



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	3
2. Optionen für den Arbeitnehmerschutz bei einem Betreiberwechsel im öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene	6
a) Tariftreueverpflichtung gemäß § 4 Abs. 3 LTTG	6
b) Beschäftigtenübergang	7
3. Repräsentative Tarifverträge und Information über die entsprechenden Entgeltregelungen.....	12
4. Verlangen eines Beschäftigtenübergangs in einer öffentlichen Ausschreibung	18
a) Ankündigung des Beschäftigtenübergangs in der Bekanntmachung und in den Ausschreibungsunterlagen	18
b) Verfahren des Beschäftigtenübergangs	20
c) Muster für Vergabeunterlagen und Informationsanforderung	22
aa) Musterbausteine für eine Vergabeunterlage	22
bb) Muster für die Aufforderung zur Verpflichtung des Bieters zur Unterbreitung eines Angebotes zur Übernahme des Personals.....	25
cc) Muster zur Informationsanforderung über Beschäftigte.....	29
5. Prüfungen der Servicestelle	32
6. Impressum	33
7. Literaturverzeichnis	33
8. Abbildungsverzeichnis	34
9. Anlagen	35
Anlage 1 – Auszug aus der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007	35
Anlage 2 – Auszug aus den Leitlinien der Europäischen Kommission zu der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 vom 29.3.2014	37
Anlage 3 – Gemeinsame Stellungnahme CER und ETF vom 23. September 2013 („joint opinion“)	39
Anlage 4 – Auszug aus dem Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts (Vergaberechtsmodernisierungsgesetz) vom 17. Februar 2016 (BGBl. I S. 203 ff.)	41
Anlage 5 – Landestariftreuegesetz.....	42
Anlage 6 – Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes	49
Anlage 7 – Auszug aus dem Nahverkehrsgesetz.....	51
Anlage 8 – Verwaltungsvorschrift der repräsentativen Tarifverträge	53
Anlage 9 – Mustererklärung für die Bieter für Tariftreue	58

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 Abs. 5 Satz 1 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 Abs. 6 in Verbindung mit dem Erwägungsgrund 17 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 die Vorgabe bestimmter Sozial-



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

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 Leitlinien 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 können². 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 dem Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts vom 17. Februar 2016 (BGBl. I, S. 203 ff.) wird in § 131 Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) 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. Zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbestimmungen können durch Bundes- oder Landesgesetz festgelegt werden.

Mit dem Landestariftreuegesetz (LTTG) vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. März 2016 (GVBl. S. 178), BS 70-31, 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

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

öffentlichen 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.

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 bei einem Betreiberwechsel 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 <http://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/arbeit/landestariftreuegesetz-lttg/> 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. 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.

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 § 131 Abs. 3 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 in dem Vergaberechtsmodernisierungsgesetz 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.

Zwingende landesgesetzliche Regelungen zu Art. 4 Abs. 5 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 bleiben von der Regelung in § 131 Abs. 3 GWB aber unberührt³. 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,

³ 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

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 § 613 a BGB herbeigeführt⁴. 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.

§ 1 Abs. 4 LTTG gibt den öffentlichen Auftraggebern bzw. den für die Ausschreibung verantwortlichen kommunalen Gremien vor, bei Ausschreibungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße und Schiene den neuen Betreiber zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. 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 vermieden, weil dieser bei einer Annahme von Vertragsangeboten durch die Beschäftigten des bisherigen Betreibers zumindest auf Teile des vorhandenen und erfahrenen Personals 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 aus dem Altvertrag bis zu dessen zeitlichem Ablauf unterstützt; einer vorzeitigen Abwanderung des Personals wird entgegengewirkt⁵.

Der vom öffentlichen Auftraggeber vorgesehene Beschäftigtenübergang wird im Vergabeverfahren auch mit den allgemeinen Tariftreuevorgaben für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbinden sein.

⁴ Professor Dr. Bayreuther, Betriebs-/Beschäftigtenübergang und Tariftreueverlangen nach Neuvergabe eines Dienstleistungsauftrags im ÖPNV, NZA 21/2014, S. 1171f.

⁵ Gesetzesbegründung zur Änderung des LTTG vom 8. März 2016, LT Drs. 16/5925, S. 6

Nach einem gemeinsamen Bericht der Sozialpartner auf der europäischen Ebene, der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF), vom Oktober 2013⁶ 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 herzustellen⁷. 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 alle Vergaben von Dienstleistungskonzessionen für den Eisenbahn-, Bus- oder Straßenbahnverkehr erfasst. Eine Dienstleistungskonzession ist gegeben, wenn der öffentliche Auftraggeber 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 wirtschaftliche Risiko abgenommen. Bezieht sich die Auftragsvergabe auf einen Eisenbahnverkehr, bleibt die Verordnung anwendbar (Art. 1 Abs. 2 i. V. m. Art. 10 Buchst. i der Richtlinie 2014/24/EU). Im Bus- und Straßenbahnverkehr sind zwar in entsprechenden Fällen grundsätzlich die Bestimmungen der Vergaberichtlinie 2014/24/EU einschlägig. Gemäß Art. 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 i. V. m. Erwägungsgrund 17 der Verordnung (EG)



Nach einem gemeinsamen Bericht der Sozialpartner auf der europäischen Ebene, der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF), vom Oktober 2013⁶ 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 herzustellen⁷. Diese Option von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 ist für Dienstleistungskonzessionen und die Auftragsvergabe anwendbar.

⁶ 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

⁷ 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

Nr. 1370/2007 bleibt es jedoch weiterhin bei den arbeitsrechtlichen Bestimmungen dieser Verordnung⁸. 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. Ein Beschäftigtenübergang ist auch für weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen, wenn deren Tätigkeit im unmittelbaren Zusammenhang mit der Er-

bringung der vom Betreiberwechsel betroffenen Verkehrsdienste steht⁹.

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.

⁸ Zum sachlichen Geltungsbereich: Professor Dr. Bayreuther, Betriebs-/Beschäftigtenübergang und Tariftreueverlangen nach Neuvergabe eines Dienstleistungsauftrags im ÖPNV, NZA 21/2014, S. 1171 f.; Dönneweg, Bearbeiter in: Saxinger/Winnes, Recht des öffentlichen Personenverkehrs,... Art. 4 Abs. 5 VO 1370 Rdn. 6

⁹ Rohrmann/Eiserloh, Was Praktiker jetzt trotz MiLoG wissen sollten – Update Tariftreue, Arbeit und Arbeitsrecht, Heft 12/2014, S. 720 ff.

