





Der Erfolg ist zum Greifen nah. Wenn auch der Bundestag zustimmt, wird der Personalübergang bei einem Betreiberwechsel künftig gesetzlich geregelt. Dafür kämpft die EVG mit ihren Mitgliedern schon seit langem. Wir meinen: Fairer Wettbewerb darf nicht auf dem Rücken von Beschäftigten und Kunden ausgetragen werden.

Nicht zuletzt auf Druck der EVG hat der Bundesrat am 25. September 2015 dafür gestimmt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Betreiberwechsel im SPNV und im ÖPNV (Busverkehr) vom neuen Betreiber übernommen werden sollen. Jeder Auftraggeber, der den Personalübergang nicht vorschreiben will, muss dafür künftig einen sachlichen Grund anführen. Damit wird der Verzicht auf vernünftige Regelungen bei einem Betriebsübergang deutlich erschwert.

Die Bundesregierung hat zwischenzeitlich die Forderung des Bundesrates nach einer „Soll-Vorschrift“ für den Personalübergang beim Betreiberwechsel im SPNV übernommen. Während der Bundesrat entsprechende Regeln für den gesamten Bereich des öffentlichen Nahverkehrs angewendet wissen will, will die Bundesregierung den Busbereich jedoch ausnehmen.

Die EVG fordert hingegen, die Anwendung der erweiterten Schutzvorschriften im Vergaberecht ausnahmslos für alle Bereiche des öffentlichen Personenverkehrs vorzuschreiben, die von Betreiberwechseln betroffen sind – also auch für den Bus.

Leider versuchen einige Aufgabenträger und Unternehmensverbände, mit teilweise nicht nachvollziehbaren Argumenten Stimmung gegen die Gesetzesvorlage zu machen, um zu verhindern, dass die Rechte der Beschäftigten gestärkt werden.





Behauptet wird:

Der neuer Betreiber müsse die alte Belegschaft künftig komplett übernehmen, auch wenn er weniger Mitarbeiter brauche.

Richtig ist:

Die jetzt vorgesehene „Soll-Bestimmung“ bietet angemessene Spielräume für die Aufgabenträger, auf den konkreten Fall angepasste Regelungen in die Ausschreibungsunterlagen aufzunehmen. Das kann zum Beispiel erforderlich sein, wenn die Liniennetze von altem und neuem Betreiber nicht übereinstimmen. Aus Sicht der EVG muss dabei ganz klar geregelt sein, dass der neue Betreiber die bisher Beschäftigten übernimmt, bis sein Personalbedarf gedeckt ist. Die Auswahl darf nicht willkürlich erfolgen, sondern muss soziale Kriterien berücksichtigen und Diskriminierung (etwa nach Alter oder Geschlecht) ausschließen.



Behauptet wird:

Die Wettbewerber müssten bei Ausschreibungen Betriebsgeheimnisse preisgeben.

Richtig ist:

Das Wissen um den Personalaufwand des bisherigen Betreibers ist nach Auffassung der EVG eine wesentliche Voraussetzung für fairen Wettbewerb. Wenn alle Bieter den bisherigen Bedarf an Beschäftigten kennen, können Billigangebote, die auf Unterschätzung des Personalaufwandes beruhen, verhindert werden. Solche falsch kalkulierten Angebote gehen am Ende nicht nur zu Lasten der Beschäftigten, sondern auch der Fahrgäste und Aufgabenträger. Zudem sind geltende Tarifverträge nicht geheim. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verteilt auf Berufe und Altersgruppen, ist aus unserer Sicht kein schützenswertes Betriebsgeheimnis. Jedenfalls ist der Schutz der Beschäftigten vor den potenziell existenzbedrohenden Folgen eines Betreiberwechsels in jedem Fall höher zu bewerten.



Behauptet wird:

Eine Übernahmeverpflichtung schränke das Grundrecht des Arbeitnehmers ein, sich sein Beschäftigungsverhältnis frei aussuchen zu können.

Richtig ist:

Niemand verbietet einem Beschäftigten, ein Angebot des alten Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung anzunehmen. Auch ein Wechsel zu einem „dritten“ Arbeitgeber ist weiterhin möglich. Aber: Durch die von der EVG geforderte Gesetzesänderung hat ein von einem Betreiberwechsel Betroffener die zusätzliche Möglichkeit, zu bisherigen Bedingungen zum neuen Betreiber zu wechseln. Das ist für viele die erste Wahl, weil sich dann am Lebensmittelpunkt nichts ändert.



