

RA Matthias Rohrmann, Frankfurt a. M.

Zeit ist reif für „Tariftreue 4.0“

Entwicklung, Stand und Impulse für eine praxis- und branchenorientierte Weiterentwicklung der Tariftreuregelungen

Das Thema Tariftreue entwickelt sich fort und gewinnt, trotz des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, weiter an Bedeutung. Bis auf Bayern wird es 2015 voraussichtlich in allen Bundesländern Tariftreuegesetze geben. Auf Bundesebene ist für Aufträge des Bundes ebenfalls ein Tariftreuegesetz geplant. Damit wird deutlich, dass das Thema parteiübergreifend, mit wenigen Ausnahmen, inzwischen auf breiter Ebene politisch unterstützt wird.

Das gilt ebenso für die Verkehrsbranche. Gerade im ÖPNV gibt es zwischen den Sozialpartnern und Branchenzugehörigen einen breiten politischen Konsens, dass Tariftreue sinnvoll und notwendig ist. Die laufenden oder anstehenden Evaluationen der Tariftreuregelungen bieten die Möglichkeit, diese weiter zu verbessern und praxisnäher zu gestalten.

Historischer und rechtlicher Rahmen

Tariftreuregelungen verpflichten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge die Auftragnehmer

dazu, im Bereich der Arbeitsbedingungen für die im Rahmen der Auftragserfüllung eingesetzten Arbeitnehmer bestimmte soziale Mindeststandards einzuhalten. Für den Bereich des ÖPNV gibt es dabei Sonderregelungen, die unabhängig vom vergabespezifischen oder allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn bestehen. Das Thema hat in den vergangenen Jahren einen immensen Bedeutungszuwachs erfahren. Ausgangspunkt dafür war das Scheitern einer bundesgesetzlichen Regelung am Widerstand des Bundesrats im Jahr 2002. Bereits unmittelbar danach erließen die ersten Bundesländer eigene Tariftreuegesetze. Die sogenannte Ruffert-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Jahr 2008 bremste die Entwicklung nur vorübergehend (siehe unten).

So gab es zu Beginn des Jahres 2015 in 13 von 16 Bundesländern Tariftreuregelungen mit Geltung für Millionen Beschäftigte in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen. Neu hinzu gekommen ist das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG), das seit 1. März 2015 in Kraft ist. Ein weiteres neues Tariftreuegesetz ist 2015 für Sachsen zu erwarten. Die neue sächsische Landesre-



DER AUTOR

RA Matthias Rohrmann (46) ist Geschäftsführer des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und hier zuständig für die Bereiche: Internationale und nationale Sozialpolitik, Grundsatzfragen, Verbände. Seit 2005 ist Rohrmann beim Agv MoVe tätig, zunächst mit Schwerpunkt Tarifpolitik. Er ist anerkannter Experte im Bereich der Tariftreue und Mitglied in verschiedenen Beiräten und Ausschüssen zu Landstariftreuegesetzen. Rohrmann ist zudem Vizepräsident des Ausschusses des Europäischen Sozialen Dialogs für den Sektor Eisenbahn und Mitglied im Personalausschuss (APW) des VDV.

gierung aus CDU und SPD hat sich im Koalitionsvertrag auf die Verabschiedung eines solchen Gesetzes festgelegt. In Sachsen-An-



Abb. 1: Der ÖPNV ist in den Tariftreuregelungen der Länder gesondert geregelt. In vielen Ländern wird die bestehende Gesetzgebung derzeit evaluiert, in anderen sind Evaluierungen vorgesehen. Das sollte genutzt werden, um die Regelungen im Sinne einer „Tariftreue 4.0“ qualitativ zu verbessern und praxisnäher zu gestalten

halt und Thüringen ist die Weiterentwicklung bestehender Tarifregelungen geplant. Nur in Bayern gibt es derzeit weder ein Tariftrüegegesetz noch Pläne dazu [1].

Auch im Bund plant die Regierungskoalition laut Koalitionsvertrag ein Tariftrüegegesetz. Anders als das 2002 gescheiterte Gesetzesvorhaben wird es allerdings ausschließlich für Aufträge des Bundes gelten, also nicht in die Tariftrüege Regelungen der Bundesländer eingreifen und somit auf diese keine rechtlichen Auswirkungen haben. So weit es die Tariftrüege Regelungen der Länder vorsehen, nimmt die Gesetzgebung des Bundes jedoch über das Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) und das zum Jahresbeginn 2015 in Kraft getretene Mindestlohngesetz (MiLoG) auf diese Einfluss.

Für die inzwischen fast flächendeckende Verbreitung von Tariftrüege Regelungen gibt es eine Reihe von Gründen. So fördern und stützen Tariftrüege Regelungen das Tarifvertragssystem, da sie sich auf repräsentative Tarifverträge der Branche stützen. Zugleich tragen sie dazu bei, einem einseitig über die Lohnkosten geführten Wettbewerb entgegenzuwirken. Aber auch die Arbeitgeber profitieren: Tariftrüege Regelungen tragen zur Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber, zum positiven Bild der Branche sowie zur Bindung und Gewinnung von Arbeitskräften bei. Damit hilft Tariftrüege auch, die Qualität der Leistungserbringung zu sichern.