3. Repräsentative Tarifverträge und Information über die entsprechenden Entgeltregelungen

Nach § 1 der Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes 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).

Neufassungen mit einer Aktualisierung der Liste der Tarifverträge erfolgten mit Verwaltungsvorschriften vom 27. Mai 2011 (MinBl. S. 132), vom 14. November 2011 (MinBl. S. 236), vom 29. Mai 2013 (MinBl. S. 145) und vom 31. Januar 2014 (MinBl. S. 12) (Tarifstand 1. Dezember 2014).

Für den Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf der Straße ist im Wesentlichen die 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).

Für den Bereich des Schienenpersonennahverkehrs sind für repräsentativ erklärt worden¹⁰:

1. Branchentarifvertrag SPNV für den Schienenpersonennahverkehr in Deutschland (BranchenTV SPNV) des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) sowie der Partnerunternehmen Abellio GmbH, NETINERA Deutschland GmbH, BeNEX GmbH, Hessische Landesbahn GmbH & Co. KG, Veolia Verkehr GmbH und im Zusammenhang mit dem BranchenTV SPNV u.a. folgende weitere Tarifverträge des Agv MoVe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der DB AG:
 - Funktionsgruppenspezifische Tarifverträge für Tätigkeiten in den Funktionsgruppen 1-3, 5-6
 - Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen
2. Bundes-Rahmen-Lokführertarifvertrag (BuRa-LfTV) des Agv MoVe und im Zusammenhang mit dem BuRa-LfTV Agv MoVe u.a. der Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV).

Bei grenzüberschreitenden Auftragsvergaben im SPNV mit öffentlichen Auftraggebern aus anderen Bundesländern ist grundsätzlich eine Einigung über die Vorgabe der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge herzustellen. Es erfolgte oftmals ausschließlich eine Einigung auf den Branchentarifvertrag SPNV als Mindeststandard.



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.

¹⁰ Verwaltungsvorschrift der repräsentativen Tarifverträge siehe Anlage 6, veröffentlicht 24. Februar 2014

Auf der Internetseite <http://lsiv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/arbeit/landestariftreuegesetz-lttg/> der Servicestelle können die jeweils aktuelle Verwaltungsvorschrift und die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge eingesehen werden.

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. Busfahrer/in,

Linienverkehr, 11 Jahre Betriebszugehörigkeit, gem. Tarifvertragliche Regelungen für das private Omnibusgewerbe (Tarifstand 01.12.2014)

		monatlich
Grundlohn* ¹	170 Stunden, Lohngruppe 3	2.145,40 €
Mehrarbeit* ²	2 Stunden (2 x 12,62 € + 2 x 3,16 €)	31,56 €
Bereitschaft* ³	8 Stunden (100 % des Stundenlohns x 8)	100,96 €
dienstplanmäßige		
Sonntagsarbeit* ⁴	8 Stunden (10 % des Stundenlohns x 8)	10,10 €
Spesen* ⁵	22 Dienste im Monat (Abwesenheit bis 8 Stunden)	89,98 €
geteilte Dienste* ⁶	3 Dienste (Zulage je 1 Stundenlohn)	37,86 €
Weihnachtsgeld* ⁷	anteilig von 485,73 €	40,48 €
Urlaubsgeld* ⁸	anteilig von 414,30 € (13,81€ x 30)	34,53 €
VWL* ⁹		26,59 €
Gesamt	brutto	2.517,46 €

*¹ Anlage 3 zum Tarifvertrag über Löhne und Gehälter Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 04.10.2013

*² § 12 Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz vom 16.10.2010 (MTV gewerbliche Arbeitnehmer)

*³ § 7 Abs. 7 Satz 1 des MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*⁴ Nr. 3 der Anlage 3 des MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*⁵ § 15 des MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*6 Nr. 4 der Anlage 3 des MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*7 § 20 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

*8 §§ 22, 23 MTV gewerbliche Arbeitnehmer

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

2. Lokführer/in,

Streckenloführer, 10 - <15 Jahre Berufserfahrung, gemäß BuRa-LfTV Agv MoVe/LfTV (Tarifstand 01.12.2014)

		monatlich
Monatsentgelt* ¹	LF 5, Stufe 3	2.774,00 €
Sonntagszulage* ²	8 Stunden (8 x 4,34 €)	34,72 €
Feiertagszulage* ³	4 Stunden (4 x 4,90 €)	19,60 €
Nachtarbeitszul.* ⁴	10 Stunden (10 x 1,28 €)	12,80 €
Schichtzulage* ⁵	für 25 - 34 Stunden pauschal	51,13 €
Überzeitzulage* ⁶	2 Stunden (2 x 3,67 €)	7,34 €
FAE* ⁷	bei 20 Schichten (20 x 6,65 €)	133,00 €
Fahrtätigkeit* ⁸	bei 15 Schichten mit einer Abwesenheit von mind.8, aber <14 Stunden und 5 Schichten mit einer Abwesenheit von mind. 14, aber <24 Stunden	90,00 € 45,00 €
Rufbereitschaft* ⁹	8 Stunden (8 x 2,13 €)	17,04 €
VWL* ¹⁰		13,29 €
jährl. Zuwendung* ¹¹	anteilig aus 50 v.H. eines MTE und Zulagen	126,84 €
Gesamt	brutto	3.324,76 €

*1 § 6 Abs. 1 BuRa-LfTV Agv MoVe i.V.m. Anlage 2

*2 § 6 Abs. 9 BuRa-LfTV Agv MoVe

*3 § 6 Abs. 10 BuRa-LfTV Agv MoVe

*4 § 69 Abs. 1 LfTV

*5 § 69 Abs. 2 LfTV

*6 § 70 LfTV

*7 Fahrentschädigung, § 6 Abs. 14 BuRa-LfTV Agv MoVe

*8 § 73 LfTV

*9 § 71 LfTV (sofern Lokführer Rufbereitschaft leisten)

*10 § 59 LfTV

*11 § 75 LfTV

3. Zugbegleiter/in,

Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben, nach 12 Jahren Branchenzugehörigkeit, gemäß BranchenTV SPNV (Tarifstand 01.12.2014)

		monatlich
Monatsentgelt* ¹	Entgeltgruppe 4, Stufe 5	2.560,11 €
Zulage pro Schicht		
Fahrentschäd.* ²	bei 22 Schichten (22 x 6,65 €)	146,30 €
Sonntagsarbeit* ³	8 Stunden (8 x 4,00 €)	32,00 €
Nachtarbeit* ⁴	10 Stunden (10 x 2,80 €)	28,00 €
Feiertagsarbeit* ⁵	4 Stunden (4 x 7,00 €)	28,00 €
Gesamt	brutto	2.794,41 €

