

Woher wir kommen: Die bisherige Rechtslage

„Im deutschen Recht war die Materie Personalübergang bisher nur durch den § 613a im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Dieser schreibt vor, dass Beschäftigte bei einem Betriebsübergang übernommen werden müssen. Ob ein Betriebsübergang vorliegt, ist an Kriterien geknüpft, z.B. an den Wechsel der Betriebsmittel von einem Betreiber zum anderen. Das ist aber im SPNV nur selten der Fall. Neue Betreiber bringen in der Regel neue Fahrzeuge mit, schon weil die Besteller das meistens vorschreiben.“

„2007 trat die EU-Verkehrsverordnung 1370/2007 in Kraft. In ihr steht, dass die Vergabebehörde die Personalübernahme bei Betreiberwechsel vorschreiben „kann“. Die EVG hat seitdem stets gefordert, dass die Vergabebehörden diese Möglichkeit nutzen. In der Praxis ist das aber fast nie geschehen. Es fehlte schlichtweg an der Verpflichtung. Vergabebehörden scheuten daher eventuelle Konflikte mit den Unternehmen. Auch war der Schutz der Beschäftigten offenbar nicht wichtig genug. Für die EVG war daher klar: Eine „Kann-Regelung“ reicht nicht aus“

„14 von 16 Bundesländern haben inzwischen Vergabe- bzw. Tariftreuegesetze. In ihnen ist der Schutz der Beschäftigten unterschiedlich stark verankert. Vorgaben für den Personalübergang bei Betreiberwechsel enthalten sie aber nicht.“

Generell bedeutet Tariftreue, dass nur solche Unternehmen bei Ausschreibungen zum Zuge kommen, die Tariflöhne zahlen. Mehrere Bundesländer haben inzwischen auch den BranchenTV SPNV der EVG als so

genannten Referenz-Tarifvertrag festgelegt. Diese Regelungen waren und sind wichtige Zwischenschritte, reichen aber nicht aus. Denn: Warum sollte eine Lokführerin oder ein Busfahrer in Bayern nicht den Schutz genießen, den sein/e Kolleg/in in Rheinland-Pfalz hat? Eine bundeseinheitliche Regelung ist so nicht zu ersetzen.

Stichwort Rheinland-Pfalz: Dieses Bundesland wird in seinem Landestariftreuegesetz erstmals eine Vorgabe für den Personalübergang bei Betreiberwechsel verankern – als Muss-Regelung.