zusammenhang mit der Erbringung der vom Betreiberwechsel betroffenen Verkehrsdienste steht (z.B. Disponenten und Werkstattpersonal)¹⁰.

Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 erlaubt weiterhin die Anordnung über die Rechtsfolgen der Richtlinie 2001/23/EG hinausgehender Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Basis von Rechtsvorschriften und Sozialpartnervereinbarungen (vgl. Erwägungsgrund 16). Andere Gestaltungsmöglichkeiten für den Beschäftigtenübergang gemäß Art. 4 Abs. 5 Satz 1, vor allem nach unten abweichende Regelungen, sind in der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 im Fall der Anwendung des Beschäftigtenübergangs nicht vorgesehen. In § 1 Abs. 4 LTTG wird aber auch bestimmt, dass in einem repräsentativen Tarifvertrag im Sinne von § 4 Abs. 3 LTTG Regelungen zu den Arbeitsbedingungen getroffen werden können, auf die im Falle der Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Grundlage von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 als vorrangig verwiesen werden kann.

¹⁰ Rohrmann/Eiserloh, Was Praktiker jetzt trotz MiLoG wissen sollten – Update Tariftreue, Arbeit und Arbeitsrecht, Heft 12/2014, S. 720 ff.; Reidt, Stickler & Glahs, Vergaberecht, 4. Auflage, S. 963 ff.

c) Beschäftigung von Auszubildenden

Gem. § 1 Abs. 3 LTTG können bei öffentlichen Aufträgen für die Auftragsausführung zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Als soziale Aspekte in diesem Sinne können insbesondere auch die Beschäftigung von Auszubildenden gefordert werden. Angesichts des Fachkräftemangels liegt es nahe, bei der Vergabe von Aufträgen über öffentliche Personenverkehrsdienste Regelungen zur Ausbildung zu treffen. Das System der dualen Berufsausbildung kann dadurch gestärkt werden. Aus der Praxis sind auch Vorgaben für die Ausbildung für bestimmte Berufsgruppen bekannt. Ebenfalls können Ausbildungsquoten in die Vergabeunterlagen aufgenommen werden.

3. Repräsentative Tarifverträge und Information über die entsprechenden Entgeltregelungen

Nach § 1 der Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreugesetzes vom 4. Februar 2011 (GVBl. S. 36) hat das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium eine Liste der Tarifverträge, die im Hinblick auf Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße und Schiene als repräsentativ im Sinne des § 4 Abs. 3 LTTG in der jeweils geltenden Fassung anzusehen sind, im Ministerialblatt der Landesregierung zu veröffentlichen. Diese Liste ist die ausschließliche Grundlage für die Benennung von repräsentativen Tarifverträgen durch den öffentlichen Auftraggeber nach § 4 Abs. 3 LTTG. Änderungen der tarifvertraglichen Regelungen sind nachzuvollziehen.



Am 25. März 2011 wurde erstmals im Ministerialblatt der Landesregierung die Verwaltungsvorschrift des damaligen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen vom 16. März 2011 „Repräsentative Tarifverträge des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene“ veröffentlicht (MinBl. S. 58).

Zuletzt erfolgte eine Neufassung mit einer Aktualisierung der Liste der Tarifverträge mit Verwaltungsvorschrift vom 19. Juni 2023 (MinBl. S 174).

Für den Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf der Straße ist die VAV/ver.di-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).

Ergänzend ist daneben mit der Verwaltungsvorschrift vom 7. April 2022 auch der Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BezTV-N RP) - vereinbart zwischen Kommunalem Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz (KAV RP) und ver.di - vom 11. Mai 2012 in der geltenden Fassung und die gemäß § 22 BezTV-N RP zusätzlich anzuwendenden Tarifverträge - vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und ver.di - in die Liste der repräsentativen Tarifverträge für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße aufgenommen worden.

Für den Bereich des Schienenpersonennahverkehrs sind u.a. für repräsentativ erklärt worden¹¹:

- Bundesrahmentarifvertrag für das Zugpersonal (BuRa-ZugTV) des AGV MOVE und im Zusammenhang mit dem BuRa-ZugTV AGV MOVE u.a. die Tarifverträge für Lokomotivführer (LfTV), Zugbegleiter und Bordgastronomen (Zub-TV) sowie Lokrangierführer (Lrf-TV) von Schienenverkehrsunternehmen (geschlossen zwischen GDL und dem AGV MOVE)
- Basistarifvertrag zu den funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen
- Funktionsgruppenspezifische Tarifverträge für Tätigkeiten in den Funktionsgruppen 1-6 (jeweils geschlossen zwischen EVG und dem AGV MOVE)

Bei grenzüberschreitenden Auftragsvergaben im SPNV mit öffentlichen Auftraggebern aus anderen Bundesländern ist grundsätzlich eine Einigung über die Vorgabe der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge herzustellen.



Zudem wurden noch repräsentative tarifliche Regelungen für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs mit Straßenbahnen und auf der Schiene mit Meterspur für den Verkehrsverbund Rhein-Neckar bestimmt. Wie in Baden-Württemberg wurde die Tarifsammlung der Rhein-Neckar-Verkehrs GmbH für repräsentativ erklärt.

Beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung ist eine Servicestelle zum LTTG eingerichtet, die über das LTTG informiert und die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen unentgeltlich zur Verfügung stellt. Auf der Internetseite der Servicestelle ([Landstariftreue nach dem LTTG . Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung \(rlp.de\)](https://www.landstariftreue.nach-dem-lttg-landesamt-fuer-soziales-jugend-und-versorgung.rlp.de)) können die jeweils aktuelle Verwaltungsvorschrift und die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge eingesehen werden.

¹¹ Verwaltungsvorschrift der repräsentativen Tarifverträge vom 19. Juni 2023 (MinBl. S. 174)

Für den Bereich des privaten Omnibusgewerbes Rheinland-Pfalz ist eine Zusammenstellung über die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge erstellt worden, die dem Nutzer einen Überblick über den Inhalt der wichtigsten Entgeltbestimmungen verschafft.



Nach Beispielsrechnungen der Servicestelle können sich unter Zugrundelegung der in den jeweiligen Beispielen jeweils genannten Prämissen folgende Entgelte als Mindestniveau bei öffentlichen Aufträgen ergeben. Noch nicht berücksichtigte Änderungen der tarifvertraglichen

Regelungen sind aber nachzuvollziehen.

1. Omnibusfahrer/in,

Linien- oder Schülerverkehr, 11 Jahre Betriebszugehörigkeit, gem. Tarifvertragliche Regelungen für das private Omnibusgewerbe nach VAV/ver.di-Tarifsammlung (Tarifstand 1.1.2024)

		monatlich
Grundlohn* ¹	bei Vollzeit (170 Stunden), Lohngruppe 3/2a	2.924,00 €
mtl. ÖPNV-Zulage* ¹	nur für Omnibusfahrer im Linienverkehr!	10,00 €
Mehrarbeit* ²	2 Stunden (2 x 17,20 € + 2 x 4,30 €)	43,00 €
Sonntagsarbeit* ³	8 Stunden (40 % des Stundenlohns x 8)	55,04 €
Spesen* ⁴	22 Dienste im Monat (Abwesenheit mehr als 8 Std.)	132,00 €
geteilte Dienste* ⁵	10 Dienste (Zulage je 1 Stundenlohn)	172,00 €
Jahressonderzahl.* ⁶	anteilig von 1400 € :12 Monate	116,67 €
Urlaubsgeld* ⁷	anteilig von 600 € : 12 Monate	50,00 €
<u>VWL*⁸</u>		<u>26,59 €</u>
Gesamt	brutto	3529,30 €

*¹ Anlage 3 zum Tarifvertrag über Löhne und Gehälter Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 25.11.2021

*² § 17 Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz vom 14.07.2022 (MTV gewerbliche Arbeitnehmer)

*³ § 17 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*⁴ § 20 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*⁵ § 14 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*⁶ § 19 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*⁷ § 18 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*⁸ Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz vom 07.09.1994

2. Lokführer/in,

Streckenlokomotivführer, 10 - <15 Jahre Berufserfahrung, gemäß BuRa-ZugTV AGV MOVE/LfTV AGV MOVE GDL (Tarifstand 1.12.2023)

		monatlich
Monatsentgelt* ¹	LF 5, Stufe 3	3.314,00 €
Sonntagszulage* ²	8 Stunden (8 x 5,82 €)	46,56 €
Feiertagszulage* ³	4 Stunden (4 x 6,36 €)	25,44 €
Nachtarbeitszul.* ⁴	10 Stunden (10 x 1,28 €)	34,40 €
Schichtzulage* ⁵	pauschal p. Monat	30,00 €
Überzeitzulage* ⁶	2 Stunden (2 x 4,53 €)	9,06 €
FAE* ⁷	bei 20 Schichten (20 x 6,65 €)	133,00 €
Fahrtätigkeit* ⁸	bei 10 Schichten mit einer Abwesenheit von mind. 8, aber <14 Stunden und 1 Schicht mit einer Abwesenheit von mind. 14, aber <24 Stunden	60,00 € 9,00 €
Rufbereitschaft* ⁹	8 Stunden (8 x 2,59 €)	20,72 €
VWL* ¹⁰		13,29 €
<u>jährl. Zuwendung*¹¹</u>	<u>anteilig aus 50 v.H. eines MTE und Zulagen</u>	<u>151,18 €</u>
Gesamt	brutto	3.846,65 €