*1 § 7 BranchenTV SPNV i.V. m. Anlage 3 zum BranchenTV SPNV

*2 § 4 Abs. 1 BranchenTV SPNV

*3 § 4 Abs. 3 BranchenTV SPNV

*4 § 4 Abs. 2 BranchenTV SPNV

*5 § 4 Abs. 4 BranchenTV SPNV

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 die Tätigkeiten der Funktionsgruppe 1 – Anlagen und Fahrzeuginstandhaltung – (FGr 1-TV) (Tarifstand 01.12.2014)

		monatlich
Monatsentgelt* ¹	Entgeltgruppe 107	2.400,18 €
Samstagszulage* ²	8 Stunden (8 x 0,64 €)	5,12 €
Sonntagszulage* ³	4 Stunden (4 x 4,19 €)	16,76 €
Feiertagszulage* ⁴	4 Stunden (4 x 5,07 €)	20,28 €
Nachtarbeitszulage* ⁵	4 Stunden (4 x 2,20 €)	8,80 €
Schichtzulage* ⁶	pauschal	30,00 €
Rufbereitschaft* ⁷	8 Stunden (8 x 2,16 €)	17,28 €
Erschwerniszulage* ⁸	Zulagengruppe A 99 Stunden (99 x 0,66 €)	
	Zulagengruppe B 24 Stunden (24 x 1,08 €)	
	Zulagengruppe C 4 Stunden 84 x 1,47 €)	97,14 €
Überzeitzulage* ⁹	2 Stunden (2 x 3,73 €)	7,46 €
VWL* ¹⁰		13,29 €
Urlaubsgeld* ¹¹	jährlich 450,58 € (450,58 € / 12)	37,55 €
jährl. Zuwendung* ¹²	anteilig aus 100 v.H. eines MTE und Zulagen	216,30 €
Gesamt	brutto	2.870,16 €

- *1 § 3 Abs. 2 FGr1-TV i.V.m. Anlage 4
- *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 § 9 FGr1-TV
- *12 § 10 FGr1-TV i.V.m. § 33 BasisTV

Die Servicestelle hat auf der Internetseite <http://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/arbeit/landestariftreuegesetz-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 werden¹¹.

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).



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. Diese sollte die Angaben des bisherigen Betreibers zu den Beschäftigten anonymisieren¹². Die Aufstellung sollte umfassen: Angabe des Berufs/der ausgeübten Tätigkeit, des Geburtsdatums, der bisherigen Beschäftigungsdauer, der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge

¹¹ Kaufmann, in: Kaufmann/Lübbig/Prieß/Pründer, VO (EG) 1370/2007, Art. 4 Abs. 5 RN 57.

¹² Ausführlich zum Datenschutz, Dönneweg, Zum Schutzzweck, Dönneweg, a.a.O. Rdn. 52 ff., Bayreuther, a.a.O.

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 in der Ausschreibung (anonymisiert) benannt 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.

Ein Beispiel für die Aufnahme von entsprechenden Angaben in die Vergabeunterlagen stellt das Muster unter 4. c) aa) dar.

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 bisherigen 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. Zur Informationsanforderung kann das als Beispiel beigefügte Muster unter 4. c) cc) verwendet werden.

Nicht nur in diesem Zusammenhang wird auf europäischer Ebene empfohlen, die Erfahrung und das Wissen der Sozialpartner im gesamten Ausschreibungsprozess zu

¹³ Dönneweg, a.a. O., Rdn. 30

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.

Da bei einem Beschäftigtenübergang Personaldaten in den Vergabeunterlagen enthalten sind, empfiehlt sich in der Bekanntmachung ein zusätzlicher Hinweis: „Da Personaldaten in den Vergabeunterlagen enthalten sind, verpflichtet sich ein Bewerber mit Anforderung der Vergabeunterlagen diese streng vertraulich zu behandeln.“

Der Landesbetrieb Mobilität Rheinland-Pfalz als Genehmigungsbehörde nach dem Personenbeförderungsgesetz für den straßengebundenen Personenverkehr sollte über den vorgesehenen Beschäftigtenübergang informiert werden.

b) Verfahren des Beschäftigtenübergangs

Zur Gewährleistung der bisherigen Sozialstandards im Sinne des Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 fordert die zuständige Behörde von den Bietern eine Erklärung, mit der sie sich zur Übernahme der in der Ausschreibung (anonymisiert) benannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle einer Zuschlagserteilung bereit erklären.

Durch sie bindet sich der Bieter seinerseits gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber im Falle einer Zuschlagserteilung. 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, teilt die Vergabestelle diesem die ihr vorliegenden erforderlichen Vertragsdaten der bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, zu denen der neue Betreiber den



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.

in der Ausschreibung Benannten ein entsprechendes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages unterbreiten muss. Der neue Betreiber wird sich im Rahmen einer Vertraulichkeitsvereinbarung mit dem öffentlichen Auftraggeber vorher verpflichtet haben, die nun erhaltenen persönlichen Daten nicht unbefugt an Dritte weiterzugeben.

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

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

¹⁷ Dönneweg, a.a.O., Rdn. 27.

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

c) Muster für Vergabeunterlagen und Informationsanforderung

aa) Musterbausteine für eine Vergabeunterlage

Die Formulierung in den Vergabeunterlagen einer Ausschreibung könnte wie folgt lauten:

Zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers, soweit sie für die Erbringung der Dienste eingestellt wurden, regelt § 1 Abs. 4 LTTG, dass Aufgabenträger im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags i. S. d. Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf der Schiene und Straße Auftragnehmer auf der Grundlage von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 zu verpflichten haben, den in der Ausschreibung (anonymisiert) benannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Dies dient auch der Sicherung von Fachkräften.

Der Bieter wird aufgefordert, sich schriftlich zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bislang zur Durchführung des bisherigen Verkehrsangebots *im Liniennbündel* ... eingestellt waren und in der Ausschreibung (anonymisiert) benannt sind, unter Maßgabe dieser Leistungsbeschreibung ein Vertragsangebot zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Die zu gewährenden Rechte sind dabei auf die im Weiteren festgehaltenen Vorgaben der Leistungsbeschreibung beschränkt. Dies schließt den Übergang aller betroffenen Arbeitsverhältnisse ein, sofern das Übergangsangebot angenommen wird. Maßgeblich sind die Rechte, die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Vergabe gelten. Der Bieter hat schriftlich zu erklären, dass er sich zu einer Übernahme aller betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vom bisherigen Betreiber entsprechend § 613 a Abs. 5 BGB zu unterrichten.

