

Frankfurt am Main, den 21.05.2021

## **Stellungnahme**

### **zum Gesetzesentwurf der Fraktion der CDU, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Gesetz zur Novellierung des Hessischen Vergabe- und Tariffreuegesetzes und zur Änderung der Hessischen Landeshaushaltsordnung**

### **Drucksache 20/5277**

---

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend nehmen wir Bezug auf den o.g. Gesetzesentwurf Drs. 20/5277.

Die Fraktion CDU und die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Hessischen Landtag haben mit der Drs. 20/5277 einen Gesetzesentwurf zur Neufassung des Hessischen Vergabe- und Tariffreuegesetzes eingebracht.

Der vorliegende Entwurf ist somit keine Änderung des bestehenden Gesetzes, sondern ein gänzlich neuer Gesetzestext.

In der Gesetzesbegründung wird auf eine Stärkung der nachhaltigen Beschaffung und der Tariffreue verwiesen, die durch den vorliegenden Gesetzestext berücksichtigt werden sollen. Dieses Bestreben wird von mobifair ausdrücklich begrüßt, sehen wir allerdings im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht umgesetzt.

Der Gesetzesentwurf geht an vielen Stellen nicht über die ohnehin schon seit Jahren geltenden Regelungen des bestehenden HVTG sowie des nationalen und des EU-Rechts hinaus. Die dort verankerten Gestaltungsmöglichkeiten werden nur unzureichend genutzt.

Wir regen daher an, insbesondere die im Folgenden ausführlicher angesprochenen Paragraphen anzupassen, um dem Willen des Gesetzesvorhabens Rechnung zu tragen.

## **Stellungnahme zum Gesetzesentwurf im Einzelnen:**

### **Zu § 3 (Soziale, ökologische und innovative Anforderungen, Nachhaltigkeit):**

In Abs. 1 wird im Bereich der kommunalen Vergaben durch eine "Kann"-Regelung die Berücksichtigung qualitativer, innovationsbezogener, ökologischer und sozialer Aspekte ermöglicht. Um aber eine wirkungsvolle Verbesserung zur jetzigen gesetzlichen Regelung zu erreichen, müsste die Vorgabe solcher Aspekte im Regelfall obligatorisch sein. Für Vergaben des Landes ist die Regelung verpflichtend.

Die Streichung der beispielhaften Nennung möglicher Aspekte, wie sie das derzeit geltende HVTG in § 3, Abs. 2-6 enthält, erhöht aus Sicht von mobifair die Hürden für die Vorgabe solcher Kriterien durch die Aufgabenträger, weil der Anwendungsbereich abstrakt bleibt.

**Die im Text genannte "Kann"-Regelung halten wir für unzureichend. mobifair regt an, eine „Soll“-Vorgabe qualitativer, sozialer und ökologischer Aspekte vorzusehen und weiterhin konkrete Beispiele aufzuführen, um die Anwendung zu erleichtern.**

### **Zu § 4 (Tariffreue, Mindestentgelte)**

Die Regelung entspricht dem heutigen Standard. Regelungen zu öffentlichen Aufträgen über Verkehrsdienstleistungen werden im dritten Teil des Gesetzes (§§ 8-11) gesondert behandelt. Bezüglich des Mindestlohnes wird auf das Mindestlohngesetz des Bundes verwiesen.

**mobifair regt an, einen eigenen vergabespezifischen Mindestlohn in Hessen einzuführen. Wir halten eine Höhe von mindestens 12 Euro als derzeit unterste Grenze für nötig, um Lohndumping wirkungsvoll zu verhindern.**

### **Zu § 6 (Nachunternehmen, Verleihunternehmen)**

Die Regelung entspricht dem bisherigen Niveau.

**mobifair begrüßt die Geltung der Tariffreuregelungen auch für Nachunternehmen und Verleihunternehmen, fordert jedoch eine Begrenzung von Untervergaben jeglicher Art bis zu einer maximalen Höhe von 30% der einzelnen Tätigkeitsfelder, ein Verbot nachfolgender Untervergaben sowie eine Begrenzung auf nicht planbare Ausnahmesituationen.**

## Zu § 7 (Nachweise und Kontrollen)

Die Absätze 4 und 5 sehen die Einrichtung einer Stelle im zuständigen Ministerium vor, die im Rahmen von öffentlichen Aufträgen öffentliche Auftraggeber, Unternehmen sowie deren Beschäftigte hinsichtlich Fragen zu Arbeitsbedingungen und Entgelt unterstützen und bei Verstößen den Kontakt zu den zuständigen Zollbehörden koordinieren kann.