*1 § 6 Abs. 1 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL AGV MOVE i.V.m. Anlage 2a

*2 § 6 Abs. 9 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

*3 § 6 Abs. 10 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

*4 § 69 Abs. 1 LfTV AGV MOVE GDL

*5 § 69 Abs. 2 LfTV AGV MOVE GDL

*6 § 6 Abs. 12 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

*7 Fahrentschädigung, § 6 Abs. 15 BuRa-ZugTV AGV MOVE GDL

*8 § 73 LfTV AGV MOVE GDL (Verpflegungspauschale bei Fahrtätigkeit)

*9 § 71 LfTV AGV MOVE GDL (sofern Lokführer Rufbereitschaft leisten)

*10 § 59 LfTV AGV MOVE GDL

*11 § 75 LfTV AGV MOVE GDL

3. Zugbegleiter/in,

Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben, nach 12 Jahren Tätigkeit, gemäß FGr-5 TV
(Tarifstand 1.12.2023)

		monatlich
Monatsentgelt*1	Entgeltgruppe 508, Stufe 3	3.018,40 €
Fahrentschäd.*2	bei 20 Schichten (20 x 6,65 €)	133,00 €
Samstagszulage*3	8 Stunden (8 x 0,64 €)	5,12 €
Sonntagszulage*4	8 Stunden (8 x 5,95 €)	47,60 €
Nachtzulage*5	10 Stunden (10 x 3,52)	35,20 €
Schichtzulage*6	pauschal	30,00 €
Feiertagszulage*7	4 Stunden (4 x 6,50 €)	26,00 €
Überzeitzulage*8	2 Stunden (2 x 4,63 €)	9,26 €
Fahrtätigkeit*9	bei 10 Schichten mit einer Abwesenheit von mind. 8, aber <14 Stunden und 1 Schicht mit einer Abwesenheit von mind. 14, aber <24 Stunden	60,00 € 9,00 €
Rufbereitschaft*10	8 Stunden (8 x 2,68 €)	21,44 €
VWL*11		13,29 €
<u>jährliche Zuwendung*12</u>	<u>anteilig aus 50 v.H. eines MTE und Zulagen</u>	<u>139,45 €</u>
Gesamt	brutto	3.547,86 €

*1 § 3 Abs. 2 FGr 5-TV i.V.m. Anlage 4 (12,5er-Auszahlungsmodell)

*2 § 23 FGr 5-TV

*3 § 12 FGr 5-TV

*4 § 13 FGr 5-TV

*5 § 16 Abs. 1 FGr 5-TV

*6 § 16 Abs. 2, 3 FGr 5-TV; Pauschalbetrag erhöht sich bei Schichtende nach 0:00 und vor 04:00 Uhr und Schichtbeginn nach 24:00 und vor 04:00 Uhr

*7 § 15 FGr 5-TV

*8 § 18 FGr 5-TV

*9 § 36 FGr 5-TV (Verpflegungspauschale bei Fahrtätigkeit)

*10 § 19 FGr 5-TV

*11 § 8 FGr 5-TV

*12 § 10 FGr 5-TV i.V.m. § 33 Basis TV

4. Werkstattmitarbeiter/in,

Facharbeiter 3 (z.B. mit hochwertigen, selbstständig durchzuführenden Prüftätigkeiten, an für Eisenbahnbetriebssicherheit relevanten Bauteilen), 10 – <15 Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe, gem. Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 1 – Anlagen und Fahrzeuginstandhaltung – (FGr 1-TV) (Tarifstand 01.12.2023)

		monatlich
Monatsentgelt*1	Entgeltgruppe 107, Stufe 3	3.210,91 €
Samstagszulage*2	8 Stunden (8 x 0,64 €)	5,12 €
Sonntagszulage*3	4 Stunden (4 x 5,95 €)	23,80 €
Feiertagszulage*4	4 Stunden (4 x 6,50 €)	26,00 €
Nachtarbeitszulage*5	4 Stunden (4 x 3,52 €)	14,08 €
Schichtzulage*6	pauschal	30,00 €
Rufbereitschaft*7	8 Stunden (8 x 2,68 €)	21,44 €
Erschwerniszulage*8	Zulagengruppe A 99 Stunden (99 x 0,92 €) Zulagengruppe B 24 Stunden (24 x 1,50 €) Zulagengruppe C 4 Stunden (4 x 2,04 €)	135,24 €
Überzeitzulage*9	2 Stunden (2 x 4,63 €)	9,26 €
VWL*10		13,29 €
<u>jährl. Zuwendung*11</u>	<u>anteilig aus 50 v.H. eines MTE und Zulagen</u>	<u>143,83 €</u>
Gesamt	brutto	3.632,97 €

*1 § 3 Abs. 2 FGr1-TV i.V.m. Anlage 4 (12,5er-Auszahlungsmodell)

*2 § 12 FGr1-TV

*3 § 13 FGr1-TV

*4 § 15 FGr1-TV

*5 § 16 Abs. 1 FGr1-TV

*6 § 16 Abs. 2, 3 FGr1-TV; Pauschalbetrag erhöht sich bei Schichtende nach 0:00 und vor 04:00 Uhr und Schichtbeginn nach 24:00 und vor 04:00 Uhr)

*7 § 19 FGr1-TV

*8 § 30 FGr1-TV i.V.m. Anlage 6

*9 § 18 FGr1-TV Nr. 10

*10 § 8 FGr1-TV

*11 § 10 FGr1-TV i.V.m. § 33 BasisTV

Die Servicestelle hat auf der Internetseite <https://lsjv.rlp.de/themen/arbeit/landestariftreue-nach-dem-lttg> eine „Mustererklärung für die Anwendung von repräsentativen Tarifverträgen für Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene“ als Mindeststandard veröffentlicht, die von den Bietern bei entsprechenden öffentlichen Dienstleistungskonzessionen und Dienstleistungsaufträgen verwendet werden kann.

4. Verlangen eines Beschäftigtenübergangs in einer öffentlichen Ausschreibung

Der vom Aufgabenträger oder Zweckverband als öffentlicher Auftraggeber im Rahmen der Vergabe von Beförderungsleistungen im Bereich des ÖPNV und SPNV zu verlangende Beschäftigtenübergang im Sinne von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 muss bereits in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen angekündigt werden.

a) Ankündigung des Beschäftigtenübergangs in der Bekanntmachung und in den Ausschreibungsunterlagen

Gemäß Art. 4 Abs. 5 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 ist die zuständige Behörde, die von Betreibern öffentlicher Dienste die Einhaltung bestimmter Sozialstandards verlangt, verpflichtet, in den Unterlagen des wettbewerblichen Vergabeverfahrens und den öffentlichen Dienstleistungsaufträgen die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuführen und transparente Angaben zu ihren vertraglichen Rechten und zu den Bedingungen zu machen, unter denen sie als in einem Verhältnis zu den betreffenden Diensten stehend gelten (Beschäftigungsbedingungen). Gemäß Art. 4 Abs. 6 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 müssen die Unterlagen des wettbewerblichen Verfahrens und öffentliche Dienstleistungsaufträge gegebenenfalls auch Angaben zu den Rechten und Pflichten in Bezug auf die Übernahme von Personal, das vom vorherigen Betreiber



eingestellt worden war, enthalten, unter gleichzeitiger Wahrung der Richtlinie 2001/23 EG. Dies gilt auch für öffentliche Dienstleistungsaufträge im Rahmen einer Betrauung im Wege einer Direktvergabe oder In-House-Vergabe.

Für die Verwaltungspraxis bedeutet dies, dass eine Aufstellung über die Zahl der zu übernehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Ausschreibungsunterlagen vom öffentlichen Auftraggeber zu erstellen ist. Die einschlägigen Daten müssen anonymisiert oder pseudonymisiert werden¹². Die Aufstellung sollte umfassen: Angabe des Berufs/der ausgeübten Tätigkeit, des Geburtsdatums, der bisherigen Beschäftigungsdauer, der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge sowie der wesentlichen Betriebsvereinbarungen, eine Auflistung der derzeitigen Entgeltbestandteile, eine Aufstellung von Ansprüchen auf eine betriebliche Altersversorgung und weitere wesentliche Angaben über das einzelne Arbeitsverhältnis (z.B. Befristung, Teilzeitarbeitsverhältnis). Der Bieter hat gemäß den Vergabeunterlagen zu erklären, dass er sich zu einer Übernahme aller betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit erklärt. Er muss sich gemäß § 1 Abs. 4 LTTG dazu verpflichten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Er hat sich weiterhin gemäß Art. 4 Abs. 5 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 zu verpflichten, die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung¹³ der Vergabe geltenden Sozialstandards auch zukünftig als Mindestarbeitsbedingungen während der Laufzeit des Auftrags einzuhalten.



