

28. Januar 2023

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD:
Gesetz zur Änderung des Tariftreue- und Mindestlohngesetzes für öffentliche Aufträge in Baden-Württemberg

Status quo:

Der WBO (Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen e.V.) hat rund 330 Mitgliedsunternehmen in Baden-Württemberg, die ca. 9000 Fahrerinnen und Fahrer zuzüglich Verwaltungs- und Werkstattpersonal in Busbetrieben beschäftigen.

Das Tariftreuegesetz (LTMG) BaWü gilt für Verkehre im ÖPNV, die nach den Vorgaben der VO (EG) Nr. 1370/2007 vergeben werden.

Der WBO ist in einer bestehenden Sozialpartnerschaft mit Verdi – insgesamt vier gemeinsame Tarifverträge sind gem. § 3 III LTMG BaWü derzeit für repräsentativ erklärt. Unter dem nachstehenden Link können diese Tarifverträge abrufen werden:

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/tariftreue/seiten/tarifvertraege-strasse/>.

Im Dezember 2021 wurde der gemeinsame Manteltarifvertrag in langwierigen Verhandlungen reformiert. Der Anwendungsbereich wurde um on-demand-Verkehre und freigestellte Verkehre mit Pkw erweitert, die Zuschläge wurden erhöht und eine Bezahlung von Standzeiten wurde eingeführt. Außerdem wurden neue Lohngruppen und eine Leistungsprämie eingeführt.

Im Mai 2023 wird der Lohntarifvertrag zwischen den Sozialpartnern neu verhandelt werden.

Das LTMG BaWü ist ein wichtiger Bestandteil bei der Vergabe von öffentlichen Personenbeförderungsleistungen. Über die repräsentativen Tarifverträge wird eine faire Tarifentlohnung im öffentlichen Auftragswesen im ÖPNV sichergestellt.

Zum Gesetzesentwurf:

Wir sehen die nun vorgelegten Änderungen im Bereich Tariftreue äußerst kritisch.

Tarifbindung an den Entgelttarif des öffentlichen Dienstes

Wie bereits ausgeführt haben wir aktuell vier Tarifwerke im Bereich ÖPNV die für repräsentativ erklärt sind. Und dies sind allein die Tarifwerke des privaten Busverkehrs. Daneben gibt es noch repräsentative Tarifwerke für den Bereich der kommunalen Busverkehre, der einschlägige Tarifvertrag ist hier der TV-N. Ebenfalls abrufbar über die Tariftreuestelle.

Eine Orientierung an die Lohnstufen im Öffentlichen Dienst lehnen wir ab. Die Sozialpartnerschaft ermöglicht es Tarifverträge auszuhandeln, die zur Branche passen und die auf die Besonderheiten einer Branche Rücksicht nimmt. Eine Koppelung unserer Tarifverträge bei Lohn- und Mantelbestandteilen an Tarifyhalte der öffentlichen Hand betrachten wir als einen wesentlichen Eingriff in die Tarifautonomie. Außerdem erschließt sich uns hier weder Sinn noch Zweck. Im Koalitionsvertrag wurde vereinbart, dass die Tarifautonomie, die Tarifpartnerschaft und die Tarifbindung gestärkt werden soll. Wie das mit diesem Eingriff in Einklang stehen soll ist uns schleierhaft.

Darüber hinaus darf unseres Erachtens nicht außer Acht gelassen werden, dass der Mindestlohn in den letzten Monaten mit dem Sprung auf 12 Euro ohnehin massive Auswirkungen auf die bestehenden Tarifwerke nimmt. Der Kostensprung auf 12 €

auch für ungelernte Beschäftigte führt das zu einem sprunghaften Anstieg der weiteren Lohngruppen mit Ausbildungshintergrund. Im Entgeltbereich gibt es daher eine Eigendynamik durch die Höhe des Mindestlohnes, die zu einer Anpassung der Entgeltgruppen in den anstehenden Tarifrunden führt, ganz ohne gesetzliche Kopplung an den Entgelttarif des öffentlichen Dienstes.

Rechtsverordnung des Wirtschaftsministeriums

Ebenso lehnen wir den Vorstoß ab, dass das Wirtschaftsministerium durch Rechtsverordnung künftig Festlegungen in Bezug auf einschlägige Tarifverträge vornehmen kann. Auch hier erschließt sich uns Sinn und Zweck nicht.

Aus Sicht des WBO haben wir aktuell vier Tarifwerke über die Servicestelle LTMG beim RP Stuttgart veröffentlicht. Alle vier Tarifwerke haben die Repräsentativitätsprüfung bestanden. Für den Bereich der Altersvorsorge haben wir eine Verhandlungszusage abgegeben.

Diese Tarifwerke sind im Detail inhaltlich austariert, dafür ist vor allem Branchenkenntnis notwendig. Eingriffe in diese Tarifwerke per Rechtsverordnung des Wirtschaftsministeriums lehnen wir daher ab.

Tariftreue- einfache Ausgestaltung notwendig

Gesetze müssen in ihrer Ausgestaltung einfach gehalten sein, damit sie in die betriebliche Anwendung gelangen können. So auch hier. Als WBO betrachten wir das LTMG BaWü in seiner jetzigen Fassung als Gesetz, das in Vergabeverfahren bei Personenbeförderungsleistungen über repräsentative Tarifverträge die tarifliche Vergütung im Lohn- und Manteltarifbereich vorgibt.

Im Bereich ÖPNV-Dienstleistungen macht das Lohnentgelt ca. 50 % der gesamten Leistung aus. Das ist ein sehr hoher Kostenanteil und deswegen halten wir hier zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs auch Tarifvorgaben für wichtig.

Allerdings sind nicht alle Unternehmen, die sich an Wettbewerbsverfahren beteiligen, in Verbänden organisiert. Gesetze sind aber von allen Unternehmen einzuhalten, unabhängig davon, ob sie sich verbandliche Unterstützungsleistungen über eine Mitgliedschaft einkaufen oder nicht. Unternehmen ohne Verbandszugehörigkeit sind häufig nicht auf dem gleichen Wissensstand wie Unternehmen, denen das Dienstleistungsangebot einer Verbandsgeschäftsstelle zur Verfügung steht.

Daher ist es wichtig, gesetzliche Regelungen einfach zu halten, damit sie einfach anzuwenden und auch einfach zu kontrollieren sind. Das fördert fairen Wettbewerb in Vergabeverfahren. Der nun vorliegende Gesetzesentwurf ist dafür nicht geeignet.