Es gelten die nachfolgenden Angaben zu den vertraglichen Rechten und Bedingungen, unter denen die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Verhältnis zu dem betreffenden Dienst stehen.

Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind beschäftigt bei der Verkehrsgesellschaft ..., der Stadtverkehr ... GmbH sowie der ... GmbH und Co. KG. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verkehrsgesellschaft ... sind die Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag ... geregelt. Die Stadtverkehr ... GmbH und die ... GmbH und Co. KG unterliegen dem Tarifvertrag ...

Die Tarifverträge sind in der Anlage ... beigelegt. Bei Tarifbindung sind Änderungen der geltenden tariflichen Regelungen nachzuvollziehen.

Die jeweilige Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Angabe ihrer Tätigkeit und ihrer sonstigen Arbeitsbedingungen ist nachfolgend aufgelistet:

...

Die Entgeltbestandteile pro Jahr sind nachfolgend pro Arbeitgeber jeweils für die Verwaltung, Fahrdienst, Werkstatt und ... aufgeschlüsselt:

...

Für ... „Altbeschäftigte“, die bei der Verkehrsgesellschaft ... beschäftigt sind, gelten folgende Betriebsvereinbarungen im Rahmen des Besitzstandes:

...

Die betriebliche Altersversorgung ist in den Tarifverträgen zur Direktversicherung (Anlage ...) bzw. zum Pensionsfonds (Anlage ...) geregelt. Für welche Form der betrieblichen Altersversorgung sich die jeweiligen Mitarbeiter entschieden haben, ist der Mitarbeiterliste zu entnehmen. Der Neubetreiber wird verpflichtet, entweder die bestehenden Verträge mit der Direktversicherung fortzuführen oder eine gleichwertige betriebliche Altersvorsorge anderweitig anzubieten. Die Versicherung ... als Vertragspartner des ... hat sich bereit erklärt, sowohl den Pensionsfonds als auch die Direktversicherung mit dem Neubetreiber fortzuführen (Anlage ...).

...

Die Betriebsvereinbarungen sind in der Anlage ... beigelegt.

Diese Betriebsvereinbarungen betreffen die Umsetzung des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes (BKrFQG), die Einführung von Fahrerkarten für das digitale Kontrollgerät sowie eine Erholungsbeihilfe. Die in diesen Regelungen enthaltenen Ansprüche der zu übernehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Kostenersatz, Fortbildung und Erholungsbeihilfe sind von dem Neubetreiber in gleichem Umfang zu gewährleisten. Sie können aber auch im Rahmen der eigenen Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden.

... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Altersteilzeitverträge als sogenanntes Blockmodell. Die Altersteilzeit beginnt am ... Die Freistellungsphase beginnt am ...

Die Verträge zur Altersteilzeit sind in der Anlage ... beigelegt.

Maßgeblich für die Ermittlung des Besitzstandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Personalübernahme ist ausschließlich das in dieser Leistungsbeschreibung und ihren Anlagen Dargestellte. Es ist nachvollziehbar darzustellen, wie die Einhaltung der Tariftreuevorgaben erfolgt, zum Beispiel durch Erläuterung der Personalkostenkalkulation. Hinzuweisen ist darauf, dass Sozialplankosten nicht zu kalkulieren sind. Der Betreiber trägt durch die Anordnung des Beschäftigtenübergangs kein besonderes, zusätzliches wirtschaftliches Risiko. Es liegt in der Natur der Sache, dass ein Betreiber, wenn er die Verkehrsleistung bei Neuvergabe verliert, sich in dem verbleibenden Zeitraum, den es stets zwischen Vergabe und neuer Leistung gibt, um die weitere Verwendbarkeit der bisher mit der Leistungserbringung befassten Beschäftigten kümmern muss. Das theoretische Risiko, nicht einsetzbare Beschäftigte bei Verlust eines Auftrages zu haben, bestand und besteht schon immer, unabhängig von einem angeordneten Personalwechsel.

bb) Muster für die Aufforderung zur Verpflichtung des Bieters zur Unterbreitung eines Angebotes zur Übernahme des Personals

Auftragsnummer:	Aufgabenträger:	Dienstleistungsauftrag:

Sehr geehrte Damen und Herren,

§ 1 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes vom 1. Dezember 2010 (GVBl S. 426), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. März 2016 (GVBl S. 178), legt fest, dass Aufgabenträger im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags i. S. d. Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf der 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 Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 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.

Wir fordern Sie daher als Bieter auf, sich zu 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. der Richtlinie 2001/23/EG erfolgt wäre. Im Falle der Zuschlagerteilung fordern wir Sie auf, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Die wesentlichen Punkte, welche dieses Angebot umfasst, sind nachstehend genannt. Eine Übernahme erfolgt, sofern das Angebot seitens der/des jeweils betroffenen Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmers angenommen wird. Maßgeblich sind dabei die Rechte (Beschäftigungsbedingungen), die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Vergabe des o.g. Dienstleistungsauftrages gelten.

Sie verpflichten sich weiterhin gemäß Art. 4 Abs. 5 Satz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007, die zum Zeitpunkt der Vergabe geltenden Sozialstandards als Mindestarbeitsbedingungen unbefristet einzuhalten und Änderungen der geltenden tarifvertraglichen Regelungen nachzuvollziehen. Danach ergeben sich für Sie durch die Abgabe des bindenden Angebots maßgeblich folgende konkrete Verpflichtungen:

- Übernahme der Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt der Ausschreibung bestehenden Arbeitsverhältnissen,
- Rechte und Pflichten, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind, werden Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Ihnen und den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- Ausschluss der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer übergegangenen Arbeitnehmerin und/oder eines übergegangenen Arbeitnehmers aufgrund des Betreiberwechsels.

Sie haben die von einem Betreiberwechsel betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig in Textform zu unterrichten über¹⁹:

- den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehenen zusätzlichen Beschäftigungsbedingungen außerhalb der Selbstverpflichtung.