**mobifair begrüßt ausdrücklich die Einrichtung einer solchen Servicestelle. Wir regen zudem an, dass diese Stelle auch die öffentlichen Aufgabenträger proaktiv und regelmäßig zur Vorgabe von Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards schult und politischen Entscheidungsgremien ebenfalls solche Schulungen anbietet, damit die bestehenden Möglichkeiten zum Schutz der Beschäftigten und der Qualität auch tatsächlich ausgeschöpft werden.**

## § 8 (Besteller, Tariffreuepflicht)

Die Regelungen hinsichtlich der Tariffreuepflicht im Bereich Verkehrsleistungen und freigestellte Schülerverkehre behalten weitestgehend die bisherigen Regelungen bei.

**mobifair begrüßt die Beibehaltung der bisherigen Regelungen und die Vorgaben zur Tariffreue bei grenzüberschreitenden Verkehrsleistungen (Abs. 2), schlägt aber vor, die durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz neu geschaffene Möglichkeit, auch auf das Vergabebereich begrenzte, repräsentative Tarifverträge vorzugeben, ausdrücklich zu berücksichtigen, wie dies bereits in den Berliner und Thüringer Tariffreuegesetzen festgelegt wurde.**

## § 10 (Betreiberwechsel)

Der Gesetzesentwurf sieht für den Fall eines Betreiberwechsels im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs eine „kann“-Regelung zur Vorgabe der Personalübernahme vor. Dies bleibt zumindest im SPNV hinter der geltenden Bundesregelung zurück und schafft damit eine vermeidbare Rechtsunsicherheit. Nach § 131 (3) GWB ist für den Schienenpersonennahverkehr ausdrücklich eine "soll" Regelung festgeschrieben, die den Aufgabenträgern lediglich einen auf Ausnahmen begrenzten Ermessensspielraum offen lässt.

Wir halten eine obligatorische Vorgabe des Personalübergangs bei Betreiberwechsel im Nahverkehr auf der Schiene und der Straße jedoch für dringend notwendig, um ungerechtfertigte Arbeitsplatzverluste für Beschäftigte in diesen Bereichen zu verhindern, die in ihrem Arbeitsleben regelmäßig durch Vergaben von Arbeitsplatzverlust bedroht sind. Eine solche verpflichtende Vorgabe ist auch deshalb notwendig, um 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 genügend.

**mobifair fordert deshalb, dass in § 10 die obligatorische Personalübernahme („Muss“-Regelung) für alle von Vergabeverfahren im SPNV und ÖPNV betroffenen Beschäftigten im Falle eines Betreiberwechsel bestimmt wird.**

### **§ 11 (Leistungen im öffentlichen Personennahverkehr)**

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass Verpflichtungen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auch für eigenwirtschaftlich erbrachte Leistungen und Direktvergaben gelten.

**mobifair begrüßt diese Regelung, weil hierdurch der Schutz der Beschäftigten und der Qualität auch bei eigenwirtschaftlichen Verkehren verbessert wird. Vielfach werden Beschäftigte in unterschiedlichen Linien oder Netzen eingesetzt, die teils gemeinwirtschaftlich oder eigenwirtschaftlich betrieben sind. Die von mobifair vorgeschlagene „Muss“-Regelung zum Personalübergang bei Betreiberwechsel in § 10 sollte dann auch für solche Fälle gelten, in denen Verkehrsleistungen innerhalb des sowie aus dem eigenwirtschaftlichen in den gemeinwirtschaftlichen Bereich und umgekehrt wechseln.**

### **Weitere Anregung zum vorliegenden Gesetzesentwurf**

Das bisherige HVTG sieht in § 21, Abs. 1 vor, die Auswirkungen der Tariffreuregelungen nach einem Erfahrungszeitraum von drei Jahren zu überprüfen. Eine solche Regelung findet sich im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht wieder.

**mobifair regt an, im vierten Teil des Gesetzesentwurfs eine Evaluierung der Auswirkungen der Tariffreuregelungen aufzunehmen. Damit könnte nachvollzogen werden, ob das Gesetz – wie intendiert – zur Stärkung der Tariffreue beigetragen hat und bei einer künftigen Novellierung nachgesteuert werden, falls dies nicht der Fall war.**