In der praktischen Anwendung der Vorschrift steht der öffentliche Auftraggeber vor der Schwierigkeit, die notwendigen Daten des bisherigen Betreibers nicht zu kennen. Um den Verpflichtungen gemäß Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 und § 1 Abs. 4 LTTG Genüge tun zu können, ist die zuständige Behörde auf die maßgeblichen Informationen des vorherigen Betreibers hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, und der bisheri-

¹² Bayreuther, in: Linke, VO (EG) 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste, 2 Auflage, Art. 4 Abs. 5 Rdnr. 55c

¹³ Dönneweg, a.a.O., Rdnr. 30

gen Arbeitsbedingungen angewiesen. Die Verpflichtung zur Erteilung der erforderlichen Informationen über die Zahl der zu übernehmenden Beschäftigten sowie die Höhe der Vergütung durch den bisherigen Betreiber nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen sechs Wochen ergibt sich direkt aus § 1 Abs. 4 LTTG.

Nicht nur in diesem Zusammenhang wird auf europäischer Ebene empfohlen, die Erfahrung und das Wissen der Sozialpartner im gesamten Ausschreibungsprozess zu nutzen¹⁴. Die Betriebsparteien (neben der Arbeitgeberseite insbesondere auch die Betriebsräte) können wertvolle Hilfestellung bei der Frage des Beschäftigtenüberganges und der davon betroffenen Beschäftigten leisten. Für viele weitere Fragen der praktischen Umsetzung des gesetzlich vorgesehenen Beschäftigtenübergangs sind die Tarifvertragsparteien Ansprechpartner und wichtige Akteure¹⁵.

b) Verfahren des Beschäftigtenübergangs

Zur Gewährleistung der bisherigen Sozialstandards im Sinne des Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 befindet sich in der Leistungsbeschreibung eine Verpflichtung für den Auftragnehmer, sich zur Übernahme der in der Ausschreibung (anonymisiert oder pseudonymisiert) beschriebenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle einer Zuschlagserteilung bereit zu erklären und den betreffenden Beschäftigten ein Übernahmeangebot zu unterbreiten.

Durch diese wird der Bieter gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber im Falle einer Zuschlagserteilung gebunden. Der öffentliche Auftraggeber kann dann mit den Mitteln des Vertrags- und Vergaberechts erreichen, dass der erfolgreiche Bewerber diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch tatsächlich ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen unterbreitet.



Wenn ein neuer Betreiber den Zuschlag für den Auftrag erhält, werden diesem die erforderlichen Vertragsdaten der bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgeteilt, denen ein entsprechendes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages unterbreitet werden muss.

¹⁴ Gemeinsame Stellungnahme CER und ETF vom 23. September 2013 („joint opinion“)

¹⁵ Rohrmann/Pfaff, Beschäftigtenübergang im SPNV im europäischen Vergleich, Der Nahverkehr 1-2/2016, S. 68-71.

Nach der Gesetzesbegründung zu § 1 Abs. 4 LTTG besteht die Verpflichtung zur Abgabe eines Angebots auf Abschluss eines Arbeitsvertrages zu den bisherigen Arbeitsbedingungen in der Regel bis zum Ende der Laufzeit des öffentlichen Auftrages¹⁶.

Dies sieht grundsätzlich auch die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 mit der Möglichkeit der Festlegung bestimmter Sozialstandards vor, die gemäß Art. 4 Abs. 5 nach Sinn und Zweck der Sicherung der bisherigen Arbeitsbedingungen über die Regelung des § 613a BGB hinaus für die Gesamtdauer der Vergabe (Laufzeit des Verkehrsvertrages) als soziale Mindeststandards festgelegt werden¹⁷. Dies wird in dem Dienstleistungsauftrag zwischen dem öffentlichen Auftraggeber und dem erfolgreichen Bieter vertraglich vereinbart.



Die Anordnung der Fortgeltung der bisherigen Tarifbindung kann dazu führen, dass im Betrieb eines neuen Betreibers unterschiedliche Arbeitsbedingungen für seine bisherigen Beschäftigten und die übernommenen Beschäftigten entstehen. Das ist im deutschen Arbeitsrecht zur Sicherung erworbener Rechte nicht unüblich.¹⁸

Im Falle eines Beschäftigtenübergangs im Rahmen eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB sind der alte und neue Betreiber verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend § 613a BGB zu unterrichten, dass diesen ein Widerspruchsrecht analog § 613a Abs. 6 BGB zusteht. Diese Information muss zu dem Zeitpunkt erfolgen, in dem das Vergabeverfahren beendet ist und der neue Betreiber feststeht.

c) Übernahmeangebot bei bisheriger Beschäftigung in mehreren Linienbündeln, wovon nur ein Teilbereich neu vergeben wird

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Aufnahme eines Beschäftigtenübergangs gemäß § 1 Abs. 4 LTTG in den Vergabeunterlagen gibt es immer wieder Unsicherheiten, inwieweit eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in dem zu vergebenden Bereich eingesetzt gewesen sein muss, damit sie oder er auf die Personalliste aufzuneh-

¹⁶ Gesetzesbegründung zur Änderung des LTTG vom 8. März 2016, LT Drs. 16/5925, S. 7

¹⁷ Dönneweg, a.a.O., Rdnr. 27.

¹⁸ Vgl. BAG Urt. vom 31.08.2005, 5 AZR 517/04.

men ist und ein Übernahmeangebot bei einem Betreiberwechsel erhält. Wenn der Altbetreiber das Wettbewerbsnetz oder den zu vergebenden Bereich bisher innerbetrieblich im Verbund mit anderen Strecken bzw. Netzen bewirtschaftet hat, ist eine Zuordnung einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den ausgeschriebenen Linien erforderlich.

Diesbezüglich gibt es noch keine repräsentativen Tarifverträge.

Für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße werden in der Kommentarliteratur zu den Vorschriften des Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr.1370/2007 / § 131 GWB unterschiedliche Ansätze für eine Zuordnung vertreten. Hier werden teilweise Prozentzahlen von weit über 50 Prozent als Zuordnungskriterium verwendet. Das ist aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes bedenklich, wenn dann tatsächlich aufgrund der Beschäftigung der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in mehreren Linienbündeln überhaupt keinem Beschäftigten ein Übernahmeangebot unterbreitet wird. Das berücksichtigt nicht, dass das LTTG von einem verpflichtenden Beschäftigtenübergang ausgeht.

In Abstimmung mit den Tarifvertragsparteien wird deshalb bis zu einer tarifvertraglichen Regelung die Erstellung einer Personalliste nach einem bestimmten Vorgehen vorgeschlagen, welches in einem Informationsschreiben der Servicestelle vom 16.12.2020 näher beschrieben wird (s. Anlage 7). Dieses Informationsschreiben ist auch auf der Internetseite der Servicestelle zum LTTG eingestellt.

- Es sollen jedenfalls entweder die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Personalliste bezüglich Übernahmeangebot genommen werden, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung überwiegend d.h. mit mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitskraft im ausgeschriebenen Bereich eingesetzt sind oder die Arbeitnehmerinnen oder die Arbeitnehmer, die mindestens zu 30 Prozent in dem ausgeschriebenen Bereich beschäftigt sind, wenn dieser Bereich der überwiegende Tätigkeitsschwerpunkt gewesen ist.
- Alternativ kann auch ein gestuftes Verfahren angewendet werden, wonach der Altbetreiber den prozentualen Anteil des Einsatzes im Wettbewerbsnetz ermittelt. Dabei werden die Beschäftigten entsprechend ihrer Einsatzzeiten im Netz in absteigenden, geclusterten Gruppen in eine Liste eingebracht (beispielsweise in Schritten von jeweils 10 Prozent). Die Listen werden dann Stück für Stück abgearbeitet bis der Arbeitsbedarf des Neubetreibers erreicht ist. Nehmen Be-

beschäftigte das Übernahmeangebot nicht an, rücken nachrangig gereichte Beschäftigte nach. Kann eine Gruppe nicht insgesamt berücksichtigt werden, ist innerhalb der betroffenen Beschäftigten eine Sozialauswahl durchzuführen¹⁹. Dabei sind die Beschäftigten zu berücksichtigen, die mindestens zu 30 Prozent in dem ausgeschriebenen Bereich beschäftigt waren und zusätzlich dieser Bereich der überwiegende Tätigkeitsschwerpunkt gewesen ist.

Es wird empfohlen in entsprechenden Fallkonstellationen die Erfahrung und das Wissen der Sozialpartner zu nutzen. Sie können wertvolle Hilfestellung bei der Frage des Beschäftigtenübergangs und der betroffenen Beschäftigten leisten.

d) Übernahmeangebot bei Notvergabe

Nach § 1 Abs. 4 LTTG ist hinsichtlich des Beschäftigtenübergangs im Falle eines Betreiberwechsels bei einer Vergabe grundsätzlich eine unbedingte Anordnungspflicht des Aufgabenträgers vorgesehen.

Für ein Absehen von einem Beschäftigtenübergang besteht bei Notvergaben als Interimsvergaben kein Spielraum.

Insoweit sei auch darauf verwiesen, dass Ausnahmen bei § 131 Abs. 3 GWB lediglich in besonders gelagerten atypischen Fällen bestehen. Eine bloße Interimsvergabe zählt nicht hierzu²⁰

Zum entsprechenden Informationsschreiben der Servicestelle vom 20.10.2020 s. Anlage 8.

