

Heuking Kühn Lüer Wojtek · Magnusstraße 13 · 50672 Köln

Verwaltungsgericht Düsseldorf  
Bastionstraße 39

40213 Düsseldorf

Dr. Wilhelm Moll, LL.M.

T +49 221 20 52-312  
F +49 221 20 52-1  
w.moll@heuking.de

Assistentin:  
Rita Wessely-Hernet  
r.wessely@heuking.de

Magnusstraße 13  
50672 Köln  
www.heuking.de

---

Bitte stets angeben:  
AktNr.: 51471-12/5017/jb/we

---

Köln, 06.03.2013

## KLAGE

des Arbeitgeberverbands Deutscher Eisenbahnen e.V. (AGVDE), durch den Vorsitzenden  
des Vorstands Herrn Dietmar Schweizer vertreten, Volksgartenstraße 54a, 50677 Köln,

Klägers,

- Prozessbevollmächtigte: Heuking Kühn Lüer Wojtek, Magnusstraße 13, 50672 Köln -

gegen

das Land Nordrhein-Westfalen, durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen vertreten, Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf,

Beklagte,

wegen: Feststellung der Unvereinbarkeit der aufgrund von § 4 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 21  
Abs. 1 Nr. 1 des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen (TVgG

NRW) vom 10. Januar 2012 erlassenen Verordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (RepTVVO) vom 31. Oktober 2012 mit den subjektiven Rechten des Klägers aus Art. 9 Abs. 3 GG.

Wir bestellen uns hiermit zu Prozessbevollmächtigten für den Kläger. Wir werden beantragen festzustellen,

dass die aufgrund des § 4 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 21 Abs. 1 Nr. 1 TVgG NRW vom 10. Januar 2012 erlassene Verordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs (RepTVVO) vom 31. Oktober 2012 den Kläger in seinem subjektiv-öffentlichen Recht aus Art. 9 Abs. 3 GG verletzt und nichtig ist.

### Begründung:

#### Gliederung/Übersicht

- A. Zum Sachverhalt
  - 1. Kläger
  - 2. Normenlage und Verfahren
  - 3. Tarifsituation
  
- B. Zur Rechtslage
  - I. Zulässigkeit
    - 1. Verwaltungsrechtsweg
    - 2. Feststellungsklage
    - 3. Feststellungsinteresse
  - II. Begründetheit
    - 1. Eingriff in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG
      - a) Schutzbereich
      - b) Eingriffswirkungen
    - 2. Fehlende Rechtfertigung
      - a) Formelle Verfassungswidrigkeit

- (1) Formelle Verfassungswidrigkeit
- (2) Unbestimmtheit der §§ 4 Abs. 2, 21 Abs. 1 und Abs. 2 TVgG NRW
- b) Materielle Verfassungswidrigkeit
  - (1) Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG
    - (a) Grundrechtseingriff
    - (b) Keine Rechtfertigung
      - (aa) Kein legitimes Ziel
      - (bb) Keine Geeignetheit
      - (cc) Keine Erforderlichkeit
      - (dd) Keine Angemessenheit
  - (2) Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG i. V. m. Art. 3 Abs. 1 GG
  - (3) Verstoß gegen Art. 20 Abs. 3 GG
  - (4) Verstoß gegen Art. 31 GG
    - (a) Art. 31 GG i. V. m. § 2 Abs. 1 TVG und § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 ArbGG
    - (b) Art. 31 GG i. V. m. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG

## A.

### Zum Sachverhalt

#### 1. Kläger

Der 1950 gegründete Kläger ist ein Arbeitgeberverband mit Sitz in Köln und beim dortigen Amtsgericht in das Vereinsregister - **Anlage K 1** - eingetragen.

Der Kläger verfolgt ausweislich § 2 der Satzung - **Anlage K 2** - folgende Zwecke:

„1. Der Verband bezweckt die Wahrung der Rechte seiner Mitglieder in ihrer Stellung als Arbeitgeber. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) die Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zur Wahrung ihrer Interessen zusammenzuschließen;
- b) friedliche und freundliche Beziehungen zwischen den Verbandsmitgliedern und ihren Arbeitnehmern zu pflegen;

- c) Tarifverträge abzuschließen, wobei den wirtschaftlichen Verhältnissen und den Besonderheiten der verschiedenen Betriebe und Verkehrszweige gebührend Rechnung zu tragen ist;
- d) die Mitglieder in allen Fragen zu beraten, die das Arbeitsverhältnis betreffen, und sie über den Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie über sonstige Erfahrungen zu unterrichten;
- e) die Mitglieder vor Behörden und vor anderen Stellen zu vertreten, soweit es sich um die Regelung des Arbeitsverhältnisses handelt;
- f) den Rechtsschutz der Mitglieder in Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung zu übernehmen.

2. Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet.“

Mitglied kann gemäß § 3 der Satzung jede natürliche oder juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts werden, die eine Eisenbahn des öffentlichen oder nichtöffentlichen Verkehrs, eine Bahn besonderer Bauart, eine Berg- oder Seilbahn oder ein Kraftverkehrsunternehmen besitzt oder betreibt. Mitglied des Verbandes können auch Beteiligungsgesellschaften von Verbandsmitgliedern und der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft werden.

Der Kläger vertritt bundesweit derzeit die Interessen von 104 Mitgliedsunternehmen, die etwa 10.000 Arbeitnehmer beschäftigen. 2 sind bundeseigene Unternehmen, 102 sind nichtbundeseigende Unternehmen. Ca. 30 Mitgliedsunternehmen betreiben Schienenpersonennahverkehr (SPNV mit der Bahn), ca. 30 Mitgliedsunternehmen betreiben ÖPNV mit dem Bus, ca. 25 Mitgliedsunternehmen betreiben Güterverkehr (ganz überwiegend auf der Bahn), 16 Mitgliedsunternehmen sind Seilbahnen und zwei Mitgliedsunternehmen sind Logistikunternehmen. 17 der Mitgliedsunternehmen mit etwa 2500 Arbeitnehmern sind im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (SPNV/ÖPNV) mit Bahnen oder Bus in Nordrhein-Westfalen tätig. Andere Mitglieder können sich jederzeit um die Übernahme von Verkehrsleistungen in Nordrhein-Westfalen bewerben.

Das Tätigwerden einzelner Mitgliedsunternehmen des Klägers im Bereich ÖPNV stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:



16 der in Nordrhein-Westfalen tätigen Mitglieder betreiben im ÖPNV Busverkehr. Dies überwiegend im ländlichen Bereich außerhalb der großstädtischen Regionen. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um die nachfolgend genannten Unternehmen: Regionalverkehr Köln GmbH, Rechtsrheinische Bus-Verkehrs-Gesellschaft mbH, VKU-Verkehrsdienst GmbH, Verkehrsservice Gesellschaft Münster mbH, Westfälische Verkehrsgesellschaft mbH, RSVG Rhein-Sieg-Verkehrsgesellschaft mbH, Regionalverkehr Münsterland GmbH, Verkehrsgesellschaft Kreis Unna mbH, OVAG Oberbergische Verkehrsgesellschaft AG, Verkehrsgesellschaft Bergisches Land mbH, Mindener Kreisbahnen GmbH, MKB-MühlenkreisBus GmbH, Regio-Bus-Rheinland-GmbH (RBR), RLG-Verkehrsdienst GmbH, Bus- und Bahn-Verkehrsgesellschaft des Rhein-Sieg-Kreises (BBV), Regionalverkehr Ruhr-Lippe GmbH. Ein Mitglied betreibt SPNV, nämlich die WestfalenBahn GmbH.

Der Kläger hat im Bereich des ÖPNV in Nordrhein-Westfalen in erheblichem Umfang Tarifverträge abgeschlossen, die zur Zeit in den Mitgliedsunternehmen des Klägers Anwendung finden.

Zum einen gilt der bundesweite Flächentarifvertrag, der sog. Eisenbahntarifvertrag (ETV), der ungeachtet seines Namens für Bahn- und Busverkehre gilt, mit Stand 01. April 2012. Dieser regelt umfassend alle Arbeitsbedingungen, wie sich aus der als **Anlage K 3** - beigefügten Gliederung/Übersicht ergibt. Dieser Tarifvertrag ist von dem Kläger mit der ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) abgeschlossen worden.

Zum anderen besteht die besondere Spezialität des Klägers darin, seit nunmehr fast 20 Jahren neben dem bundesweit geltenden Flächentarifvertrag für Bahn- und Busunternehmen firmenbezogene Verbandstarifverträge abzuschließen, die jeweils nach den individuellen Bedürfnissen und regionalen Gegebenheiten mit den Gewerkschaften abgeschlossen werden. Es handelt sich dabei ebenso wie bei dem bundesweiten Flächentarifvertrag um die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG); dies ist die früher als GDED bzw. Transnet bekannt gewordene Gewerkschaft. Ferner sind firmenbezogene Verbandstarifverträge oder echte Firmentarifverträge mit der GDL abgeschlossen worden. Diese zahlreichen firmenbezogenen Verbandstarifverträge sind teilweise inhaltlich an die Flächentarifverträge (ETV, NWO, TV-N) angelehnt und enthalten dann eine mehr oder weniger große

Zahl von Modifikationen. Insbesondere bei größeren Mitgliedsunternehmen sind aber auch vollständig eigenständige Tarifwerke vereinbart worden sind. Diese Tarifstruktur trägt nicht zuletzt der Tatsache Rechnung, dass die Lebens- und Wirtschaftsverhältnisse für die Gebiete, in denen die Tarifverträge gelten, ausgesprochen unterschiedlich sind. Dies gilt insbesondere insoweit, wie die Verkehre im ländlichen Bereich stattfinden, weil der ländliche Bereich durch eine gegenüber den großstädtischen Regionen von Besonderheiten geprägt ist, die insbesondere auch darin liegen, dass die Lebenshaltungskosten (z. B. Grundstückspreise, Mieten etc.) deutlich unter denjenigen in den großstädtischen Regionen liegen.

Die typische Besonderheit des Abschlusses sehr vieler firmenbezogener Verbandstarifverträge führt dann allerdings dazu, dass diese spezifischen Tarifverträge nur in den jeweiligen Unternehmen und in Folge dessen jeweils nur für die in diesen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer gelten. Es handelt sich dabei typischerweise um Zahlen von 50 bis 500 Arbeitnehmern. Von den 17 im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (SPNV/ÖPNV) mit Bahnen oder Bus in Nordrhein-Westfalen tätigen Mitgliedsunternehmen des Klägers wenden 15 solche firmenbezogenen Verbandstarifverträge an.

## 2. Normenlage und Verfahren

Das beklagte Land hat mit Wirkung ab 01. Mai 2012 das Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen - TVgG NRW) - **Anlage K 4** - in Kraft gesetzt.

§ 2 Abs. 2 TVgG NRW lautet:

„Für öffentliche Aufträge im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs gelten die Regelungen dieses Gesetzes für alle Dienstleistungsaufträge im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. L 315/1 vom 3. Dezember 2007). Dieses Gesetz gilt auch für Verkehre im Sinne von § 1 Freistellungsverordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9240-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. Juni 1989 (BGBl. I S. 1273).“

§ 4 Abs. 2 TVgG NRW lautet:

„Öffentliche Aufträge im Sinne des § 2 Absatz 2 im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Nordrhein-Westfalen für diese Leistung in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen nachzuvollziehen. Das für Arbeit zuständige Ministerium bestimmt durch Rechtsverordnung gemäß § 21 Absatz 1 Nummer 1, welche Tarifverträge als repräsentativ im Sinne des Satzes 1 anzusehen sind. Der öffentliche Auftraggeber führt diese in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrags auf.“

§ 21 Abs. 1 TVgG NRW lautet:

„Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, jeweils durch Rechtsverordnung,

1. festzustellen, welche Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs gemäß § 2 Absatz 2 repräsentativ im Sinne von § 4 Absatz 2 sind,
2. die Höhe des in § 4 Absatz 3 Satz 1 bestimmten Mindeststundenentgeltes anzupassen.“

§ 21 Abs. 2 TVgG NRW lautet:

„Bei der Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrages nach Absatz 1 Nummer 1 ist auf die Bedeutung des Tarifvertrages für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer abzustellen. Hierbei kann insbesondere auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Beschäftigten oder
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat,

Bezug genommen werden. Das für Arbeit zuständige Ministerium errichtet einen beratenden Ausschuss für die Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge. Es bestellt für die Dauer von vier Jahren je drei Vertreter von Gewerkschaften und von Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf deren Vorschlag als Mitglieder. Die Beratungen koordiniert und leitet eine von dem für Arbeit zuständigen Ministerium be-

auftragte Person, die kein Stimmrecht hat. Der Ausschuss gibt eine schriftlich begründete Empfehlung ab. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss über eine Empfehlung nicht zustande, so ist dies unter ausführlicher Darstellung der unterschiedlichen Positionen schriftlich mitzuteilen. Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, das Nähere zur Bestellung des Ausschusses, zu Beratungsverfahren und Beschlussfassung, zur Geschäftsordnung und zur Vertretung und Entschädigung der Mitglieder durch Rechtsverordnung zu regeln."

Die Verfassungsmäßigkeit dieser Neuregelung wurde bereits im Gesetzgebungsverfahren nachdrücklich in Zweifel gezogen. Dies hat die Landesregierung nicht zur Anpassung ihres Gesetzgebungsvorschlags bewegen können.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen wandte sich mit Schreiben vom 27. Januar 2012 - **Anlage K 5** - an den Kläger und fragte die Zahl der Beschäftigten an, die unter den Geltungsbereich der vom Kläger abgeschlossenen Verbandstarifverträge fallen.

Der Kläger übermittelte mit Schreiben vom 01. März 2012 - **Anlage K 6** - dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen die Zahl der Beschäftigten, die unter Ausnahme der Beschäftigten aus dem Bereich des Güterverkehrs (Eisenbahnen und Straße) unter den Geltungsbereich seiner verschiedenen Verbandstarifverträge in Nordrhein-Westfalen fielen.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen wies den Kläger mit Schreiben vom 02. Mai 2012 - **Anlage K 7** - darauf hin, er sei berechtigt, ein stellvertretendes Mitglied für den Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich ÖPNV zu benennen, und forderte den Kläger hierzu auf.

Der Kläger teilte mit Schreiben vom 10. Mai 2012 - **Anlage K 8** - mit, man habe zur Kenntnis genommen, dass das beklagte Land dem Kläger nur ein Vorschlagsrecht für ein stellvertretendes Mitglied zubilligen wolle und benannte den Verbandsdirektor des Klägers, Herrn Dr. Hans-Peter Ackmann.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen teilte dem Kläger mit Schreiben vom 15. Mai 2012 - **Anlage K 9** - mit, dass man dem

Vorschlag des Klägers entsprochen und Herrn Dr. Hans-Peter Ackmann zum stellvertretenden Mitglied des Ausschusses bestellt habe.

Durch den beratenden Ausschuss zur Festlegung der Repräsentativität von Tarifverträgen wurde am 05. Juni 2012 gemäß § 2 Vergabe-Tarif-Feststellungsausschuss-Verordnung eine Geschäftsordnung - **Anlage K 10** - erlassen, welche das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW mit E-Mail vom 03. Juli 2012 - **Anlage K 11** - dem Kläger übersandte.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen teilte dem Kläger mit Schreiben vom 12. Juni 2012 - **Anlage K 12** - mit, man habe den Kläger im Ausschuss nicht mit einem ordentlichen Sitz berücksichtigen können, weil bei Mitgliedsunternehmen des KAV NW, des Agv-MoVe und des Verbandes des privaten Omnibusgewerbes NRW jeweils eine größere Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt sei. Herr Dr. Hans-Peter Ackmann wurde am weiteren Verfahren innerhalb des Ausschusses nicht mehr beteiligt und auch über die Ergebnisse nicht informiert.

Der Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat am 31. Oktober 2012 die Verordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (Repräsentative TarifverträgeVO - RepTVVO) - **Anlage K 13** - erlassen. § 1 RepTVVO lautet: „Im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf Straße und Schiene sind die in der Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge repräsentativ.“ Tarifverträge des Klägers fanden keinen Eingang in diese Anlage 1.

### 3. Tarifsituation

Für den Bereich des ÖPNV gelten in Nordrhein-Westfalen neben den von dem Kläger vereinbarten Tarifwerken im Wesentlichen die in der RepTVVO enthaltenen Tarifverträge sowie der ebenfalls nicht in die RepTVVO aufgenommene Tarifvertrag des privaten Omnibusgewerbes Nordrhein-Westfalen (NWO).

Die Tarifstruktur des Klägers sieht typischerweise so aus, dass Grundgehälter und Grundlöhne geregelt werden und dass darüber hinaus sonstige tarifliche Nebenleistungen gewährt werden. Derartige tarifliche Nebenleistungen sind u. a.:

- eine jährliche Sonderzuwendung
- eine Leistungs- und Treueprämie
- eine betriebliche Altersversorgung
- Amts- und Stellenzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- sonstige Zulagen und Zuschläge.

Die typische Busfahrervergütung im Bereich des klägerischen Flächentarifvertrags ETV stellt sich auf dieser Grundlage so dar, dass ein Busfahrer (Entgeltgruppe 10) zur Zeit bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden ein Einstiegsbruttogehalt von 30.863,46 € erhält - **Anlage K 14** -. Ab dem 01. Juni 2013 erhöht sich dieses Gehalt auf 31.670,07 € - **Anlage K 15** -. Ein Lokführer kann nach dem vom Kläger abgeschlossenen Tarifvertrag ETV zur Zeit ein Einstiegsbruttogehalt von 29.981,83 € beanspruchen - **Anlage K 16** -. Ab 01. Juni 2013 erhöht sich die Summe auf 30.705,92 € - **Anlage K 17** -. Vermögenswirksame Leistungen und sonstige Zulagen und Zuschläge sind jeweils noch hinzuzurechnen.

Der Kläger hat für bestimmte Mitgliedsunternehmen firmenbezogene Verbandstarifverträge vereinbart, um in Abweichung vom Flächentarifvertrag ETV den regionalen und den bei den betreffenden Mitgliedsunternehmen bestehenden Besonderheiten bei der Gestaltung der tariflichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Im Vergleich zur Ausgangslage in den großstädtischen Ballungsräumen Nordrhein-Westfalens sind die Lebenshaltungskosten in den ländlicher geprägten Regionen des Landes weitaus niedriger. Dies korrespondiert mit dem dortigen Lohnniveau, das in diesen Teilen des Landes branchenübergreifend im Vergleich zu den Großstädten deutlich niedriger ausgewiesen ist; die Arbeitsmarktsituation stellt sich für die Bewerber schwieriger als in den Großstädten dar. Es kommt hinzu, dass im ländlichen Raum im Bereich des ÖPNV im Gegensatz zu den Ballungszentren des Landes tatsächlich („echter“) Wettbewerb um die öffentlich ausgeschriebenen Verkehre besteht. Die Mitgliedsunternehmen des Klägers stehen daher dort im Wettbewerbsdruck mit dem privaten Omnibusgewerbe. Diese Situation ist in den Großstädten nicht vorhanden. All dies wurde von dem Kläger und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zum Anlass genommen, durch firmenbezogene Lösungen eine interessengerechte „Anpassung“ der im Flächentarifvertrag gefundenen Regelungen zu finden, indem das Entgeltniveau des ETV an die

regionale Ausgangssituation und die spezifischen Bedürfnisse in den Unternehmen individuell angepasst hat.

Beispielhaft soll hierzu auf die Busfahrervergütung nach dem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag für die Arbeitnehmer der VBL Verkehrsgesellschaft Bergisches Land mbH (Oberbergischer Kreis) - **Anlage K 18** - und die nach dem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag zwischen dem Kläger und ver.di für die Arbeitnehmer der MKB-MühlenkreisBus GmbH (Kreis Minden-Lübbecke, Ostwestfalen) - **Anlage K 19** - verwiesen werden. Der Blick soll gerade auf diese Tarifwerke gerichtet werden, weil diese im Vergleich mit den insgesamt vom Kläger vereinbarten firmenbezogenen Verbandstarifverträge in NRW noch am deutlichsten hinsichtlich der mit ver.di vereinbarten Lohnhöhe vom ETV abweichen, um aufzuzeigen, dass es sich hierbei nur eine unwesentliche Abweichung vom ETV handelt und auch diese Tarifwerke eine gut dotierte Busfahrervergütung vorsehen. Ein Busfahrer der VBL Verkehrsgesellschaft Bergisches Land mbH (Oberbergischer Kreis) erhält zur Zeit bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden ein Einstiegsbruttogehalt von 26.049,84 € ohne Zuschläge, die hinzuzurechnen sind. Ab dem 01. April 2013 erhöht sich dieses Gehalt auf einen Betrag von 26.635,44 €. Ein Busfahrer (Entgeltgruppe 2) der MKB-MühlenkreisBus GmbH (Kreis Minden-Lübbecke, Ostwestfalen) erhält bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden derzeit ein Einstiegsbruttogehalt von 25.309,25 € ohne Zuschläge. Ab dem 01. Juni 2013 erhöht sich das Gehalt auf einen Betrag von 25.981,75 € ohne Zuschläge.