Angaben zu den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nebst Angaben zu ihrer Tätigkeit und ihrer sonstigen Arbeitsbedingungen können Sie nachfolgender Aufstellung entnehmen:

Lfd. Nr.	1	2
Name	NN	
Bereich/Einsatzort	MUSTERSTADT	
Beschäftigende Gesellschaft	...	
Geburtsdatum	30.01.1970	
Alter Jahr/Monat (Stichtag: XXX)	46 Jahre, 7 Monate	
beschäftigt seit	04.02.2000	
Beschäftigungsdauer Jahre/Monate (Stichtag:XX)	16 Jahre	
durchschn. monatl. Grundentgelt 2015 ^{*1}	2.152,24 €	
durchschn. monatl. Entgelt 2015 ^{*2}	2.638,44 €	
Wochen- AZ lt. Tarif	38,5	
Tarifbindung	Tarifvertrag X ...	

¹⁹ Unterrichtung analog der Regelung in § 613 a V BGB/ Richtlinie EU 2001/23 (BetriebsübergangsRiLi)

Eingruppierung	L-5	
Führerschein gültig bis	12.01.2020	
Erworbene Module BKrfQG	V,IV,III,II	
AG-Anteil Pensionsfonds	- €	
AG-Anteil Direktversicherung	613,55 €	
Bemerkung ^{*3}		

*1 monatliches Grundentgelt/brutto ohne AG-Anteile zur Sozialversicherung

*2 durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt (1 Kalenderjahr vor Stichtag) ohne AG-Anteile zur Sozialversicherung, von einem Jahr vom bis

*3 Angaben zu Schwerbehinderung, Altersteilzeit, Elternzeit, Dauererkrankung, etc.

Muster der jeweiligen Arbeitsverträge bzw. der sonstigen einzelvertraglichen Regelungen fügen wir als Anlage bei.

Eine Aufstellung der Tarifverträge, denen die tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen, lässt sich nachfolgender Aufstellung entnehmen:

Tariffindung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Tarifvertrag	Laufzeit
N.N. N.N.	Tarifvertrag X	vom 01.04.2015 bis 30.03.2017
N.N.	Tarifvertrag	

Ferner gelten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgende Betriebsvereinbarungen:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Betriebsvereinbarung	Laufzeit
N.N. N.N.	Betriebsvereinbarung über ...	vom 30.06.2015, ungekündigt
N.N. N.N.	Betriebsvereinbarung über ...	

Regelungen über die betriebliche Altersversorgung finden sich in:

1. ...
2. ...

Hinsichtlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen Altersteilzeitarbeitsverträge abgeschlossen wurden, werden folgende Angaben gemacht:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Datum des ATZ-Vertrages	ATZ-Modell	Arbeitszeiten
N.N.	01.01.2012	Blockmodell	Freistellungsphase beginnt am 01.01.2017

Durch die Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers fallen für die Bereiche Fahrdienst, Werkstatt und Verwaltung folgende Entgeltbestandteile pro Jahr an:

gewerbliche AN	Angestellte	Auszubildende	Aushilfen	Gesamt
500.000,00 €	200.000,00 €	30.000,00 €	20.000,00 €	750.000,00 €

Wir weisen darauf hin, dass die vorstehenden Angaben auf den Informationen des bisherigen Betreibers zum Zeitpunkt der Ausschreibung beruhen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Darüber hinaus kann der öffentliche Auftraggeber auch für weitere oder zukünftige Beschäftigte die gleiche Tarifbindung anordnen. Mindestens muss er 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 einfordern. Hierzu hält die Servicestelle zum LTTG die Mustererklärung 2 „Für Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene“ vor.

cc) Muster zur Informationsanforderung über Beschäftigte

Anforderung zur Mitwirkung gemäß § 1 Abs. 4 des rheinland-pfälzischen Landestariftreuegesetzes (LTTG) vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426), zuletzt geändert am 8. März 2016 (GVBl. S. 178)

Auftragsnummer:	Aufgabenträger:	Dienstleistungsauftrag:

Sehr geehrte Damen und Herren,

§ 1 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. März 2016 (GVBl. S. 178), legt fest, dass Aufgabenträger im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags i. S. d. Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf der 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 Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 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. Dadurch soll ausgeschlossen werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für das ausgeschriebene Linienbündel ... eingestellt wurden, ihren Arbeitsplatz im Zuge der Neuvergabe verlieren.

Gemäß § 1 Abs. 4 LTTG fordern wir Sie daher als bisherigen Betreiber auf, uns binnen sechs Wochen ab Zugang dieses Schreibens alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Entsprechend der nachfolgenden Auflistung sollen Sie uns umfassend über die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für das ausgeschriebene Linienbündel ... eingestellt wurden, informieren.

Sie werden entsprechend Ihrer Mitwirkungspflicht aufgefordert, uns eine Liste der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Fahrdienst, Werkstatt, Verwaltung, ...) mit folgenden Angaben fristgerecht und korrekt vorzulegen:

- Name, Vorname
- Tätigkeit der Arbeitnehmerin und/oder des Arbeitnehmers,
- Geburtsdatum,

- Beschäftigungsbeginn und Beschäftigungsdauer,
- aktuell gezahlte Vergütung auf Basis von ... (Zusammensetzung bitte erläutern),
- Angaben zur Tarifbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Benennung der jeweiligen Tarifverträge und ihrer Laufzeit,
- Eingruppierung,
- Angaben zu evtl. bestehenden Altersteilzeitverträgen,
- weitere das Arbeitsverhältnis betreffende wesentliche Angaben (z.B. Bestehen einer Schwerbehinderung mit erweiterten Urlaubsansprüchen),
- zeitlicher Umfang der Tätigkeit der jeweiligen Arbeitnehmerin / des jeweiligen Arbeitnehmers.

Zudem haben Sie die Arbeitsverträge der in der o.g. Liste aufgeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzulegen. Sollte es neben den Arbeitsverträgen im Unternehmen weitere einzelvertragliche oder kollektivrechtliche Regelungen (Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen) über Arbeitsbedingungen geben, sind diese in gleicher Form vorzulegen.

Weiterhin haben Sie eine Aufstellung der jährlichen Entgeltbestandteile der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzulegen und diese nach den Einsatzbereichen aufzuschlüsseln.

Ein Beispiel für die Auflistung ist in der Anlage beigelegt.

Für Ihre Kooperationsbereitschaft und fristgerechte Mitwirkung zur Regelung der Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedanke ich mich.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Anlage: Beispiel Tabelle

Anlage Personaldaten

Ausschreibung: ...

Personaldaten: ...

Stand: ...

Ansprechpartner: ...