5. Prüfungen der Servicestelle

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

¹⁹ Bayreuther in Linke, VO (EG) Nr. 1370/2007, Art. 4 Rdnr. 54h

²⁰ Bayreuther in Linke, VO (EG) Nr. 1370/2007, Art. 4 Rdnr. 53d

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 Personalkostenkalkulationen. Prüfungen können bezüglich den Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen im Sinne von § 4 Abs. 3 LTTG sowie bei einem Beschäftigtenübergang nach § 1 Abs. 4 LTTG 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. Bei der Durchführung der Prüfungen stehen der Servicestelle die im LTTG geregelten Rechte der öffentlichen Auftraggeber entsprechend zur Verfügung. 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. Impressum

Der Handlungsleitfaden wurde durch eine Arbeitsgruppe unter Federführung der Servicestelle LTTG beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Moltkestr. 19, 54292 Trier, Telefon: 0651 1447-210, entwickelt.

7. Auflage, Stand 1.4.2024

7. Literaturverzeichnis

1. Bayreuther, Konzessionsvergabe im öffentlichen Personenverkehr – Betriebsübergang durch behördliche Anordnung?, NZA 2009, S. 582-584
2. Bayreuther, Betriebs-/Beschäftigtenübergang und Tariftreueverlangen nach Neuvergabe eines Dienstleistungsauftrags im ÖPNV, NZA 2014, S. 1171-1176
3. Dönneweg, Bearbeiter in: Saxinger/Winnes, Recht des öffentlichen Personenverkehrs, Art. 4 Abs. 5 VO 1370 (herausgegeben im Dezember 2012, 122. Ergänzungslieferung November 2022)
4. Gemeinsame Stellungnahme CER und ETF vom 23. September 2013 („joint opinion“)
5. Linke, VO (EG) 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste, 2. Auflage 2019
6. Reidt, Stickler & Glahs, Vergaberecht, 4. Auflage 2018
7. Rohrman, Wettbewerb im SPNV und die Folgen für die Beschäftigten? Soziale Rahmenbedingungen im europäischen Vergleich: Ergebnisse einer Studie von CER und ETF, Der Nahverkehr 10/2014, Seite 35-37
8. Rohrman/Pfaff, Beschäftigtenübergang im SPNV im europäischen Vergleich, Der Nahverkehr 1-2/2016, S. 68-71
9. Rohrman/Eiserloh, Was Praktiker jetzt trotz MiLoG wissen sollten – Update Tariftreue, Arbeit und Arbeitsrecht, Heft 12/2014, S. 720-725
10. Tina Weber, Helen Frenzel, Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers: Die aktuelle Situation – ein Bericht für ETF und CER mit der gemeinsamen Stellungnahme von CER/ETF, Oktober 2013

8. Abbildungsverzeichnis

- Bild Seite 3 oben: Stadler + zuk.ag
- Bild Seite 3 unten: oehlbilder.de
- Bild Seite 4 Zweckverband Schienenpersonennahverkehr Rheinland-Pfalz-Nord (SPNV-Nord)
- Bild Seite 7 © connel_design - fotolia.com
- Bild Seite 9 Foto: Deutsche Bahn AG/Manfred Rinderspacher
- Bild Seite 11 © autofocus67 - fotolia.com
- Bild Seite 12 Zweckverband Schienenpersonennahverkehr Rheinland-Pfalz-Nord (SPNV-Nord)
- Bild Seite 14 RHENUS VENIRO GmbH & Co. KG
- Bild Seite 16 oben: rnv GmbH/Nikola Haubner
- Bild Seite 16 unten: vectus Verkehrsgesellschaft mbH
- Bild Seite 21 © Christian Müller - fotolia.com
- Bild Seite 22 Bildarchiv vlexx/Foto: Dominik Steinmetzler
- Bild Seite 23 Foto: Deutsche Bahn AG/Andreas Varnhorn
- Bild Seite 24 trans regio Deutsche Regionalbahn GmbH

9. Anlagen

Anlage 1 – Auszug aus der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007²¹

Erwägungsgründe 16 und 17 sowie Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. 2007 Nr. L 315 S.1)

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union – gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf die Artikel 71 und 89, auf Vorschlag der Kommission, nach Stellungnahmen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen, gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags, in Erwägung nachstehender Gründe:

...

(16) Kann der Abschluss eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags zu einem Wechsel des Betreibers eines öffentlichen Dienstes führen, so sollten die zuständigen Behörden den ausgewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes verpflichten können, die Bestimmungen der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen anzuwenden. Diese Richtlinie hindert die Mitgliedsstaaten nicht daran, die Bedingungen für die Übertragung anderer Ansprüche der Arbeitnehmer als der durch die Richtlinie 2001/23/EG abgedeckten zu wahren und dabei gegebenenfalls die durch nationale Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder zwischen den Sozialpartner geschlossene Tarifverträge oder Vereinbarungen festgelegten Sozialstandards zu berücksichtigen.

(17) Gemäß dem Subsidiaritätsprinzip steht es den zuständigen Behörden frei, soziale Kriterien und Qualitätsstandards festzulegen, um Qualitätsstandards für gemeinwirtschaftliche Verpflichtungen aufrechtzuerhalten und zu erhöhen, beispielsweise bezüg-

²¹ geändert durch Verordnung (EU) 2016/2338 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2016 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 hinsichtlich der Öffnung des Marktes für inländische Schienenpersonenverkehrsdienste (ABl. L 354 v. 22.12.2016, S.22)

lich der Mindestarbeitsbedingungen, der Fahrgastrechte, der Bedürfnisse von Personen mit eingeschränkter Mobilität, des Umweltschutzes, der Sicherheit von Fahrgästen und Angestellten sowie bezüglich der aus Kollektivvereinbarungen ergebenden Verpflichtungen und anderen Vorschriften und Vereinbarungen in Bezug auf den Arbeitsatz und den Sozialschutz an dem Ort, an dem der Dienst erbracht wird. Zur Gewährleistung transparenter und vergleichbarer Wettbewerbsbedingungen zwischen den Betreibern und um das Risiko des Sozialdumpings zu verhindern, sollten die zuständigen Behörden besondere soziale Normen und Dienstleistungsqualitätsnormen vorschreiben können.

... haben folgende Verordnung erlassen:

...

Art. 4 Obligatorischer Inhalt öffentlicher Dienstleistungsaufträge und allgemeine Vorschriften

...

(5) Unbeschadet des nationalen Rechts und des Gemeinschaftsrechts, einschließlich Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern, kann die zuständige Behörde den ausgewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes verpflichten, den Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, die Rechte zu gewähren, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG erfolgt wäre. Verpflichtet die zuständige Behörde die Betreiber eines öffentlichen Dienstes, bestimmte Sozialstandards einzuhalten, so werden in den Unterlagen des wettbewerblichen Vergabeverfahrens und den öffentlichen Dienstleistungsaufträgen die betreffenden Arbeitnehmer aufgeführt und transparente Angaben zu ihren vertraglichen Rechten und zu den Bedingungen gemacht, unter denen sie als in einem Verhältnis zu den betreffenden Diensten stehend gelten.

(6) Verpflichtet die zuständige Behörde die Betreiber eines öffentlichen Dienstes im Einklang mit nationalem Recht dazu, bestimmte Qualitäts- und Sozialstandards einzuhalten, oder stellt sie soziale und qualitative Kriterien auf, so werden diese Standards und Kriterien in die Unterlagen des wettbewerblichen Vergabeverfahrens und die öffentlichen Dienstleistungsaufträge aufgenommen. Derartige Unterlagen des wettbewerblichen Vergabeverfahrens und öffentliche Dienstleistungsaufträge müssen gegebenenfalls auch Angaben zu den Rechten und Pflichten in Bezug auf die Übernahme von Personal, das vom vorherigen Betreiber eingestellt worden war, enthalten, unter gleichzeitiger Wahrung der Richtlinie 2001/23/EG.

Anlage 2 – Auszug aus den Leitlinien der Europäischen Kommission zu der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 vom 26.06.2023

Auszug aus den Leitlinien der Europäischen Kommission zu der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 vom 26.6.2023 (ABl. 2023/C 222/01):

2.3 Artikel 4 Absatz 4a, 4b und Absatz 5 und 6. Arbeitnehmerschutz bei einem Betreiberwechsel

In Erwägungsgrund 12 der Verordnung (EU) 2016/2338 ist festgelegt, dass die Mitgliedstaaten bei der Schaffung des einheitlichen europäischen Eisenbahnraums ein angemessenes Niveau des sozialen Schutzes für das Personal der Betreiber eines öffentlichen Dienstes gewährleisten sollten. Artikel 4 Absätze 4a und 4b verweist auf die einschlägigen Vorschriften und Verpflichtungen, die für Beförderungen im öffentlichen Verkehr gelten.