Der Kläger hat im Hinblick auf den ÖPNV-Wettbewerb im Bereich des Schienenpersonennahverkehrs eine Zusatzvereinbarung (Tarifvereinbarung Nr. 2952/2953) mit Wirkung ab 01. April 2012 abgeschlossen. Dieser Zusatztarifvertrag hat ausweislich seiner Präambel den Zweck sicherzustellen, dass eine Anwendung des Flächentarifvertrags des Klägers nicht zur Unterbietung des sog. „Branchentarifvertrags SPNV“ führt, den die Eisenbahn- und Verkehrsgesellschaft Gewerkschaft (EVG) mit anderen Bahnunternehmen abgeschlossen hat. Es handelt sich dabei um die Deutsche Bahn AG und andere große Eisenbahnverkehrsunternehmen. § 3 dieses Zusatztarifvertrags sieht zum Zwecke der Niveauangleichung eine Fahrentschädigung in Höhe von 6,65 € pro Schicht für solche Lokomotivführer vor, die in Einstiegsvergütungsgruppe 6 des ETV eingruppiert sind. Lokomotivführer, die in eine höhere Vergütungsgruppe des ETV eingruppiert sind, erhalten keine derartige Zulage. Grund hierfür ist, dass deren Vergütung das Branchentarifniveau ohnehin überschreitet. Mit anderen Worten: Die Tarifstruktur

des Klägers in diesem Bereich ist so gestaltet, dass die Eingangsstufe, wenn man die Fahrentschädigung unberücksichtigt lässt, etwas niedriger angesetzt ist, während die weiteren Entgeltgruppen gleichwertige oder sogar bessere Vergütungen als der Branchentarifvertrag aufweisen.

## **B.**

### **Zur Rechtslage**

Die von dem Kläger erhobene Feststellungsklage ist zulässig und begründet.

## **I.**

### **Zulässigkeit**

#### **1. Verwaltungsrechtsweg**

Der Verwaltungsrechtsweg ist gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 VwGO eröffnet.

Es liegt eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit nichtverfassungsrechtlicher Art vor, die nicht durch Bundesgesetz einem anderen Gericht ausdrücklich zugewiesen worden ist.

Der Kläger bezieht sich mit seiner Klage auf das Rechtsverhältnis, welches zwischen ihm und dem beklagten Land aufgrund des Erlasses der Repräsentative Tarifverträge VO entstanden ist. Der Verordnungserlass stützt sich wiederum auf die ermächtigenden Regelungen des § 4 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 21 Abs. 1 Nr. 1 TVgG NRW. Ein derartiges Rechtsverhältnis zwischen dem Normgeber und dem durch die Rechtsetzung in seiner Grundrechtssphäre beeinträchtigten Kläger ist öffentlich-rechtlicher Natur. Der Kläger begehrt die Feststellung der ihm gegenüber grundrechtsbeeinträchtigenden Wirkung einer Rechtsverordnung, die sich im gegenüber als hoheitliches Handeln aufgrund öffentlich-rechtlicher Befugnisnorm darstellt. Es handelt sich nicht um eine Streitigkeit verfassungsrechtlicher Art, da die sog. doppelte Verfassungsunmittelbarkeit nicht gegeben ist. Eine den Verwaltungsrechtsweg abdrängende Zuweisung ist nicht ersichtlich.



## 2. Feststellungsklage

Die Klage ist als Feststellungsklage i. S. d. § 43 Abs. 1 VwGO statthaft.

Ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis liegt im Hinblick auf die rechtlichen Beziehungen vor, die sich aus einem konkreten Sachverhalt aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Norm für das Verhältnis von (natürlichen oder juristischen) Personen untereinander oder einer Person zu einer Sache ergeben (BVerwG 28.01.2010 - 8 C 19/09, NZA 2010, S. 718, 719).

Der Kläger begehrt Feststellung, dass ihn die aufgrund des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen erlassene Repräsentative Tarifverträge VO, welche die Auswahlentscheidung hinsichtlich der Repräsentativität der Tarifverträge im Bereich des ÖPNV in Nordrhein-Westfalen umsetzt, in seinen Rechten verletzt. Dieser Verordnungserlass begründet ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten. Im Verhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagtem Land beeinträchtigt die Repräsentativitätsentscheidung den Kläger in seiner Koalitionsfreiheit. Dies begründet ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis zwischen dem beklagten Land als Normgeber und dem Kläger, welches dieser unter Berücksichtigung der Vorgaben des Art. 19 Abs. 4 GG mittels („atypischer“) Feststellungsklage gemäß § 43 Abs. 1 VwGO einer gerichtlichen Rechtskontrolle unterziehen kann, um auf diesem Wege gegen die Grundrechtsverletzung vorzugehen und diese abzuwehren. Mehr noch: Angesichts des Erfordernisses der Erschöpfung des Rechtswegs gemäß § 90 Abs. 2 Satz 1 BVerfGG muss der Kläger auf dem Weg dieser Feststellungsklage vorgehen, um das Recht auf Erhebung einer Verfassungsbeschwerde zu erhalten.

Das Verwaltungsgericht Berlin (VG Berlin 07.03.2008 - 4 A 439.07, NZA 2008, S. 482), das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (OVG Berlin-Brandenburg 18.12.2008 - 1 B 13.08, ZTR 2009, S. 207) und das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 28.01.2010 - 8 C 19/09, NZA 2010, S. 718) haben in ihren Entscheidungen zur Postmindestlohnverordnung herausgearbeitet, dass gegen eine Rechtsverordnung mit grundrechtsbeeinträchtigender Wirkung im Hinblick auf die Koalitionsfreiheit eines Arbeitgeberverbandes in statthafter Weise mittels („atypischer“) Feststellungsklage gegen den Normgeber vorgegangen werden kann.

Vorauszusetzen ist danach, dass erstens die Rechtsverordnung zumindest mittelbar in die grundrechtliche Sphäre des Klägers aus Art. 9 Abs. 3 GG eingreift und zweitens die Rechtsverordnung „self executing“ wirkt, es also keinen Vollzugsakt mehr gibt, den man gesondert gerichtlich angreifen könnte. Ob die zwischen den Beteiligten streitige Befugnis zum Verordnungserlass und das vom Kläger geltend gemachte grundrechtliche Abwehrrecht tatsächlich besteht, ist im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung nicht abschließend zu klären; ausreichend ist vielmehr, dass sich die (tatsächlichen) Möglichkeiten der klagenden Koalition verschlechtern, unbehindert von den Rechtswirkungen der Verordnung die von ihr geltend gemachte grundrechtliche Freiheit auszuüben. Ob diese Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit tatsächlich gerechtfertigt ist, stellt keine Frage der Zulässigkeit dar. Der Umstand der Beeinträchtigung reicht aus, um ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis im Verhältnis Normgeber zur betroffenen Koalition zu bejahen. Dass eine solche („atypische“) Feststellungsklage gegen eine Rechtsverordnung darüber hinaus nur dann zulässig ist, wenn kein (weiterer) Vollzugsakt mehr erfolgt, ergibt sich aus Art. 19 Abs. 4 GG. Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, aus Art. 19 Abs. 4 GG folge, dass im Fall einer „self executing“-Rechtsverordnung zulässigerweise Feststellungsklage vor den Verwaltungsgerichten erhoben werden kann (BVerfG 10.06.2009 - 1 BvR 1196/09; BVerfG 17.01.2006 - 1 BvR 541/02 und 542/02, NVwZ 2006, S. 922; BVerfG 18.12.1985 - 2 BvR 1167/84, 1185/84, 1636/84, 308/85, 2 BvQ 18/84, NJW 1986, S. 1483; BVerfG 12.12.1984 - 1 BvR 1249/83, 1745/83, 1746/83, 1752/83, 1753/83, 1757/83, 1769/83, 1719/83, 1720/83, NJW 1985, S. 2185). Dem Grundrechtsberechtigten obliegt es danach, mittels fachgerichtlichem Feststellungsantrags zu versuchen, die Grundrechtsbeeinträchtigung durch eine Rechtsverordnung abzuwehren.

Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt:

Die Repräsentative Tarifverträge VO entfaltet gegenüber dem Kläger grundrechtsbeeinträchtigende Wirkung im Hinblick auf seine Grundrechtssphäre aus Art. 9 Abs. 3 GG. Diese grundrechtsbeeinträchtigende Wirkung wird im Rahmen der Ausführungen zur Begründetheit dieser Klage (S. 16 ff.) im Einzelnen dargetan, ebenso, dass die Grundrechtsbeeinträchtigung verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt ist. Dem Handeln des beklagten Landes kommt im Hinblick auf die Koalitionsfreiheit des Klägers die Wirkung eines Grundrechtseingriffs zu. Der Ausschluss des Klägers aus dem Kreis derjenigen Koalitionen, deren Tarifverträge durch die Repräsentative Tarifverträge VO

als repräsentativ qualifiziert werden, hat einschneidende Folgewirkungen. Der staatliche Hoheitsakt greift in die grundrechtliche Rechtsstellung des Klägers ein. Er beeinträchtigt die Möglichkeiten des Klägers, zukünftig wie bisher seine Koalitionsfreiheit ohne staatliche Einflussnahme auszuüben. Seine Tarifvertragsabschlüsse werden nachträglich faktisch entwertet. Die Konkurrenz zwischen den im Bereich des ÖPNV seit Jahrzehnten konkurrierenden Koalitionen wird nachhaltig staatlich beeinflusst.

Die Repräsentative Tarifverträge VO kann und muss als Bezugspunkt für seine Feststellungsklage gegen den Ordnungsgeber nach den Vorgaben der Rechtsprechung herangezogen werden. Dies gilt ungeachtet dessen, dass einzelne Umsetzungsakte im Rahmen künftiger ÖPNV-Vergabeverfahren erst noch erfolgen werden; denn der Kläger ist an den Vergabeverfahren nicht beteiligt. Ihm sind keine Rechtsschutzmöglichkeiten gegen die Anwendung der Repräsentative Tarifverträge VO im Vergabeverfahren gegenüber Mitgliedern des Klägers eröffnet. Dies ist vor dem Hintergrund der Vorgaben von Art. 19 Abs. 4 GG entscheidend. Letzter Hoheitsakt in der „Kausalkette“ staatlichen Handelns im Hinblick auf die Rechtssphäre des Klägers ist der Verordnungserlass. Ein weiterer Gesichtspunkt tritt hinzu: Die Repräsentative Tarifverträge VO wirkt „self executing“. Der Landesgesetzgeber hat in dem Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen das Verfahren abschließend geregelt. Der Ordnungsgeber hat in der Repräsentative Tarifverträge VO abschließend die repräsentativen Tarifverträge bestimmt. Anwendungsspielraum im Vergabeverfahren besteht nicht.

### 3. Feststellungsinteresse

Der Kläger besitzt ein berechtigtes Interesse an der alsbaldigen Feststellung (§ 43 Abs. 1 VwGO), dass ihn die aufgrund des § 4 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 21 Abs. 1 Nr. 1 TVgG NRW erlassene Repräsentative Tarifverträge VO in seiner Rechtssphäre aus Art. 9 Abs. 3 GG verletzt.

Ein berechtigtes Interesse an der Feststellung ist zu bejahen, wenn der Kläger die Betroffenheit eines nach Lage des Falles anzuerkennenden schutzwürdigen Interesses, sei es rechtlicher, wirtschaftlicher oder ideeller Art, geltend macht (BVerwG 23.09.1999 - XI R 66/98, NVwZ 2000, S. 967; BVerwG 26.01.1996 - 8 C 19/94, NJW 1996, S. 2046). Ein Interesse an alsbaldiger Feststellung ist zu bejahen, wenn eine

begründete Besorgnis der Gefährdung der Rechtsstellung des Klägers besteht (von Nicolai, in: Redeker/von Oertzen, 15. Auflage 2010, § 43 VwGO, Rdnr. 21).

Anlässlich des Vorgehens eines Arbeitgeberverbandes im Verfahren um die Rechtmäßigkeit der Verordnung über den Postmindestlohn hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 28.01.2010 - 8 C 19/09, NZA 2010, S. 718, 723) ausgeführt:

„Das nach § 43 Abs. 1 VwGO erforderliche berechnete Interesse des Kl. zu 2 an der baldigen Feststellung liegt vor. Der Kl. zu 2 ist mittelbar eingeschränkt, seine tarif- und sozialpolitischen Vorstellungen und Ziele zu verfolgen und entsprechend diesen Zielvorstellungen für seine Mitgliedsunternehmen von dem durch Rechtsverordnung erstreckten Tarifvertrag abweichende Arbeitsbedingungen auszuhandeln und abzuschließen. Er hat ein geschütztes wirtschaftliches und ideelles Interesse daran, die Rechtmäßigkeit seiner Einschränkung gerichtlich durch Feststellungsklage überprüfen zu lassen und kann eine mögliche Verletzung seiner Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG geltend machen.“

Dem ist nichts hinzuzufügen. Der Kläger wird - wie im Rahmen der Begründetheit näher auszuführen sein wird - durch das hoheitliche Vorgehen des beklagten Landes in seiner Koalitionsbetätigungsfreiheit beschränkt. Dies begründet sein Interesse an baldiger Feststellung.

## II.

### Begründetheit

Die Klage ist begründet.

Die von dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen aufgrund § 4 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 21 Abs. 1 Nr. 1 TVgG NRW erlassene Verordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des ÖPNV (RepTVVO) vom 31. Oktober 2012 verletzt den Kläger in seinen subjektiven Rechten aus Art. 9 Abs. 3 GG. Dieser Mangel führt zur Nichtigkeit der Verordnung.

## 1. Eingriff in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG

Das Grundrecht des Klägers aus Art. 9 Abs. 3 GG auf Ausübung der kollektiven Koalitionsfreiheit wird durch die negative Repräsentativitätsentscheidung des beklagten Landes - wie sie in der Repräsentative Tarifverträge VO ihren Niederschlag gefunden hat - beeinträchtigt.

### a) Schutzbereich

Die Koalitionsfreiheit umfasst den Schutz des grundsätzlichen Bestandes, der organisatorischen Ausgestaltung und der koalitionspezifischen Betätigung der Koalition (BVerfG 04.07.1995 - 1 BvF 2/86 etc., NJW 1996, S. 185; BVerfG 26.06.1991 - 1 BvR 779/85, NJW 1991, S. 2549).

Kern der koalitionspezifischen Betätigung ist in besonderer Weise das selbstbestimmte Aushandeln von Tarifverträgen, um die Arbeitsverhältnisse zwischen den tarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern normativ zu gestalten (BVerfG 24.04.1996 - 1 BvR 712/86, NJW 1997, S. 513; BVerfG 02.03.1993 - 1 BvR 1213/85, NJW 1993, S. 1379). Der Staat hat seine eigene Rechtssetzungsmacht in diesem Betätigungsfeld der Koalitionen weit zurückgenommen und überlässt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen (BVerfG 24.05.1977 - 2 BvL 11/74, NJW 1977, S. 2255). Angemessene Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen kommen im freien Spiel der Kräfte der Tarifpartner ohne staatliche Einflussnahme zustande. Ergebnis der Tarifverhandlungen ist eine interessengerechte kollektive Lohnfindung durch Ausgleich der naturgemäß gegensätzlichen Positionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, denen hierbei Möglichkeiten der Ausübung kollektiven Drucks (Arbeitskampf) zur Seite steht. Wesentliche Grundbedingung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ist der Ausschluss staatlicher Einflussnahme, sofern nicht durch diese erst Verhandlungspartität ermöglicht wird (BVerfG 26.06.1991 - 1 BvR 779/85, NJW 1991, S. 2529). Gelingt eine tarifvertragliche Einigung, genießt diese besonderen Stellenwert. Es gilt insbesondere das Verbot der Tarifzensur (BAG 25.10.2000 - 4 AZR 438/99, NZA 2001, S. 328; BAG 09.04.1991 - 1 AZR 332/90, NZA 1991, S. 815; BAG 21.06.1988 - 1 AZR 651/86, NZA 1989, S. 846). Tarifverträge unterliegen keiner (richterlichen) An-

gemessenheits- und Zweckmäßigkeitkontrolle. Tarifverträgen kommt eine Richtigkeitsgewähr zu (BAG 03.04.2007 - 9 AZR 867/06, NZA 2007, S. 1045; BAG 10.06.1980 - 1 AZR 822/79, AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Die Bedeutung der Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags im Kernbereich tarifvertraglichen Gestaltens - Entgeltregelungen - zieht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur in absoluten Ausnahmefällen in Zweifel, wie folgende Ausführungen (BAG 24.03.2004 - 5 AZR 303/03, NZA 2004, S. 971) verdeutlichen: „Den tarifvertraglich ausgehandelten Löhnen und Gehältern wird von Verfassungs wegen eine Richtigkeitsgewähr eingeräumt. Auf Grund dieser Wertung kann die Höhe eines tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts nur dann von den Gerichten beanstandet werden, wenn der Tariflohn unter Berücksichtigung aller Umstände des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags sowie der im Geltungsbereich des Tarifvertrags zu verrichtenden Tätigkeiten einen „Hungerlohn“ darstellt.“ Greift der Staat dennoch in das von den Tarifvertragsparteien, in oftmals langwierigen Verhandlungen erzielte, austarierte Gleichgewicht ein, etwa indem er durch zweiseitig zwingende gesetzliche Regelungen materielle Arbeitsbedingungen regelt, ist darin ein rechtfertigungsbedürftiger Eingriff in die durch die kollektive Koalitionsfreiheit geschützte Tarifautonomie zu sehen (BVerfG 03.04.2001 – 1 BvL 32/97, BVerfGE 103, S. 293). Die Wahl der Mittel, welche die Koalitionen zur Erfüllung dieser Aufgaben für geeignet halten, bleibt ihnen überlassen; auch dies folgt zwingend aus Art. 9 Abs. 3 GG (BAG 22.09.2009 - 1 AZR 972/08, NZA 2009, S. 1347).

Die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie sind auf Koalitionswettbewerb angelegt (BAG 07.07.2010 - 4 AZR 549/08, NZA 2010, S. 1068). Art. 9 Abs. 3 GG schützt einen Arbeitgeberverband nicht gegen tarifpolitische Konkurrenz, selbst wenn eine solche zum Verlust von Verbandsmitgliedern führen kann (BVerfG 24.05.1977 - 2 BvL 11/74, NJW 1977, S. 2255). Die Koalitionsfreiheit schützt einen Arbeitgeberverband aber vor staatlicher Einflussnahme auf dieses Konkurrenzverhältnis (BVerwG 28.01.2010 - 8 C 19/09, NZA 2010, S. 718, 722). Der Staat ist zur Neutralität verpflichtet. Er darf keine Koalition benachteiligen oder bevorzugen.

## b) Eingriffswirkungen

Das Handeln des beklagten Landes stellt nach diesen Grundsätzen einen eklatanten Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit des Klägers dar. Die faktische Geltungskraft der von dem Kläger abgeschlossenen tariflichen Entgeltregelungen wird erheblich zurückdrängt. Seine tarifliche Normsetzungsbefugnis wird ausgehöhlt. Dies folgt daraus, dass in Folge des Inkrafttretens der RepTVVO die Mitglieder des Klägers sich im Bereich öffentlich vergebener Aufträge im ÖPNV aufgrund der von den Auftraggebern einzufordernden schuldrechtlichen Verpflichtungserklärung verpflichten müssen, andere Entgelte als diejenigen gemäß den Tarifverträgen des Klägers zu gewähren. Einige wenige Koalitionen haben somit kraft staatlicher(!) Anordnung das Exklusivitätsrecht für diesen Bereich tarifvertraglichen Gestaltens enthalten.

Dies hat Auswirkungen auf das tarifpolitische Geschehen und ändert die Tariflandschaft in diesem Bereich nachhaltig: Kleinere Koalitionen, die bisher ihrer verfassungsmäßigen Aufgabe der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (angemessen, funktionsgerecht und ordnungsgemäß) nachgekommen sind, werden verdrängt, indem der Landesgesetzgeber „repräsentative“, also große Verbände fördert. Firmenbezogene Lösungen wie Tarifverträge des Klägers, welche die typischen regionalen Unterschiede der Branche berücksichtigten, werden in diesem Bereich kraft staatlicher Anordnung aus der Tariflandschaft verbannt. Dies lässt über die Entwertung der tariflichen Entgeltregelungen des Klägers im Bereich des ÖPNV hinaus mittel- und langfristig eine Existenzgefährdung des Klägers befürchten.