Für Deutschland hat das Bundesverfassungsgericht 2006 grundsätzlich entschieden, dass Tariftrüege zulässig ist [2]. Eine nationale rechtliche Basis für Tariftrüege bildet zudem das 2009 novellierte Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB). Darin nahm man explizit „soziale Aspekte“ – und damit Tariftrüege – als zulässiges, optionales Kriterium für öffentliche Vergaben auf (§ 97 Abs. 4 GWB). Auf europäischer Ebene erhalten die deutschen Tariftrüege Regelungen eine Legitimation durch die Vergaberichtlinien der EU, für die gerade eine Novellierung erfolgt ist. In Art. 26 der bisherigen RL 2004/18/EG ist grundsätzlich festgelegt, dass ein öffentlicher Auftraggeber zusätzliche Bedingungen für die Ausführung eines Auftrags vorschreiben kann. Dies umfasst auch soziale Kriterien. Im Bereich des ÖPNV gibt es zudem mit der VO (EG) 1370/2007 eigene europäische Rechtsgrundlagen für Tariftrüege [3].

Die heutigen, modernen Tariftrüege Gesetze berücksichtigen die früheren Entscheidungen des EuGH. In der Ruffert-Entscheidung [4] befanden die Richter das Niedersächsische Tariftrüege- und Vergabegesetz im Bereich des Bausektors für europarechtswidrig. Das Urteil führte – auch in der nicht betroffenen Verkehrsbranche – vorübergehend zu einer faktischen Aussetzung der Anwendung von Tariftrüege. Die neuen oder novellierten Tariftrüege- und Landesvergabegesetze berücksichtigen die Erkenntnisse aus der Ruffert-Entscheidung. Sie sind und bleiben

europarechts- und verfassungskonform [5]. Daneben berücksichtigen die Tariftrüege Gesetze mit speziellen Regelungen die Besonderheiten des ÖPNV-Sektors, auf den die EuGH-Rechtsprechung nicht direkt übertragen werden kann [6].

Sonderstellung der ÖPNV-Branche

Der Geltungsbereich der Tariftrüege Gesetze der Länder ist zwar unterschiedlich ausgestaltet. Generell haben sie jedoch je nach Branche unterschiedlich gefasste Regelungsbereiche. Auf der Seite der Vergabestelle gelten sie zumeist für die Landes- und auch kommunalen Behörden sowie Zweckverbände. Hinsichtlich der Auftragnehmer sind regelmäßig zwei Bereiche der öffentlichen Auftragsvergabe zu unterscheiden: einerseits die ÖPNV-Branche und andererseits die Branchen, die unter das AEntG fallen.

Auf der Grundlage des AEntG werden in Deutschland in definierten Branchen Mindeststandards für Arbeitsbedingungen festgelegt. Ziel des Gesetzes ist die Festschreibung zwingender Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer, die von im Ausland ansässigen Arbeitgebern zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen nach Deutschland entsandt werden.

Für Branchen, die nicht dem AEntG unterliegen, sehen die Landestariftrüege- oder Vergabegesetze bei öffentlichen Vergaben in der Regel vergabespezifische Mindestlöhne vor. Deren Höhe liegt in vielen Ländern bei 8,50 Euro pro Stunde, kann jedoch auch darüber hinausgehen (zum Beispiel NRW 8,85 Euro, Schleswig-Holstein 9,18 Euro). Besondere, weitergehende Tariftrüege Vorgaben bestehen regelmäßig nicht.

Der ÖPNV ist in allen Landestariftrüege- und Vergabegesetzen ein eigener Regelungsbereich. Hier werden ein Entgeltniveau sowie teilweise weitere Bestimmungen auf Basis eines oder mehrerer repräsentativer Tarifverträge vorgegeben (getrennt nach Schiene und Straße). Hinzu kommt die auf europäischen Regelungen basierende Option, beim Wechsel des Betreibers einen Übergang der Beschäftigten nach VO (EG) 1370/2007 anzuordnen (siehe unten). Die überall direkt geltende EU-Verordnung bildet auch für die Tariftrüege Regelungen eine zusätzliche Rechtsgrundlage.

Aktuelle Diskussionen

Im Mittelpunkt der Diskussionen der jüngsten Zeit steht das Verhältnis zwischen vergabespezifischen Mindestlöhnen und dem seit 1. Januar gültigen Mindestlohn nach dem MiLoG sowie die Konsequenzen der „Bundesdruckerei-Entscheidung“ des EuGH für die Tariftrüege Regelungen.

Mindestlohn und Tariftrüege – zwei verschiedene „Paar Schuhe“

Das MiLoG gilt neben dem privatwirtschaftlichen Bereich ebenfalls für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe. Somit gibt es hier eine Überschneidung, bei der aus rechtlicher Sicht der speziellere – zumeist höhere – vergabespezifische Mindestlohn vorgeht. Das MiLoG nimmt also rechtlich keinen Einfluss auf die Landestariftrüege Gesetze [7].

In der politischen Diskussion zeichnet sich ab, dass die Bundesländer keine Anpassung der Tariftrüege Gesetze in diesem Bereich vornehmen werden. Es gibt in einigen Bundesländern jedoch Pläne, den vergabespezifischen Mindestlohn an den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn anzupassen. So verweist das neue HVTG in Hessen auf den allgemeinen Mindestlohn.

