20. Wahlperiode

Drucksache **20/5170**

HESSISCHER LANDTAG

19. 04. 2021

Kleine Anfrage

Elke Barth (SPD) vom 23.02.2021

Anwendung des § 5 Hessisches Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG)

und

Antwort

Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen

Vorbemerkung Fragestellerin:

Am 1. März 2015 trat das neue Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz in Kraft. Erstmals enthielt das Gesetz auch Regelungen für Verkehrsdienstleistungen. Gemäß § 5 HVTG wurde Auftraggebern von Verkehrsdienstleistungen im Bereich des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) im Falle eines Betreiberwechsels die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen der Ausschreibung mögliche neue Betreiber zu verpflichten, die Beschäftigten, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt worden waren, zu den bisherigen Arbeitsbedingungen von dem bisherigen Betreiber zu übernehmen. Eine kleine Anfrage im Januar 2018 ergab, dass sich seit der Einführung der neuen gesetzlichen Regelung bis zum November 2017 erst 28 Betreiberwechsel auf regionaler Ebene stattgefunden hatten. Hierüber wurde berichtet.

Vorbemerkung Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen:

Die in der Vorbemerkung der Fragestellerin getroffenen Annahmen geben die derzeitige Rechtslage nicht vollständig wieder. § 5 HVTG eröffnet im Falle eines Betreiberwechsels nicht die Anordnungsmöglichkeit des Personalübergangs vom Alt- auf den Neubetreiber. Regelungsinhalt von § 5 HVTG sind vielmehr Informationspflichten des Altbetreibers für den Fall, dass ein Personalübergang gemäß Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) 1370/2007 angeordnet wurde bzw. nach § 613 a BGB ein Betriebsübergang stattgefunden hat. Diese Auskunftspflicht nach § 5 HVTG würde auch für einen nach § 131 GWB (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) angeordneten Personalübergang gelten. § 131 GWB findet jedoch nur bei Eisenbahnverkehrsdienstleistungen Anwendung. Hieraus folgt, dass das HVTG derzeit keinen direkten Einfluss auf die Anordnung eines Personalübergangs hat, sondern nur regelt, wie sich ein Altbetreiber für den Fall eines Betreiberwechsels mit nach anderen Vorschriften angeordneten Personalübergangs zu verhalten hat.

Aufgabenträger für den ÖPNV sind in Hessen die Landkreise, kreisfreien Städte und Gemeinden mit mehr als 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Das Land nimmt somit keine Ausschreibungen von Personenverkehrsdienstleistungen vor, weshalb zur Beantwortung die Stellungnahmen der drei in Hessen tätigen Verkehrsverbünde als Aufgabenträgerorganisationen eingeholt und berücksichtigt wurden. Eine Abfrage bei allen Aufgabenträgern wäre innerhalb einer angemessenen Frist nicht zu leisten, weshalb die Beantwortung der Frage 1 die Ausschreibungen lokaler Verkehre nicht berücksichtigt.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie viele Ausschreibungen von Verkehrsdienstleistungen von Kommunen oder Kreisen wurden seit dem letzten Berichtszeitraum im November 2017 durchgeführt?

Zu Ausschreibungen von Kommunen oder Landkreisen können keine Angaben gemacht werden. Im Regionalverkehr wurden von den drei in Hessen tätigen Verkehrsverbünden im abgefragten Zeitraum insgesamt 39 Ausschreibungen durchgeführt.

Frage 2. Bei wie vielen Ausschreibungen wurde seit November 2017 der § 5 HVTG angewendet, d.h. in wie vielen Ausschreibungen wurde im Falle eines Betreiberwechsels von neuen Betreibern verlangt, die Beschäftigten die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt worden waren, zu den bisherigen Arbeitsbedingungen von dem bisherigen Betreiber zu übernehmen (sowie weitere Anforderungen aus § 5 HVTG)?

In 22 Fällen wurde ein Personalübergang angeordnet.

Eingegangen am 19. April 2021 · Bearbeitet am 19. April 2021 · Ausgegeben am 23. April 2021

Herstellung: Kanzlei des Hessischen Landtags · Postfach 3240 · 65022 Wiesbaden · www.Hessischer-Landtag.de

Frage 3. a) Welche Ergebnisse haben die Diskussionen über die verpflichtenden Berichte zu Erfahrungen mit der Anwendung des § 131 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) im Rahmen der Arbeitsgruppe zur Attraktivitätssteigerung bestimmter Berufsbilder im ÖPNV im Rahmen des Mobilitäts- und Koordinationsrats zur Anwendung des § 5 HVTG ergeben?

b) Haben sich daraus wie angestrebt, einheitliche Umsetzungsvorschläge für die Verkehrsverbünde auf lokaler Ebene ergeben?

Die Fragen 3 a und 3 b werden wegen ihres Sachzusammenhangs zusammen beantwortet.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe im Mobilitäts- und Koordinierungsrat zur Attraktivitätssteigerung bestimmter Berufsbilder im ÖPNV spielte die Frage des Personalübergangs eine eher untergeordnete Rolle und wurde primär unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsplatzsicherheit thematisiert. Bedingt durch den großen Arbeitskräftemangel im ÖPNV fokussierte man sich aber auf solche Aspekte, von denen man sich die größten positiven Auswirkungen versprach. Dies waren Imagekampagne, Ausbildung und Akquise.

Wiesbaden, 14. April 2021

In Vertretung:
Jens Deutschendorf