Im Einzelnen:

Die Geschäftstätigkeit durch öffentlich vergebene Aufträge ist im ÖPNV naturgemäß hoch. Die Mitgliedsunternehmen des Klägers mit Ausnahme der Güterverkehrsunternehmen bestreiten ihren Umsatz ganz überwiegend mit solchen Aufträgen. Die Mitglieder des Klägers sind auf Berücksichtigung im Vergabeverfahren angewiesen. Ohne öffentlich vergebene Aufträge im Bereich des ÖPNV müsste eine Vielzahl von ihnen ihre Geschäftstätigkeit einstellen. Es besteht eine weitgehende „Monopolstellung“ des Staates. Dies führt dazu, dass die Mitglieds-

unternehmen des Klägers gezwungen sind, die eingeforderte Verpflichtungserklärung abzugeben, um künftig überhaupt für Auftragsvergaben in Betracht gezogen zu werden. Echte Wahlfreiheit besteht nicht. Es entsteht mithin durch das Regelungswerk des beklagten Landes im Tätigkeitsfeld der Mitgliedsunternehmen des Klägers ein faktischer Zwang, ein „fremdes“ Tarifwerk anzuerkennen, anstatt dasjenige des Klägers anzuwenden, obwohl die Mitgliedsunternehmen des Klägers mit dem Verbandsbeitritt den Willen zum Ausdruck gebracht haben, sich einem der Tarifwerke (FlächenTV oder firmenbezogener VerbandsTV) des Klägers anzuschließen. Dies entwertet die vielen vom Kläger getätigten Tarifvertragsabschlüsse grundlegend, läuft seine tarifliche Normsetzung doch ins Leere: Die von dem Kläger abgeschlossenen Tarifverträge bleiben zwar wirksam, praktisch finden sie aber überhaupt nur dann noch Anwendung, wenn sie hinsichtlich der vorgesehenen Entgelte für den Arbeitnehmer günstiger als das „repräsentative“ Tarifwerk sind. Dies folgt aus § 4 Abs. 2 TVgG NRW. Das Mitgliedsunternehmen des Klägers muss sich z. B. verpflichten, einen Stundenlohn von 13,00 € zu zahlen, obwohl der Tarifvertrag des Klägers einen Stundenlohn von 12,00 € vorsieht. Die von dem Kläger abgeschlossenen Tarifnormen werden in ihrem originären Anwendungsbereich entwertet, weil die Mitglieder des Klägers sich verpflichten müssen, andere Tarifnormen anzuwenden, um ihrer Geschäftstätigkeit nachzugehen, nämlich Aufträge im Bereich des ÖPNV wahrzunehmen.

Es werden nicht nur die von dem Kläger erzielten Tarifeinigungen entwertet. All dies stellt jedenfalls mittelfristig auch einen übermäßigen Anreiz zum Verbandsaustritt dar. Dies gilt zum einen bei im Einzelfall höheren Entgelten in den Tarifverträgen des Klägers. Seine Mitglieder müssen dann die höheren Entgelte ohne „Nutzen“ zahlen; die Konkurrenzunternehmen sind mit niedrigeren Entgelten zur Vergabe zugelassen. Es gilt zum anderen aber gerade auch dann, wenn die Entgelte in den repräsentativen Tarifverträgen höher sind. Der starke Anreiz zum Verbandsaustritt ergibt sich dann daraus, dass der Tarifabschluss des eigenen Verbandes bedeutungslos ist, weil eine Teilnahme am Vergabeverfahren die Anwendung anderer Tarifentgelte erfordert. Warum sollten die Mitglieder des Klägers weiter bei dem Kläger organisiert bleiben, wenn dessen Tarifvertragsabschlüsse faktisch nicht mehr zur Anwendung gelangen können? Er folgt darüber hinaus auch daraus, dass jedes Unternehmen bemüht sein muss, auf Verbands-ebene Einfluss auf die Tarifvertragsabschlüsse nehmen zu können, die kraft



schuldrechtlicher Verpflichtungserklärung im Vergabeverfahren zur Anwendung gelangen werden. Die Mitglieder des Klägers werden unter Zugrundelegung ihrer legitimen unternehmerischen Interessen letztlich dazu gebracht, sich den Verbänden anzuschließen, deren Tarifverträge vom beklagten Land als repräsentativ qualifiziert werden und daher im Vergabeverfahren auch für sie über die dogmatische Verknüpfung der Verpflichtungserklärung „gelten“.

Der schwere Eingriff in die Koalitionsfreiheit zeigt sich in besonderer Weise, wenn man sich jeweils Tarifwerke in ihrer Gesamtheit vor Augen führt. Tarifwerke sind in ihrer Gesamtheit ein Ergebnis von Kompromissen. Die jetzt vom beklagten Land vorgeschriebenen Mindestvergütungen reißen das Gesamtgefüge von über mehrere Jahrzehnte gewachsenen Tarifvertragsregelungen auseinander. Sie nehmen keine Rücksicht darauf, dass eine Tariflandschaft immer Kompromisscharakter hat. Tarifregelungen sind in ihrer Gesamtheit Ausdruck gegenseitigen Gebens und Nehmens. Die den Tarifverträgen von Verfassungen wegen zukommende Richtigkeitsgewähr besteht im Hinblick auf die Tarifregelung als ausgehandeltes Ganzes. Ein Herausgreifen von Mindestentgeltsätzen oder Mindestarbeitsentgelten steht dem diametral entgegen. Das Äquivalenzgefüge als Ergebnis ausgeübter Tarifautonomie wird nicht zur Kenntnis genommen, wenn in einem singulären Bereich - Entgelt - auf einen Einzelfaktor abgestellt wird. Derartige Gesamtwürdigungen bleiben bei der aus jedem Regelungs- und Sinnzusammenhang gerissenen Verpflichtung zur Zahlung des vorgesehenen Entgelts unberührt. Der für den Günstigkeitsvergleich maßgebliche Sachgruppenbezug erlaubt nicht, dass eine Gesamtabwägung erfolgt, wie sie die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Gesamtheit des von ihnen errichteten Regelungsgefüges vornehmen. Der in einem Tarifvertrag vereinbarte Stundenlohn mag möglicherweise deshalb geringer sein, weil Freistellungsmöglichkeiten und Urlaub für die Arbeitnehmer günstiger geregelt sind. Ein höherer Monatslohn oder Stundenlohn kann mit kürzerem Urlaub oder weniger Urlaubsgeld einhergehen. Er mag auch deshalb geringer sein, weil an anderer Stelle Sonderleistungen wie insbesondere etwa ein 13. Gehalt geregelt werden. Die laufenden Stundenlöhne können als prozentuale Steigerung geringer angesetzt worden sein, weil in der Vergangenheit eine Einmalzahlung erfolgt ist. All dies kann in einem Günstigkeitsvergleich nicht berücksichtigt werden. Mehr noch: Bleiben solche tariflichen Sonderzuwendungen bei der Bestimmung des Entgelts i. S. d. § 4 Abs. 2 TVgG

NRW unberücksichtigt, sind sie vom Mitgliedsunternehmen zusätzlich zu zahlen. Der Tarifvertragsabschluss des Klägers würde sich also für das Mitglied des Klägers als nachteilig erweisen.

Die Beispiele bedenklicher Fallgestaltungen lassen sich fortsetzen, wenn man in die Betrachtung mit einbezieht, dass die Mindestvergütungen nach der Art der Tätigkeit und nach der Qualifikation differieren. Die Bezugnahme auf die Entgelte nach bestimmten Tarifverträgen lässt die unterschiedlichen Gewichtungen der Vergütungsgruppen unberücksichtigt. Der Ordnungsgeber entscheidet durch die Bezugnahme auf repräsentative Tarifverträge darüber, in welchem Ausmaß bzw. Verhältnis bestimmte Qualifikationen oder Tätigkeiten besser bezahlt werden müssen als andere. Die Tarifverträge können für gehobene Qualifikationen und Tätigkeiten entscheiden, dass diese deutlicher gegenüber geringeren vergütungsmäßig abgehoben werden müssen, oder umgekehrt. Dass der Ordnungsgeber hier die Wertentscheidung bestimmter Tarifparteien an die Stelle anderer Tarifparteien setzt, greift in den Kerngehalt der Tarifautonomie ein. Die Tarifentgelte des größten Verbandes verdrängen diejenigen der kleineren Verbände selbst in den Entgeltdifferenzierungen! Dies ist das Gegenteil von Tarifautonomie. Die Vereinbarung angemessener, sozialverträglicher Arbeitsvergütungen ist originäre Aufgabe der Tarifvertragsparteien.

Der Eingriff in das dem Kläger zustehende Koalitionsgrundrecht wird auch klar erkennbar, wenn man sich die aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitete Befugnis des Klägers zum Abschluss von Tarifverträgen vor Augen führt. Ausfluss des Koalitionsgrundrechts ist die Tariffähigkeit. § 2 Abs. 1 TVG zählt abschließend auf, wer tariffähig ist (ErfK/Franzen, 13. Auflage 2013, § 2 TVG, Rdnr. 1). Die höchstrichterliche Rechtsprechung hat im Anschluss hieran die Voraussetzungen konkretisiert, die erfüllt werden müssen, um wirksam Tarifverträge abzuschließen. Die verantwortungsvolle Aufgabe der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen soll in zuverlässige Hände gelegt werden; nur dies ermöglicht, dass der Staat seine eigene Regelungsmacht weit zurücknimmt. Der Ausschluss der Tarifentgelte des Klägers im Vergabeverfahren steht zu dieser dem Kläger zukommenden Tariffähigkeit in diametralen Gegensatz. Das Tariffähigkeitskriterium wird letzten Endes der Entscheidung des Ordnungsgebers überantwortet und für den Bereich des ÖPNV in Nordrhein-Westfalen unter den Vorbehalt der Re-

präsentativität gestellt. Die Tariffähigkeit kann nur im Rahmen gesonderter gerichtlicher Verfahren aberkannt bzw. überprüft werden. Der Landesgesetzgeber hat die Prüfung des restriktiveren Merkmals der Repräsentativität in die Hände der Exekutive gelegt. Dem Kläger und seinen Mitgliedern „nutzt“ es nichts, nach allgemein arbeitsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Grundsätzen tariffähig zu sein. Das beklagte Land erkennt für den Bereich der Auftragsvergabe im ÖPNV die Tariffähigkeit und die Tarifverträge faktisch nicht an.

Die grundlegenden verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen, die das Nebeneinander von Tarifverträgen im Betrieb - Tarifkonkurrenz - begründen, lassen nicht minder den schwerwiegenden Eingriffscharakter der Maßnahme des beklagten Landes erkennen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG 07.07.2010 - 4 AZR 549/08, NZA 2010, S. 1068) hat in seiner Grundsatzentscheidung zur Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit bekräftigt, dass aus Art. 9 Abs. 3 GG die Vorgabe folgt, dass jeder Tarifvertrag ohne Rücksicht auf andere für einen Betrieb geltende Tarifverträge Wirkung für die tarifgebundenen Mitglieder im Betrieb beanspruchen kann. Der 4. Senat hat ausgeführt:

„[56] In diese Grundrechtsposition der Gewerkschaften greift die Auflösung einer Tarifpluralität nach dem Grundsatz der Tarifeinheit ein, da sie die unmittelbare und zwingende Wirkung des weniger speziellen Tarifvertrags außer Kraft setzt. Die Verdrängung eines nach §§ 3 I, 4 I TVG geltenden Tarifvertrags zur Auflösung einer Tarifpluralität nach dem Grundsatz der Tarifeinheit stellt einen Eingriff in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit dar (so auch BVerfG [24.4.1996], BVerfGE 94, 268 = NZA 1996, 1157 = NJW 1997, 513 [zu C I 2], im Falle des § 57a HRG, der die Nrn. 1 und 2 SR 2y BAT außer Kraft setzte; weiterhin BVerfG [3.4.2001], BVerfGE 103, 293 = NZA 2001, 777 [zu B 2], zur Regelung in § 10 BurlG a.F.; sowie BVerfGE 92, 26 = NZA 1995, 272 = NJW 1995, 2339 [zu B II 1c aa], zu § 21 IV 3 FIRG; BAG [20.4.1999], BAGE 91, 210 = NZA 1999, 887 = NJW 1999, 3281 [zu II 2b bb]). Durch die Verdrängung eines geltenden Tarifvertrags nach dem Grundsatz der Tarifeinheit wird in das durch das TVG bereits ausgestaltete Grundrecht der Koalitionsfreiheit (zur Ausgestaltung von Art. 9 III GG durch das TVG s. nur BVerfG [18.11.1954], BVerfGE 4, 96 [106] = NJW 1954, 1881 [zu C 2b aa]), von dem die Tarifvertragsparteien durch den Abschluss eines Tarifvertrags bereits Gebrauch gemacht haben, dergestalt eingegriffen, dass die konkrete Rechtsposition - die Geltung des Tarifvertrags - nur auf Grund der Koalitionsrechtsausübung einer anderen konkurrierenden Gewerkschaft wieder entzogen wird (Engels, RdA 2008, 331 [334 f.] m. w. Nachw. in Fußn. 75; Burkiczak, Grundgesetz und Deregulierung des TarifvertragsR, 2006, S. 171 [253 ff.]; Franzen, ZfA 2009, 297 [304, 309]; Jacobs, S. 439; a.A. Hromadka/Schmitt-Rolfes, NZA

2010, 687 [689]; Hromadka, NZA 2008, 384 [387]; Buchner, BB 2003, 2121 [2128]; die lediglich eine Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit annehmen).

[57] Damit wird ein von den Tarifvertragsparteien erstrittenes Verhandlungsergebnis zu Lasten der Gewerkschaft abgeändert und ihr Erfolg nachträglich bei einem Firmentarifvertrag ganz oder bei einem Flächentarifvertrag zumindest teilweise entwertet. Der Abschluss von Tarifverträgen für alle bei einer Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer ist aber zentraler Bestandteil ihrer Koalitionsfreiheit (BVerfGE 92, 26 = NZA 1995, 272 = NJW 1995, 2339 [zu B II 1c bb]). Die Entwertung dieser ihrer Koalitionsrechtsausübung kann ihre Verhandlungsposition für die Zukunft ebenso schwächen wie ihre Attraktivität, Mitglieder zu werben oder zu erhalten. Durch solche Folgen wird die Tarifautonomie beeinträchtigt (BVerfGE 103, 293 = NZA 2001, 777 [zu B 2]). Durch die Verdrängung derjenigen tariflichen Regelungen, die gegenüber einem bereits für den Arbeitgeber geltenden Tarifvertrag nicht spezieller sind, kann der Zugang zu einem bestimmten Betrieb, Unternehmen, unter Umständen zu einem ganzen Wirtschaftszweig versperrt werden (Wiedemann/Wank, § 4 Rdnr. 277), wodurch auch die Koalitionsbestandsgarantie betroffen werden kann. Denn die Erhaltung und der Ausbau des Mitgliederbestands sind als bestandssichernde Maßnahmen vom Grundrecht der Koalitionsfreiheit erfasst (BVerfGE 93, 352 = NZA 1996, 381 = NJW 1996, 1201 [zu B I 1]).“

Dem ist nichts hinzuzufügen. Der Landesgesetzgeber besteht darauf, dass die Tarifverträge des Klägers bei Aufträgen im Bereich des ÖPNV verdrängt werden, und bewirkt damit ein vom Bundesarbeitsgericht von Verfassungs wegen missbilligtes Beiseiteschieben von Tarifverträgen.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 28.01.2010 - 8 C 19/09, NZA 2010, S. 718, 722) hat folgerichtig in dem Verfahren anlässlich der Postmindestlohnverordnung einen Eingriff in die Grundrechte des Arbeitgeberverbandes bejaht und dies mit den tarifpolitischen Folgewirkungen begründet, die zu erwarten gewesen seien. Der Erlass der Rechtsverordnung habe die Möglichkeiten des Arbeitgeberverbandes verschlechtert, unbehindert von den Rechtswirkungen der Tarifierstreckung mit Arbeitnehmerkoalitionen Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen, die seinen tarif- und sozialpolitischen Vorstellungen und denjenigen seiner Mitgliedsunternehmen entsprechen. - Nichts anderes gilt für den Kläger. Dessen Tarifnormen werden entwertet. Dessen Mitglieder werden dem ständigen Anreiz ausgesetzt, sich einem repräsentativen Verband anzuschließen oder mindestens bei dem Kläger auszutreten, weil die Anwendung der Tarifent-

gelte des Klägers einer Auftragsvergabe entgegensteht, wenn diese hinter den staatlich für maßgeblich erklärten Tarifentgelten zurückbleiben.

Der Eingriff in die Koalitionsfreiheit des Klägers kann nicht unter Heranziehung der Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts im Beschluss zum Berliner Tarifreuegesetz (BVerfG 11.07.2006 - 1 BvL 4/00, NJW 2007, S. 51) verneint werden. Der Berliner Landesgesetzgeber hatte eine Tarifreueverpflichtung insbesondere für die Vergabe von Bauleistungen vorgesehen. Bezug genommen wurde im Gesetz auf eine Entlohnung nach den jeweils in Berlin geltenden Entgelttarifverträgen. Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts verneinte einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit der betroffenen Verbände durch die gesetzliche Regelung deshalb, weil Betätigungsfreiheit und Bestand der Koalitionen nicht beeinträchtigt würden. Ob dies seinerzeit zutreffend gewesen ist, erscheint fraglich, kann aber dahinstehen (Kritik richtigerweise bei Höfling/Rixen, RdA 2007, S. 360, 362, 363). Die Regelungen und Sachverhalte unterscheiden sich jedenfalls grundlegend. Die Berliner Tarifreueverordnung sah vor, dass die für Berlin abgeschlossenen und geltenden Tarifbestimmungen angewendet werden sollten, ohne dass es darauf ankam, um welche der nach dem Geltungsbereich einschlägigen Tarifregelungen es sich handelte. Es wurde gerade keine Auswahl zwischen Tarifregelungen getroffen. Es wurde keine tarifschließende Koalition hintangesetzt. Die Regelungen aller tarifschließenden Koalitionen waren, soweit sie ihrem Geltungsbereich nach einschlägig waren, gleich viel wert. Dass Arbeitgeber/Unternehmen ohne Bindung an für Berlin geltende Tarifregelungen möglicherweise nicht nachhaltig genug in ihrem Koalitionsgrundrecht betroffen waren, wie das Bundesverfassungsgericht ausführte, sagt überhaupt nichts dazu aus, wie sich die Situation darstellt, wenn Arbeitgeber/Unternehmen an einen für das Tarifgebiet geltenden Tarifvertrag gebunden sind und ihnen gleichwohl die Auftragsvergabe nur deshalb verwehrt wird, weil sie sich nicht zur Anwendung anderer Tarifnormen im Tarifgebiet verpflichten. Erst recht gilt dies für die betroffenen Koalitionen. Es mag sein, dass eine Koalition, die für ein Tarifgebiet gar keine Tarifverträge abschließt, in ihren Rechten nicht beeinträchtigt wird, wenn von einem staatlichen Auftraggeber verlangt wird, dass die in diesem Tarifgebiet geltenden Tarifnormen angewandt werden (was vorliegend dahinstehen kann). Etwas anderes ist es aber, wenn die in dem Tarifgebiet tätige Koalition, die für das Tarifgebiet Tarifverträge abgeschlossen hat, feststellen muss, dass ihre Mit-

glieder zu Aufträgen nicht zugelassen werden, wenn und weil sie die Tarifentgelte dieser Koalition und nicht diejenigen einer anderen Koalition anwenden. Es ist offensichtlich, dass direkter und stärker ein Eingriff in das Koalitionsgrundrecht des Klägers nicht sein kann, als er durch das Tarifreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen begründet wird. Die von dem Kläger ausgehandelten Tarifverträge werden in wesentlichen Bereichen - Auftragsvergabe im ÖPNV - faktisch bedeutungslos, weil die Mitglieder des Klägers es sich angesichts ihrer Geschäftstätigkeit nicht leisten können, von künftigen Aufträgen im Bereich des ÖPNV ausgeschlossen zu werden. Etwas zweites kommt hinzu. Denjenigen Arbeitgebern/Unternehmen, die unter Umständen aufgrund des Berliner Tarifreuegesetzes von Aufträgen in Berlin ausgeschlossen wurden (weil sie keine Berliner Tarifverträge anwendeten), stand mit dem privaten Baubereich ein anderer, weitreichender Tätigkeitsbereich zur Verfügung. Demgegenüber steht im Bereich des ÖPNV kein vergleichbar bedeutender privater Geschäftsbereich zur Verfügung. Dies hat Auswirkungen auf die Beurteilung von Art und Intensität der Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit des Klägers. Die Beeinträchtigung überschreitet die Eingriffsschwelle bei Weitem.

Die Grundrechtsbeeinträchtigung ist auch nicht ein bloßer „Reflex“ der Ausgestaltung der RepTVVO im Sinne einer unbeabsichtigten Fernwirkung der staatlichen Normsetzung. Es liegt vielmehr ein finaler, unmittelbarer Grundrechtseingriff vor: Das beklagte Land hat eine konkrete Auswahlentscheidung getroffen, den Kläger im Verfahren beteiligt und hierbei auch die Tarifverträge des Klägers einer Repräsentativitätsprüfung unterzogen. Die Entscheidung, welche Tarifverträge als repräsentativ qualifiziert werden können, ist auf unmittelbare Rechtswirkungen für und gegen Koalitionen gerichtet, die an Verfahren beteiligt werden. Die Bekanntgabe der repräsentativen Tarifverträge und die sich daraus ergebenden Folgen sind Ziel des im Tarifreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen geregelten Verfahrens. Vergleicht man dies mit der Bewerberauswahl im Beamtenrecht, wird die Unmittelbarkeit des Eingriffs besonders deutlich: Ebenso wie die Bekanntgabe der positiven Berücksichtigung eines Kandidaten im beamtenrechtlichen Bewerbungsverfahren zugleich geeignet ist, den abgewiesenen Bewerber unmittelbar in seinen subjektiven Rechten zu verletzen (BVerwG 04.11.2010 - 2 C 16/09, NVwZ 2011, S. 358, 359), greift die Feststellung einiger weniger reprä-

sentativer Tarifverträge in die Koalitionsfreiheit der nicht berücksichtigten Koalitionen ein.

## 2. Fehlende Rechtfertigung

Die Koalitionsfreiheit des Klägers wird durch die aufgrund des § 4 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 21 Abs. 1 Nr. 1 TVgG NRW erlassene RepTVVO verletzt, weil der Grundrechtseingriff nicht gerechtfertigt ist.