Aus rechtlicher Sicht ist festzuhalten, dass der vergabespezifische Mindestlohn uneingeschränkt gilt und von den Auftragnehmern im öffentlichen Bereich weiterhin zu beachten ist. In einzelnen Bundesländern wird in Zukunft bezüglich der Höhe jedoch kein Unterschied mehr zwischen dem vergabespezifischen und dem allgemeinen Mindestlohn bestehen.

Bundesdruckerei-Entscheidung des EuGH

Auch die Bundesdruckerei-Entscheidung des EuGH vom September 2014 hebt die Tariftrüege Regelungen der Länder nicht aus. Der EuGH hatte darüber zu urteilen, ob bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrags auch dann die Zahlung eines Mindestentgelts nach dem Tariftrüege- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen verlangt werden kann, wenn die Arbeitnehmer bei einem Nachunternehmer des Bieters in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union beschäftigt sind [8]. Hintergrund war die Beschwerde eines Bieters, der einen Druckauftrag der Stadt Dortmund bei einem Nachunternehmer in Polen ausführen lassen wollte.

Das Urteil des EuGH hat erwartungsgemäß bestätigt, dass ein deutscher Verordnungs- und Gesetzgeber keinem in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ansässigen und dort Leistungen erbringenden Unternehmen vorschreiben kann, wie es in diesem Land seine Beschäftigten zu entlohnen hat. Auswirkungen für die in Deutschland im Rahmen eines öffentlichen Auftrags zu erbringenden Leistungen – so insbesondere auch im ÖPNV – hat das jedoch nicht. Nur für die Konstellation „Ausländischer Unternehmenssitz, Leistungserbringung im Ausland mit dort Beschäftigten“ hält der EuGH die Vorgabe vergaberechtlicher Mindestlöhne nach einem deutschen Landesvergabegesetz für unzulässig. Für Leistungen, die – wie im Nahverkehr – im Inland erbracht werden, ist dies irrelevant.

Tariftreue und Beschäftigtenübergang im ÖPNV

Tariftreue im Bereich des ÖPNV ist in allen Tariftreuegesetzen ein eigener Regelungsbereich. Für diesen gilt nicht der vergabespezifische Mindestlohn, sondern es gelten regelmäßig – getrennt nach den Bereichen Schiene und Straße – ein oder mehrere repräsentative Tarifverträge. Im Idealfall werden diese praxisnah von den Experten der maßgeblichen Tarifvertragsparteien benannt und festgelegt. Die Regelungen der Bundesländer zur Repräsentativität sind zwar unterschiedlich, im Kern jedoch ähnlich. Die Kriterien sind an die des AEntG für Tarifverträge angelehnt. Zumeist hängt die Repräsentativität von der Zahl (Mehrzahl) der unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallenden Beschäftigten oder der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in dem Bereich ab. Im Einzelfall kann auch ein besonderes öffentliches Interesse entscheidend für die Repräsentativität eines Tarifvertrags sein.

Der Auftragnehmer muss diese Tarifverträge aber nicht übernehmen. Dies wäre schon aufgrund der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie unzulässig. Vielmehr wird durch die Bezugnahme auf einen oder mehrere Tarifverträge vom Landesgesetzgeber oder – in der Praxis meistens der Fall – der ausschreibenden Behörde ein Mindestniveau definiert. Dieses ist dann rechtlich verbindlich und überprüfbar einzuhalten. Auf welchem Weg der Auftragnehmer dies sicherstellt, ist ihm selbst überlassen.

Das neue Tariftreuegesetz in Hessen (HVTG) sieht, wie bereits andere moderne Tariftreuegesetze, einen Beirat für den Bereich des

ÖPNV vor, der aus den maßgeblichen Sozialpartnern besteht. Dieser Beirat soll auch die repräsentativen Tarifverträge festlegen und deren Entwicklung während der Laufzeit eines Verkehrsvertrags nachvollziehen. Damit wird den Tarifvertragsparteien die Verantwortung in diesem Bereich übertragen. Das stellt sowohl eine große Praxisnähe als auch eine ausgewogene Entscheidung sicher. Diese Einbindung der Sozialpartner wird sicherlich für eine hohe Akzeptanz der Tariftreue Regelungen sorgen. Man kann auch deshalb diese Lösung als innovativ und wegweisend bezeichnen. Die Einrichtung eines Beirats, der aus den Tarifvertragsparteien besteht sollte überall Standard werden.

Für den Bereich des ÖPNV besteht mit der EU-Verordnung EG 1370/2007 noch eine gesonderte Rechtsgrundlage auf europäischer Ebene. Sie gilt unmittelbar und zwingend für die europäischen Mitgliedstaaten und bildet eine direkte rechtliche Grundlage für nationale Tariftreue Regelungen im Bereich des ÖPNV. Neben eigenen optionalen Regelungen ermöglicht die VO EG 1370/2007 der nationalen Behörde, den Betreiber einer öffentlichen Verkehrsdienstleistung im Einklang mit nationalem Recht zu verpflichten, bestimmte Sozialstandards einzuhalten.

Konkret enthält Artikel 4, Abs. 5 und 6 VO (EG) 1370/2007, verschiedene soziale Optionen:

- Anordnung des Beschäftigtenübergangs einschließlich der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten entsprechend einem Betriebsübergang,
- Festlegung sozialer Bedingungen, die der neue Betreiber für alle Beschäftigten einzuhalten hat,

- Kombination der ersten beiden Optionen,
- direkte Anwendung eines Betriebsübergangs (wobei dies für Deutschland allerdings unbedeutend ist, da es im ÖPNV selten zu Betriebsübergängen im Sinne des § 613a BGB kommt).