Lfd. Nr.	1	2
Name	NN	
Bereich/Einsatzort	MUSTERSTADT	
Beschäftigende Gesellschaft	...	
Geburtsdatum	30.01.1970	
Alter Jahr/Monat (Stichtag: XXX)	46 Jahre, 7 Monate	
beschäftigt seit	04.02.2000	
Beschäftigungsdauer Jahre/Monate (Stichtag:XX)	16 Jahre	
durchschn. monatl. Grundentgelt 2015 ^{*1}	2.152,24 €	
durchschn. monatl. Entgelt 2015 ^{*2}	2.638,44 €	
Wochen- oder Jahres-AZ lt. Tarif	38,5	
Tarifbindung	Tarifvertrag X	
Eingruppierung	L-5	
Führerschein gültig bis	12.01.2020	
Erworbene Module BKrfQG	V,IV,III,II	
AG-Anteil Pensionsfonds	- €	
AG-Anteil Direktversicherung	613,55 €	
Bemerkung ^{*3}		

*1 monatliches Grundentgelt/brutto ohne AG-Anteile zur Sozialversicherung

*2 durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt (1 Kalenderjahr vor Stichtag) ohne AG-Anteile zur Sozialversicherung, von einem Jahr vom bis

*3 Angaben zu Schwerbehinderung, Altersteilzeit, Elternzeit, Dauererkrankung, etc.

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. 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 1447-244, entwickelt.

3. Auflage Mai 2016

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, 1. Ergänzungslieferung Dezember 2014 (mit Stand Okt. 2014))
4. Fehling/Niehnus, Der europäische Fahrplan für einen kontrollierten Ausschreibungswettbewerb im ÖPNV, in: DÖV 2008, S. 662-666
5. Gemeinsame Stellungnahme CER und ETF vom 23. September 2013 („joint opinion“)
6. Kaufmann/Lübbig/Prieß/Pründer, VO (EG) 1370/2007, Kommentar 2010
7. 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 35-37
8. Rohrmann/Pfaff, Beschäftigtenübergang im SPNV im europäischen Vergleich, Der Nahverkehr 1-2/2016, S. 68-71
9. Rohrmann/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 8	Foto: Deutsche Bahn AG/Manfred Rinderspacher
Bild Seite 10	© autofocus67 - fotolia.com
Bild Seite 11	Zweckverband Schienenpersonennahverkehr Rheinland-Pfalz-Nord (SPNV-Nord)
Bild Seite 12	RHENUS VENIRO GmbH & Co. KG
Bild Seite 13	rnv GmbH/Nikola Haubner
Bild Seite 14	vectus Verkehrsgesellschaft mbH
Bild Seite 18	© Christian Müller - fotolia.com
Bild Seite 19	Bildarchiv vlexx/Foto: Dominik Steinmetzler
Bild Seite 20	Foto: Deutsche Bahn AG/Andreas Varnhorn
Bild Seite 21	trans regio Deutsche Regionalbahn GmbH

9. Anlagen

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

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 nach stehender 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 bezüglich 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 Arbeits-

platz 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 Qualitätsstandards einzuhalten, so werden diese Standards in die Unterlagen des wettbewerblichen Vergabeverfahrens und die öffentlichen Dienstleistungsaufträge aufgenommen.

Anlage 2 – Auszug aus den Leitlinien der Europäischen Kommission zu der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 vom 29.3.2014

Auszug aus den Leitlinien der Europäischen Kommission zu der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 vom 29.3.2014 (ABl. 2014 C 92, 1):

„2.8. Artikel 4 Absatz 5: Optionen für zuständige Behörden, wenn sie im Falle eines Betreiberwechsels Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz für angebracht halten

In Artikel 4 Absatz 5 heißt es: „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 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 Betriebsteilen²⁰ 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.“

Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip und gemäß den Erwägungsgründen 16 und 17 haben die zuständigen Behörden im Bereich des Arbeitnehmerschutzes bei einem Betreiberwechsel grundsätzlich folgende Optionen:

i) Sie ergreifen keine besonderen Maßnahmen. In diesem Fall müssen Arbeitnehmerrechte, wie ein Personalübergang, nur dann gewährt werden, wenn die Bedingungen

²⁰ ABl. L 82 vom 22.03.2001, S. 16.

für die Anwendung der Richtlinie 2001/23/EG erfüllt sind, z.B. wenn umfangreiche Sachanlagen wie Rollmaterial übertragen werden²¹.

ii) Sie fordern, dass die Arbeitnehmer, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden – unabhängig davon, ob die Richtlinie 2001/23/EG Anwendung findet – nun mit den Rechten übernommen werden, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn ein Übergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG erfolgt wäre. In Erwägungsgrund 16 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 ist erklärt, dass „diese Richtlinie die Mitgliedstaaten nicht daran (hindert), 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 Sozialpartnern geschlossene Tarifverträge oder Vereinbarungen festgelegten Sozialstandards zu berücksichtigen“.

iii) Sie fordern, 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 können beispielsweise in einer Tarifvereinbarung auf Unternehmensebene oder einer Tarifvereinbarung für das betreffende Marktsegment geregelt sein.

iv) Sie kombinieren die Optionen ii und iii.

Um transparente Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, sind die zuständigen Behörden verpflichtet, wenn sie einen Arbeitnehmerübergang fordern oder bestimmte Sozialstandards vorschreiben, diese Verpflichtungen klar und detailliert in den Ausschreibungsunterlagen und den öffentlichen Dienstleistungsaufträgen darzulegen.“

²¹ Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union 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, 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; siehe hierzu das Memorandum der Kommission zu den Rechten der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=de&intPageId=208>

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 auseinander geht, 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 zur Modernisierung des Vergaberechts (Vergaberechtsmodernisierungsgesetz) vom 17. Februar 2016 (BGBl. I S. 203 ff.)

§ 129

Zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbedingungen

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

Anlage 5 – Landestariftreuegesetz

Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz – LTTG -) Vom 01. Dezember 2010¹

§ 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 § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen 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 N. L 315 S. 1) in der jeweils geltenden Fassung

¹ Zuletzt geändert durch das Zweite Landesgesetz zur Änderung des Landestariftreuegesetzes vom 08.03.2016 (GVBl. S. 178), in Kraft getreten am 19.03.2016 (Artikel 2 Abs. 1 des Zweiten Landesgesetzes zur Änderung des Landestariftreuegesetzes).

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 § 98 Nr. 2, 3, 4 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen
(öffentliche Auftraggeber), soweit sie in Rheinland-Pfalz öffentliche Aufträge vergeben, 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 11. Februar 2003 (BGBl. I S. 169) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 2a

Bedeutung 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

Mindestentgelt²²

(1) Soweit nicht nach § 4 Mindestentgelt- oder Tariftreueerklärungen gefordert werden kann, dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich 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 Servicestelle nach § 4 Abs. 5 Muster zur Abgabe von Mindestentgelterklärungen öffentlich bekannt gemacht, können diese verwendet werden.