Eine Rechtfertigung des Grundrechtseingriffs aufgrund der RepTVVO scheidet aus. Die RepTVVO beruht auf keiner rechtmäßigen, wirksamen Ermächtigungsgrundlage. Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen wird den Anforderungen an ein ermächtigendes Parlamentsgesetz gemäß Art. 80 GG (Maunz, in: Maunz/Dürig, 66. EGL 2012, Art. 80 GG, Rdnr. 3) nicht gerecht. Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen ist formell und materiell verfassungswidrig.

Dies ergibt sich aus folgenden Gesichtspunkten:

### a) Formelle Verfassungswidrigkeit

Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen ist formell verfassungswidrig.

#### (1) Keine Gesetzgebungskompetenz des beklagten Landes

Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen ist formell verfassungswidrig, weil der Landesgesetzgeber die Grenzen seiner Gesetzgebungskompetenzen überschritten hat. Das beklagte Land war nicht zuständig, das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen zu normieren. Die Gesetzgebungskompetenz liegt beim Bundesgesetzgeber.

Die Landesgesetzgeber sind befugt, (landesrechtliche) Regelungen zum Vergaberecht im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung zu treffen, sofern diese nicht in Konkurrenz zu den §§ 97 ff. GWB stehen. Dies folgt daraus, dass der Bundesgesetzgeber das Vergaberecht in Ausübung sei-

nes Kompetenztitels „Recht der Wirtschaft“ aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG nicht abschließend geregelt hat; zu diesem Kompetenztitel zählen auch solche Regelungen, die Kriterien vorgeben, in welchem Umfang ein öffentlicher Auftraggeber bei der Vergabeentscheidung über die in § 97 Abs. 4 GWB ausdrücklich vorgesehenen hinaus andere oder weiter gehende Anforderungen an den Auftragnehmer stellen darf (BVerfG 11.07.2006 - 1 BvL 4/00, NJW 2007, S. 51). Das Berliner Tariftreuegesetz ist als vergaberechtliche Regelung qualifiziert worden. Der Gesetzgeber verfolge das Ziel, die Vergabe von Aufträgen aus bestimmten wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen unmittelbar zu beeinflussen. Es handele sich um eine Sonderregelung für den Bereich der öffentlichen Beschaffung, mit der ein Kriterium für die Vergabeentscheidung festgelegt werde, welches mittelbar Einfluss auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen im Unternehmen der Bieter hat.

Diese Erwägungen können auf das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen nicht übertragen werden.

Der Landesgesetzgeber Nordrhein-Westfalen hat sich anders als der Berliner Gesetzgeber nicht darauf beschränkt, die Vergabe öffentlicher Aufträge von der Einhaltung tariflicher Standards abhängig zu machen. Er ist vielmehr darüber hinausgegangen und hat in das Miteinander und Nebeneinander der Koalitionen eingegriffen. Er hat mit § 4 Abs. 2 TVgG NRW ein Repräsentativitätserfordernis aufgestellt, welches bestimmte Koalitionen begünstigt und andere benachteiligt. Dies geht über eine bloß vergaberechtliche Regelung hinaus. Eine derartige Auswahl zwischen Koalitionen hat einen direkten und unmittelbaren arbeitsrechtlichen Bezug. Der Landesgesetzgeber gestaltet eine ihm genehme Koalitionslandschaft für öffentliche Aufträge. Ein vergaberechtliches Anliegen stellt dies nicht mehr dar und kann es nicht darstellen, weil es über die im Hinblick auf Vergabeaspekte relevanten Belange hinausgeht. Neben der Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs mag Vergaberecht zwar auch die Gewährleistung des sozialen Schutzes der Arbeitnehmerschaft erfassen (Landtag NRW, Drucksache 15/2379, S. 1). Diese vergaberechtlichen Intentionen werden jedoch überschritten, wenn Gesetz- und Ordnungsgeber selbst gegenüber etablierten langjährigen und seriösen Tarifvertragsparteien, bei denen



fairer Wettbewerb und sozialer Schutz gänzlich unzweifelhaft sind, bestimmte Koalitionen präferieren. Eine Ermächtigung zur Klassifizierung tarifvertraglicher Regelungen in „gut“ und „schlecht“ überschreitet den vergaberechtlichen Regelungsbereich i. S. v. Art. 74 Abs. 1 Nr. 11 GG. Die Frage, wann und ggf. welche Tarifnormen legitimerweise anzuwenden sind, hat der Bundesgesetzgeber ausführlich gesetzlich geregelt (z. B. Tarifvertragsgesetz, Arbeitnehmerentsendegesetz etc.). Die Voraussetzungen für die Tariffähigkeit, für den Abschluss von Tarifverträgen und für die Geltung von Tarifnormen sind vom Bundesgesetzgeber abschließend normiert. Dies schließt es aus, dass der Landesgesetzgeber Präferenzen im Hinblick auf rechtmäßigerweise und legitimerweise von Verbänden geschaffene Tarifnormen aufstellt. Dem beklagten Land ist es angesichts dessen verwehrt, eine Regelung zu treffen, die einzelne Tarifvertragsparteien dahingehend bevorzugt und andere entsprechend benachteiligt, dass nur die Anwendung von Entgeltregelungen der bevorzugten Tarifvertragsparteien dazu berechtigt, sich um Aufträge im Bereich des ÖPNV zu bewerben.

(2) Unbestimmtheit der §§ 4 Abs. 2, 21 Abs. 1 und Abs. 2 TVgG NRW

Die Regelungen in §§ 4 Abs. 2, 21 Abs. 1 und Abs. 2 TVgG NRW sind unbestimmt. Sie genügen den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 80 Abs. 1 Satz 2 GG nicht.

Die Ermächtigung für den Erlass der Rechtsverordnung muss nach Art. 80 Abs. 1 Satz 2 GG so konkret ausgestaltet sein, dass aus ihr und nicht erst aus der Verordnung erkennbar und vorhersehbar wird, was von dem Adressaten gefordert werden kann; der Gesetz- und nicht erst der Verordnungsgeber muss die maßgebenden Vorschriften selbst setzen; der Gesetzgeber muss die wesentliche Wertungsentscheidung selbst treffen (Maunz, in: Maunz/Dürig, 66. EGL 2012, Art. 80 GG, Rdnr. 28). Dies entspricht im grundrechtsrelevanten Bereich den Vorgaben der Wesentlichkeitslehre: Der Parlamentsgesetzgeber muss die grundrechtsrelevanten Fragen selbst regeln und darf nicht an die Exekutive delegieren. Dies bedeutet im Hinblick auf die grundrechtsrelevante Entscheidung über eine Bevorzugung oder Benachteiligung von Koalitionen, dass die Auswahlkrite-

rien für die Entscheidung der Exekutive über „repräsentative“ Tarifverträge abschließend und inhaltlich klar im Gesetz bestimmt sein müssen (Dieterich, in: Bieback/Dieterich/Hanau/Kocher/Schäfer, Tarifgestützte Mindestlöhne, 2007, S. 103, 115). Diesen Anforderungen genügt § 21 Abs. 1 und 2 TVgG NRW nicht.

Das beklagte Land verwendet in § 4 Abs. 2 TVgG NRW den Begriff der Repräsentativität als maßgebliches Kriterium, um einzugrenzen, welche tarifvertraglichen Entgeltregelungen im Vergabeverfahren maßgeblich sind; hierbei handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Der Gesetzgeber hat versucht, dem Ordnungsgeber in § 21 Abs. 2 TVgG NRW Leitlinien zur Ausfüllung und Konkretisierung vorzugeben. Dies ist misslungen. § 21 Abs. 2 TVgG NRW bestimmt die - aus verfassungsrechtlicher Sicht vom Gesetzgeber zu treffenden - Vorgaben nicht in der gebotenen Deutlichkeit und Klarheit. Die Vorgaben zur Feststellung der Repräsentativität sind unpräzise und eröffnen der Exekutive einen nicht hinzunehmenden Spielraum.

Nach § 21 Abs. 2 Satz 1 TVgG NRW ist für die Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrags auf seine Bedeutung für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer abzustellen. Nach § 21 Abs. 2 Satz 2 TVgG NRW kann hierfür insbesondere zum einen auf die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Beschäftigten oder zum anderen auf die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat, Bezug genommen werden. Fasst man dies zusammen, soll die Exekutive anhand der Bedeutung des Tarifvertrags seine Repräsentativität bestimmen und kann - muss dies aber nicht - hierbei insbesondere auf die Zahl der Beschäftigten abstellen, für die der Tarifvertrag u. U. bedeutsam sein kann. Der unbestimmte Rechtsbegriff der Repräsentativität wird durch den unbestimmten Rechtsbegriff der „Bedeutung des Tarifvertrags für die Arbeitsbedingungen“ ersetzt. Die Zahl der möglicherweise erfassten Beschäftigten wird dem Ordnungsgeber als Kann-Kriterium an die Hand gegeben. Dies bedeutet, dass weitere Kriterien denkbar sind und der Gesetzgeber gerade nicht ab-

schließlich festgelegt hat, welche Vorgaben bindend(!) zu berücksichtigen sind. Welche dies sein könnten, bleibt ohnehin im Dunkeln. Das beklagte Land hat mithin weder die Repräsentativitätskriterien selbst abschließend festgelegt („insbesondere“) noch den Verordnungsgeber an die genannten Kriterien gebunden („kann“).

Der Landesgesetzgeber Nordrhein-Westfalen hat der Exekutive nicht nur die sich nachhaltig auf die Grundrechtsausübung der Koalitionen auswirkende Repräsentativitätsentscheidung ohne ausreichende Vorgaben überlassen. Er hat auch die Frage nach der Geltungsdauer und der Notwendigkeit einer Anpassung einer entsprechenden Rechtsverordnung offen gelassen. Dies bestimmt und entscheidet allein die Exekutive. Der Gesetzgeber hätte selbstverständlich im Hinblick auf Änderungen der Verhältnisse in der Tariflandschaft regeln müssen, ob und wann eine Überprüfung der Entscheidung erfolgt und eine Berücksichtigung von Veränderungen erfolgen kann. Der Gesetzgeber hat die Problematik - nur - bei der Festlegung der Mindestentgelte in § 4 Abs. 3 TVgG NRW geregelt.

Der Bundesgesetzgeber hat im Vergleich dazu in § 7 Abs. 2 AEntG festgelegt, dass der Verordnungsgeber (zwingend) an die in § 1 AEntG vom Gesetzgeber bestimmten Ziele gebunden ist, und die Feststellung der Repräsentativität als ergänzendes Kriterium sodann durch eine Ist- und nicht eine bloße Kann- oder Soll-Vorschrift angeordnet. Diese Regelung gibt der Exekutive im Gegensatz zu § 21 Abs. 2 TVgG NRW bindende Vorgaben. Das Regelungssystem von § 7 Abs. 2 und 3 AEntG sieht im Ergebnis keinen so weiten Ermessensspielraum der Exekutive vor. - Und selbst die Bestimmungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sind wegen der gleichwohl noch verbleibenden Spielräume und Unsicherheiten im Schrifttum als zu unbestimmt kritisiert worden (Preis/Greiner, ZfA 2009, S. 825, 858; Sittard, Voraussetzungen und Wirkungen der Tarifnormerstreckung nach § 5 TVG und dem AEntG, 2010, S. 430 ff.; Thüsing, ZfA 2008, S. 590, 633, 634).

Erst recht muss man zu dem Ergebnis gelangen, dass die Vorgaben des Landesgesetzgebers im Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen unbestimmt sind. Dies gilt gerade deshalb, weil die Repräsentativitäts-

entscheidung eine zentrale Funktion hat, nämlich eine Beteiligung an Vergaben zu ermöglichen, die für den Arbeitgeber/Unternehmer existentiell ist und für den Kläger darüber entscheidet, ob „seine“ Normen relevant bleiben und seine Mitgliedschaftsstruktur gefährdet ist oder nicht. Der Gesetzgeber erscheint angesichts dessen geradezu zwingend verpflichtet, die Exekutive leitend an die Hand zu nehmen.

Ein Weiteres kommt hinzu: § 4 Abs. 2 Satz 1 TVgG NRW sieht vor, dass sich zukünftig Mitgliedsunternehmen des Klägers verpflichten müssen, das „Entgelt“ der in der repräsentativen Tarifvertrags-VO enthaltenen Tarifverträge zu zahlen. Was unter dem Begriff „Entgelt“ zu verstehen ist, führt bereits jetzt in der Praxis zu größter Verunsicherung (der Gesetzgeber hat nicht bestimmt, ob nur feste Tabellenentgelte oder sämtliche geldwerten Leistungen aus dem gesamten jeweiligen Tarifwerk gemeint sind). Es kann nicht Sache der Gerichte sein, mittels Auslegung zu bestimmen, was unter diesem Begriff zu verstehen ist. Dem Gesetzgeber hätte bewusst sein müssen, dass Tarifverträge sich gerade dadurch auszeichnen, auf sehr vielfältigem Wege Lohnpolitik zu gestalten. Es ist offensichtlich, dass eine solche tarifliche Lohnpolitik nicht nur dergestalt erfolgt, dass im Tarifvertrag für eine bestimmte Tätigkeit ein bestimmter Stundenlohn festgelegt wird. Tarifliche Lösungen sehen vielmehr vor, auf individuellstem Wege diverse Leistungen zu gewähren. Dies prägt den individuellen Charakter eines jeden Tarifvertrags und grenzt das gefundene Ergebnis von Tarifvertragsabschlüssen anderer Koalitionen ab. Angesichts dessen hätte der Gesetzgeber Klarheit schaffen müssen.

b) Materielle Verfassungswidrigkeit

Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen ist materiell verfassungswidrig.

(1) Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG

Die Vorschriften der §§ 4 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 1 und Abs. 2 TVgG NRW verstoßen gegen Art. 9 Abs. 3 GG.

(a) Grundrechtseingriff

Ein Eingriff in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG liegt vor.

Ein Eingriff in das Koalitionsgrundrecht des Klägers ist nicht nur durch die RepTVVO erfolgt (S. 17 ff.) Er ist aus den gleichen Gründen auch im Hinblick auf die Gesetzesregelung zu bejahen.

Ergänzend zu den Anführungen auf S. 17 ff. - auf diese sei an dieser Stelle zwecks Vermeidung von Wiederholungen verwiesen - gilt Folgendes:

Die Koalitionsfreiheit des Klägers wird durch das vom Landesgesetzgeber aufgestellte Repräsentativitätskriterium und die Ermächtigung an die Exekutive, die konkrete Auswahlentscheidung zu treffen, erheblich beeinträchtigt. Das staatliche Handeln des beklagten Landes führt zur Beschränkung der Tarifvertragsfreiheit im Bereich des ÖPNV in Nordrhein-Westfalen. Die - bereits dargelegten - Folgen, die eine vom Gesetzgeber intendierte negative Auswahlentscheidung für einen Arbeitgeberverband, dessen Mitgliedsunternehmen ihre Geschäftstätigkeit durch öffentlich vergebene Aufträge im öffentlichen Personennahverkehr bestreiten, mit sich bringt, sind einschneidend. Repräsentativen Tarifverträgen kommt eine immense Wirkungskraft zu. Die von dem Kläger vereinbarten Tarifnormen werden entwertet, weil ihre Anwendung in den Vergabeverfahren für den ÖPNV zu Nachteilen - Ausschluss vom Vergabeverfahren - führt. Die Repräsentativitätsauswahl führt zu einer faktischen Verdrängung der von dem Kläger vereinbarten Tarifentgelte. Diese Entwertung der von dem Kläger geschlossenen Tarifverträge vermindert auch langfristig seine Chancen, bei zukünftigen Repräsentativitätsentscheidungen berücksichtigt zu werden. So werden kleinere Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände faktisch von der Tarifnormsetzung für den vergaberelevanten Bereich ausgeschlossen, obwohl sie die Schranke der Tariffähigkeit aufgrund ausreichender sozialer Mächtigkeit über-

winden, d. h. obwohl den von ihnen mit unbestritten durchsetzungsstarken Gewerkschaften (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, EVG, GDL) abgeschlossenen Tarifverträgen (ebenfalls) Richtigkeitsgewähr zukommt. Der faktische partielle Ausschluss des Klägers vom Tarifgeschehen im ÖPNV und die Privilegierung einiger weniger, repräsentativer Tarifverträge, greifen demnach in dessen Betätigung und Bestand gravierend ein. Entsprechendes gilt für andere kleinere Koalitionen sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite. Ihren Tarifverträgen wird die Richtigkeitsgewähr für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe für den ÖPNV abgesprochen. Langfristig ist zu erwarten, dass durch dieses staatliche Handeln für potentielle Vertragspartner ein Anreiz geschaffen wird, anstatt mit kleineren Koalitionen im Bereich des ÖPNV mit solchen Koalitionen Tarifverträge abzuschließen, denen ein repräsentativer Tarifvertragsschluss gelungen ist bzw. gelingt. Koalitionen wie der Kläger sind letztlich in ihrem Bestand gefährdet, da ihnen im Verhältnis zu ihren Mitgliedern ein Kernbereich der Daseinsberechtigung entzogen wird. Je größer der Anteil der Aufträge im Bereich des ÖPNV am Gesamtgeschäft eines Mitgliedsunternehmens ist, desto stärker wird der Drang zum Verbandsaustritt oder Verbandswechsel sein. Dies kann sich zum Austrittszwang verdichten, wenn dieser Anteil so groß ist, dass das Mitgliedsunternehmen faktisch gezwungen ist, sich an Vergabeverfahren zu beteiligen, um wirtschaftlich zu überleben.

Dem Kläger wird vom beklagten Land ein Bereich tarifpolitischen Agierens genommen, auf welchen sich dieser in den letzten Jahrzehnten „spezialisiert“ hat und dies seine Attraktivität im Hinblick auf die Mitgliedsunternehmen auszeichnete und förderte. Der Kläger hat besonderes Augenmerk darauf gelegt, passgenaue Lösungen auf Unternehmensebene zu finden, welche im Bereich des ÖPNV die Notwendigkeit einer regionalen Differenzierung berücksichtigte. Die Vorgehensweise des Klägers zeichnete sich hierbei auch dadurch aus, für diese Lösungen mitgliederstarke und große Gewerkschaften zu gewinnen und gerade keine Vereinbarungen zu Lasten der Arbeit-

nehmerschaft zu treffen. Vielmehr hat der Kläger entscheidend dabei mitgewirkt, Hand in Hand mit den Gewerkschaften den im Allgemeininteresse liegenden ÖPNV auch im ländlichen Raum aufrechtzuerhalten, ohne dass dies mit unangemessener Entlohnung für Busfahrer oder Lokomotivführer verbunden war. Dieser Wettbewerbsvorteil im Koalitions Wettbewerb hat das beklagte Land dem Kläger genommen.

Das beklagte Land schafft letztendlich ein Vertretungsmonopol für wenige (und von ihm bestimmte) Koalitionen. Das Kriterium der Repräsentativität begünstigt mitgliederstarke Koalitionen, so dass durch staatliche Einflussnahme Koalitionspluralismus verhindert wird (Thüsing, ZfA 2008, S. 590, 636). Dies ist mit dem in Art. 9 Abs. 3 GG verankerten Koalitionspluralismus unvereinbar, wenn man die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG 07.07.2010 - 4 AZR 549/08, NZA 2010, S. 1068) zur Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit ernst nimmt. Die Entwertung eines von den Tarifvertragsparteien erstrittenen Verhandlungsergebnisses und gleichzeitige Privilegierung des Tarifvertragsabschlusses eines Konkurrenzverbandes schwächt ihre Verhandlungsposition und Attraktivität. Wirkt sich eine staatliche Regelung derart aus, berührt dies die Möglichkeiten der betroffenen Koalitionen, ihrer Kernaufgaben nachzukommen. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie stützt sich gerade wesentlich darauf, dass sich der Staat korrigierender Eingriffe zu enthalten hat, sofern diese nicht geboten sind, um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen. Benachteiligung und Bevorzugung von Koalitionen im Bereich des ÖPNV bringen das austarierte Tarifvertragssystem ins Wanken.

All dies gefährdet die Funktionsfähigkeit der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie nachhaltig. Im Kern der Tarifautonomie steht das Aushandeln von Tarifverträgen. Die Einigung erfolgt ohne staatliche Einflussnahme. Erst dies ermöglicht eine angemessene Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Sozialpartner im freien Spiel der Kräfte. Staatliche Einflussnahme hat grundsätzlich zu un-

terbleiben und darf nur insoweit erfolgen, um der Tarifautonomie gerade zur Funktionsfähigkeit zu verhelfen. Eine staatliche Tarifen-  
sur im Sinne einer Billigung bestimmter oder Korrektur anderer Tarif-  
normen hat zu unterbleiben. Tariftreueregelungen, die tarifgebundene  
Arbeitgeber verpflichten, Entgeltregelungen anderer Verbände umzu-  
setzen, stellen einen Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG dar, hierin liegt eine  
Tarifzensur (Löwisch, DB 2004, S. 814, 816).