Im Februar 2014 hat das Europäische Parlament eine wichtige Weiterentwicklung der VO 1370/2007 beschlossen. So soll künftig die verbindliche Vorgabe der Sozialoptionen bei öffentlichen Vergaben im ÖPNV erfolgen. Das Gesetzgebungsverfahren zum so genannten „4. Eisenbahnpaket“, in dessen Rahmen die Weiterentwicklung erfolgen soll, ist allerdings noch nicht abgeschlossen. Das Votum des EU-Parlamentes gilt dennoch als wegweisend.

Einige Tariftreuegesetze der Länder haben die Option der Anordnung eines Beschäftigtenübergangs bereits übernommen. In Sachsen-Anhalt wird derzeit diskutiert, ob man die Option einer Anordnung des Beschäftigtenübergangs beim Betreiberwechsel im ÖPNV verbindlich vorgibt. Dieser innovative und konsequente Ansatz läge auf einer Linie mit der Entwicklung auf der EU-Ebene.

Warnen muss man vor Modellen, welche die rechtlichen Vorgaben und Grundlagen des Beschäftigtenübergangs der VO 1370/2007 verlassen und eigene Konstellationen schaffen. Diese entbehren dann nicht nur einer Rechtsgrundlage und gefährden damit die gesamte Vergabe. Sie verstoßen auch gegen die Landestariftreuegesetze, die sich durch Inbezugnahme auf die VO 1370/2007, bei Verwendung der Option, auf die entsprechende Anordnung des Beschäftigtenübergangs nach der EU VO festgelegt haben.

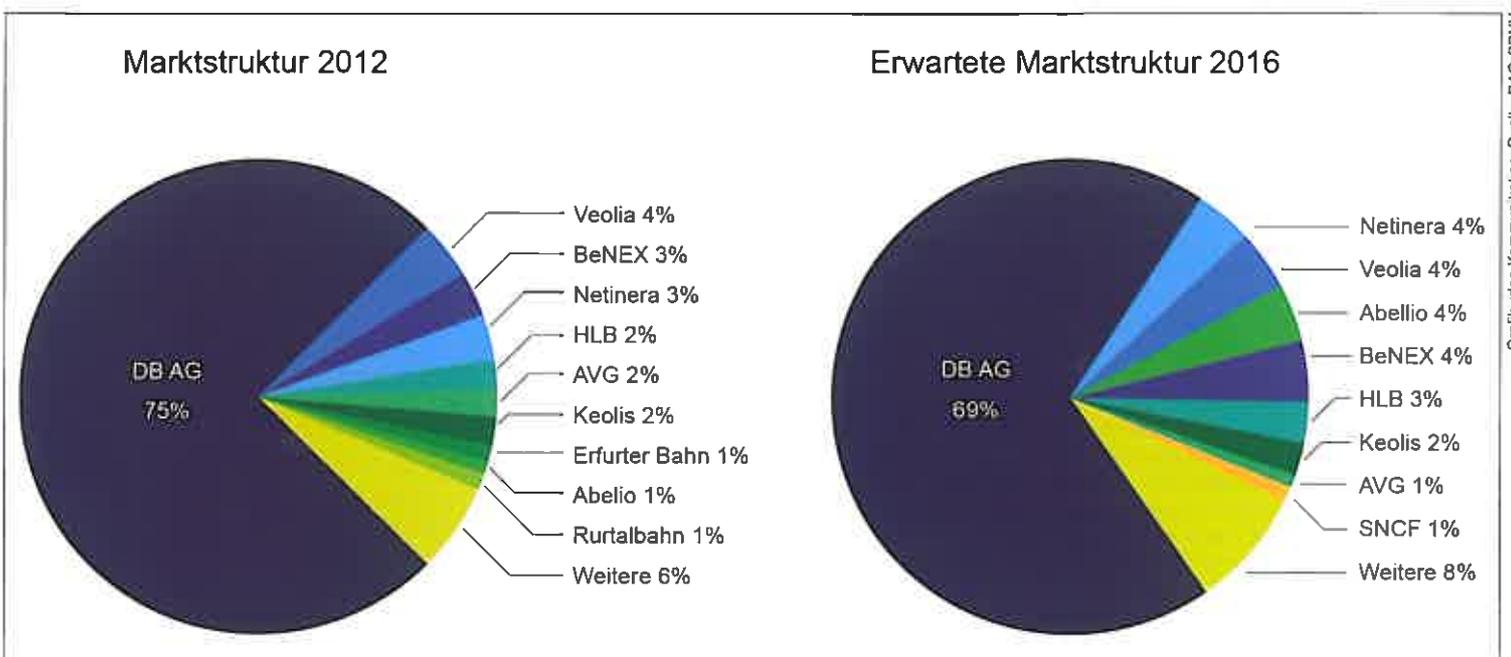


Abb.2: Tariftreue Regelungen stärken das Tarifvertragssystem. Relevant für den SPNV ist das Thema insbesondere angesichts des intensiven Wettbewerbs und der Vielzahl von Eisenbahn-Verkehrsunternehmen in diesem Markt.

Evaluation von Tariftreuregelungen

In einer Reihe von Bundesländern findet derzeit eine Evaluation der bestehenden Tariftreuregelungen statt. Das betrifft Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen. Geplant sind Evaluierungen in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein.