(2) Das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium wird ermächtigt, mittels Rechtsverordnung, die der Zustimmung des für die Angelegenheiten der Wirtschaft zuständigen Ministeriums bedarf, eine Kommission zur Anpassung des zu zahlenden Mindestentgelts nach Absatz 1 einzurichten und deren Zusammensetzung sowie deren Geschäftsordnung zu regeln. Die Kommission überprüft jährlich, beginnend im Jahr 2012, die Höhe des Mindestentgelts unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung bis zum 31. August eines jeden Jahres. Die Landesregierung kann das von der Kommission bestimmte Mindestentgelt durch Rechtsverordnung festsetzen.

§ 4

Tariftreuepflicht

(1) Öffentliche Aufträge, die vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) in der jeweils geltenden Fassung erfasst werden, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, 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.

²² zu § 3 Mindestentgelt:

Mit Landesverordnung zur Festsetzung des Mindestentgelts gemäß § 3 Abs. 2 Satz 3 LTTG vom 11.12.2012 (GVBl. S. 391) wurde das Mindestentgelt ab dem 01.01.2013 auf 8,70 Euro (brutto) pro Stunde festgesetzt.

Mit Landesverordnung zur Festsetzung des Mindestentgelts gemäß § 3 Abs. 2 Satz 3 LTTG vom 28.04.2014 (GVBl. S. 50) wurde das Mindestentgelt ab dem 01.07.2014 auf 8,90 Euro (brutto) pro Stunde festgesetzt.

(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 schriftlich verpflichten, ihren unter das Mindestlohngesetz fallenden Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Entgelt zu zahlen, dass mindestens den jeweils geltenden Vorgaben des Mindestlohngesetzes und der gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 MiLoG erlassenen Rechtsverordnung entspricht, und Änderungen während der Ausführungslaufzeit gegenüber den Beschäftigten 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 Personenverkehrs auf Straße und Schiene dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren 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 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 der 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 – Auszug aus dem Nahverkehrsgesetz

Landesgesetz über den öffentlichen Personennahverkehr (Nahverkehrsgesetz – NVG) vom 17. November 1995 (GVBl. S. 450), zuletzt geändert durch § 14 des Gesetzes vom 22.12.2015 (GVBl. S. 516)

...

§ 5 Öffentlicher Personennahverkehr auf der Straße und mit Schiffen

(1) Aufgabenträger des öffentlichen Personennahverkehrs nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 sind die Landkreise und kreisfreien Städte. Sie nehmen die Aufgabe als freie Selbstverwaltungsaufgabe im Rahmen ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit wahr.

(2) Die Aufgabe kann einer Gemeinde oder Verbandsgemeinde, die Verkehrsleistungen durch ein eigenes oder ein von ihr beauftragtes Verkehrsunternehmen erbringt, von dem Aufgabenträger nach Absatz 1 mit ihrer Zustimmung für ihren örtlichen Wirkungsbereich übertragen werden.

(3) Die Aufgabenträger nach den Absätzen 1 und 2 sind zuständige Behörde für die Erteilung von öffentlichen Dienstleistungsaufträgen 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 Verordnung (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. EU Nr. L 315, S. 1) in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Bei der Vergabe von öffentlichen Dienstleistungsaufträgen nach Artikel 5 Abs. 3 der Verordnung (EG) 1370/2007 gelten § 97 Abs. 2 bis 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und die §§ 3 bis 7 des Landestariftreuegesetzes vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S. 426) in der jeweils geltenden Fassung, bei Vergaben nach Artikel 5 Abs. 2 und 4 bis 6 der Verordnung (EG) 1370/2007 die §§ 3 bis 7 des Landestariftreuegesetzes in der jeweils geltenden Fassung, entsprechend.

§ 6 Schienenpersonennahverkehr

...

(12) Für den Bereich des Schienenpersonennahverkehrs sowie für die regionalen Busverkehre nach Absatz 9 sind abweichend von § 5 Abs. 3 die Zweckverbände zuständige Behörde für die Erteilung von öffentlichen Dienstleistungsaufträgen im Sinne der Verordnung (EG) 1370/2007. § 5 Abs. 4 gilt entsprechend.

...

§ 8 Nahverkehrsplan

(1) Jeder Aufgabenträger nach § 5 Abs. 1 soll einen Nahverkehrsplan aufstellen. Bei Verkehrsverbünden und sonstigen Verkehrskooperationen zwischen mehreren Aufgabenträgern soll ein gemeinsamer Nahverkehrsplan aufgestellt werden. Im Nahverkehrsplan sollen die Ziele und Rahmenvorgaben für die Entwicklung des öffentlichen Personennahverkehrs festgelegt werden. Er muss den Zielen und Anforderungen der Raumordnung, der Landesplanung, des Städtebaus, des Umweltschutzes sowie der Wirtschaftlichkeit entsprechen.

(2) Im Nahverkehrsplan ist die von dem zuständigen Zweckverband nach § 6 Abs. 3 beschlossene Gestaltung der Angebote des Schienenpersonennahverkehrs zu beachten. Im Übrigen soll der Nahverkehrsplan Aussagen enthalten zu:

...

11. der Einhaltung von Tariftreue durch die ausführenden Busunternehmen und ihre Subunternehmen....

(4) Der Nahverkehrsplan wird von der Vertretung der zuständigen kommunalen Gebietskörperschaft oder der Zusammenschlüsse der Aufgabenträger nach § 5 Abs. 1 beschlossen. ... Der Nahverkehrsplan ist entsprechend den sich ändernden verkehrlichen Rahmenbedingungen, spätestens nach Ablauf von fünf Jahren, fortzuschreiben.

Anlage 8 – Verwaltungsvorschrift der repräsentativen Tarifverträge

703

Repräsentative Tarifverträge des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie vom 16. März 2011 (622-1 25 816)

Fundstelle: (MinBl. 2011 S. 58), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 31. Januar 2014 (MinBl. S. 12)

- 1 Das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium führt gemäß § 1 Satz 1 der Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes vom 4. Februar 2011 (GVBl. S. 36, BS 70-31-1) 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) anzusehen sind. Die Liste wird gemäß § 1 Satz 2 der Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes als Anlage veröffentlicht; sie ist die ausschließliche Grundlage für die Benennung von repräsentativen Tarifverträgen durch den öffentlichen Auftraggeber nach § 4 Abs. 3 LTTG.
- 2 Beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung ist seit dem 1. März 2011 eine Servicestelle eingerichtet, die über das Landestariftreuegesetz informiert und die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen unentgeltlich zur Verfügung stellt. Die Servicestelle ist wie folgt erreichbar:
Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
Moltkestraße 19
54292 Trier
Telefon: 0651 1447-244
Telefax: 0651 1447-14244
E-Mail: Servicestelle-LTTG@lsjv.rlp.de.
- 3 Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.