Dies gilt im Hinblick auf das Vorgehen des beklagten Landes umso  
mehr, weil die Entscheidungskompetenz in die Hände der Exekutive  
gelegt und damit unter politische Einflussnahmemöglichkeit gestellt  
wird. Das Ministerium nimmt aufgrund des Tariftreu- und Vergabe-  
gesetzes Nordrhein-Westfalen eine nachträgliche Bewertung der Ta-  
rifvertragsabschlüsse für den Bereich des ÖPNV vor. Den nicht re-  
präsentativen Tarifverträgen wird abgesprochen, eine angemessene  
Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu treffen, obwohl  
sie diese Aufgabe seit Jahrzehnten verantwortungsvoll wahrgenom-  
men haben.

(b) Keine Rechtfertigung

Der schwerwiegende Eingriff in das Koalitionsgrundrecht ist nicht ge-  
rechtfertigt.

Die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG ist durch  
verfassungsimmanente Schranken beschränkt (BVerfG 20.10.1981 -  
1 BvR 404/78, NJW 1982, S. 815). Grundrechtsbeschränkungen  
können mit Grundrechten Dritter und mit Rechtsgütern mit Verfas-  
sungsrang gerechtfertigt werden; Gesetzgeber und Rechtsprechung  
haben für praktische Konkordanz der gegenläufigen Interessen im  
Einzelfall zu sorgen (ErfK/Dieterich, 13. Auflage 2013, Art. 9 GG,  
Rdnr. 49 m.w.N.). Die Koalitionsfreiheit kann mithin zum Schutz von  
Gemeinwohlbelangen eingeschränkt werden, denen Verfassungsrang  
beizumessen ist. Die gegenläufigen Interessen sind dann so zum  
Ausgleich zu bringen, dass beide Verfassungsgüter bestmöglich zur



Entfaltung gelangen; hierbei hat der Gesetzgeber den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren (BVerfG 29.12.2004 - 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, 1 BvR 2582/03, NZA 2005, S. 153). Diesen Vorgaben hat der Landesgesetzgeber bei der Normierung der § 4 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 1 und Abs. 2 TVgG NRW offensichtlich nicht entsprochen.

(aa) Kein legitimes Ziel

Die Regelung verfolgt keine legitimen Ziele, welche die Normierung des Repräsentativitätserfordernisses stützen könnten.

Das beklagte Land hat ausweislich der Gesetzesbegründung als wesentliches Ziel beabsichtigt, zu verhindern, dass Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge untertariflich entlohnte Beschäftigte einsetzen und sich damit ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile verschaffen; im Bereich des ÖPNV ebenso wie in weiteren Dienstleistungsbereichen bestehe angesichts der Liberalisierungstendenzen auf europäischer Ebene Regelungsbedarf. Es drohe bei Einschaltung Dritter in die Leistungserbringung ein rigoroser Preiswettbewerb durch Minimierung der Lohnkosten zu Lasten der Qualität der Dienstleistungen und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Das Gesetz verfolgt darüber hinaus das Ziel, neben der Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs weitere gesellschaftspolitisch relevante Aspekte in die Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots einzubeziehen. Das Gesetz solle die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand für eine sozialverträgliche, umweltfreundliche, energieeffiziente, gleichstellungs- und integrationsfördernde und mittelstandsfreundliche Ausgestaltung von Vertragsbeziehungen verdeutlichen und umsetzen (Landtag NRW, Drucksache 15/2379, S. 1).

Es heißt weiter, dass Kernelement des Gesetzentwurfs die Verankerung einer an tarifliche Regelungen orientierten Mindestvergütung sei. Aufgrund der Entscheidung des Europä-

ischen Gerichtshofs in der Rechtssache Rüffert ./ Land Niedersachsen (EuGH 03.04.2008 - C-346/06, NJW 2008, S. 3485) verzichte „das Gesetz mit Ausnahme des ÖPNV darauf, am Ort der Leistungserbringung anwendbare Tarifverträge für verbindlich zu erklären, soweit diese nicht durch eine auf das AEntG gestützte Rechtsverordnung, das MiArbG oder durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung auch auf tarifungebundene Arbeitnehmer erstreckt worden“ seien (Landtag NRW, Drucksache 15/2379, S. 2). Das beklagte Land hat also die Notwendigkeit eines Einforderns einer Tariftreueerklärung im Anschluss an das Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Sache Rüffert ./ Land Niedersachsen auf Bereich des ÖPNV beschränkt. Es weist ausdrücklich darauf hin, dass dieses Vorgehen insbesondere auch mit den europäischen Grundfreiheiten vereinbar sei (Landtag NRW, Drucksache 15/2379, S. 2).

Hintergrund ist Folgender: Im Bereich des Verkehrssektors kommt ein Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit nicht in Betracht. Wegen Art. 58 AEUV ist der Anwendungsbereich der Dienstleistungsfreiheit nicht eröffnet. Die „Rüffert-Entscheidung“ kann sich in diesem (isolierten) Bereich nicht auswirken (Däubler/Lakies, 3. Auflage 2012, Anhang 1 zu § 5 TVG, Rdnr. 34). Dies ergibt sich daraus, dass der Europäische Gerichtshof die Tariftreuevorschrift (ausschließlich) als Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit und gegen die die Dienstleistungsfreiheit ausgestaltende Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG) angesehen hat.

Dass diese im Gesetzgebungsverfahren seitens des Gesetzgebers zum Ausdruck gebrachten Ziele im Hinblick auf § 4 Abs. 2 TVgG NRW und § 21 Abs. 1 Nr. 1 sowie Abs. 2 TVgG NRW legitime Ziele darstellen, erscheint fernliegend.

Soweit es darum geht zu verhindern, dass sich Auftragnehmer ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile dadurch verschaffen,

dass sie bei der Ausführung öffentlicher Aufträge untertariflich entlohnte Beschäftigte einsetzen, könnte dies ein legitimes Ziel im Hinblick auf Tariftreue sein. Entsprechendes gilt insoweit, wie es in der Gesetzesbegründung heißt, dass ein rigoroser Preiswettbewerb durch Minimierung der Lohnkosten zu Lasten der Qualität der Dienstleistung und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten drohe. Ebenso könnte Tariftreue im Hinblick auf eine sozialverträgliche und mittelstandsfreundliche Ausgestaltung von Vertragsbeziehungen in Anspruch genommen werden.

All dies ist schon deshalb fraglich, weil das beklagte Land sich mit den Tariftreuekriterien auf den Bereich des ÖPNV beschränkt, ohne dass im Hinblick auf diesen Bereich Gemeinwohlbelange oder Interessen mit Verfassungsrang gewahrt werden müssten. Es ist nicht erkennbar, dass der Landesgesetzgeber deshalb tätig wird, weil im Bereich des ÖPNV Missstände herrschen oder auch nur drohen. Die Gesetzesbegründung räumt frank und frei ein, dass die Tariftreue auf diesen Bereich bezogen worden ist, weil dem beklagten Land europarechtlich eine entsprechende Regelung für andere Bereiche versagt ist. Eine Analyse der Gesetzesmaterialien lässt erkennen, dass der Landesgesetzgeber nicht etwa aufgrund von Missständen tätig wird. Derartige Missstände im ÖPNV sind nicht bekannt geworden. Es ist insbesondere nicht ersichtlich, dass es den Tarifvertragsparteien im Bereich des ÖPNV nicht gelungen sei, angemessene Entgeltbedingungen auszuhandeln, oder dass Arbeitnehmer in erheblichem Umfang untertariflich vergütet würden.

Das eigentliche Ziel der Tariftreuregelung wird denn auch nicht auf Seite 1 der Gesetzesbegründung deutlich, sondern auf S. 2 der Gesetzesbegründung erläutert, wonach „Kern-element“(!) die Verankerung einer Mindestvergütung sei. Dies hat nun aber mit legitimen Zielen im Rahmen von Vergaberegungen nichts mehr gemein. Es wird deutlich, dass von

Politik- und Regierungsseite bezweckt wird, ggf. eigene Entgeltvorstellungen, wenn auch an bestimmte und auszuwählende Tarifverträge anknüpfend, zur Geltung zu bringen, anstatt diese Funktion wie in den letzten 60 Jahren einem ohne Weiteres funktionsfähigen Tarifvertragswesen im ÖPNV in Nordrhein-Westfalen zu überlassen.

Das beklagte Land hat versucht, die getroffenen Regelungen (auch) mit „Liberalisierungstendenzen auf europäischer Ebene“ zu begründen. Dem stehen Sachwidrigkeit und Unrichtigkeit auf der Stirn geschrieben, und zwar unter zweierlei Gesichtspunkten. Zum einen hat es keine „Liberalisierungstendenzen“ gegeben, die den ÖPNV in Nordrhein-Westfalen überhaupt betroffen hätten. Es gab Diskussionen allein zum grenzüberschreitenden(!) Personenverkehr, wobei die Mitgliedstaaten die Möglichkeit behalten hätten, das Zugangsrecht zum Markt einzuschränken. Die Erwägungsgründe der entsprechenden Richtlinie lassen gar keinen Zweifel daran, dass der Regionalverkehr nicht betroffen ist und dass die Mitglieder die Möglichkeit behalten, das Zugangsrecht zum Markt einzuschränken (Erwägungsgründe 4 und 10 der Richtlinie 2007/58/EG). Die Gesetzesbegründung ist an dieser Stelle noch nicht einmal mehr nachvollziehbar, zumal die nach § 6 Abs. 5 AÜG für die Erteilung einer Genehmigung erforderliche Niederlassungspflicht in Deutschland weiterhin bestehen bleibt und eine solche Regelung europarechtskonform ist (EuGH 22.12.2010 - C-338/09, Slg. 2010, I-S. 13927, Yellow Cab). Zum anderen und vor allem aber geht der Hinweis auf „Liberalisierungstendenzen“ fehl, weil dann, wenn europarechtliche Liberalisierung erfolgen würde, in gleichem Maße auch die Regelungsbefugnis des Landes Nordrhein-Westfalen entsprechend den Grundsätzen der Ruffert-Bescheidung nicht (mehr) bestehen würde.

Die den Gesetzesmaterialien zu entnehmenden Ziele könnten, selbst wenn sie im Hinblick auf Tariftreue allgemein als legitim

angesehen werden könnten, jedenfalls nicht das Repräsentativitätserfordernis stützen. Dieses zeigt, dass es dem Landesgesetzgeber im Kern gar nicht darum gegangen ist, angemessene Vergabebedingungen sicherzustellen, sondern darum, politischerseits und regierungsamtlich genehme Entgeltbedingungen zu etablieren bzw. Koalitionen zu präferieren. Ein legitimes Ziel stellt dies nicht dar, wenn man berücksichtigt, dass es schlechterdings keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass die bislang im Bereich des ÖPNV in Nordrhein-Westfalen tätigen Koalitionen in der Vergangenheit oder in der Zukunft unangemessene Arbeitsbedingungen vereinbart hätten oder vereinbaren würden, die ein Einschreiten des Gesetzgebers nach sich ziehen müssten. Der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Berliner Tarifreuegesetz lässt sich insbesondere für die Beurteilung des Repräsentativitätserfordernisses durch das beklagte Land schlechterdings nichts entnehmen. Zum einen gilt dies deshalb, weil die Konstellation und der Regelungsinhalt im Berliner Tarifreuegesetz ganz andere sind (S. 25 ff.). Zum anderen ist ebenso allgemein-gerichtsbekannt, dass das Bauwesen in Berlin seinerzeit ohne Weiteres an Missständen gelitten hat, während solche im ÖPNV in Nordrhein-Westfalen nicht ersichtlich sind. Legitime Zwecke jedenfalls für die Aufstellung des Repräsentativitätserfordernisses sind weder von dem beklagten Land angeführt worden noch ersichtlich.

Es wäre seitens des Gesetzgebers zu verdeutlichen gewesen, was in diesem Bereich neben der Zugangsvoraussetzung der Tariffähigkeit eine weitere, deutlich striktere Schranke rechtfertigen könnte. Denkbar wäre diesbezüglich allenfalls, dass die Notwendigkeit bestünde, zwischen mehreren Tarifverträgen eine unumgängliche(!) Auswahl treffen zu müssen. Ob der Gesetzgeber im Fall einer solchen, zwingend aufzulösenden Tarifkollision anhand der Repräsentativität der Tarifvertragsabschlüsse eine Auswahlentscheidung treffen könnte, kann dahinstehen, weil im Hinblick auf § 4 Abs. 2 TVgG NRW keine

Auswahl zwingend vorzunehmen ist. Die Tarifverträge tariffähiger Tarifvertragsparteien sorgen für eine angemessene Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Würde das beklagte Land im Bereich öffentlicher Aufträge im ÖPNV nur solche tariflichen Entlohnungsgrundsätze akzeptieren wollen, die von ihm als repräsentativ qualifiziert werden, wäre dies nicht als legitim anzusehen, weil mit Art. 9 Abs. 3 GG von vorneherein unvereinbar. Die von einer tariffähigen Koalition abgeschlossenen Tarifverträge genießen den institutionellen Schutz der Tarifautonomie. Die von dem beklagten Land vorgesehene Auswahl zwischen mehreren Tarifwerken stellt nichts anderes als eine Bevorzugung bestimmter Tarifvertragsabschlüsse dar, die von Verfassungs wegen nicht möglich ist.

(bb) Keine Geeignetheit

Die Normierung des Repräsentativitätserfordernisses in § 4 Abs. 2 TVG und § 21 Abs. 1 und 2 TVgG NRW ist (auch) nicht geeignet, die von dem beklagten Land angeführten Ziele zu verwirklichen.

Ein Ausschluss(!) von Tarifbedingungen, die im Bereich des ÖPNV in Nordrhein-Westfalen vereinbart worden sind, ist nicht geeignet, die Vermeidung des Einsatzes untertariflich entlohnter Beschäftigter zu fördern. Ebenso wenig können „unfaire“ Entgelte dadurch bekämpft werden, dass man Tarifvertragsparteien, die nicht durch die Vereinbarung solcher Entgelte in Erscheinung getreten sind, vom Wettbewerb ausschließt. Ein Ausschluss von Tarifentgelten(!) ist auch nicht geeignet, eine sozialverträgliche und mittelstandsfreundliche Ausgestaltung von Vertragsbeziehungen zu fördern. Zwar kann sich der Gesetzgeber im Bereich arbeitsrechtlicher Regelungen auf einen Einschätzungsspielraum berufen (BVerfG 29.12.2004 - 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, 1 BvR 2582/03, NZA 2005, S. 153, 154). Die Möglichkeit der Zweckerreichung soll genügen, um

die Geeignetheit zu begründen (BVerfG 11.07.2006 - 1 BvL 4/00, NJW 2007, S. 51). Doch hilft dies nicht, eine Geeignetheit der Repräsentationsauswahl zu begründen. Zum einen ist keine arbeitsrechtliche sondern eine vergaberechtliche Regelung betroffen. Zum anderen bedarf es, wenn die gesetzgeberische Regelung den für die Tarifautonomie zentralen Bereich der Entgeltfindung berührt, einer konkreten Begründung, die eine Geeignetheit plausibel macht; die Regelung muss erkennen lassen, dass sie geeignet sein kann, einen Beitrag zum verfolgten Ziel zu leisten (Thüsing, ZfA 2008, S. 590, 605 ff.). Eine Geeignetheit kann demgegenüber selbst unter Berücksichtigung gesetzgeberischer Prärogative und Spielräume nicht angenommen werden, wenn ein Mittel das (angebliche) Ziel von vornherein nicht fördern kann. Die von dem beklagten Land artikulierten Ziele mögen geeignet sein, eine Tariftreue Regelung allgemein zu rechtfertigen, auch wenn unklar bleibt, wie das Einfordern von Tariftreue bei bestehender Tarifbindung überhaupt geeignet sein kann, die Tarifautonomie zu fördern (Höfling/Rixen, RdA 2007, S. 360, 364). Ein Repräsentativitätserfordernis als Grundlage für die Durchsetzung eines vergaberechtlichen Mindestlohns deckt dies aber keinesfalls.

(cc) Keine Erforderlichkeit

Die Normierung eines Repräsentativitätserfordernisses in § 4 Abs. 2 i. V. m. § 21 TVgG NRW ist nicht erforderlich.

Angemessene Arbeitsbedingungen werden durch tarifvertragliche Regelungen gewährleistet. Dies gilt auch für den Bereich öffentlicher Auftragsvergabe. Die Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist primär Aufgabe der Koalitionen. Eine subsidiäre Regelungszuständigkeit des Staates tritt nur dann ein, wenn die Koalitionen die ihnen übertragene Aufgabe, das Arbeitsleben durch Tarifverträge sinnvoll zu ordnen, im Einzelfall nicht allein erfüllen können und die soziale Schutzbe-

dürftigkeit einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen oder ein sonstiges öffentliches Interesse ein Eingreifen des Staates erforderlich macht (BVerfG 24.05.1977 - 2 BvL 11/74, NJW 1977, S. 2255). Ein Einfordern von Tariftreue, das an bestimmte tarifvertragliche Regelungen ungeachtet bestehender Tarifbindungen anknüpft, darf angesichts dessen nicht undifferenziert mit pauschalem Verweis auf die Verfolgung der mit Tariftreueregelungen typischerweise verfolgten Ziele erfolgen (Höfling/Rixen, RdA 2007, S. 360, 365). Es ist kein Bedürfnis dafür ersichtlich, korrigierend in die seit Jahrzehnten akzeptierten Ergebnisse tarifvertraglichen Aushandelns im Bereich des ÖPNV Nordrhein-Westfalen einzugreifen. Missstände bestehen nicht. Es besteht keine niedrige Tarifbindung - das Gegenteil ist der Fall. Eine angemessene Lohnfindung durch alle Tarifvertragsparteien ist nicht in Frage gestellt. Das beklagte Land hat auch keine tariflichen Unzulänglichkeiten zu erkennen gegeben. Es möchte lediglich eigene tarifliche Prioritäten durchsetzen, nämlich landesweit einheitlich höchste Tarifniveaus zu etablieren.

Nichts von dem in der Gesetzesbegründung Artikuliertem rechtfertigt es, für das Vergabeverfahren die Normen nur ausgewählter Tarifparteien zuzulassen und diejenigen anderer Tarifparteien nicht. Das Kriterium der Tariffähigkeit i. S. d. § 2 Abs. 1 TVG sichert in ausreichendem Maße die Mindestvoraussetzungen, die von Koalitionen erfüllt werden müssen, um wirksame Tarifverträge abzuschließen. Potentiell unzuverlässige Koalitionen werden so von der verantwortungsvollen Aufgabe der Tarifnormsetzung ausgeschlossen. Selbst wenn man die Zulässigkeit einer Tariftreueregelung im Grundsatz bejaht, kommt (nur) eine „herkömmliche“ Tariftreueregelung (= Anwendung eines gültigen einschlägigen Tarifvertrags) in Betracht. Die Erreichung der vom Landesgesetzgeber angeführten Ziele des Arbeitnehmerschutzes und der Herstellung fairen Wettbewerbs würden durch eine „herkömmliche“ Tariftreueregelung



bei Weitem gesichert. Diese stellt einen (örtlichen) Tarifbezug her, ohne zusätzlich an die Repräsentativität eines Tarifwerks anzuknüpfen, also Koalitionen und Tarifnormen unterschiedlich zu behandeln. Eine derartige Regelung hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG 11.07.2006 - 1 BvL 4/00, NJW 2007, S. 51) in der Entscheidung zum Berliner Tariftreugesetz als verfassungskonform erachtet. Dies rechtfertigt keine Repräsentativitätsregelung.

Der Erforderlichkeits-Mangel wird umso offener, wenn man berücksichtigt, dass das beklagte Land das frühere Tariftreugesetz Nordrhein-Westfalen vom 17. Dezember 2002 durch Gesetz vom 31. Oktober 2006 gerade deswegen aufgehoben hat, weil dieses „seinen Zweck nicht erfüllt“. Es ist keine Entwicklung erkennbar, die angesichts dessen heute die Erforderlichkeit einer Tariftreuregelung und gar einer Auswahlregelung begründen könnte. Der Landesgesetzgeber wäre umso mehr gefordert darzulegen, warum nun eine neue Tariftreuregelung und dazu auch noch mit Repräsentativitätskriterium erforderlich ist (Höfling/Rixen, RdA 2007, S. 360, 365).

(dd) Keine Angemessenheit

Das Repräsentativitätserfordernis in § 4 Abs. 2 TVgG NRW i. V. m. § 21 TVgG NRW stellt keine angemessene Beschränkung der Freiheitsrechte des Art. 9 Abs. 3 GG dar. Die vom Landesgesetzgeber angeführten Schutzgüter rechtfertigen den weitreichenden Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG nicht.

Die vom Landesgesetzgeber angeführten und im Rahmen von Tariftreugesetzen geltend gemachten Gemeinwohlinteressen rechtfertigen die mit der gesetzlichen Regelung verbundenen intensiven Grundrechtseingriffe in die Koalitionsfreiheit der Sozialpartner, die keine repräsentativen Tarifverträge i.S.d. § 4 Abs. 2 TVgG NRW abschließen, nicht. Das gesetzge-

berische Ergebnis der Abwägung zwischen den Gemeinwohlinteressen i. S. v. Schutz vor unfairen Löhnen und Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs im Vergabeverfahren schränkt die Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien, denen es nicht gelingt, das Repräsentativitätserfordernis zu erfüllen, weitaus mehr ein, als es zur Erreichung der vom Landesgesetzgeber verfolgten Ziele notwendig wäre.