Im Einklang mit Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 und wie in den Erwägungsgründen 16 und 17 erläutert, gibt es hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes im Falle eines Betreiberwechsels folgende Szenarien:

- (i) Sind die Bedingungen für die Anwendung der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen²² erfüllt, z. B. wenn Sachanlagen wie etwa Fahrzeuge in erheblichem Umfang vom scheidenden auf den neuen Betreiber übertragen werden²³, leitet sich der Schutz der Rechte der Arbeitnehmer, zu denen insbesondere die Fortgeltung der Arbeitsverträge zählt, unmittelbar aus dieser Richtlinie ab.
- (ii) Liegt kein Übergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG vor, so können die zuständigen Behörden dennoch beschließen, vorzuschreiben, dass die Arbeitnehmer, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, mit den Rechten übernommen

²² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/AUTO/?uri=OJ:L:2001:082:TOC>

²³ Nach der Rechtsprechung der Unionsgerichte gilt die Richtlinie 2001/23/EG für den Übergang eines Unternehmens, der nach einem wettbewerblichen Vergabeverfahren für einen öffentlichen Dienstleistungsauftrag erfolgt. In Wirtschaftszweigen mit umfangreichen Sachanlagen, wie Bus- oder Schienenverkehr, gilt die Richtlinie 2001/23/EG, wenn Sachanlagen in erheblichem Umfang übertragen werden. Eine Übertragung im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG ist nicht ausgeschlossen, wenn das Eigentum an den Sachanlagen, die zuvor von einem Veräußerer genutzt wurden und nun von einem Übernehmer genutzt werden, nicht übertragen wird, z. B. wenn die von dem neuen Auftragnehmer übernommenen Sachanlagen nicht Eigentum seines Vorgängers waren, sondern vom Auftraggeber bereitgestellt wurden; vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. November 2003, Abler, C-340/01, ECLI:EU:C:2003:629; vgl. auch Urteil vom 26. November 2015, ADIF, C-509/14, ECLI:EU:C:2015:781.

werden, auf die sie bei Anwendung der Richtlinie 2001/23/EG Anspruch gehabt hätten.

- (iii) Die zuständigen Behörden können beschließen, vorzuschreiben, dass der Betreiber öffentlicher Verkehrsdienste „zur Gewährleistung transparenter und vergleichbarer Wettbewerbsbedingungen zwischen den Betreibern und um das Risiko des Sozialdumpings zu verhindern“ (siehe Erwägungsgrund 17 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007), für alle an der Bereitstellung des öffentlichen Verkehrsdienstes beteiligten Arbeitnehmer bestimmte Sozialstandards einhält. Diese Standards könnten in einer Tarifvereinbarung auf Unternehmensebene oder einer Tarifvereinbarung für das betreffende Marktsegment geregelt sein.
- (iv) Die zuständigen Behörden können die Möglichkeiten aus Ziffer ii und iii kombinieren.

Artikel 4 Absatz 6 sieht vor, dass Informationen über geltende Vorschriften und Bestimmungen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes, wie Qualitäts- und Sozialstandards, Qualitäts- und Sozialkriterien sowie Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Übernahme von Personal im Falle eines Betreiberwechsels, in die Ausschreibungsunterlagen und die öffentlichen Dienstleistungsaufträge aufgenommen werden müssen. Solche Standards und Kriterien können sich beispielsweise auf die Verfügbarkeit sozialer und sanitärer Einrichtungen, die regelmäßige und kontinuierliche Schulung des Personals, Förderpläne für Frauen, ältere Arbeitnehmer und Menschen mit Behinderungen sowie auf die Einhaltung der Arbeitsplatz- und Sicherheitsvorschriften und der Regeln für die Arbeitnehmerbeteiligung beziehen.

Anlage 3 – Gemeinsame Stellungnahme CER und ETF vom 23. September 2013 („joint opinion“)

Soziale Aspekte und der Schutz der Beschäftigten bei wettbewerblichen Ausschreibungen bei öffentlichen Schienenverkehrsdiensten und im Falle eines Betreiberwechsels als Folge

Gemeinsame Stellungnahme CER/ETF

Präambel

Als Teil einer Evaluierung verschiedener Sozialvorschriften im Schienenpersonenverkehr in Zusammenhang mit der PSO-Verordnung 1370/2007 haben CER und ETF beschlossen, eine Studie zu den sozialen Aspekten und zum Schutz der Mitarbeiter bei der wettbewerblichen Ausschreibung öffentlicher Schienenpersonenverkehrsdienste und im Falle eines Betreiberwechsels durchzuführen. Das von den Sozialpartnern entwickelte Projekt veranschaulicht die Situation des Beschäftigtenschutzes im SPNV in den EU-Mitgliedstaaten.

Gute Sozialstandards sind – sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber – eine Grundvoraussetzung für die Erbringung hochwertiger Dienstleistungen und ein wichtiger Faktor für die Bewahrung bzw. Verbesserung der Attraktivität der Arbeitsplätze im Eisenbahnsektor. Aufgrund des demografischen Wandels in nahezu sämtlichen EU-Mitgliedstaaten gehört dieses zu einer wesentlichen Herausforderung.

Das Projekt hat deutlich gemacht, dass es sehr unterschiedliche nationale Sachverhalte bezüglich sozialer Bedingungen und Beschäftigtenschutz im Falle eines Betreiberwechsels gibt, insbesondere mit Blick auf die Anwendung des Artikel 4(5) sowie 4(6) in Verbindung mit den Erwägungsgründen 16 und 17 der VO (EG) 1370/2007. Einige Mitgliedstaaten haben bereits vor dem Inkrafttreten der Verordnung 1370/2007 auf nationaler Ebene ähnliche Vorschriften hinsichtlich verbindlicher Sozialstandards und/oder einem obligatorischen Personaltransfer verabschiedet. In der Tat, eine Reihe von Ländern haben beschlossen, solche Sozialvorschriften durch nationale Gesetze bzw. Verordnungen zu verankern, oder sie schufen die Rahmenbedingungen, damit die Sozialpartner Vereinbarungen über angemessene Sozialstandards in dem Sektor schließen können. Andererseits gibt es anscheinend immer noch Mitgliedstaaten, in denen soziale Aspekte der Marktöffnung nicht ausreichend bzw. überhaupt nicht berücksichtigt werden.

Grundsätzliche Standpunkte

1. Wenn auch die Meinung der europäischen Sozialpartner in der Frage der Notwendigkeit einer weiteren Liberalisierung und Marktöffnung auseinandergeht, kommen beide gemeinsam zu der Schlussfolgerung, dass die Folgen des Wettbewerbs nicht zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gehen dürfen. Zu deren Schutz sollten auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene verbindliche Sozialstandards und/oder der obligatorische Mitarbeitertransfer im Fall eines Betreiberwechsels verlangt werden.
2. Die Sozialpartner betonen, dass für jeden EU-Mitgliedstaat, in dem ein derartiger Schutz nicht existiert, es verpflichtend sein muss, für gleiche soziale Voraussetzungen zu sorgen, indem verbindliche Sozialstandards (auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene) festgelegt werden, um die zum Zeitpunkt des Betreiberwechsels bestehenden Arbeitsbedingungen zu schützen, und/oder indem ein Transfer des vorher für die Erbringung der Dienstleistungen beschäftigten Personals verlangt wird. Dies sollte – im Einklang mit den nationalen oder regionalen Besonderheiten – spätestens bei der Öffnung des inländischen Schienenpersonenverkehrsmarktes entweder vom Gesetzgeber und/oder von den Sozialpartnern durch branchenweite Tarifverträge (einschließlich der Vorschriften für Beamte bzw. Personal mit einem beamtenähnlichen besonderen Beschäftigungsstatut) erfolgen.
3. Derartige Sozialstandards müssen mindestens Lohn-, Arbeitszeit-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz- sowie Ausbildungsbestimmungen enthalten.
4. Ein obligatorischer Personaltransfer im Falle eines Betreiberwechsels wird auch die Kontinuität der Dienstleistung für die Fahrgäste und Verkehrsbehörden sicherstellen. Wenn es zu einem Transfer kommt, muss dieser für die zuvor für die Erbringung von Dienstleistungen durch den früheren Betreiber eingestellten Bahnmitarbeiter gelten und ihnen die Rechte zusichern, auf die sie bei einem Transfer im Sinne von Richtlinie 2001/23 Anspruch gehabt hätten. Nichtsdestotrotz besitzt der vormalige Betreiber die Möglichkeit, den betroffenen Mitarbeitern bei Fortsetzung des existierenden Vertrages neue Stellen anzubieten.
5. ETF und CER empfehlen, die Erfahrung und das Wissen der Sozialpartner im gesamten Ausschreibungsprozess zu nutzen.

Brüssel, 23. September 2013

CER – Gemeinschaft der europäischen
Bahnen und Infrastrukturgesellschaften

ETF – Europäische Transport-
arbeiter Föderation

Anlage 4 – Auszug aus dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB)²⁴

§ 129

Zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbedingungen

Ausführungsbedingungen, die der öffentliche Auftraggeber dem beauftragten Unternehmen verbindlich vorzugeben hat, dürfen nur aufgrund eines Bundes- oder Landesgesetz festgelegt werden.

§ 131

Vergabe von öffentlichen Aufträgen über Personenverkehrsleistungen im Eisenbahnverkehr

(1) Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen, deren Gegenstand Personenverkehrsleistungen im Eisenbahnverkehr sind, stehen öffentlichen Auftraggebern das offene und das nicht offene Verfahren, das Verhandlungsverfahren mit Teilnahmewettbewerb, der wettbewerbliche Dialog und die Innovationspartnerschaft nach ihrer Wahl zur Verfügung. Ein Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettweber steht nur zur Verfügung, wenn dies aufgrund dieses Gesetzes gestattet ist.

(...)