In die Evaluierungen einbezogen sind alle wichtigen Beteiligten oder von Tariftreue Betroffenen: von Sozialpartnern, Aufgabenträgern, öffentlicher Hand, und Auftragnehmern bis hin zu den Beschäftigten in den Branchen. Die Ergebnisse werden helfen, Tariftreue qualitativ noch zu verbessern und praxisnäher zu gestalten. Veränderungen kann man auf jeden Fall nach Abschluss der Evaluierungen erwarten. Einige Bundesländer reagieren bereits mit der Verstärkung von Servicestellen und mit Informationsveranstaltungen. Erste Ergebnisse sind auf Basis der Experteninterviews bekannt geworden, woraus sich schon jetzt Impulse für eine Weiterentwicklung der Tariftreuregelungen ableiten lassen.

Tariftreue 4.0: Wesentliche Herausforderungen und Impulse

Die Evaluierung der bestehenden Tariftreuregelungen ist zu begrüßen. Zum einen bietet sie die Möglichkeit, Defizite zu identifizieren und zu beheben. Zum anderen sollte sie genutzt werden, um Verfahren und Rechtsnormen im Sinne einer „Tariftreue 4.0“ zukunftsgerichtet weiterzuentwickeln. Vordringlich sind dabei die folgenden Herausforderungen.

Ein Schwerpunkt der notwendigen Veränderungen liegt im Bereich der Kontrollen sowie in der eindeutigen Bestimmung der entsprechenden Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten. Wie Studien der Sozialpartner zeigen, sind Kontrollen gerade auch im Hinblick auf die Nachunternehmer des Auftragnehmers nötig. Generell gelten Tariftreuregelungen zwar unmittelbar auch für Nachunternehmer. Vorgaben zur Tariftreue drohen jedoch ins Leere zu laufen, wenn ihre Einhaltung nicht überprüft wird.

Darüber hinaus erfordert Tariftreue klare Regelungen für die Bieter. Das Tariftreueverlangen muss eindeutig, transparent, rechtsicher und so gestaltet werden, dass eine Umsetzung in die Praxis möglich ist. Das beginnt bereits in der Phase der Angebotserstellung: Den Bietern muss unmissverständlich klar sein, welche Bedingungen sie konkret einzuhalten haben und mit welchen Kosten sie kalkulieren müssen.

Die Bieter sollten verpflichtet werden, mit ihrem Angebot verbindlich darzulegen, wie sie

die Tariftreuevorgaben einhalten wollen. Infrage kommen hier insbesondere Arbeitsvertragsergänzungen, Betriebsvereinbarungen oder die Tariffindung des Arbeitgebers. Eine solche Pflicht wäre auch im Sinne der gesetzestreuen Bieter: Sie würde unlautere Wettbewerber, die Kosten durch Nichteinhaltung von Tariftreue einsparen wollen, sichtbar machen. Zudem reduziert eine solche Vorgabe auch den Aufwand von Kontrollen und trägt dazu bei, diese effektiver gestalten zu können.

Um den Aufwand für die Bieter zu reduzieren, sollten diese bei der Angebotserstellung im Tariftreuebereich unterstützt werden. In allen Bundesländern sollten dazu Präqualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden. Der Baubereich zeigt, dass dies möglich ist. Die existierenden Beratungsangebote und Leitfäden sollten in allen Bundesländern mit Tariftreue Standard sein.

Im Hinblick auf vergabespezifische Mindestlöhne erfordert das MiLoG eine Klärung der Tariftreuregelungen. Dabei können Abweichungen vom allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gerechtfertigt sein, weil dieser keine regionalen Unterschiede macht. In Branchen außerhalb des AEntG stellt sich jedoch in der Tat die Frage nach einer Berechtigung für vergabespezifische Mindestlöhne neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

Repräsentative Tarifverträge sollten das Kernelement der Tariftreuregelungen in allen Bundesländern werden. Festgelegt werden sollten sie durch Beiräte und Tarifvertragsparteien. Für den Bereich der Schiene gibt es eine tarifvertragliche Branchenregelung. Im Bereich Bus wäre die Schaffung repräsentativer Landestarifverträge, die den regionalen und Besonderheiten der Busbranche Rechnung tragen, wünschenswert.

Tariftreue und verbindliche soziale Standards sollten im Verkehrsbereich nicht nur bei öffentlichen Dienstleistungsaufträgen gelten. Ein entscheidender Beitrag dazu wäre es, Genehmigungen im Fernbuslinienverkehr zum Schutz der Beschäftigten ebenfalls von der Einhaltung adäquater Sozialstandards abhängig zu machen.

Ein Kernthema im Bereich des ÖPNV ist der obligatorische Beschäftigtenübergang mit einheitlichen Standards beim Wechsel des Betreibers. Das ergibt sich nicht nur aus den Empfehlungen des EU-Parlaments vom Februar 2014 und den Empfehlungen der europäischen Sozialpartner zur Schaffung adäquater Sozialstandards in der ÖPNV-Branche. Auch die praktischen Vorteile sprechen dafür. Die konsequente Anordnung eines Beschäftigtenübergangs sorgt bei den Beschäftigten für Sicherheit und für die Unternehmen eine verlässliche Kalkulationsgrundlage wird geschaffen. Darüber hinaus erleichtert ein Beschäftigtenübergang die Betriebsaufnahme durch den neuen Betreiber. Statt neue Mitarbeiter suchen und einarbeiten zu müssen, kann dieser weitgehend



Abb.3: Genehmigungen im Fernbuslinienverkehr sollten zum Schutz der Beschäftigten ebenfalls von der Einhaltung adäquater Sozialstandards abhängig gemacht werden.

auf Kräfte zurückgreifen, die die örtlichen Verhältnisse und Voraussetzungen bereits kennen.