**Liste der repräsentativen Tarifverträge im Hinblick auf Dienstleistungen
im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene**

Lfd. Nr.	Tarifvertragsparteien	Name des Tarifvertrags
1	Tarifvertragliche Regelungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße	
1.1	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Manteltarifvertrag gewerbliche Arbeitnehmer vom 16. August 2010
1.2	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Manteltarifvertrag Angestellte vom 16. August 2010
1.3	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Manteltarifvertrag Auszubildende vom 16. August 2010
1.4	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Tarifvertrag über die Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. November 2007
1.5	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 19. November 2007
1.6	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Tarifvertrag über Mindestfahrerbesatzung für Kraftomnibusse in Rheinland-Pfalz vom 7. September 1994
1.7	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 7. September 1994
1.8	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Tarifvertrag über den Verzicht auf Spitzenbezüge vom 6. August 1980
1.9	Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Tarifvertrag über Löhne und Gehälter Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 4. Oktober 2013

- | | | |
|--|--|--|
| 1.10 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Tarifvertrag über die Vergütung Auszubildender der Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 4. Oktober 2013 |
| 2 Tarifvertragliche Regelungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Schiene | | |
| 2.1 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Branchentarifvertrag für den Schienenpersonennahverkehr in Deutschland (BranchenTV SPNV) vom 14. Februar 2011, zuletzt geändert am 16. April 2013 |
| 2.2 | Abellio GmbH, NETINERA Deutschland GmbH, BENEX GmbH, Hessische Landesbahn GmbH, Keolis Deutschland GmbH & Co. KG, Veolia Verkehr GmbH (G6) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Branchentarifvertrag für den Schienenpersonennahverkehr in Deutschland (BranchenTV SPNV) vom 14. Februar 2011, zuletzt geändert am 16. April 2013 |
| 2.3 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktions-spezifischen Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (BasisTV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert am 16. April 2013 |
| 2.4 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV) vom 25. August 2009, zuletzt geändert am 25. Januar 2011 |
| 2.5 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 1 – Anlagen und Fahrzeuginstandhaltung – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 1-TV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert am 16. April 2013 |
| 2.6 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 - Zugbildung/-bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 2-TV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert am 16. April 2013 |
| 2.7 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 3 – Bahnbetriebe und Netze – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 3-TV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert am 16. April 2013 |

- | | | |
|--|--|---|
| 2.8 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 – Bahnservice und Vertrieb – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 5-TV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert am 16. April 2013 |
| 2.9 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 – Anlagen und Fahrzeuginstandhaltung – Allgemeine Aufgaben – verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 6-TV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert am 16. April 2013 |
| 2.10 | Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) | Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV) vom 21. Dezember 1994, zuletzt geändert am 11. April 2006 |
| 2.11 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) | Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV Agv MoVe) vom 15. April 2011, zuletzt geändert am 24. Juli 2012 |
| 2.12 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) | Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV) vom 15. April 2011, zuletzt geändert am 24. Juli 2012 |
| 2.13 | Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) | Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns (DemografieTV) vom 6. Dezember 2012 |
| 3 Tarifvertragliche Regelungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs mit Straßenbahnen im Rhein-Nahe Nahverkehrsbund (Stadt Mainz) | | |
| 3.1 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Manteltarifvertrag gewerbliche Arbeitnehmer vom 16. August 2010 |
| 3.2 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Manteltarifvertrag Angestellte vom 16. August 2010 |
| 3.3 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Manteltarifvertrag Auszubildende vom 16. August 2010 |

- | | | |
|-----|--|---|
| 3.4 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Tarifvertrag über die Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. November 2007 |
| 3.5 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 19. November 2007 |
| 3.6 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 7. September 1994 |
| 3.7 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Tarifvertrag über Löhne und Gehälter Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 4. Oktober 2013 |
| 3.8 | Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz e.V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) | Tarifvertrag über die Vergütung Auszubildender Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 4. Oktober 2013 |

4 Tarifvertragliche Regelungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs mit Straßenbahnen und auf der Schiene mit Meterspur im Verkehrsverbund Rhein-Neckar (Landkreis Bad Dürkheim, Stadt Ludwigshafen am Rhein und Rhein-Pfalz-Kreis)

- | | | |
|-----|---|--|
| 4.1 | Heidelberger Straßen- und Bergbahn GmbH, MVV Verkehr GmbH, Rhein-Haardtbahn GmbH, Verkehrsbetriebe Ludwigshafen GmbH, Zentralwerkstatt für Verkehrsmittel Mannheim GmbH, Stadtwerke Heidelberg Netze GmbH, Rhein-Neckar-Verkehr GmbH, Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e. V. und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirke Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz | Manteltarifvertrag der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH (MTV-RNV) für die Arbeitnehmer vom 8. Juni 2005, zuletzt geändert am 4. Januar 2013 |
| 4.2 | Arbeitgeberverband Rhein-Neckar Verkehr e. V. (AGV-RNV) und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirke Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz | Entgelttarifvertrag der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH (EntG) vom 8. Juni 2005, zuletzt geändert am 13. Mai 2013 |
| 4.3 | Arbeitgeberverband Rhein-Neckar-Verkehr e. V. (AGV-RNV) und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirke Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz | Tarifvertrag für Auszubildende bei der RNV GmbH (TVA-RNV) vom 3. Mai 2011, zuletzt geändert am 13. Mai 2013 |

Anlage 9 – Mustererklärung für die Bieter für Tariftreue

Mustererklärung

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 8. März 2016 (GVBl. S. 178)

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, was er mit seiner Unterschrift bestätigt, 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 Ausführungslaufzeit 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 bzw. § 3 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 als Verwaltungsvorschrift vom 31. Januar 2014 (622-1 25 816) im Ministerialblatt der Landesregierung von Rheinland-Pfalz vom 24. Februar 2014, Nr. 2, S. 12 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.

Firmenadresse (Stempel)

Rechtsverbindliche Unterschrift und Datum