(3) Öffentliche Auftraggeber, die öffentliche Aufträge im Sinne von Absatz 1 vergeben, sollen gemäß Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (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 ihnen die Rechte gewährt, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang gemäß § 613a BGB erfolgt wäre. Für den Fall, dass ein öffentlicher Auftraggeber die Übernahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne von Satz 1 verlangt, beschränkt sich das Verlangen auf diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die Erbringung der übergehenden Verkehrsleistung unmittelbar erforderlich sind. Der öffentliche Auftraggeber soll Regelungen vorsehen, durch die eine missbräuchliche Anpassung tarifvertraglicher Regelungen zu Lasten des neuen Betreibers zwischen der Veröffentlichung der Auftragsbekanntmachung und der Übernahme des Betriebs ausgeschlossen wird. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung durch den öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, alle hierzu erforderlichen Angaben zu machen.

²⁴ in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 12. Juli 2018 (BGBl. I S. 1151)

Anlage 5 – Landestariftreuegesetz

Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz – LTTG –) Vom 01. Dezember 2010²⁵

§ 1

Ziel, Regelungsbereich und allgemeine Grundsätze

(1) Dieses Gesetz wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme. Es bestimmt zu diesem Zweck, dass öffentliche Auftraggeber öffentliche Aufträge im Sinne des § 103 Abs. 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) in der Fassung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245) in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe dieses Gesetzes nur an Unternehmen vergeben dürfen, die ihren Beschäftigten das in diesem Gesetz festgesetzte Mindestentgelt bezahlen und sich tariftreu verhalten.

(2) Öffentliche Aufträge dürfen nur an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreu und zuverlässige Unternehmen vergeben werden.

(3) Für die Auftragsausführung können zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Als soziale Aspekte in diesem Sinne können insbesondere gefordert werden

1. die Beschäftigung von Auszubildenden,
2. die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und
3. die Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

(4) Aufgabenträger haben im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1170/70 des Rates (ABl. EU Nr. L 315 S. 1) in der jeweils geltenden Fassung

²⁵ Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 26. November 2019 (GVBl. S. 334), BS 70-31

Auftragnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 dazu zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen sechs Wochen dazu verpflichtet, dem Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. In einem repräsentativen Tarifvertrag im Sinne von § 4 Abs. 3 können Regelungen zu den Arbeitsbedingungen getroffen werden, auf die im Falle einer Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 als vorrangig verwiesen werden kann.

§ 2

Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für

1. das Land,
2. die Gemeinden und die Gemeindeverbände und
3. die öffentlichen Auftraggeber im Sinne des § 99 Nr. 2, 3 und 4 GWB und Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 GWB sowie
4. die dadurch betroffenen Unternehmen und Nachunternehmen

ab einem geschätzten Auftragswert von 20 000 Euro. Für die Schätzung gilt § 3 der Vergabeverordnung in der Fassung vom 12. April 2016 (BGBl. I S. 624) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 2a

Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ist darauf hinzuwirken, dass keine Waren Gegenstand der Leistung sind, die unter Missachtung der in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Mindestanforderungen gewonnen oder hergestellt worden sind.

§ 3

Mindestentgelt

Soweit nicht nach § 4 Mindestentgelt- oder Tariftreueerklärungen gefordert werden können, dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe in Textform verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der

Leistung ein Entgelt von mindestens 8,90 Euro (brutto) pro Stunde zu zahlen (Mindestentgelt). Satz 1 gilt nicht für die Leistungserbringung durch Auszubildende. Fehlt die Mindestentgelterklärung bei Angebotsabgabe und wird sie auch nach Aufforderung nicht vorgelegt, so ist das Angebot von der Wertung auszuschließen. Hat die Service-stelle nach § 4 Abs. 5 Muster zur Abgabe von Mindestentgelterklärungen öffentlich be-kannt gemacht, können diese verwendet werden.

§ 4

Tariftreuepflicht

(1) Öffentliche Aufträge, die vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 20. Ap-til 2009 (BGBl. I S. 799) in der jeweils geltenden Fassung erfasst werden, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe in Textform verpflich-ten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Entgelt zu zahlen, das in Höhe und Modalitäten mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entspricht, an den das Unternehmen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gebunden ist.

(2) Leistungen, die vom Mindestlohngesetz (MiLoG) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) in der jeweils geltenden Fassung erfasst werden, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe in Textform verpflichten, ihren unter das Mindestlohngesetz fallenden Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Entgelt zu zahlen, dass mindestens den jeweils geltenden Vorgaben des Mindestlohn-gesetzes und der gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 MiLoG erlassenen Rechtsverordnung ent-spricht, und Änderungen während der Ausführungslaufzeit gegenüber den Beschäftig-ten nachvollziehen; § 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. Satz 1 findet so lange keine Anwendung, bis die Höhe des nach dem Mindestlohngesetz und der gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 MiLoG erlassenen Rechtsverordnung zu zahlenden Mindestlohns erstmals die Höhe des nach § 3 Satz 1 zu zahlenden Mindestentgelts bei Angebotsabgabe erreicht oder diese übersteigt.

(3) Öffentliche Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personen-verkehrs auf Straße und Schiene dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe in Textform verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausfüh-rung der Leistung mindestens das in Rheinland-Pfalz für diese Leistung in einem ein-schlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarif-vertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zah-len und während der Ausführungslaufzeit Änderungen nachzuvollziehen. Dies gilt auch für öffentliche Aufträge im freigestellten Schülerverkehr. Bei Angebotsabgabe haben die Unternehmen nachvollziehbar darzustellen, wie sie die Tariftreueverpflichtung nach

Satz 1 erfüllen wollen. Im Falle grenzüberschreitender Ausschreibungen kann auch ein einschlägiger und repräsentativer Tarifvertrag aus dem jeweiligen Nachbarland der Bundesrepublik Deutschland zu Grunde gelegt werden. Der öffentliche Auftraggeber benennt die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrags. Kann bei grenzüberschreitenden Auftragsvergaben mit dem oder den öffentlichen Auftraggebern aus den Nachbarländern der Bundesrepublik Deutschland keine Einigung über die Vorgabe der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge erzielt werden, soll die Beachtung eines einschlägigen Tarifvertrages vorgegeben werden. Ist auch dies nicht möglich, kann ausnahmsweise auf die Vorgabe von Tariftreue verzichtet werden.

(4) Das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium bestimmt mit Zustimmung des für die Angelegenheiten des Verkehrs zuständigen Ministeriums durch Rechtsverordnung, in welchem Verfahren festgestellt wird, welche Tarifverträge als repräsentativ im Sinne von Absatz 3 anzusehen sind und wie deren Veröffentlichung erfolgt. Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

Die Rechtsverordnung kann auch die Vorbereitung der Entscheidung durch einen Beirat vorsehen; sie regelt in diesem Fall auch die Zusammensetzung und die Geschäftsordnung des Beirats.

(5) Beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung wird eine Servicestelle eingerichtet, die über das Landestariftreuegesetz informiert und die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen unentgeltlich zur Verfügung stellt. Die Servicestelle ist auch für Prüfungen zuständig, ob die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen im Sinne von Absatz 3 sowie bei einem Beschäftigtenübergang nach § 1 Abs. 4 aus den übergeleiteten Arbeitsbedingungen zum Vertragsgegenstand gemacht wurden und eingehalten werden. 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. Bei der Durchführung der Prüfungen stehen der Servicestelle die in den §§ 5 und 6 aufgeführten Rechte

des öffentlichen Auftraggebers entsprechend zur Verfügung. Hat die von der Servicestelle durchgeführten Prüfung einen Verstoß des beauftragten Unternehmens, eines Nachunternehmens oder eines Verleihers gegen dieses Gesetz ergeben, spricht die Servicestelle gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber, dessen Vergabe von diesem Verstoß betroffen ist, eine Sanktionsempfehlung aus. Der öffentliche Auftraggeber informiert die Servicestelle zeitnah über die Umsetzung der Sanktionsempfehlung; weicht er von dieser ab, hat er die Gründe für die Abweichung darzulegen.

(6) Fehlt die Tariftreueerklärung bei Angebotsabgabe und wird sie auch nach Aufforderung nicht vorgelegt, so ist das Angebot von der Wertung auszuschließen. Hat die Servicestelle nach Absatz 5 Muster zur Abgabe von Tariftreueerklärungen öffentlich bekannt gemacht, können diese verwendet werden.

§ 5

Nachunternehmen

(1) Die Unternehmen haben ihre Nachunternehmen sorgfältig auszuwählen. Dies schließt die Pflicht ein, die Angebote der Nachunternehmen daraufhin zu überprüfen, ob sie auf der Basis der nach diesem Gesetz anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife kalkuliert sein können.

(2) Im Fall der Ausführung vertraglich übernommener Leistungen durch Nachunternehmer hat das Unternehmen die Erfüllung der Verpflichtungen nach den §§ 3 und 4 durch die Nachunternehmer sicherzustellen und dem öffentlichen Auftraggeber Mindestentgelt- und Tariftreueerklärungen der Nachunternehmen vorzulegen. Gleiches gilt, wenn das Unternehmen oder ein beauftragtes Nachunternehmen zur Ausführung des Auftrags Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer eines Verleihers einsetzt sowie für alle weiteren Nachunternehmen des Nachunternehmens. Auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tariftreueerklärungen kann verzichtet werden, wenn das Auftragsvolumen eines Nachunternehmers oder Verleihers weniger als 10 000 Euro beträgt.

