

# Stellungnahme der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

## zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Vergabegesetzes Schleswig-Holstein

- Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 20/2286 inkl. Änderungsempfehlung der Landesregierung, Umdruck 20/3703
- Änderungsantrag des Abgeordneten Kianusch Stender (SPD), Umdruck 20/3591
- Änderungsantrag der Fraktion des SSW, Umdruck 20/3615

Mit dem Schreiben vom 27. September 2024 hat der Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) um eine schriftliche Stellungnahme zum o.g. Gesetzentwurf zur Änderung des Vergabegesetzes Schleswig-Holstein und den zugehörigen Änderungsanträgen bis zum 25. Oktober 2024 gebeten. Die EVG dankt für diese Möglichkeit und nimmt im Folgenden Stellung zum Entwurf.

### **I. Zum Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 20/2286 inkl. Änderungsempfehlung der Landesregierung, Umdruck 20/3703**

Grundsätzlich begrüßen wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Rechtsklarheit die redaktionelle Änderung, die **Ausnahmeregelungen zur Vergabe von öffentlichen Aufträgen durch Sektorenauftraggeber und von Konzessionen**, die bisher in der Schleswig-Holsteinischen Vergabeverordnung geregelt sind, in das Vergabegesetz zu integrieren. Jedoch

sehen wir die zahlreichen Ausnahmen zur Anwendung des Vergabegesetzes kritisch, weil dadurch viele Vergaben dem Wirkungsbereich des Gesetzes entzogen werden. Das Ziel, die Tarifierung und -Bindung bei öffentlichen Aufträgen zu stärken, wird somit in vielen Bereichen nicht erreicht.

Die **Streichung der Regelung zum vergabespezifischen Mindestlohn** lehnen wir ab. Zwar können wir nachvollziehen, dass die Abforderung von Erklärungen zu einem seit Jahren überholten Vergabemindestlohn unnötige Irritationen und Nachfragen seitens der Bieter hervorruft. Jedoch sollte die Lösung dazu nicht sein, den Vergabemindestlohn komplett zu streichen, sondern ihn stattdessen **auf ein angemessenes Niveau zu erhöhen** und somit auch den Vorgaben der EU-Mindestlohnrichtlinie zu entsprechen. Eine Kopplung an den gesetzlichen Mindestlohn des Bundes reicht dazu nicht aus, da auch dessen Höhe deutlich unter dem Niveau der EU-Mindestlohnrichtlinie, definiert als 60% des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten, liegt und dessen letzte Erhöhung unter der Inflationsrate lag. Daher ist eine Erhöhung des vergabespezifischen Mindestlohns auf mindestens 15 Euro pro Stunde sowie eine jährliche Anpassung nötig, um den steigenden Lebenshaltungskosten Rechnung zu tragen. Alternativ wäre eine Kopplung an die Eingangsstufe des TV-L denkbar.

## **II. Zum Änderungsantrag des Abgeordneten Kianusch Stender (SPD), Umdruck 20/3591**

Wir begrüßen den Vorschlag, eine **umfassende Tariftreueregelung** über den Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf Schiene und Straße hinaus einzuführen, wie dies andere Bundesländer, wie z.B. das Saarland, Berlin, Bremen, und Mecklenburg-Vorpommern bereits getan haben. Jedoch wären dazu weitere Ergänzungen im Gesetz bzw. in einer entsprechenden Rechtsverordnung notwendig. Unter anderem müssten Zuständigkeit und Verfahren zur Festlegung der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge bzw. branchenspezifischen Mindestarbeitsbedingungen sowie die Geltung auch für Nach- und

Verleihunternehmer geregelt werden. In diesem Zusammenhang weisen wir beispielhaft auf § 3 des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes hin.

Eine solche Tariftreuregelung sollte zudem mit einem **vergabespezifischen Mindestlohn** in angemessener Höhe (siehe oben) kombiniert werden und stellt keinen vollständigen Ersatz für diesen dar. Der Vergabemindestlohn deckt auch solche Fälle ab, in denen keine branchenspezifischen Mindestarbeitsbedingungen festgelegt sind oder diese unter dem Niveau des Vergabemindestlohns liegen. Er stellt somit eine feste grundsätzliche Untergrenze zur Absicherung von Mindeststandards dar.

### **III. Zum Änderungsantrag der Fraktion des SSW, Umdruck 20/3615**

Eine **Kopplung des vergabespezifischen Mindestlohns an den gesetzlichen Mindestlohn** des Bundes reicht nicht aus. Wir verweisen auf unsere Ausführungen zum Gesetzentwurf der Landesregierung.