Der Landesgesetzgeber verkennt grundlegend, von welcher zentraler Bedeutung Art. 9 Abs. 3 GG für die freiheitlich-demokratische Grundordnung ist. Die von den Koalitionen ausgeübte Tarifautonomie zählt zu den zentralen Pfeilern der grundgesetzlichen Arbeits- und Wirtschaftsverfassung (Scholz, in: Maunz/Dürig, 66. EGL, Art. 9 GG, Rdnr. 155 ff.). Ihre Funktionsfähigkeit basiert gerade darauf, dass in erster Linie die Koalitionen für eine angemessene (kollektive) Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sorgen und der Staat seine eigene Regelungsmacht weit zurückgenommen hat. Ein Tätigwerden des Gesetzgebers im Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen muss im Verhältnis zur Koalitionsfreiheit der Sozialpartner in besonderer Weise verhältnismäßig erfolgen. Betrifft die Regelung des Gesetzgebers den Bereich der autonomen Festsetzung von Löhnen, ist damit ein Bereich betroffen, in dem das Bundesverfassungsgericht Art. 9 Abs. 3 GG eine besonders große Wirkkraft zuerkennt und Eingriffe nur unter besonders strengen Voraussetzungen zulässt. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG 27.04.1999 - 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95, NJW 1999, S. 3033) hat zu gesetzlichen Lohnabstandsklauseln ausgeführt: „[...] gesetzliche Vorgaben, die den Spielraum der Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen einschränken, [sind] besonders belastend. Die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, die Art. 9 Abs. 3 GG den Koalitionen überlässt, haben hier ihren Schwerpunkt. Gegenüber Eingriffen in die autonome Festsetzung der Tarifföhne entfaltet das Grundrecht besonders große Wirkkraft.“

Der Landesgesetzgeber hätte sich ein Bild über die Marktverhältnisse und Tarifbedingungen in Nordrhein-Westfalen machen müssen, bevor er den faktischen Zwang etablierte, sich der Tariftreueverpflichtung zu unterwerfen (Höfling/Rixen, RdA 2007, S. 360, 361). Die besonders belastende Wirkung des Repräsentativitätsgrundsatzes wäre ihm dann offenbar geworden, weil nicht repräsentative Tarifverträge faktisch kaum mehr zur Anwendung gelangen. Dies wiederum hätte den Gesetzgeber veranlassen müssen, von der gewählten Regelung Abstand zu nehmen, da diese die Koalitionsfreiheit über Gebühr belastet.

Der Schutz vor unfairen Löhnen und die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs mögen gewichtige Güter sein. Es ist aber schlichtweg unverständlich, dass die gesetzliche Regelung (auch) diejenigen in ihrer verfassungsrechtlich zugewiesenen Kernaufgabe beeinträchtigt, die ebenfalls zum Schutze dieser Verfassungsgüter tätig werden und - ungeachtet dessen, dass sie nach dem Maßstab des Ordnungsgebers keine repräsentativen Tarifverträge abgeschlossen haben - in der Lage sind, dieser vom Verfassungsgeber delegierten Aufgabe nachzukommen. Es lässt sich insbesondere in keiner Weise feststellen, dass die von kleineren Verbänden wie dem Kläger abgeschlossenen Tarifverträge unfair niedrige Vergütungen beinhalteten; so erhalten selbst ungelernete Arbeiter derzeit bereits in den ersten drei Beschäftigungsjahren etwa nach dem Flächentarifvertrag ETV einen Stundenlohn von 11,10 €; ab 01. Juni 2013 steigt dieser Stundenlohn auf 11,40 €. Die diversen sonstigen Leistungen wie Altersversorgung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge kommen hinzu.

Die Koalitionsfreiheit der nicht privilegierten Sozialpartner läuft bei einer Repräsentativitätsregelung ins Leere. Der Landesgesetzgeber verschafft den großen Koalitionen im Bereich des ÖPNV ein Vertretungsmonopol. Dies gefährdet die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nachhaltig, so dass die Regelung

allein aus diesem Grunde nicht angemessen ist. Ist die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie betroffen, berühren die Regelungen der § 4 Abs. 2 TVgG i. V. m. § 21 TVgG NRW folglich den Wesensgehaltskern von Art. 9 Abs. 3 GG. Dieser ist einer Abwägung im Sinne einer praktischen Konkordanz von vorneherein nicht zugänglich. Zum Wesensgehalt eines jeden Grundrechts gehören jeweils diejenigen seiner Bestandteile, die dafür Sorge tragen, dass sich dieses Grundrecht trotz seiner kraft Verfassungsrechts angeordneten Abhängigkeiten von der einfachen Rechtsordnung und den konkreten Rechtsanwendern beiden gegenüber hinreichend durchsetzt und seine Grundidentität wahrt (Remmert, in: Maunz/Dürig, 66. EGL 2012, Art. 19 Abs. 2 GG, Rdnr. 41). Die tarifliche Festlegung des Entgelts gehört zum Wesensgehalt des Art. 9 Abs. 3 GG. Das Aushandeln von Entgelten fällt in den unantastbaren Kernbereich der Koalitionsfreiheit. Die subsidiäre Regelungszuständigkeit des Gesetzgebers erstreckt sich hierauf nicht (Sodan/Zimmermann, ZfA 2008, S. 526, 565). Ein Tätigwerden des Gesetzgebers im Bereich der Entgeltfindung, die faktisch im Bereich des ÖPNV den nicht repräsentativen Koalitionen keinen Tätigkeitsbereich mehr überlässt, hätte es aber erfordert, dass ein „Versagen der Tarifvertragsparteien“ gegeben ist (Sodan/Zimmermann, ZfA 2008, S. 526, 565), wovon gar keine Rede sein kann. In einem wesentlichen Punkt, dem Entgelt nämlich, wird der von den Tarifvertragsparteien gefundene Kompromiss durch die staatliche Maßnahme - von den tarifgebundenen Mitgliedern des Klägers wird die Verpflichtung eingefordert, ein anderes Tarifwerk anzuwenden - nachträglich korrigiert und damit entwertet. Dies ist als Tarifizensur zu qualifizieren, die mit Art. 9 Abs. 3 GG schlechterdings nicht zu vereinbaren ist (Löwisch, DB 2004, S. 814, 816).

Eine derartige Beeinträchtigung lässt sich auch nicht damit rechtfertigen, dass es sich bloß um mittelbare, kaum spürbare Reflexwirkungen auf die Koalitionsfreiheit der betroffenen

Sozialpartner handele. Die Beeinträchtigung ist nicht bloß mittelbar. Das Repräsentativitätskriterium zielt auf die Beeinträchtigung direkt und zwingend ab; von einem bloßen Reflex kann keine Rede sein. Es kann ebenso wenig die Rede davon sein, dass die Auswirkungen kaum spürbar seien. Das Gegenteil ist der Fall. Die Repräsentativitätsregelung beeinträchtigt Betätigung und Bestand des Klägers im Kern. Ihm wird im Fall einer negativen Repräsentativitätsentscheidung faktisch die Möglichkeit genommen, künftig noch Tarifverträge zu vereinbaren, die seine Mitglieder im Rahmen ihrer schwerpunktmäßigen Geschäftstätigkeit auch anwenden können.

Die Grundidentität der Tarifautonomie wird durch das Tarifreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen nicht zuletzt deswegen angetastet, weil der Landesgesetzgeber nicht nur nachträglich die Angemessenheit nicht repräsentativer Tarifvertragsabschlüsse in Frage stellt und diesen die Richtigkeitsgewähr abspricht, sondern darüber hinaus die Auswahlentscheidung hierüber dem Ministerium für Arbeit überträgt. Nicht repräsentative Koalitionen werden verdrängt, die Tarifvertragsparteien zum Spielball politischer Auseinandersetzungen und Einflussnahme. Das beklagte Land eröffnet der Exekutive weitreichende Gestaltungsbefugnisse, die den Kernbereich von Art. 9 Abs. 3 GG betreffen.

(2) Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 3 Abs. 1 GG

Das Repräsentativitätserfordernis in § 4 Abs. 2 TVgG i. V. m. § 21 TVgG NRW verstößt gegen Art. 9 Abs. 3 GG i. V. m. Art. 3 Abs. 1 GG.

Die Privilegierung mitgliedsstarker Koalitionen, welche repräsentative Tarifverträge abschließen können, und die damit verbundene Schlechterstellung von Minderheitskoalitionen, welche tariffähig i. S. d. § 2 Abs. 1 TVG sind, erfolgt ohne legitimen Differenzierungsgrund.

Art. 9 Abs. 3 GGG i.V.m. Art. 3 Abs. 1 GG sichert die Chancengleichheit der Koalitionen. Zu dem durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionspluralismus gehört, dass die Koalitionen in Konkurrenz treten (BAG 07.07.2010 - 4 AZR 549/08, NZA 2010, S. 1068, 1077). Dem Gesetzgeber ist es verwehrt, ohne sachlichen Grund die Koalitionen ungleich zu behandeln (Löwisch/Rieble, in: MüHbArbR, 3. Auflage 2009, § 157 Rdnr. 99 ff. m. w. N). Der Staat hat vielmehr für Chancengleichheit im Koalitions Wettbewerb zu sorgen.

Das beklagte Land differenziert anhand des Kriteriums der Repräsentativität von Tarifvertragsabschlüssen, um zu bestimmen, welche Entgelthöhe im Bereich des ÖPNV bei öffentlich vergebenen Aufträgen verbindlich gelten soll. Dies benachteiligt Koalitionen wie den Kläger erheblich, deren Tarifverträge nicht als repräsentativ qualifiziert werden, und ist geeignet, die Koalition dauerhaft aus dem Wettbewerb der Koalitionen zu verdrängen. Letztendlich wird die faktische Bedeutung der repräsentativen Tarifvertragsabschlüsse erhöht und kleineren Koalitionen, denen es bisher nicht gelang, repräsentative Tarifvertragsabschlüsse zu erzielen, die Chance hierzu gänzlich genommen (Löwisch, DB 2004, S. 814, 816). Ein sachlicher Grund für eine derartige Benachteiligung/Bevorzugung ist nicht ersichtlich. Der Gesetzesbegründung sind keine legitimen Ziele zu entnehmen, welche die Ungleichbehandlung stützen könnten; insbesondere vermag Arbeitnehmerschutz im Vergabeverfahren das Repräsentativitätserfordernis nicht zu rechtfertigen. Dies gilt umso mehr, wenn man berücksichtigt, dass Tarifpartner auf Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsseite durchsetzungs- und mitgliederstarke Gewerkschaften (geworden) sind.

(3) Verstoß gegen Art. 20 Abs. 3 GG

Das Regelungssystem der §§ 4 Abs. 2, 21 Abs. 1 und Abs. 2 TVgG NRW verstößt gegen das Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG).

Die Unbestimmtheit von § 21 Abs. 1 und 2 TVgG NRW insbesondere im Hinblick auf die Spielräume der Exekutive bei Auswahl der Tarifverträge und damit den Inhalt der Verordnung sind bereits aufgezeigt worden (S. 29 ff.). Nichts anderes gilt auch im Hinblick auf die Unbestimmtheit des Begriffs „Entgelt“ in § 4 Abs. 2 TVgG NRW. Dies begründet zugleich einen Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip. Das Vorgehen des Landesgesetzgebers ist mit dem rechtsstaatlichen Gebot der Normenklarheit unvereinbar.

Die Leitlinien, welche das Ermessen des Ordnungsgebers in die vom Gesetzgeber beabsichtigte Richtung lenken sollten, sind nicht abschließend und deutlich vom Landesgesetzgeber bestimmt worden. Zudem folgt aus der Lehre vom Gesetzesvorbehalt und aus der Wesentlichkeitslehre, dass der Gesetzgeber verpflichtet ist, in grundlegenden normativen Bereichen und in besonderer Weise im Bereich der Grundrechtsausübung alle wesentlichen Entscheidungen selbst zu treffen (BVerfG 02.03.1993 - 1 BvR 1213/85, NJW 1993, S. 1379, 1380). Dies schließt es aus, im Bereich der für die Gesellschaftsordnung wesentlichen Koalitionsfreiheit die Exekutive mit einer für die Tarifakteure angesichts ihrer praktischen Folgen weitreichenden Auswahlentscheidung zu betrauen und ihr hierbei (lediglich) das deutungs offene und wenig valide Repräsentativitätskriterium an die Hand zu geben.

Der Gesetzgeber, der mit seiner Regelung in den Kern der verfassungsrechtlich den Tarifvertragsparteien obliegenden Aufgabe der Lohngestaltung regulierend eingreift, hätte überdies klarstellen müssen, was mit dem Begriff „Entgelt“ i. S. d. § 4 Abs. 2 TVgG NRW gemeint ist, um eine praktikable, rationale und sichere Gesetzesanwendung zu ermöglichen (S. 32). Es ist für Auftraggeber und Auftragnehmer nicht mit der gebotenen Sicherheit bestimmbar, auf welche Arbeitsbedingungen sich die Erklärung über die Entgeltzahlung beziehen muss. Es ist für die Normadressaten des Gesetzes schwerlich abschätzbar, wozu konkret sie sich durch die

Verpflichtungserklärung hinsichtlich der zu gewährenden Leistungen gegenüber den Arbeitnehmern verpflichten.

(4) Verstoß gegen Art. 31 GG

§§ 4 Abs. 2, 21 Abs. 1 und Abs. 2 TVgG NRW verstoßen gegen Art. 31 GG. Die Normierungen des beklagten Landes stehen im deutlichen Widerspruch zu abschließenden und normierten Wertungsentscheidungen des Bundesgesetzgebers auf einfachgesetzlicher Ebene des Bundesrechts. Dies führt zur Verfassungswidrigkeit des nachrangigen und kollidierenden Landesrechts.

(a) Art. 31 GG i. V. m. § 2 Abs. 1 TVG und § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 ArbGG


Der Bundesgesetzgeber hat mit den Vorschriften der §§ 2a Abs. 1 Nr. 4, 97 Abs. 1 ArbGG festgelegt, dass die Überprüfung, ob eine Koalition die Vorgaben erfüllt, die an das Kriterium der Tariffähigkeit geknüpft werden, in einem besonderen Verfahren durch die (unabhängigen) Arbeitsgerichte erfolgt. Die Exekutive wird dergestalt am Verfahren beteiligt, als dass die obersten Arbeitsbehörden des Bundes oder eines Landes, auf dessen Gebiet sich die Tätigkeit der betreffenden Vereinigung erstreckt, nach § 97 Abs. 1 ArbGG antragsberechtigt sind.

Das gesetzgeberische Vorgehen des beklagten Landes steht hierzu in deutlichem Widerspruch: Zum einen wird zusätzlich zur Zugangsvoraussetzung der Tariffähigkeit eine weitere, deutlich höhere „Hürde“ (Repräsentativität) für die Anerkennung der Tarifregelungen im Vergabeverfahren geschaffen, welche faktisch darüber entscheidet, ob das Tarifwerk tariffähiger Koalitionen im Verhältnis zu ihren Verbandsmitgliedern Anwendung findet. Zum anderen wird die Feststellung und Prüfung, ob diese strengen Voraussetzungen erfüllt werden, gänzlich in die Hände der Exekutive gelegt.



(b) Art. 31 GG i. V. m. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG

Die einfachgesetzlichen Wirkungen der §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG, mit denen der Bundesgesetzgeber Art. 9 Abs. 3 GG ausgestaltet und für die Praxis der Ausübung der Tarifvertragsfreiheit erst brauchbar gemacht hat, werden durch die §§ 4 Abs. 2, 21 Abs. 1 und Abs. 2 TVG NRW konterkariert. Ein landesrechtliche Verdrängung durch einen repräsentativen Tarifvertrag - Verpflichtung zur Anwendung des repräsentativen statt des eigenen Tarifvertrags - ist mit ihnen nicht zu vereinbaren und deswegen verfassungswidrig (Löwisch DB 2004, S. 814, 816; Löwisch/Rieble, 3. Auflage 2012, § 5 TVG, Rdnr. 278).

  
(Dr. Mehl)  
Rechtsanwalt

Magnusstraße 13 · 50672 Köln  
T +49 221 20 52-0 · F +49 221 20 52-1

## Prozeßvollmacht

Soweit Zustellungen statt an den/die Bevollmächtigte(n) auch an die Partei unmittelbar zulässig sind (z. B. § 16 FGG, § 8 VwZG), bitte ich diese nur an meine(n) Bevollmächtigte(n) zu bewirken.

wird hiermit in Sachen

Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V.

gegen

das Land Nordrhein Westfalen

wegen

Klage gegen Tariftreue / und Vergabegesetz NRW

Prozeßvollmacht erteilt.

Die Vollmacht ermächtigt zu allen den Rechtsstreit betreffenden Prozeßhandlungen, insbesondere zur Stellung von Anträgen auf Scheidung der Ehe und Anträgen in Folgesachen, zur Erhebung der Widerklage, zur Vornahme und Entgegennahme von Zustellungen, zur Bestellung eines Vertreters, zur Beseitigung des Rechtsstreits durch Vergleich, Verzicht und Anerkenntnis, zur Einlegung und Zurücknahme von Rechtsmitteln und zum Verzicht auf solche, ferner zur Empfangnahme von Geldern und Wertsachen, insbesondere des Streitgegenstandes und der vom Gegner, der Justizkasse oder anderen Stellen zu erstattenden Kosten.

Die Vollmacht erstreckt sich auch auf Nebenverfahren, z. B. Arrest und einstweilige Verfügung, Kostenfestsetzung, Zwangsvollstreckung einschl. der aus ihr erwachsenden besonderen Verfahren (z. B. ZPO §§ 726-732, 766-774, 785, 805, 872 ff. u. a.), Zwangsversteigerung und Zwangsverwaltung, Hinterlegungsverfahren, Vergleichsverfahren und Konkurs.

Köln, den 27.02.2013  
(Unterschrift)

(D. SCHWEIZER)  
VORSITZENDER  
ARBEITGEBERVERBAND  
DEUTSCHER EISENBAHNEN e.V.  
Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe  
Volksquartierstraße 54 a, D-50677 Köln

+49 221 931845 88

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Anlage: K1

Amtsgericht Köln



Amtsgericht Köln 50922 Köln

Arbeitgeberverb. Dt. Eisenbahnen -Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe - e.V., Köln  
Volksgartenstr. 54 a  
50677 Köln

Arbeitgeberverband  
Deutscher Eisenbahnen  
Eing. 14. Juni 2011

09.06.2011

Aktenzeichen:  
VR 4257  
bei Antwort bitte angeben

Bearbeiter/in: Schwering  
Durchwahl 0221/7711-634  
Dienstgebäude und Lieferanschrift:  
Reichenspergerplatz 1  
50670 Köln

Telefon 0221 7711-0  
Telefax 0221 7711-312  
E-Mail: [poststelle@ag-koeln.nrw.de](mailto:poststelle@ag-koeln.nrw.de)

**Sprechstunden:**  
Mo. - Mi., Fr. 8.00 Uhr - 12.00 Uhr  
Do. 9.00 Uhr - 12.00 Uhr und  
Do. 14.00 Uhr - 15.00 Uhr

öffentliche Verkehrsmittel:  
KVB-Linien: 5, 16, 18, 140

Internet: [www.ag-koeln.nrw.de](http://www.ag-koeln.nrw.de)

**Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen -Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe - e.V., Köln**  
Eintragung im Vereinsregister

**Anlage**  
Eintragungsnachricht

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf dem Registerblatt VR 4257 ist die nachstehend wiedergegebene Eintragung erfolgt.

Mit freundlichen Grüßen

Schwering  
Justizamtsinspektorin

Dieses Schreiben ist maschinell erstellt und auch ohne Unterschrift wirksam.

**Das Handelsregister ist jetzt auch Online.**

Eine einfache und kostensparende Möglichkeit, Informationen aus dem Handelsregister abzurufen, bietet die Internet-Registerrückmeldung. Nähere Informationen zur Anmeldung und zum Abruf unter [www.handelsregister.de](http://www.handelsregister.de)

+49 221 931845 88

Eintragungen beim Amtsgericht Köln im Vereinsregister 4257

1.  
Nummer der Eintragung: 5

3.  
b) Vertretungsberechtigte und besondere Vertretungsbefugnis:

|| Nicht mehr

Vorstand:

Dr. Bender, Rolf, Troisdorf, \*11.06.1946

Bestellt als

|| Vorstand:

Puderbach, Eugen, Köln, \*03.04.1952

5.  
a) Tag der Eintragung:

09.06.2011

Großkelwing

Arbeitgeberverband  
Deutscher  
Eisenbahnen e.V.

# AGVDE

- Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe -

## Satzung

i.d.F. vom 03. Mai 2012

50677 Köln  
Volksgartenstraße 54a  
Telefon: (0221) 93 18 45-0  
Telefax: (0221) 93 18 45-88

**§ 1**  
**Name, Sitz und Geschäftsjahr**

1. Der Verband führt den Namen:

Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V.  
- Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe -

2. Der Verband ist in das Vereinsregister eingetragen.

3. Der Verband hat seinen Sitz in Köln.

4. Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

**§ 2**  
**Zweck**

1. Der Verband bezweckt die Wahrung der Rechte seiner Mitglieder in ihrer Stellung als Arbeitgeber. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) die Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zur Wahrung ihrer Interessen zusammenzuschließen;
- b) friedliche und freundliche Beziehungen zwischen den Verbandsmitgliedern und ihren Arbeitnehmern zu pflegen;
- c) Tarifverträge abzuschließen, wobei den wirtschaftlichen Verhältnissen und den Besonderheiten der verschiedenen Betriebe und Verkehrszweige gebührend Rechnung zu tragen ist;
- d) Die Mitglieder in allen Fragen zu beraten, die das Arbeitsverhältnis betreffen, und sie über den Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie über sonstige Erfahrungen zu unterrichten;
- e) die Mitglieder vor Behörden und vor anderen Stellen zu vertreten, soweit es sich um die Regelung des Arbeitsverhältnisses handelt;
- f) den Rechtsschutz der Mitglieder in Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung zu übernehmen.

2. Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet.

### **§ 3 Mitgliedschaft**

1. Mitglied des Verbandes kann jede natürliche oder juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts werden, die eine Eisenbahn des öffentlichen oder nichtöffentlichen Verkehrs, eine Bahn besonderer Bauart, eine Berg- oder Seilbahn oder ein Kraftverkehrsunternehmen besitzt oder betreibt. Mitglied des Verbandes können auch Beteiligungsgesellschaften von Verbandsmitgliedern und der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft werden.
2. Die Mitgliedschaft ist freiwillig.
3. Die Mitgliedschaft erstreckt sich auch auf die dem Verkehr gewidmeten Nebenbetriebe.

### **§ 4 Erwerb der Mitgliedschaft**

1. Der Antrag auf Erwerb der Mitgliedschaft ist schriftlich zu stellen. Dem Antrag sind auf Wunsch Unterlagen über Art und Umfang des Betriebes beizufügen, aus denen hervorgeht, daß die Voraussetzungen für den Erwerb der Mitgliedschaft erfüllt sind.
2. Über die Aufnahme als Mitglied entscheidet aufgrund eines schriftlichen Aufnahmeantrags der Vorstand. Gegen einen ablehnenden Beschluß des Vorstands ist Berufung an die Hauptversammlung zulässig, die dann über die Aufnahme entscheidet.
3. Im Falle der Ablehnung steht dem Antragsteller das Recht auf Beschwerde zu. Auf diese Beschwerde entscheidet die nächste ordentliche Hauptversammlung, die sodann unter Ausschluß des Rechtsweges über die Aufnahme endgültig entscheidet.
4. Das aufzunehmende Mitglied hat sich durch Unterschrift zur Erfüllung der satzungsmäßigen Verbindlichkeiten zu verpflichten.

### **§ 5 Rechte der Mitglieder**

1. Alle Mitglieder haben gleiche Rechte.
2. Die Mitglieder haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung in allen in den Geschäftsbereich des Verbandes fallenden Angelegenheiten und auf den Schutz des Verbandes gemäß den Satzungen und den Beschlüssen der Hauptversammlung. Für Sonderleistungen zu Gunsten eines einzelnen Mitglieds kann der Verband Erstattung seiner Kosten fordern.
3. Jedes Mitglied ist berechtigt, Anträge an die Hauptversammlung durch den Vorstand zu stellen.

## **§ 6 Pflichten der Mitglieder**

Die Mitglieder sind verpflichtet, die Satzung und die gemäß der Satzung ergangenen Beschlüsse zu befolgen, die Beiträge pünktlich zu entrichten und dem Vorstand bzw. der Geschäftsstelle die für erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.

## **§ 7 Beendigung der Mitgliedschaft**

1. Die Mitgliedschaft erlischt durch freiwilligen Austritt, der durch eingeschriebenen Brief an den Vorstand bzw. an die Geschäftsstelle mit einer Kündigungsfrist von einem Jahr zum Schluß eines Kalenderjahres erklärt werden muß.

2. Die Mitgliedschaft wird beendet durch Ausschluß eines Mitgliedes durch Beschluß des Vorstandes. Ein Ausschlußgrund ist insbesondere dann gegeben, wenn bei einem Mitglied die satzungsmäßigen Voraussetzungen für die Mitgliedschaft nicht mehr vorliegen oder wenn ein Mitglied die Verbandszwecke gröblich schädigt oder seinen satzungsmäßigen Verpflichtungen nicht nachkommt. Der Ausschluß wird wirksam mit Zustellung der schriftlichen Entscheidung des Vorstandes an das ausgeschlossene Mitglied durch eingeschriebenen Brief.

3. Erfolgt der Beschluß des Vorstandes auf Ausschluß eines Mitgliedes nicht mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der stimmberechtigten Vorstandsmitglieder, so bedarf es zu einer Gültigkeit der Bestätigung der Hauptversammlung.

4. Im Falle des Ausschlusses ist außer dem Beitrag für das laufende Geschäftsjahr ein Betrag in Höhe des doppelten Jahresbeitrages, wie er sich für das laufende Geschäftsjahr ergibt, zu zahlen.

5. Gegen den Ausschlußbeschluß kann das ausgeschlossene Mitglied binnen einer Frist von einem Monat Beschwerde einlegen, über die die nächste Hauptversammlung unter Ausschluß des Rechtsweges endgültig entscheidet. Bis zu dieser Entscheidung gilt die Mitgliedschaft als fortbestehend.

6. Das ausscheidende Mitglied verliert jeden Anspruch an das Verbandsvermögen. Übernommene geldliche Verpflichtungen werden durch das Erlöschen der Mitgliedschaft nicht berührt.



## **§ 8 Verbandsorgane**

1. **Verbandsorgane** sind die Hauptversammlung, der Vorstand (Gesamtvorstand und geschäftsführender Vorstand), die Tarifkommissionen, die Große Tarifkommission, die etwaigen Verbandsausschüsse und die Geschäftsstelle.
2. Die vom Verband übertragenen Ämter sind ehrenamtlich.
3. Die bei der Durchführung der ehrenamtlichen Aufgaben erwachsenden Kosten werden durch den Verband erstattet.
4. Über die Sitzungen der **Verbandsorgane** sind Niederschriften zu fertigen und den Mitgliedern der betreffenden Organe zuzuleiten.
5. Die Berufung in ein **Verbandsorgan** ist an die Person gebunden und nicht übertragbar.

## **§ 9 Hauptversammlung**

1. Die **Hauptversammlung** ist das oberste Organ des Verbandes. Sie wird vom Vorsitzenden des Vorstandes einberufen und geleitet.
2. Eine ordentliche **Hauptversammlung** ist jährlich einmal einzuberufen.
3. Die Einladung hat unter Bekanntgabe der Tagesordnung 4 Wochen vorher schriftlich zu erfolgen.
4. Jede ordnungsgemäß einberufene **Hauptversammlung** ist beschlußfähig, ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden, soweit nicht die Satzung etwas anderes bestimmt.
5. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt, soweit die Satzung nichts anderes vorschreibt. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden des Vorstandes.
6. Die Vertretung eines Mitgliedes durch ein anderes aufgrund schriftlicher Vollmacht ist zulässig.
7. Wird ein Mitglied durch mehrere Vertreter vertreten, so ist nur einer von ihnen stimmberechtigt.
8. Über die Beschlüsse ist eine Niederschrift anzufertigen, die vom Vorsitzenden des Vorstandes und zwei Mitgliedern aus der Versammlung zu unterzeichnen ist.
9. Anträge eines Mitgliedes, die fristgemäß nach Absatz 3 dem Vorstand vorliegen, müssen auf der **Hauptversammlung** verhandelt werden.

10. Der Vorstand kann jederzeit eine außerordentliche Hauptversammlung mit einer Einladungsfrist von mindestens 5 Tagen einberufen.

11. Auf Antrag von mindestens 10 Mitgliedern muß der Vorstand eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen, die innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Antrages unter Einhaltung einer Einladungsfrist von 2 Wochen stattzufinden hat.

12. An der Hauptversammlung des Verbandes können als Vertreter der Mitglieder nur Vorstandsmitglieder oder leitende Angestellte teilnehmen.

## **§ 10 Aufgaben der Hauptversammlung**

1. Der Hauptversammlung liegt insbesondere ob:

- a) Wahl des Vorstandes;
- b) die Genehmigung des Jahresabschlusses sowie die Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsstelle;
- c) die Festlegung des Haushaltsplanes;
- d) die Bestellung der Rechnungsprüfer und gegebenenfalls ihrer Vertreter;
- e) die Entscheidung über Beschwerden gemäß § 4 Absatz 3 und § 7 Absatz 5;
- f) die Festsetzung der Beiträge;
- g) die Genehmigung von Verträgen, die nach § 12 Absatz 2 der Hauptversammlung vorbehalten bleiben;
- h) Satzungsänderungen;  
sie können nur mit zwei Drittel Mehrheit beschlossen werden;
- i) Beschlußfassung über Anträge,  
die von einem Mitglied satzungsgemäß gestellt worden sind;
- k) Beschlußfassung über die Auflösung des Verbandes (§ 19).

2. Wahlen erfolgen durch Zuruf, wenn nicht durch ein in der Hauptversammlung vertretenes Mitglied geheime Abstimmung durch Stimmzettel beantragt wird. Abstimmungen erfolgen durch Zuruf; durch Mehrheitsbeschluß kann Abstimmung durch Stimmzettel festgelegt werden.

3. Über einen Antrag, der nicht auf der Tagesordnung steht, kann nicht verhandelt werden.

## **§ 11 Vorstand**

1. Der Verband wird durch den Vorstand geleitet.
2. Der Vorstand besteht aus mindestens 7 und höchstens 15 Mitgliedern. In den Vorstand können nur Verbandsmitglieder als natürliche Personen, gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von Verbandsmitgliedern sowie der Geschäftsführer (Verbandsdirektor) gewählt werden.
3. Der Vorstand wird von der Hauptversammlung auf 3 Jahre gewählt. Bei der Wahl der Vorstandsmitglieder ist auf die Ländergliederung der Bundesrepublik Deutschland soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen.
4. Der Vorstand verteilt die einzelnen Ämter unter sich; er wählt insbesondere seinen Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden. Der geschäftsführende Vorstand besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden und dem Geschäftsführer (Verbandsdirektor), falls dieser in den Vorstand gewählt ist. Der Vorsitzende des Vorstandes ist auch Vorsitzender des geschäftsführenden Vorstandes. Der geschäftsführende Vorstand führt die laufenden Geschäfte und die Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften. Zu den Tarifverhandlungen kann der geschäftsführende Vorstand weitere Mitglieder des Vorstandes und der Tarifkommissionen hinzuziehen. Bei Tarifverhandlungen für den Bereich der Personenseilschwebbahnen sind die Mitglieder des Vorstandes, die diesem Verkehrszweig angehören, hinzuzuziehen.
5. Der Vorstand ist beschlußfähig, wenn sämtliche Mitglieder ordnungsgemäß geladen und entweder 7 Mitglieder oder die Hälfte der amtierenden Mitglieder anwesend sind. Die Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.
6. Wird im Laufe der Wahlzeit eine Vorstandsstelle durch Tod, Amtsniederlegung oder auf andere Weise frei, so hat die nächste Hauptversammlung für den Rest der Wahlzeit des ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedes eine Ersatzwahl vorzunehmen. Ist die sofortige Wiederbesetzung der freigewordenen Stelle zweckmäßig, so ist der Vorstand befugt, sich durch Zuwahl zu ergänzen. Die Amtszeit des zugewählten Mitgliedes dauert dann bis zur nächsten Hauptversammlung.
7. Vorstand im Sinne des § 26 BGB sind der Vorsitzende des Vorstandes und sein Stellvertreter. Beide sind allein vertretungsberechtigt. Urkunden, die den Verband verpflichten, bedürfen der Unterzeichnung durch den Vorsitzenden oder seinen Stellvertreter.

## **§ 12 Aufgaben des Vorstandes**

1. Der Vorstand führt die Geschäfte des Verbandes. Die laufenden Geschäfte werden vom geschäftsführenden Vorstand geführt.

Dem Vorstand obliegen:

- a) die Entscheidung in tarifpolitischen Fragen, in wichtigen Fällen im Einvernehmen mit der jeweils zuständigen Tarifkommission;
- b) die Ausführung der Beschlüsse der Hauptversammlung;
- c) die Sicherung eines einheitlichen Vorgehens im Verband;
- d) die Aufstellung des Haushaltsplanes und der Jahresrechnungen;
- e) die Anstellung des Geschäftsführers, die Festsetzung seiner Dienstobliegenheiten und seiner Bezüge;
- f) die Vorbereitung der Hauptversammlung;
- g) Vorschläge zu den Wahlen für den Vorstand und für die Tarifkommissionen;
- h) die Bildung von Ausschüssen und Berufung der Ausschußmitglieder.

2. Zum Abschluß von Verträgen, die länger als 5 Jahre laufen oder dem Verband eine Jahresverpflichtung von mehr als 10.225,84 EURO auferlegen, oder zur Übernahme einmaliger Verpflichtungen von mehr als 10.225,84 EURO bedarf es der Zustimmung der Hauptversammlung.

3. Über die Sitzungen und Beschlüsse des Vorstandes ist eine Niederschrift anzufertigen. Abschriften sind den Vorstandsmitgliedern zu übersenden.

## **§ 13 Tarifkommissionen**

1. Auf Antrag von mindestens einem Viertel der einem Verkehrszweig angehörenden Mitglieder sind Tarifkommissionen für den betreffenden Verkehrszweig zu bilden.

2. Die Tarifkommissionen haben die Aufgabe, den Vorstand in wichtigen tarifpolitischen Fragen zu beraten und in den Fällen des § 12 Abs. 1 lit. a) letzter Halbsatz über tarifpolitische Fragen mitzuentcheiden.

3. Die Tarifkommissionen bestehen aus je mindestens 5 und höchstens 12 Mitgliedern. Außerdem können bis zu 5 Stellvertreter gewählt werden. In die Tarifkommissionen können nur Verbandsmitglieder als natürliche Personen, gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von Verbandsmitgliedern des betreffenden Verkehrszweiges gewählt werden.

4. Die Tarifkommissionen werden von den Verbandsmitgliedern, die dem betreffenden Verkehrszweig angehören, auf 3 Jahre gewählt. Der Vorstand hat einen Wahlvorschlag vorzulegen. § 11 Absatz 6 gilt entsprechend.

5. Die Sitzungen der Tarifkommissionen werden vom Vorsitzenden des Vorstandes einberufen.

### **§ 13a Große Tarifkommission**

1. Die Große Tarifkommission wird gebildet durch die Mitglieder des Vorstands und der Tarifkommission Eisenbahnen/Kraftverkehrsbetriebe. Mit Ausnahme des Geschäftsführers (Verbandsdirektors) haben Mitglieder des Vorstands und Mitglieder der Tarifkommission Eisenbahnen/Kraftverkehrsbetriebe, in deren Unternehmen der Eisenbahntarifvertrag keine Anwendung findet, in der Großen Tarifkommission kein Stimmrecht.
2. Die Große Tarifkommission entscheidet in den Fällen des § 12 Abs. 1 Buchst. a).
3. Die Sitzungen der Großen Tarifkommission werden vom Vorsitzenden des Vorstands einberufen und von ihm geleitet.
4. Die Große Tarifkommission ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten amtierenden Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen der Anwesenden gefaßt. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden des Vorstands.

### **§ 14 Ausschüsse**

1. Für die vorbereitende Bearbeitung besonderer Angelegenheiten kann der Vorstand Verbandsausschüsse bilden und die Ausschußmitglieder berufen.
2. Die Ausschüsse sind, sofern sämtliche Mitglieder geladen sind und mehr als die Hälfte anwesend ist, beschlußfähig.

### **§ 15 Geschäftsstelle**

1. Zur Führung der laufenden Geschäfte errichtet der Vorstand eine Geschäftsstelle.
2. Der Geschäftsführer (Verbandsdirektor) leitet die Geschäftsstelle und führt die Geschäfte nach den Weisungen des Vorstandes.
3. Der Geschäftsführer (Verbandsdirektor) ist dem Vorstand und der Hauptversammlung verantwortlich. Er nimmt an allen Sitzungen des Vorstandes, der Tarifkommissionen, der Ausschüsse sowie an der Hauptversammlung mit beratender Stimme teil.
4. Der Geschäftsführer (Verbandsdirektor) stellt die für die Geschäftsstelle erforderlichen Arbeitskräfte ein und gilt als Dienstvorgesetzter der Angestellten der Geschäftsstelle. Bei Arbeitsverträgen mit mehr als 2.556,46 EURO Jahreseinkommen bedarf es zur Einstellung der vorherigen Zustimmung des Vorstandes.

## § 16 Beiträge

1. Zur Bestreitung der Verbandsausgaben werden von den Mitgliedern Beiträge erhoben.
2. Der Beitrag richtet sich nach der Höhe der Verkehrseinnahmen einschließlich der Erträge der Nebenbetriebe. Maßgebend sind jeweils die Einnahmen des vorausgegangenen Kalenderjahres.
3. Die Jahresbeiträge werden nach dem Anstoßverfahren nach folgender Staffel errechnet:

bis zu 0,5 Millionen (Mio)	EURO Jahreseinnahmen	100 v.H.d. Grundbeiträge,
über 0,5 Mio bis zu 1,0 Mio	EURO Jahreseinnahmen	90 v.H.d. Grundbeiträge,
über 1,0 Mio bis zu 1,5 Mio	EURO Jahreseinnahmen	80 v.H.d. Grundbeiträge,
über 1,5 Mio bis zu 2,0 Mio	EURO Jahreseinnahmen	70 v.H.d. Grundbeiträge,
über 2,0 Mio bis zu 2,5 Mio	EURO Jahreseinnahmen	60 v.H.d. Grundbeiträge,
über 2,5 Mio bis zu 3,0 Mio	EURO Jahreseinnahmen	50 v.H.d. Grundbeiträge,
über 3,0 Mio bis zu 15,0 Mio	EURO Jahreseinnahmen	40 v.H.d. Grundbeiträge,
über 15,0 Mio bis zu 38,0 Mio	EURO Jahreseinnahmen	35 v.H.d. Grundbeiträge,
über 38,0 Mio	EURO Jahreseinnahmen	30 v.H.d. Grundbeiträge.
- Der Grundbeitrag und der Mindestbeitrag werden von der Hauptversammlung festgesetzt.
4. Änderung der Beiträge beschließt die Hauptversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit.
5. Bei Mitgliedern im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 2 ist der Mitgliedsbeitrag vom Vorstand festzusetzen.
6. Die Mitglieder sind verpflichtet, bis zum 1. April jeden Jahres der Geschäftsstelle die für die Beitragsfestsetzung maßgebenden Verkehrseinnahmen mitzuteilen. Steht die Einnahme zu diesem Zeitpunkt noch nicht endgültig fest, so ist der Beitrag in der bisherigen Höhe vorbehaltlich späterer Abrechnung weiter zu zahlen.
7. Die Beiträge sind für jeden Bahneigentümer besonders zu berechnen, auch dann, wenn mehrere Bahnen, die verschiedenen Rechtspersonen gehören, von einer Hand verwaltet oder betrieben werden.
8. Die Beiträge werden vierteljährlich erhoben und sind im ersten Monat eines jeden Vierteljahres fällig.
9. Im Laufe eines Jahres neu eintretende Mitglieder haben den Beitrag für das volle Vierteljahr zu leisten, in dem sie dem Verband beigetreten sind. Bei Ausscheiden eines Mitgliedes vor Schluss des Geschäftsjahres besteht kein Erstattungsanspruch.

**§ 17**  
**Rechnungslegung**

1. Der Vorstand legt für jedes abgelaufene Geschäftsjahr der Hauptversammlung einen Rechenschaftsbericht vor, in dem die Verwendung der Beiträge nachgewiesen wird. Dieser Bericht muß eine Übersicht über die Einnahmen und Ausgaben enthalten.
2. Jahresabschluß und Rechnungslegung werden von den durch die Hauptversammlung bestellten Rechnungsprüfern nachgeprüft, die ihre Feststellungen in einem Bericht niederlegen und darüber in der Hauptversammlung Bericht zu erstatten haben.

**§ 18**  
**Anschluß an andere Verbände**

1. Der Verband kann sich anderen, gleichen Zwecken dienenden Vereinigungen oder Verbänden anschließen.
2. Der Verband kann mit solchen Vereinigungen oder Verbänden Verträge zur Vertretung und Unterstützung gemeinsamer Interessen schließen. Die näheren Bedingungen setzt der Vorstand fest.

**§ 19**  
**Auflösung**

1. Über die Auflösung des Verbandes entscheidet die Hauptversammlung.
2. Die Auflösung kann mit zwei Drittel Mehrheit der in der Hauptversammlung vertretenen Stimmen beschlossen werden, wenn in der Versammlung drei Viertel aller Stimmen vertreten sind. Ist dies nicht der Fall, so ist zur Beschlußfassung über die Auflösung eine weitere Hauptversammlung innerhalb eines Monats einzuberufen, die in jedem Falle beschlußfähig ist.
3. Wird die Auflösung des Verbandes beschlossen, so bestimmt die Hauptversammlung gleichzeitig mit einfacher Mehrheit über die Verwendung des Verbandsvermögens.