§ 6

Nachweise und Kontrollen

(1) Das beauftragte Unternehmen und die Nachunternehmen sind verpflichtet, dem öffentlichen Auftraggeber die Einhaltung der Verpflichtung nach den §§ 3 und 4 auf dessen Verlangen jederzeit nachzuweisen. Der öffentliche Auftraggeber darf zu diesem Zweck in erforderlichem Umfang Einsicht in die Entgeltabrechnungen des beauftragten

Unternehmens und der Nachunternehmen, in die zwischen dem beauftragten Unternehmen und den Nachunternehmen jeweils abgeschlossenen Werkverträge sowie in andere Geschäftsunterlagen nehmen, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können. Das beauftragte Unternehmen und die Nachunternehmen haben ihre Beschäftigten auf die Möglichkeit solcher Kontrollen hinzuweisen.

(2) Das beauftragte Unternehmen und die Nachunternehmen haben vollständige und prüffähige Unterlagen nach Absatz 1 über die eingesetzten Beschäftigten bereitzuhalten. Auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers sind ihm diese Unterlagen vorzulegen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Verleiher, wenn das Unternehmen oder ein beauftragtes Nachunternehmen zur Ausführung des Auftrags Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Verleihers einsetzt.

§ 7

Sanktionen

(1) Um die Einhaltung der Verpflichtungen nach den §§ 3 bis 6 zu sichern, hat der öffentliche Auftraggeber für jeden schuldhaften Verstoß eine Vertragsstrafe in Höhe von 1 v. H. des Auftragswertes mit dem beauftragten Unternehmen zu vereinbaren; bei mehreren Verstößen darf die Summe der Vertragsstrafen 10 v.H. des Auftragswertes nicht überschreiten. Das beauftragte Unternehmen ist zur Zahlung einer Vertragsstrafe nach Satz 1 auch für den Fall zu verpflichten, dass der Verstoß durch ein Nachunternehmen begangen wird und das beauftragte Unternehmen den Verstoß kannte oder kennen musste. Ist die verwirkte Vertragsstrafe unverhältnismäßig hoch, so kann sie von dem öffentlichen Auftraggeber auf Antrag des beauftragten Unternehmens auf den angemessenen Betrag herabgesetzt werden. Dieser kann beim Dreifachen des Betrages liegen, den der Auftragnehmer durch den Verstoß gegen die Tariftreuepflicht eingespart hat.

(2) Der öffentliche Auftraggeber vereinbart mit dem beauftragten Unternehmen, dass die mindestens grob fahrlässige und erhebliche Nichterfüllung einer Verpflichtung nach den §§ 3 bis 6 durch das beauftragte Unternehmen den öffentlichen Auftraggeber zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.

(3) Hat das beauftragte Unternehmen oder ein Nachunternehmen mindestens grob fahrlässig oder mehrfach gegen Verpflichtungen dieses Gesetzes verstoßen, so kann

der öffentliche Auftraggeber das betreffende Unternehmen oder Nachunternehmen für die Dauer von bis zu drei Jahren von seiner öffentlichen Auftragsvergabe ausschließen.

(4) Die öffentlichen Auftraggeber und die Servicestelle nach § 4 Abs. 5 haben die für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach § 23 AEntG und § 21 MiLoG zuständigen Stellen über Verstöße der Unternehmen gegen Verpflichtungen nach § 4 Abs. 1 und 2 zu informieren.

§ 8

Übergangsbestimmung

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf öffentliche Aufträge, deren Vergabe vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet worden ist.

Anlage 6 – Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes

Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes vom 4. Februar 2011 (GVBl. S. 36)

Aufgrund des § 4 Abs. 4 Satz 1 und 3 des Landestariftreuegesetzes vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426, BS 70-31) wird mit Zustimmung des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau verordnet:

§ 1

Das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium führt eine Liste der Tarifverträge, die im Hinblick auf Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene als repräsentativ im Sinne des § 4 Abs. 3 des Landestariftreuegesetzes (LTTG) vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426, BS 70-31) in der jeweils geltenden Fassung anzusehen sind. Die Liste wird als Verwaltungsvorschrift im Ministerialblatt der Landesregierung von Rheinland-Pfalz veröffentlicht; sie ist die ausschließliche Grundlage für die Benennung von repräsentativen Tarifverträgen durch den öffentlichen Auftraggeber nach § 4 Abs. 3 LTTG. Die Liste wird fortlaufend aktualisiert.

§ 2

(1) Welche Tarifverträge als repräsentativ im Sinne des § 4 Abs. 3 LTTG anzusehen sind und in die Liste nach § 1 aufgenommen werden, stellt das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium nach Beratung in einem Beirat fest.

(2) Dem Beirat gehören acht Mitglieder an, die von dem für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständigen Ministerium im Benehmen mit dem für die Angelegenheiten des Verkehrs zuständigen Ministerium jeweils für die Dauer von fünf Jahren (Amtsperiode) bestellt werden; für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu bestellen. Der Beirat wird in jeweils gleicher Zahl mit Vertreterinnen oder Vertretern von Gewerkschaften und von Arbeitgebervereinigungen oder einzelnen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene besetzt. Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder sind ehrenamtlich tätig.

(3) Bei der Bestellung der Mitglieder und der stellvertretenden Mitglieder des Beirats sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden. Die in Absatz 2 Satz 2 genannten Organisationen benennen dem für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständigen Ministerium für jedes auf sie entfallende Mitglied jeweils eine Frau und einen Mann; das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium trifft eine Auswahl, um eine paritätische Besetzung des Beirats mit Frauen und Männern zu gewährleisten. Scheidet während der Amtsperiode eine Person aus, deren Geschlecht in der Minderheit ist, muss eine Person des gleichen Geschlechts nachfolgen; scheidet eine Person aus, deren Geschlecht in der Mehrheit ist, muss eine Person des anderen Geschlechts nachfolgen. Die Sätze 2 und 3 finden keine Anwendung, soweit einer benennenden Organisation aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen die Einhaltung der Vorgaben nicht möglich ist; sie hat dem für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständigen Ministerium die Gründe hierfür nachvollziehbar darzulegen.

(4) Das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium führt die Geschäfte des Beirats.

(5) Der Beirat ist bei Bedarf oder auf Verlangen von drei Mitgliedern von dem für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständigen Ministerium einzuberufen. Mit der Einladung ist die Tagesordnung schriftlich oder in elektronischer Form zu übermitteln. Zwischen Einladung und Sitzung sollen mindestens zwei Wochen liegen.

(6) Die Sitzungen des Beirats werden von einer oder einem nicht stimmberechtigten Beauftragten des für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständigen Ministeriums geleitet; sie sind nicht öffentlich. Der Beirat ist beschlussfähig, wenn nach ordnungsgemäßer Einladung mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder oder diese vertretenden Mitglieder anwesend ist.

(7) Der Beirat kann dem für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständigen Ministerium Empfehlungen für die Aufnahme oder Nichtaufnahme von Tarifverträgen in die Liste geben; die Empfehlungen bedürfen einer Mehrheit der Stimmen der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder oder diese vertretenden Mitglieder des Beirats.

§ 3

Diese Verordnung tritt am 1. März 2011 in Kraft.

Anlage 7 – Informationsschreiben der Servicestelle LTTG vom 16.12.2020

Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz – LTTG)

hier: Personalliste bzgl. Übernahmeangebot im Rahmen des Beschäftigtenübergangs gem. § 1 Abs. 4 LTTG für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße

Sehr geehrte Damen und Herren,

§ 1 Abs. 4 Landestariftreuegesetz lautet:

„Aufgabenträger haben im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1170/70 des Rates (ABl. EU Nr. L 315 S. 1) in der jeweils geltenden Fassung Auftragnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 dazu zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen sechs Wochen dazu verpflichtet, dem Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. In einem repräsentativen Tarifvertrag im Sinne von § 4 Abs. 3 können Regelungen zu den Arbeitsbedingungen getroffen werden, auf die im Falle einer Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 als vorrangig verwiesen werden kann.“

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Aufnahme eines Beschäftigtenübergangs gem. § 1 Abs. 4 LTTG in den Vergabeunterlagen erhalten wir immer wieder Nachfragen, inwieweit eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in dem zu vergebenden Bereich eingesetzt gewesen sein muss, damit sie/er auf die Personalliste aufzunehmen ist und ein Übernahmeangebot bei einem Betreiberwechsel erhält. Wenn der Altbetreiber das Wettbewerbsnetz/den zu vergebenden Bereich bisher innerbetrieblich im Verbund mit anderen Strecken bzw. Netzen bewirtschaftet hat, ist eine Zuordnung einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den ausgeschriebenen Linien erforderlich.

Zu der Frage der Zuordnung könnte eine Präzisierung durch die Tarifvertragsparteien hilfreich sein. Dazu liegen für den Personalübergang sowohl für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße als auch Schiene noch keine repräsentativen Tarifverträge vor. Aufgrund der Corona-Krise ist es hier zu Verzögerungen gekommen. Wir werden Sie über den weiteren Fortgang in der Angelegenheit unterrichten; nach unseren Informationen sind derzeit keine Ausschreibungen für den SPNV unmittelbar vor der Bekanntmachung einer Vergabe.