Die Einführung einer **umfassenden Tariftreuregelung** mit Geltung für Nach- und Verleihunternehmen begrüßen wir jedoch. Wie im Falle des Änderungsantrags des Abgeordneten Kianusch Stender (SPD) wären jedoch auch beim Änderungsantrag der Fraktion des SSW weitere Ergänzungen nötig, um diese Regelung zu konkretisieren.

### **IV. Notwendige Ergänzungen im Vergabegesetz**

Über die bereits genannten Themen Tariftreue außerhalb des ÖPNV/SPNV und vergabespezifischer Mindestlohn sind weitere Ergänzungen im Vergabegesetz Schleswig-Holstein nötig, um die Beschäftigten und die Qualität der Leistungserbringung zu schützen:

- Wir halten eine **obligatorische Vorgabe des Personalübergangs bei Betreiberwechsel** im Nahverkehr auf Schiene und Straße für notwendig, um ungerechtfertigte Arbeitsplatz- und Einkommensverluste für Beschäftigte in diesen Bereichen zu verhindern. Diese drohen in ihrem Arbeitsleben regelmäßig, im Busbereich oft innerhalb weniger Jahre. Somit ließe sich auch die Attraktivität einer Beschäftigung in der Branche erhöhen – einer Branche mit massiver Personalknappheit und großer Bedeutung für die Erreichung der Klimaziele. Eine solche verpflichtende Vorgabe ist zudem notwendig, um durch die bessere Verfügbarkeit von gut qualifiziertem Personal die Stabilität des öffentlichen Verkehrs vor, während und nach einem Betreiberwechsel zu gewährleisten. Negativbeispiele zu Problemen bei der Neuaufnahme von Verkehren nach einem Betreiberwechsel durch anhaltenden Personalmangel gibt es aus der jüngsten Vergangenheit zur Genüge – auch aus Schleswig-Holstein.

Im Anschluss an das EuGH-Urteil C-298/18 ist zudem davon auszugehen, dass es künftig wesentlich häufiger, nämlich auch ohne Übernahme von Fahrzeugen, nach dem Betreiberwechsel zu einem Betriebsübergang nach § 613a BGB kommen wird. Die grundsätzliche Vorgabe einer Personalübernahme auf Grundlage des Vergabegesetzes würde für Beschäftigte, Auftraggeber und Unternehmen Rechtssicherheit schaffen, weil nicht erst nach der Vergabe langwierig auf dem Rechtsweg entschieden werden müsste, ob ein Betriebsübergang vorliegt. Rheinland-Pfalz, das Saarland und Mecklenburg-Vorpommern verfügen bereits über eine „Muss“-Regelung in ihren Tariftreue- und Vergabegesetzen, in Sachsen-Anhalt wurde vor Kurzem eine „Soll“-Bestimmung eingeführt.

Wir fordern deshalb die obligatorische Vorgabe der Personalübernahme („Muss“-Regelung) mindestens zu den bisherigen Bedingungen für alle von Vergabeverfahren im SPNV und ÖPNV betroffenen Beschäftigten im Falle eines Betreiberwechsels und

schlagen dazu beispielhaft die Formulierung aus dem § 1, Abs. 4 Landestariftreuegesetz von Rheinland-Pfalz vor:

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

- § 2, Abs. 1 des Vergabegesetzes Schleswig-Holstein regelt derzeit, dass bei der Vergabe **Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale, gleichstellungs- und umweltbezogene Aspekte** Berücksichtigung finden **können** und verweist dabei auf § 97, Abs. 3 GWB.

Die dortige Formulierung lautet seit 2016:

*"Bei der Vergabe **werden** Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte nach Maßgabe dieses Teils berücksichtigt."*

Einschränkende Vorgaben zu den genannten Kriterien werden nicht genannt. Aus unserer Sicht ergibt sich aus der Änderung dieser Formulierung im GWB im Jahr 2016 der Wunsch des Gesetzgebers, dass die dort genannten Kriterien verbindlich bei allen Vergabeverfahren angewendet werden. Dies sollte auch im Vergabegesetz Schleswig-Holstein berücksichtigt und entsprechend angepasst werden.

- Um die Einhaltung der Vorgaben, die bei öffentlichen Vergaben gemacht werden, durchzusetzen, sind **regelmäßige Kontrollen** vor und während der gesamten Vertragslaufzeit und eine ausreichende Mindestkontrollquote notwendig. Die derzeitige „Kann“-Regelung ist nicht ausreichend, Kontrollen finden nach unserer Kenntnis viel zu selten statt. Verstöße werden damit gar nicht erst aufgedeckt und können so auch nicht sanktioniert werden.