Fazit

Dreizehn Jahre nach dem Scheitern einer bundeseinheitlichen Lösung haben sich Tariftreuregelungen über die Gesetzgebung der Länder fast bundesweit durchgesetzt. Das zeigt, welche hohe Bedeutung das Thema in Politik und Öffentlichkeit besitzt. Die Branche tritt auf nationaler und europäischer Ebene für adäquate Sozialstandards ein. Auf der Tagesordnung bleibt die Tariftreue auch weiterhin. Die aktuelle Evaluierung der Tariftreuregelungen in einigen Bundesländern bietet die Gelegenheit, die Gesetzgebung der vergangenen Jahre auf ihren Erfolg und ihre Praxis-tauglichkeit kritisch zu prüfen und Schwachstellen zu beheben. Darüber hinaus geht es darum, die Tariftreuregelungen weiter zu modernisieren. Für den Bereich ÖPNV stellt dabei das EU-Recht einen wesentlichen Treiber der Modernisierung dar und gibt die Richtung vor. Es ist Zeit für eine „Tariftreue 4.0“.

Literatur/Anmerkungen

- [1] Aktuelle Übersicht: www.agv-move.net
- [2] Beschl. v. 11.7.2006 – 1 BvL 4/00, AuA 1/07, S. 55
- [3] Artikel 4 Absätze 5 und 6 sowie Erwägungsgründe 16 und 17 der VO (EG) 1370/2007
- [4] EuGH, UrL. v. 3.4.2008 – C-346/06
- [5] vgl. Bayreuther, NZA 2014, S. 1171; Däubler, NZA 2014, S. 694; Rödl, EuZW 2011, S. 292
- [6] vgl. hierzu auch Bayreuther, EuZW 2009, S. 106
- [7] vgl. hier auch Bayreuther, NZA 2014, S. 865
- [8] EuGH, UrL. v. 18.9.2014, C-549/13, NZA 2014, S. 1129

DER NAHVERKEHR

Öffentlicher Personenverkehr in Stadt und Region

3/2015

33. Jahrgang

Einzelpreis € 15,-



Inklusion: Bus und Bahn lassen niemand stehen

Autonome Autos: Revolution oder doch bloß ein Medienhype?

Kein Generalist für alle Linien: E-Busse brauchen geeignete Bedingungen

Neue Ideen und Wege für zeitgemäßen Betriebsfunk

Morphologische Analyse von Tarifsystemen

Wie das neue EEG den Wettbewerb im SPNV deutlich fairer macht

Seilbahnen ergänzen klassischen ÖPNV auf intelligente Weise

Besser orientieren im Fernbusbahnhof

Offizielles Organ

Verband Deutscher
Verkehrsunternehmen (VDV)

DER KOMMENTAR

Jürgen Fenske

Auf Eis gelegt

BETRIEB

Dr. Uwe Rennspieß, Münster; Gaby Freudenreich, Kamen

Inklusion – Herausforderung für den Öffentlichen Nahverkehr

Kleine Schritte, große Wirkung: Ein Beispiel aus dem Kreis Unna 7

Erika Garay Bezanilla M.Sc., Dipl.-Pol. Florian Vollmer; Hofheim a.Ts.

Tarifliche Anforderungen an EFM-Systeme

Morphologische Analyse komplexer Systeme 30

VERKEHRSPLANUNG

Dr.-Ing. Andreas Kossak, Hamburg

„Autonome Autos“ und der ÖPNV

Bedrohen Personal-Rapid-Transit-Systeme und „autonome Pkw“ den klassischen ÖPNV? Ein kritischer Ausblick 13

B.Sc. Elias Pajares, Dipl.-Ing. Roland Priestler; München

Urbane Seilbahnen als innovative Ergänzung im ÖPNV

Potenzialabschätzung für den Einsatz in europäischen Städten 44

Dr. Roman Suthold, Guido Mußmann, Dr. Hendrik Koch, Peter Kampmeier; Köln

Smartes Parkraummanagement und Mobilitätsstationen

Wie öffentlicher und privater Verkehr besser verbunden werden können 48

Dipl.-Ing. (FH) Torsten Schmidt, M.Sc. Tanja Traut, Dipl.-Geogr. Christian Wagner; Frankfurt am Main

Fernbusse am Hauptbahnhof

Frankfurt: Kommunikations- und Wegweisungskonzept mit Neuordnung der Haltepositionen 53

Titelbild:

Mit dem EEG 2014 erleichtert die EU-Kommission neu gegründeten Schienenbahnen den Markteintritt. Das Foto zeigt einen Abellio-Triebwagen in Halle Hauptbahnhof.