Für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße verweisen wir darauf, dass in der Praxis und in der Kommentarliteratur zu den Vorschriften des Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007/§ 131 GWB unterschiedliche Ansätze für eine Zuordnung vertreten werden. Hier werden teilweise Prozentzahlen von weit über 50 Prozent als Zuordnungskriterium verwendet. Das ist aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes bedenklich, wenn dann tatsächlich aufgrund der Beschäftigung der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in mehreren Linienbündeln überhaupt keinem Beschäftigten ein Übernahmeangebot unterbreitet wird. Hierbei ist aber nach Ansicht der Servicestelle zu berücksichtigen, dass das LTTG von einem verpflichtenden Beschäftigtenübergang für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße in Rheinland-Pfalz ausgeht.

Nach Erörterung und in Abstimmung mit dem maßgeblich für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße zuständigen Arbeitgeberband VAV, der Gewerkschaft ver.di sowie dem ebenfalls von der Fragestellung berührten Arbeitgeberverband AGV MOVE und der Gewerkschaft EVG sowie dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie treten wir daher bis zu einer tarifvertraglichen Regelung der zuständigen Tarifvertragsparteien für folgendes Vorgehen ein:

- Es sollten jedenfalls entweder die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Personalliste bzgl. Übernahmeangebot genommen werden, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung zuletzt überwiegend, d.h. mit mehr als 50 % ihrer/seiner Arbeitskraft im ausgeschriebenen Bereich (Linienbündel) eingesetzt sind oder die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens zu 30 % in dem ausgeschriebenen Bereich beschäftigt gewesen sind, wenn dieser Bereich der überwiegende Tätigkeitsschwerpunkt gewesen ist.
- Alternativ kann auch ein gestuftes Verfahren angewendet werden, wonach der Altbetreiber den prozentualen Anteil des Einsatzes der Beschäftigten im Wettbewerbsnetz

ermittelt. Dabei werden die Beschäftigten entsprechend ihrer Einsatzzeiten im Netz in absteigenden, geclusterten Gruppen in eine Liste eingebracht (beispielsweise in Schritten von jeweils 10 %). Die Listen werden dann Stück für Stück abgearbeitet bis der Arbeitsbedarf des Neubetreibers erreicht ist. Nehmen Beschäftigte das Übernahmeangebot nicht an, rücken nachrangig gereichte Beschäftigte nach. Kann eine Gruppe nicht insgesamt berücksichtigt werden, ist innerhalb der betroffenen Beschäftigten eine Sozialauswahl durchzuführen (vgl. zu den näheren Einzelheiten Herr Prof. Dr. Bayreuther in Linke, Kommentar zur Verordnung (EG) 1370/2007, 2. Auflage 2019, Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007, Rdnr 54h). Dabei sind die Beschäftigten zu berücksichtigen, die mindestens zu 30 % in dem ausgeschriebenen Bereich beschäftigt waren und zusätzlich dieser Bereich der überwiegende Tätigkeitsschwerpunkt gewesen war²⁶.

Im Übrigen weist die Servicestelle für die Ausschreibungen nochmals darauf hin, dass es hilfreich ist, die Erfahrung und das Wissen der Sozialpartner im gesamten Ausschreibungsprozess zu nutzen und die Betriebsparteien (neben der Arbeitgeberseite insbesondere auch die Betriebsräte) wertvolle Hilfestellung bei der Frage des Beschäftigtenübergangs und der davon betroffenen Beschäftigten leisten können (Handlungsleitfaden für die Anwendung des Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 und des Landestariftreuegesetzes bei Ausschreibungen über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße, S. 21“, eingestellt auf unserer Internetseite [Landestariftreue nach dem LTTG . Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung \(rlp.de\)](https://www.rlp.de/landestariftreue-nach-dem-lttg) .

Für Rückfragen und weitere Informationen zum LTTG steht Ihnen die Servicestelle gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Servicestelle LTTG

²⁶ In diesem Zusammenhang möchten wir auch auf die entsprechenden Empfehlungen der BAG SPNV für den Personalübergang hinweisen (Leitfaden Personalübergang mit Stand Februar 2018).
Quelle: <https://bag-spnv.de/files/bagspnv/startseite/positionen-ziele/downloads/2018-02-01%20Leitfaden%20P%C3%9C%20final.pdf>

Anlage 8 – Informationsschreiben der Servicestelle LTTG vom 20.10.2020

Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz - LTTG)

hier: Beschäftigtenübergang gem. § 1 Abs. 4 LTTG im Falle einer Notvergabe

Sehr geehrte Damen und Herren,

von Seiten der Arbeitnehmervvertretungen erhalten wir immer wieder Nachfragen zu Ankündigungen von Busunternehmen im eigenwirtschaftlichen Verkehr Konzessionen zurückgeben zu wollen. Dies erfolgt für Linien, in denen absehbar Ausschreibungen anstehen. Es wird die Sorge geäußert, dass dann bei sich anschließenden Notvergaben von den Aufgabenträgern ein Beschäftigtenübergang gemäß § 1 Abs. 4 Landestariftreuegesetz nicht angeordnet würde.

§ 1 Abs. 4 Landestariftreuegesetz lautet:

„Aufgabenträger haben im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1170/70 des Rates (ABl. EU Nr. L 315 S. 1) in der jeweils geltenden Fassung Auftragnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 dazu zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen sechs Wochen dazu verpflichtet, dem Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. In einem repräsentativen Tarifvertrag im Sinne von § 4 Abs. 3 können Regelungen zu den Arbeitsbedingungen getroffen werden, auf die im Falle einer Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 als vorrangig verwiesen werden kann.“

Somit ist nach § 1 Abs. 4 LTTG hinsichtlich des Beschäftigtenübergangs im Falle eines Betreiberwechsels bei einer Vergabe grundsätzlich eine unbedingte Anordnungspflicht des Aufgabenträgers vorgesehen.

Für ein Absehen von einem Beschäftigtenübergang besteht bei Notvergaben als Interimsvergaben kein Spielraum.

Insoweit sei auch darauf verwiesen, dass Ausnahmen bei § 131 Abs. 3 GWB lediglich in besonders gelagerten atypischen Fällen bestehen. Eine bloße Interimsvergabe zählt nicht hierzu (Herr Prof. Dr. Bayreuther in Linke, Kommentar zur Verordnung (EG) 1370/2007, 2. Auflage 2019, Art. 4 Rdnr. 53 d der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007).

Für Rückfragen und weitere Informationen zum LTTG steht Ihnen die Servicestelle gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Servicestelle LTTG

Anlage 9 – Auszug aus dem Nahverkehrsgesetz

Landesgesetz über den öffentlichen Personennahverkehr (Nahverkehrsgesetz – NVG) vom 3. Februar 2021 (GVBl. 2021,51), zuletzt geändert durch § 85 des Gesetzes vom 07.12.2022 (GVBl. S. 413)²⁷

...

§ 11

(4) Der Landesnahverkehrsplan muss mindestens Angaben enthalten über:

...

12. die Einhaltung von Tariftreue im Sinne des § 4 Abs. 3 des Landestariftreuegesetzes (LTTG) vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 333, BS 70-31) in der jeweils geltenden Fassung durch die ausführenden Unternehmen und ihre Nachunternehmen.

...

²⁷ [Rheinland-Pfalz - NVG | Landesnorm Rheinland-Pfalz | Gesamtausgabe | Landesgesetz über den öffentlichen Personennahverkehr \(Nahverkehrsgesetz - NVG -\) vom 3. Februar ... | gültig ab: 13.02.2021 \(rlp.de\)](#)

Anlage 10 – Mustererklärung für die Bieter für Tariftreue

Mustererklärung 2

für Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene nach § 4 Abs. 3 des rheinland-pfälzischen Landesgesetzes zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz – LTTG –) vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. November 2019 (GVBl. S. 334) für öffentliche Aufträge, die vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Auftragsnummer:

Vergabestelle:

Leistung:

Der Auftragnehmer hat alle Bestimmungen des Landesgesetzes zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben in seiner jeweils geltenden Fassung zur Kenntnis genommen und erklärt hierzu:

Der Auftragnehmer bewirbt sich um einen Auftrag über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene.

Ich/Wir verpflichte/n mich/uns hiermit,

- den 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 Ausführungs-laufzeit Änderungen nachzuvollziehen;
- Nachunternehmen sorgfältig auszuwählen und insbesondere deren Angebote daraufhin zu überprüfen, ob sie auf der 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 Nachunternehmen 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.

Die einschlägigen und repräsentativen, mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge werden vom Auftraggeber in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrages benannt. Die Liste dieser Tarifverträge wurde vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie in Form einer Verwaltungsvorschrift vom 16. März 2011 (MinBl. 2011 S. 58), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 19. Juni 2023 (MinBl. 2023, S174) veröffentlicht.

Ich/wir habe/n diese Liste zur Kenntnis genommen. Sie ist Bestandteil dieser Erklärung. Einen Abdruck habe/n ich/wir als Anlage 1 zu dieser Mustererklärung erhalten.

Informationen über die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen werden von der beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung eingerichteten Servicestelle LTTG unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Der Bieter/Bewerber hat alle Bestimmungen des rheinland-pfälzischen Landesgesetzes zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz – LTTG) in seiner jeweils geltenden Fassung zur Kenntnis genommen.

Datum, Firma, Name Erklärender im Sinne des § 126 b BGB