

16. Deutscher Nahverkehrstag
23. - 25.06.2026, Koblenz



Wie kann der Beschäftigtenübergang gelingen - Wer muss wann mit wem reden?

Dirk Schlömer
Vorstand
mobifair e.V.

Was:

- Förderung des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung und Förderung des Umweltschutzes;
- Schutz der Beschäftigten vor unseriösem, sittenwidrigen und kriminellen Verhalten in der Mobilitätswirtschaft;
- mobifair e.V. betreibt gewerkschaftsnahe Politikarbeit mit Information, Beratung und Schulungen;
- mobifair e.V. ist gemeinnützig und parteipolitisch neutral, verfügt aber über eine Unvereinbarkeitspassage in der Satzung gegenüber rechtsextremen Parteien oder Organisationen.

Wie:

- Begleiten von Gesetzgebungsverfahren rund um den öffentlichen Verkehr: Europa - Bund - Länder;
- Monitoring von Vergabeverfahren im SPNV und Fortschreibung des Vergabekalenders:
 - Information an betroffene Beschäftigte;
 - Begleiten von Aktionen;
- Beratung und Unterstützung bei politischen Aktivitäten vor und bei Vergabeverfahren;
- Beratung und Schulung von Betriebsräten und interessierten Kolleg*innen;
- Recherchen zu Entwicklungen im öffentlichen Verkehr;
- Recherchen zu Rechtsverstößen und Ausbeutung von Beschäftigten.

Gutes Personal ist der Schlüssel zum Erfolg einer guten Leistung im SPNV

Der Übergang einer Verkehrsleistung im SPNV ist ein kritischer Moment für alle Beteiligten.

Gut, wenn man da:

- auf erfahrenes Personal zurückgreifen kann, das die Strecken und Betriebsabläufe kennt,
- neue Beschäftigte an die Hand nimmt
- und
 - den letzten Zug als Altbetreiber,
 - sowie den ersten Zug als Neubetreiber pünktlich fahren kann.

Damit das gelingt und der Übergang klappt, ist Vertrauen und Verbindlichkeit nötig!



Rechtsgrundlagen zum Personalübergang bei Betreiberwechsel im SPNV



Rechtsgrundlagen:

Ril 2001/23/EG „Über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen

BGB, § 613 a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

Rechtsgrundlagen zum Personalübergang bei Betreiberwechsel im SPNV

Rechtsgrundlagen:

EU VO 1370/2007/EG, Art.4 Abs. 5

Unbeschadet des nationalen Rechts und des Gemeinschaftsrechts, einschließlich Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern, **kann** die zuständige Behörde den ausgewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes verpflichten, den Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, die Rechte zu gewähren, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG erfolgt wäre.

GWB § 131, Abs. 3

Öffentliche Auftraggeber, ... **sollen** gemäß Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 verlangen, dass bei einem Wechsel des Betreibers der Personenverkehrsleistung der ausgewählte Betreiber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim bisherigen Betreiber für die Erbringung dieser Verkehrsleistung beschäftigt waren übernimmt und ihnen die Rechte gewährt, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang gemäß § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgt wäre.

Gesetz zur Beschleunigung der Vergabe öffentlicher Aufträge

Verkündet am 18. Mai 2026, Inkrafttreten am 01. Juli 2026



Wichtige Änderung GWB § 131 Abs. 3:

Öffentliche Auftraggeber, die öffentliche Aufträge im Sinne von Absatz 1 vergeben, sollen gemäß Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 verlangen, dass bei einem Wechsel des Betreibers der Personen-verkehrsleistung der ausgewählte Betreiber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim bisherigen Betreiber für die Erbringung dieser Verkehrsleistung beschäftigt waren übernimmt und ihnen die Rechte gewährt, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang gemäß § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgt wäre.

Für den Fall, dass ein öffentlicher Auftraggeber die Übernahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne von Satz 1 verlangt, beschränkt sich das Verlangen auf diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die Erbringung der übergehenden Verkehrsleistung **unmittelbar** erforderlich sind.

Der öffentliche Auftraggeber soll Regelungen vorsehen, durch die eine missbräuchliche Anpassung tarifvertraglicher Regelungen zu Lasten des neuen Betreibers zwischen der Veröffentlichung der Auftragsbekanntmachung und der Übernahme des Betriebes ausgeschlossen wird. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung durch den öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, alle hierzu erforderlichen Angaben zu machen.