WIRTSCHAFT

Jan Felix Gauger, M.Sc., Simon Árpád Funke; Karlsruhe

Elektrische Linienbusse: Vom Generalisten zum Spezialisten

Entwicklung eines Leitfadens zur Integration elektrischer Linienbusse in den öffentlichen Nahverkehr 19

Gerd Stalloch, Senftenberg

IT-Systeme für Asset-Management im Eisenbahnverkehr

Normen- und Regelgerecht 59

RECHT

RA Matthias Rohrmann, Frankfurt a. M.

Zeit ist reif für „Tariftreue 4.0“

Entwicklung, Stand und Impulse für eine praxis- und branchenorientierte Weiterentwicklung der Tariftreueregulungen 23

Dr. Jan Deuster, Dr. Pascal Heßler, Köln; Jan Marten Feil, Essen

Neue Besondere Ausgleichsregelung für Schienenbahnen im EEG 2014

Die Europäische Kommission beseitigt die Marktzutrittschancen für neu gegründete Schienenbahnen 39

TECHNIK

Jürgen Kern, Niederwangen/Schweiz

GSM-VoIP Gateway ersetzt klassischen Betriebsfunk

Bidirektionale Sprachkommunikation über GSM und VoIP im ÖPNV 27

PERSONALWIRTSCHAFT

Dr. jur. Michael Winnes, Mannheim

Personalübernahme unter Besitzstandswahrung im ÖPNV

Rechtliche und praktische Probleme bei Umsetzung des Artikel 4 Abs. 5 EU-VO 1370/2007 35

Praxis: Intermodales Reisen durch integrierte Mobilitätsplattform 65

Impressum 5

Zusammenfassung/Summary

Inklusion – Herausforderung für den ÖPNV Seite 7

Die Novelle des PBefG fordert die vollständige Barrierefreiheit bis 2022. Das Projekt JederBus aus dem Kreis Unna zeigt, dass Barrierefreiheit in den Köpfen anfängt und viel mehr umfasst als den Umbau von Haltestellen mit Hochboards. In enger Zusammenarbeit mit den Betroffenen werden hier Probleme aufgedeckt, analysiert und zum Teil pragmatische und/oder innovative Lösungen gefunden.

„Autonome Autos“ und der ÖPNV Seite 13

Seit Jahren ist ein drastischer Wandel der individuellen bodengebundenen motorisierten Mobilität zu automatischen / autonomen Fahrzeugeinheiten Gegenstand von Szenarien, Entwicklungen, Positionspapieren etc. Der „klassische“ ÖPNV kommt dabei meist gar nicht mehr vor. Bei sachlicher Einordnung der vielfältigen Probleme und harten Grenzen des Einsatzes der betreffenden Systeme in der Verkehrswirklichkeit wird allerdings deutlich, dass automatischer Individualverkehr mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit auch auf lange Sicht den klassischen ÖPNV weder ersetzen, noch auch nur größerem in Umfang in Frage stellen wird. Die für die Gestaltung des ÖPNV Verantwortlichen sollten sich darauf konzentrieren, das noch beträchtliche technologische Potenzial der Verbesserung der klassischen Systeme besser als bisher auszuschöpfen.

Elektrische Busse: Vom Generalisten zum Spezialisten Seite 19

Der Einsatz von elektrischen Linienbussen im Nahverkehr ist neben der Auslegung der technischen Komponenten mit organisatorischen Rahmenbedingungen verbunden, die bisher kaum diskutiert wurden. Das Fahrzeug wird zukünftig als Verbund aus Fahrzeug, Batterie und Ladeinfrastruktur betrachtet. Der Artikel zeigt eine strukturierte Vorgehensweise auf, wie die Lade- und Betriebsstrategie aufeinander abgestimmt werden können.

Zeit ist reif für „Tariftreue 4.0“ Seite 23

Tariftreueregelungen binden den Auftragnehmer eines öffentlichen Auftrags an bestimmte soziale Mindeststandards. Sowohl in der politischen Sphäre als auch zwischen den Sozialpartnern besteht ein breiter Konsens, dass solche Vereinbarungen sinnvoll und notwendig sind. Daher wird es 2015 vermutlich solche Tariftreueregelungen in allen Bundesländern mit Ausnahme von Bayern geben. Die laufenden oder anstehenden Evaluationen der Tariftreueregelungen bieten die Möglichkeit, diese zu verbessern und praxisnäher zu gestalten.

GSM-VoIP Gateway ersetzt klassischen Betriebsfunk Seite 27

Technisch auf neuestem Stand für die nächsten Jahre - auch für ÖPNV-Betreiber ist das ein großes Thema. Damit der Einstieg in die All-IP-Welt von morgen möglichst einfach abläuft, hat sich Net Module eine interessante Lösung überlegt: Ein GSM-VoIP-Gateway, das als Option in die Wireless Train Router und Vehicle Router integriert werden kann, ersetzt den klassischen Betriebsfunk für die Kommunikation zwischen Fahrer und Leitstelle oder Fahrgastbetreuern im Zug untereinander problemlos. Pilotprojekte laufen bereits bei mehreren innovativen ÖPNV-Anbietern.

Tarifliche Anforderungen an EFM-Systeme Seite 30

Die meisten Tarifsysteme in Deutschland wurden ins Leben gerufen, als elektronisches Ticketing noch als Zukunftsvision galt. Die technischen Fortschritte haben mittlerweile dazu geführt, dass elektronischer Vertrieb fast überall genutzt oder zumindest vorbereitet wird. Dieser Artikel beschreibt, wie sowohl vorhandene Eigenschaften von Tarifsystemen, als auch mögliche Eigenschaften von dankbaren EFM-Systemen identifiziert, kategorisiert und schließlich auf Vereinbarkeit geprüft werden können.