Behauptet wird:

Eine verpflichtende Übernahme der Personale des Altbetreibers führe zum „Ende des Wettbewerbs auf der Schiene“.

Richtig ist:

In anderen Ländern, etwa in Dänemark, den Niederlanden, Großbritannien oder auch Schweden, funktioniert der Wettbewerb bei Ausschreibungen, obwohl die Personalüberleitung durch Gesetze oder durch die Ausschreibungskriterien vorgeschrieben ist. Auch in Deutschland gibt es bei Vergabeverfahren, bei denen der Betriebsübergang (nach § 613a BGB) angeordnet wird, mehrere Bieter, vor kurzem erst wieder beim Westküstennetz in Schleswig-Holstein. Die verpflichtende Übernahme sorgt für mehr soziale Gerechtigkeit. Genau das will die EVG. Wettbewerb wird es dann auch weiterhin geben, nur nicht mehr auf dem Rücken der Beschäftigten.



Behauptet wird:

Der Branchentarifvertrag habe bereits zu einer deutlichen Angleichung der Löhne geführt.

Richtig ist:

Die Lohnunterschiede bei den Eisenbahnunternehmen im SPNV sind - nicht zuletzt dank des von der EVG durchgesetzten Branchentarifvertrages – geringer geworden. Leider gibt es aber immer noch tarifungebundene Unternehmen, die den Branchentarifvertrag umgehen wollen. Durch die Personalüberleitung bei Betreiberwechsel können die individuellen Ansprüche der Kolleginnen und Kollegen, die auf Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit beruhen, gesichert werden. Zudem verhindert der Personalübergang, dass sich Beschäftigte bei jeder neuen Ausschreibung einem neuen Auswahlverfahren unterziehen müssen. All das sichert der Branchentarifvertrag nicht ab.



Behauptet wird:

Wegen des großen Personalmangels könnten sich Triebfahrzeugführer/-innen ihren Arbeitsplatz heutzutage quasi aussuchen.

Richtig ist:

Selbst wenn das Argument der Gegner in einzelnen Regionen zutreffen sollte, ist dies kein Grund, auf die grundsätzliche Verpflichtung zur Übernahme zu verzichten. Die Aufgabenträger lenken davon ab, dass viele Berufsgruppen von Betreiberwechseln betroffen sind. Für die EVG sind alle Berufsgruppen bei der Eisenbahn wichtig! Nach dem Gewinn einer Ausschreibung versuchen manche Unternehmen, die Löhne durch Einsatz von Subunternehmen und Leiharbeitnehmern zu senken. So will beispielsweise National Express auf seinen Linien in NRW, ab Dezember 2015, den gesamten Zugbegleitdienst an ein Subunternehmen vergeben. Andere Unternehmen wollen betrieblich ausgebildetes Zugbegleitpersonal durch angelegerte Kräfte ersetzen. Ähnliche Überlegungen gibt es auch für den Bereich der Reinigung, der Wartung der Züge und im Vertrieb. Verhindert werden kann all dies nur durch eine Verpflichtung zur Übernahme der bisherigen, gut qualifizierten und eingearbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Der Bundestag wird voraussichtlich im Dezember über das neue Vergaberecht abstimmen. Wenn wir in unseren Bemühungen jetzt nicht nachlassen, wird aus der bisherigen EU-Regel VO1370/2007, wonach ein Personalübergang bei Betreiberwechsel vorgeschrieben werden kann, in Deutschland eine wesentlich verbindlichere Vorschrift: Dann soll jeder Auftraggeber den Personalübergang bei einem möglichen Betreiberwechsel vorschreiben. Die Schutzrechte für Arbeitnehmer werden so – auch dank der EVG – deutlich verbessert.

Dass wir so weit gekommen sind, ist auch dem Engagement unserer Mitglieder zu verdanken. Gut 2000 haben sich an der Aktion zum Betreiberwechsel beteiligt, haben Postkarten unterschrieben oder im Internet, bzw. über die EVG-App abgestimmt – und damit persönlich deutlich gemacht, dass ein Betreiberwechsel nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen darf.