EuGH urteilt zu Kriterien zum Betriebsübergang.

Rechtsprechung des EuGH - C 298/18 vom 27.02.2020

- Klage von Busfahrer*innen vor dem AG Cottbus nach einem Versagen der Anwendung des § 613 a BGB bei der Vergabe von Busverkehrsleistungen im Landkreis Oder-Spree.
- Der EuGH sieht den Übergang von Fahrzeugen nicht als zwingend ausschlaggebend für eine Anwendung der EU Ril. 2001/23 an. Das bezieht sich insbesondere auf die Vorgabe oder Beschaffung neuer Fahrzeuge mit gleichem Zweck. Weitere wesentliche Kriterien:
 - Übergang wesentlicher Anteile von Beschäftigten, die aufgrund ihrer Kenntnisse für die Fortsetzung des Geschäftszwecks in gleicher Qualität erforderlich sind.
 - Übergang der Kundschaft
 - Ähnlichkeit der Tätigkeit des Unternehmens

Landesregelungen teils sehr unterschiedlich - das agieren der Aufgabenträger auch!

„Muss“ Regelung im Tariftreuegesetz

„Soll“ Regelung im Tariftreuegesetz

„nur bestimmte Berufsgruppen“

„Vermutung eines Betriebsübergangs“

Keinerlei Regelung



Ängste trotz Tariftreuevorgaben

Angst vor
Veränderung

Verbundenheit mit
Unternehmen und Kollegen

Lange Zeit zwischen
Zuschlag und
Betriebsaufnahme



Personalmangel beim
Altbetreiber

Veränderung
Einsatzstellen/ Arbeitsort

Mangel an Information und
Verbindlichkeit

Zu Beginn des Vergabeverfahrens muss der Personalübergang verbindlich feststehen!

- In den Ausschreibungsunterlagen muss klar und deutlich die Vorgabe des Personalübergangs **für alle erforderlichen Personale** enthalten sein. Nicht die Unternehmen, sondern der Aufgabenträger trifft die Entscheidung!
- Kalkulation der Personalaufwendungen prüfen - Altbetreiber / Neubewerber.
- Bewerberunternehmen müssen angehalten werden, nach dem abgeschlossenen Vergabeverfahren unmittelbar Verbindlichkeit gegenüber den betroffenen Beschäftigten herzustellen.
- Information und Zusammenarbeit zwischen allen verantwortlichen Beteiligten incl. der Interessenvertretungen bis zur Betriebsübernahme.

Klarheit schaffen und Vertrauen aufbauen

Nach dem Zuschlag geht es erst richtig los!

- Moderation der Zusammenarbeit zwischen Alt- und Neubetreiber durch den Aufgabenträger
- Information und Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Unternehmen incl. der Interessenvertretungen für alle betroffenen Beschäftigten.
- Vorstellung des Neubetreibers mit Informationen zum Unternehmen und zum Betriebskonzept. Ansprechpartner für Fragen und weitere Infos benennen - Ängste abbauen:
 - Wer wird wo gebraucht?
 - Personalübernahme ist keine Rosinenpickerei!
 - Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften!
- Regelmäßige Informationen - nicht über die Presse, sondern durch die Verantwortlichen und Zusammenarbeit bei der Betriebsübergabe.
- Zeit für Ausbildung und Kennenlernen geben.

Gutes und motiviertes Personal - Der Schlüssel zum Erfolg

- ✓ Sollen die Züge vom ersten bis zum letzten Tag des Verkehrsvertrages fahren, müssen alle an Bord bleiben!
- ✓ Die Zeit des Übergangs verlangt von allen Beteiligten eine verlässliche Zusammenarbeit!
- ✓ Unternehmen wie Aufgabenträger stehen im Licht der Öffentlichkeit!
- ✓ Politik und Aufgabenträger legen die Grundlagen für das Gelingen eines erfolgreichen Übergangs von Betriebsleistung und Personal!
- ✓ Unternehmen tragen Verantwortung gegenüber dem Personal und, den Aufgabenträgern und den Reisenden!



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt:

dirk.schloemer@mobifair.eu
www.mobifair.eu

**mobifair - für fairen Wettbewerb
in der Mobilitätswirtschaft e.V.**
Weilburger Str. 24
60326 Frankfurt am Main