Personalübernahme unter Besitzstandswahrung im ÖPNV Seite 35

Durch die Liberalisierung des ÖPNV-Marktes auf Grundlage der Verordnung 1370/2007 und des novellierten PBefG hat der Vergabewettbewerb den überwiegenden Teil aller Buslinien erfasst. Alle Verantwortlichen sind sich grundsätzlich einig, dass dieser Vergabewettbewerb nicht auf dem Rücken der Fahrer ausgetragen werden soll. Tariftreuegesetzte gewähren allerdings keine individuelle Arbeitsplatzgarantie. Eine Arbeitsplatzsicherheit ist nur durch die behördliche Anordnung der Personalübernahme erreichbar. Der Aufsatz beleuchtet die Schwierigkeiten und Chancen solcher Personalübergänge.

Neue besondere Ausgleichsregelung für Schienenbahnen im EEG 2014 Seite 39

Mit der Novelle des Erneuerbare Energien Gesetzes (EEG 2014) vom 21.07.2014 wurde die "Besondere Ausgleichsregelung" für Schienenbahnen grundlegend überarbeitet und an geltendes EU-Recht angepasst. Grundlegend neu ist, dass der Begrenzungsantrag nicht mehr allein auf der Basis von Bestandsdaten der Vorjahresverbräuche, sondern auch auf der Basis von Prognosewerten gestellt werden darf. Damit können auch neu gegründete Schienenbahnen bereits ab ihrer Betriebsaufnahme von der Begrenzung

Inclusion – challenge for the local public transport Page 7

The revision of the Passenger Transport Act requires full accessibility in public transports until 2022. The JederBus project in the Unna area shows that accessibility starts in our heads and includes more than the reconstruction of bus stops with upstanding kerbs. In close cooperation with the persons affected, problems were detected, analyzed and practical and/or innovative solutions were found.

Autonomous cars and the classical public transit Page 13

Since years a drastic change of the individual motorized surface transportation to automatic and autonomous vehicle units respectively is subject of scenarios, development activities, position-papers et cetera. There is no need anymore for the classical transit in the related views into the future. However, by taking into account realistically the numerous problems and limitations of introducing the respective systems into the traffic reality, it becomes obvious, that automatic / autonomous individual mobility will not substitute the classical transit systems nor even endanger it to a degree being worth mentioning. The persons/organizations in charge of the transit are well advised to concentrate on taking full advantage of the huge not yet sufficiently utilized technological potential of improving the classical systems.

Electric buses: from generalist to a specialist Page 19

The use of urban electric busses requires a systemic-organizational approach beyond the design of technical components. The integration of electric buses into a local public transport network has to consider not only the vehicle itself, but also the combination of battery size and charging infrastructure. The discussed method shows an approach how these parameters can be compound for a successful adoption of electric busses.

Time is ready for collective agreements 4.0 Page 23

Collective agreement loyalty regulations bind the contractor of a public contract to comply with certain minimum social standards. In the political sphere as well as between the social partners there is a broad consensus that loyalty to collective agreements is useful and necessary. Thus collective agreement loyalty regulations 2015 will presumably have been established in all federal states except of Bavaria. The ongoing or pending evaluations of collective agreement loyalty regulations offer the possibility to improve them and make them more practical.

GSM-VoIP replaces common mobile radio Page 27

To be technically state-of-the-art – this is becoming an crucial issue also for operators of local public transport services. For convenient access to the All-IP-world of tomorrow, NetModule is offering an interesting solution with its GSM-VoIP Gateway, which combines mobile radio (wireless) and VoIP technology. The GSM-VoIP Gateway can optionally be integrated in wireless train routers and vehicle routers, and replaces common mobile radio for the communication between driver and control center or passenger attendants in the train. Pilot projects are already under way at local public transport services.

Tariff requests on EFM systems Page 30

Most tariff systems in Germany were created when electronic ticketing was still a vision and the tickets were sold as classic paper tickets. Technological advances have led to the possibility to do electronic sales, either through an online shop, a HandyTicket (mobile ticketing), or smart cards. This article describes how to identify, categorize, and verify for compatibility existing properties of tariff systems, as well as possible characteristics of conceivable EFM systems by using morphological analysis.

Personnel takeover under assets protection in the ÖPNV Page 35

The liberalization of the public transport market (ÖPNV) on the basis of Regulation 1370/2007 and the Passenger Transport Act (PBefG) has amended the public tender process and acquired the majority of all bus routes. Sociopolitically all persons responsible agree basically that this public tender process should not be delivered on the back of the drivers. However, collective agreements laws grant no individual job protection. Job security for transferred staff can only be achieved by administrative order. The article highlights the difficulties and opportunities of such personnel transitions.

New Special Equalisation Scheme für rail- and tramways in the EEG 2014 Page 39

With the reform of the Renewable Energy Sources Act (Erneuerbare-Energien-Gesetz – EEG 2014), the "Special Equalisation Scheme" for railway undertakings was revised and adjusted to the currently applicable EU legislation. One of the fundamentally new provisions is that applications for a reduced EEG-surcharge are no longer to be based exclusively on past consumption data, but may now also be filed on the basis of provisional forecast data. Therefore, newly created railway undertakings will be able to benefit from a