Anhang 1: Beschluss der Mitgliederversammlung 2011 in Bad Neuenahr gemäß § 16 Absatz 3 Satz 2 der Satzung:

1. Der Mindestbeitrag für das Jahr **2012** wird auf 400,00 EURO festgesetzt;
2. der Grundbeitrag für das Jahr **2012** wird
  - a) für Mitglieder, auf die der Eisenbahntarifvertrag (ETV) oder der Seilbahntarifvertrag (SBT) Anwendung findet, auf 1,15 EURO je 1.000,00 EURO Jahreseinnahme ohne Mehrwertsteuer festgesetzt; das gleiche gilt für Mitglieder, auf die Zusatztarifverträge anwendbar sind, für die in der Regel nicht jährlich Tarifverhandlungen erforderlich sind,
  - b) für alle anderen Mitglieder auf 1,25 EURO je 1.000,00 EURO Jahreseinnahme ohne Mehrwertsteuer festgesetzt;
3. der Höchstbeitrag für das Jahr **2012** wird auf 40.000,00 EURO festgesetzt.
4. Die Mitgliederversammlung nimmt zur Kenntnis, dass der Vorstand beabsichtigt, künftig alle drei Jahre (erstmalig für das Beitragsjahr 2014) eine Erhöhung des Mindest- und des Höchstbeitrags um die Inflationsrate vorzuschlagen, um auf diese Weise den Inflationsausgleich bei den Beitragseinnahmen zu gewährleisten.



Anhang 2: Beschluss der Mitgliederversammlung 2012 in Trier gemäß § 16 Absatz 3 Satz 2 der Satzung:

1. Der Mindestbeitrag für das Jahr **2013** wird auf 400,00 EURO festgesetzt;
2. der Grundbeitrag für das Jahr **2013** wird
  - a) für Mitglieder, auf die der Eisenbahntarifvertrag (ETV) oder der Seilbahntarifvertrag (SBT) Anwendung findet, auf 1,15 EURO je 1.000,00 EURO Jahreseinnahme ohne Mehrwertsteuer festgesetzt; das gleiche gilt für Mitglieder, auf die Zusatztarifverträge anwendbar sind, für die in der Regel nicht jährlich Tarifverhandlungen erforderlich sind,
  - b) für alle anderen Mitglieder auf 1,25 EURO je 1.000,00 EURO Jahreseinnahme ohne Mehrwertsteuer festgesetzt;
3. der Höchstbeitrag für das Jahr **2013** wird auf 40.000,00 EURO festgesetzt.
4. Die Mitgliederversammlung nimmt zur Kenntnis, dass der Vorstand beabsichtigt, alle drei Jahre (erstmalig für das Beitragsjahr 2014) eine Erhöhung des Mindest- und des Höchstbeitrags um die Inflationsrate vorzuschlagen, um auf diese Weise den Inflationsausgleich bei den Beitragseinnahmen zu gewährleisten.

Anhang 3: AGVDE-Vorstandsbeschlüsse vom 25.02.2009 / 24.02.2010 und AGVDE-Hauptversammlungsbeschluss vom 26.05.2010

1. Unter dem **Begriff der meldepflichtigen „Verkehrseinnahmen“** (§ 16 Abs. 6 AGVDE-Satzung), die Bemessungsgrundlage für die Mitgliedsbeiträge sind, sind die Einnahmen ohne Mehrwertsteuer zu verstehen. Hierzu gehören insbesondere
  - a) alle **Entgelte für Verkehrsleistungen** (Beförderungserträge/Fahrgeldeinnahmen) und damit zusammenhängende Nebenleistungen (z. B. Gebühren, Mieten, Pachten, Umsatzgarantien),
  - b) alle **verkehrsleistungsbezogenen Ausgleichs- und Abgeltungszahlungen** der öffentlichen Hand „Ersatzverkehrseinnahmen“, insbesondere Ausgleichszahlungen nach § 45 a PBefG und § 6 a AEG, Erstattungszahlungen nach § 148 SGB IX, Ausgleichszahlungen für unterlassene Tarifierhöhung u.ä.,
  - c) **sämtliche „Erträge mit Verlustausgleichscharakter“**, insbesondere
    - Ausgleiche für Durchtarifierungs- und Harmonisierungsverluste,
    - Kooperationsförderung,
    - Betriebskostenzuschüsse,
    - Zahlungen von Umlandgemeinden,
    - Übernahme von Vorhaltekosten,
    - Infrastrukturkostenerstattung,
    - Zuschüsse der Anteilseigner und anderer Stellen,
    - Erträge aus Verlustübernahme aufgrund handelsrechtlicher Verträge (§ 302 AktG) oder entsprechender freiwilliger Vereinbarungen,
  - d) **durchgeleitete Infrastrukturentgelte**, insbesondere Entgelte für die Benutzung fremder Trassen und Bahnhöfe,
  - e) Beförderungserträge und Fahrgeldeinnahmen, die auf eingesetzte **Subunternehmer** entfallen.
2. Für durchgeleitete Infrastrukturentgelte (s.o. unter 1. d) gilt jedoch ab dem Beitragsjahr 2010 folgende **Härtefallregelung**:

Sofern die durchgeleiteten Infrastrukturentgelte, insbesondere für die Benutzung fremder Trassen und Bahnhöfe, die vom Aufgabenträger an unser Mitgliedsunternehmen als gesondert ausgewiesene Position gezahlt und in dieser Höhe direkt an den Infrastrukturbetreiber weitergeleitet werden, mehr als 25 % der beim AGVDE meldepflichtigen Verkehrseinnahmen ausmachen, kann das betroffene Mitgliedsunternehmen beim geschäftsführenden AGVDE-Vorstand einen **schriftlichen Antrag auf Beitragsreduzierung** stellen. In diesen Fällen sollen die über die o.g. 25 %-Grenze hinausgehenden Infrastrukturentgelte in der Regel zu höchstens 20 % als meldepflichtige Verkehrseinnahmen behandelt (und die Beitragslast dadurch entsprechend reduziert) werden.

Die schriftlichen Anträge auf eine Beitragsreduzierung nach dieser Härtefallregelung, die stets nur für ein Beitragsjahr gültig sind, müssen bis zum **01. September des jeweiligen Jahres (Ausschlussfrist)** gestellt werden und das Vorliegen der Voraussetzungen für die Anwendung der Härtefallregelung durch Vorlage geeigneter Unterlagen glaubhaft machen.

Der geschäftsführende AGVDE-Vorstand entscheidet sodann, nach Möglichkeit bis Ende September des jeweiligen Jahres, über diese Anträge und unterrichtet die betroffenen Unternehmen entsprechend.
3. Bezüglich der beiden Sonderfälle (AKN und HSB) mit außergewöhnlich hohen Erträgen aus Verlustübernahme (über 30 % der Verkehrseinnahmen) gilt für das Beitragsjahr 2010 die vom geschäftsführenden AGVDE-Vorstand beschlossene Übergangs-Härteregelung (Erträge aus Verlustübernahme nur zu 2/3 zu berücksichtigen); ab dem Beitragsjahr 2011 entfällt diese Sonderregelung.

Anhang 4: Gremien des AGVDE (Stand 03.05.2012)

Vorstand i.S. von § 26 BGB (§ 11 Abs. 7 Satzung)

Schweizer	Vorstandsvorsitzender
Puderbach	stv. Vorstandsvorsitzender

Geschäftsführender Vorstand (§ 11 Abs. 4 Satzung)

Schweizer	Vorstandsvorsitzender
Puderbach	stv. Vorstandsvorsitzender
Dr. jur. Ackmann	Verbandsdirektor

Gesamtvorstand (§ 11 Abs. 2 Satzung)

Schweizer	Geschäftsführer, MKB, Minden
Puderbach	Geschäftsführer, RVK, Köln
Dr. jur. Ackmann	Verbandsdirektor, Rechtsanwalt, AGVDE, Köln
Birlin	Vorstandssprecher, Dipl.-Kfm., OHE, Celle
Dr. Casazza	Geschäftsführer, AVG, Karlsruhe
Disch	Vorstandsvorsitzender, Betrw. (FH), SWEG/HZL, Lahr/Hechingen
Gloe	Geschäftsführer, Dipl.-Betw., Verkehrsbetriebe Kreis Plön, Kiel
Hetzenecker	Geschäftsführer, Dipl.-Ing., RVB/REBUS, Regensburg
Koch	Geschäftsführer, Dipl.-Volksw., EVB, Zeven
Leonhardt	Vorstandssprecher, HGK, Köln
Löffert	Geschäftsführer, TRANSA Spedition, Offenbach
Dr. rer. pol. Martensen	Geschäftsführer, RegioBus Hannover, Hannover
Pieperjohanns	Geschäftsführer, Dipl. Wirtsch.-Ing., WVG, Münster
Salzmann	Vorstand, Dipl.-Ing., HLB, Frankfurt/Main
Schöttl	Vorstand/GeschF, Betrw., Nebelhornbahn/Wendelsteinbahn, Oberstdorf

Tarifkommission Eisenbahnen/Kraftverkehrsbetriebe

Basler	Fachbereichsleiter Personal- u. Sozialwesen, Betrw., SWEG, Lahr
Blüm	Geschäftsführer, WestfalenBahn, Bielefeld
Hecht	Geschäftsführer, Dipl.-Ing., Erfurter Bahn, STB, Erfurt
Klein	Geschäftsführer, Dipl.-Ing., Westerwaldbahn, Steinebach
Limper	Vorstand, Obering., Berg.i.Siebengeb., Königswinter
Lindhorst	Prokurist/Personalleiter, OHE, Celle
Schäfer	Prokuristin/Personalleiterin, HGK, Köln
Schmier	Geschäftsführer, Dipl.-Ing., MBG/MEG, Lüdenscheid
Schütz	Vorstand, Dipl.-Betw., OVAG, Gummersbach
Sehnert	Prokurist/Personalleiter, Bentheimer Eisenbahn, Kraftverkehr Emsland, Nordhorn
Theis	Geschäftsführer, WHE, Herne
Wagener	Geschäftsführer, Ass. jur., HSB, Wernigerode

Tarifkommission Seilbahnen

Däuber	Prokurist/Betriebsleiter, Berchtesgadener Bergbahn, Schönau am Königsee
Fahrenschon	Vorstand/GeschF, Dipl.-Ing., Kleinwalsertaler Bergbahn/Fellhornbahn, Riezlern
Lorenz	Geschäftsführer, Dipl.-Ing. (FH), Brauneck- u. Wallbergbahnen, Lenggries
Neeten	Personalleiter, BZB, Garmisch-Partenkirchen
Zbil	Geschäftsführer, Dipl.-Ing., Kampenwandbahn, Aschau

Ehrenvorsitzende

Dipl.-Ing. Klaus-Dieter Bollhöfer  
Dr.-Ing. E.h. Dipl.-Ing. Dieter Ludwig  
Dr. jur. Hans-Peter Schiff

Dieser Tarifvertrag ist eine Reproduktion des Originaltarifvertrags. Es wird darauf hingewiesen, dass nur der original unterschriebene Tarifvertrag rechtswirksam ist (d. Red.).

# Tarifvertrag

für die Bediensteten  
der nichtbundeseigenen Eisenbahnen  
und von Kraftverkehrsbetrieben

vom 15.12.1966

**ETV**

Stand: 1. April 2012

(die ab dem 1. Juni 2013 gültigen Grundgehälter, Tabellenlöhne  
und Ausbildungsvergütungen sind auf den Seiten 50, 51 und 52  
bereits mit abgedruckt)

Dieser Tarifvertrag und die ergänzenden Tarifvereinbarungen  
wurden vereinbart zwischen

dem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V.

und

der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bundesvorstand

sowie

der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Bundesvorstand

Herausgegeben vom  
Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V.  
– Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe –  
Volksgartenstraße 54 a, 50677 Köln

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich .....	1
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich .....	1
§ 2a Einschränkungen des Geltungsbereichs ab dem 1.1.1996 .....	1
§ 3 Einstellung .....	2
§ 4 Probezeit .....	2
§ 5 Ärztliche Untersuchungen .....	2
§ 5a Allgemeine Pflichten .....	3
§ 6 Zusätzliche Altersversorgung .....	3
§ 6a Entgeltumwandlung nach dem AVermG .....	4
§ 7 Arbeitsordnung .....	4
§ 8 Dienstplan, Diensterteilung .....	4
§ 8a Dienstschticht, Ruhezeiten .....	5
§ 8b Lenkzeit .....	5
§ 9 Arbeitszeit .....	5
§ 9a Arbeitszeit im Betriebs- und Verkehrsdienst .....	6
§ 9b (gestrichen)	
§ 10 Überstunden .....	7
§ 11 Sonn- und Feiertagsarbeit .....	8
§ 12 Arbeitsversäumnis .....	9
§ 13 Vergütung der Angestellten .....	11
§ 14 Entlohnung der Arbeiter .....	14
§ 14a Lohn und Gehalt in besonderen Fällen .....	16
§ 14b Auszahlung der Löhne und Gehälter .....	16
§ 15 Einmännendienst .....	16
§ 16 Nachtarbeit .....	16
§ 16a Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten .....	17
§ 17 Gehalts- und Lohnzahlung bei Leistungsminderung .....	17
§ 18 Jubiläumszuwendung .....	17
§ 19 Sterbegeld und Unterstützungen .....	18
§ 20 (gestrichen)	
§ 21 Krankenbezüge .....	18
§ 22 Krankenbezüge bei Dritthaftung .....	20
§ 23 Dienstreisekosten .....	20
§ 24 Umzugskosten, Trennungsentschädigung .....	23

	Seite
§ 25 Dienstkleidung, Schutzkleidung .....	23
§ 26 Dienstzeit .....	23
§ 27 Erholungsurlaub .....	24
§ 27a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit .....	26
§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	27
§ 28a Begriffsbestimmungen .....	29
§ 29 Besitzstandwahrung .....	31
§ 30 Ausschlussfristen .....	31
§ 31 Gütestelle .....	32
§ 32 Gültigkeit und Dauer des Vertrages .....	32

## Anlagen

		Seite
Übersichtsplan für Angestellte .....	Anlage 1	33
Lohngruppenverzeichnis .....	Anlage 2	37
Dienstreisekosten .....	Anlage 6	38
Verzeichnis der Verwaltungen nach § 6 Absatz 5 .....	Anlage 7	39

## Anhang

Tarifvereinbarung Nr. 500/501 über die Zahlung einer Sonderzuwendung .....	Anhang 1	40
Tarifvereinbarung Nr. 546/547 über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen .....	Anhang 2	43
Tarifvertrag für Auszubildende .....	Anhang 3	45
Tarifvereinbarung Nr. 1632/1633 über die Zahlung einer jährlichen Leistungs- und Treueprämie .....	Anhang 4	48
Anhänge 5 und 6 (gestrichen)		
Tabelle der Grundgehälter .....	Anhang 7	50
Anhang 8 (gestrichen)		
Lohntabelle .....	Anhang 9	51
Anhang 10 (gestrichen)		
Ausbildungsvergütung .....	Anhang 10a	52
Tarifvereinbarung Nr. 1736/1737 über abgesenkte Tarifbedingungen ab dem 1.1.1996 .....	Anhang 11	53
Tarifvereinbarung Nr. 1973/1974 zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (Altersteilzeit TV – außer Kraft getreten) .....	Anhang 12	64
Tarifvereinbarung Nr. 2756/2963 (Berufskraftfahrerqualifizierung/ Fahrerkarte) .....	Anhang 13	70
Tarifvereinbarung Nr. 2757 (Überleitungs- und Sicherungstarifvereinbarung 2010) .....	Anhang 14	72
Zusatztarifvereinbarung Nr. 2952/2953 (über die Anwendung des ETV im künftigen SPNV-Wettbewerb) .....	Anhang 15	87



NORDRHEIN-WESTFALEN

**Gesetz  
über die Sicherung von Tariftreue und  
Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der  
Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue-  
und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen  
- TVgG - NRW)**

Vom 10. Januar 2012

— GVBl. Nordrhein-Westfalen 2012 S. 17 —

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

**Gesetz  
über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards  
sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher  
Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz  
Nordrhein-Westfalen - TVgG - NRW)**

**§ 1**

**Zweck des Gesetzes**

Zweck dieses Gesetzes ist es, einen fairen Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot bei der Vergabe öffentlicher Aufträge unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Sozialverträglichkeit, Umweltschutz und Energieeffizienz sowie Qualität und Innovation der Angebote zu fördern und zu unterstützen.

**§ 2**

**Anwendungsbereich; Begriffsbestimmung**

(1) Dieses Gesetz gilt für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen über Bau- und Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen im Sinne von § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Juli 2005 (BGBl. I S. 2114, ber. 2009 I 3850), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 26. Juli 2011 (BGBl. I S. 1554). Die §§ 3 und 17 bis 19 dieses Gesetzes gelten auch für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen über Lieferleistungen im Sinne von § 99 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen.

(2) Für öffentliche Aufträge im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs gelten die Regelungen dieses Gesetzes für alle Dienstleistungsaufträge im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. L 315/1 vom 3. Dezember 2007). Dieses Gesetz gilt auch für Verkehre im Sinne von § 1 Freistellungsverordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9240-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. Juni 1989 (BGBl. I S. 1273).

(3) Soweit nach diesem Gesetz Verpflichtungen im Rahmen der Angebotsabgabe begründet werden, gelten diese Verpflichtungen für Direktvergaben im Sinne von Artikel 5 Absatz 2, 4 und 6 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 entsprechend und sind vor der Erteilung des öffentlichen Dienstleistungsauftrages zu erfüllen.

(4) Öffentliche Auftraggeber im Sinne dieses Gesetzes sind die öffentlichen Auftraggeber im Land Nordrhein-Westfalen gemäß § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, es sei denn sie führen die Vergabeverfahren im Namen oder im Auftrag des Bundes oder eines anderen Bundeslandes durch.

(5) Die §§ 3, 4 Absatz 1 sowie 17 und 18 gelten für alle öffentlichen Aufträge, soweit dieses Gesetz nach den Absätzen 1 und 2 anwendbar ist, unabhängig von der Höhe des jeweiligen Auftragswertes. Alle weiteren Vorschriften, mit Ausnahme des § 19, gelten nur für Aufträge ab einem geschätzten Auftragswert ohne Umsatzsteuer von 20 000 Euro. Bei der Schätzung der Auftragswerte ist § 3 der Vergabeverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Februar 2003 (BGBl. I S. 169) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden.

(6) Sollen öffentliche Aufträge gemeinsam mit Auftraggebern anderer Bundesländer vergeben werden, ist mit diesen zwecks Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes eine Einigung anzustreben. Kommt diese nicht zustande, so kann von den Bestimmungen abgewichen werden.

### § 3

#### Allgemeine Grundsätze für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen

(1) Öffentliche Auftraggeber vergeben öffentliche Aufträge im Sinne dieses Gesetzes nach Maßgabe der nachfolgenden Grundsätze sowie der weiteren Vorschriften dieses Gesetzes und der haushaltsrechtlichen Bestimmungen. Die Bestimmungen des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen bleiben unberührt.

(2) Die Teilnehmer an einem Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge sind gleich zu behandeln, es sei denn, eine Benachteiligung ist auf Grund des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ausdrücklich, außerhalb seines Anwendungsbereichs durch oder auf Grund dieses Gesetzes geboten oder gestattet.

(3) Die öffentlichen Auftraggeber haben das gesamte Vergabeverfahren nach dem Grundsatz der Transparenz auszugestalten. Soweit nicht eine öffentliche Aufforderung zur Abgabe von Angeboten oder zur Teilnahme erfolgt, bedeutet dies, dass

1. eine Veröffentlichung der Beschaffungsabsicht in deutscher Sprache unter Angabe der wesentlichen Punkte des Auftrages und des Vergabeverfahrens in einem geeigneten Medium, insbesondere dem Vergabeportal des Landes ([www.vergabe.nrw.de](http://www.vergabe.nrw.de)), mit einer angemessenen Frist vor Absendung der Vergabeunterlagen zu erfolgen hat. Diese soll auch einem Bewerber aus einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union ermöglichen, eine Entscheidung zu treffen, ob er Interesse an dem Auftrag bekunden möchte, und dieses dem öffentlichen Auftraggeber mitteilen möchte. Eine Veröffentlichung der Beschaffungsabsicht ist nicht erforderlich, wenn wegen besonderer Umstände wie einer sehr geringfügigen wirtschaftlichen Bedeutung, der Art des Auftragsgegenstands, der Besonderheiten des betreffenden Sektors oder der geographischen Lage des Orts der Leistungserbringung der Auftrag für Wirtschaftsteilnehmer aus anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union nicht von Interesse ist. Die Vorgaben der §§ 12a und 19 Absatz 5 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen, Teil A, Allgemeine Bestimmungen für die Vergabe von Bauleistungen (VOB/A), in der Fassung vom 31. Juli 2009 (BAnz. Nr. 155 a vom 15. Oktober 2009, ber. BAnz. Nr. 36 vom 5. März 2010 S. 940) sowie des § 15 Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen, Teil A, Allgemeine Bestimmungen für die Vergabe von Leistungen - EG (VOL/A-EG), in der Fassung vom 20. November 2009 (BAnz. Nr. 196 a vom 29. Dezember 2009, ber. BAnz. Nr. 32 vom 26. Februar 2010, S. 755) bleiben hiervon unberührt.

2. nach erteiltem Zuschlag eine Bekanntmachung über die wesentlichen Daten des Vergabeverfahrens und des erteilten Auftrages erfolgt, die zumindest den Namen des öffentlichen Auftraggebers und der Beschaffungsstelle mit Adressdaten, den Namen des beauftragten Unternehmens, sofern es sich nicht um eine natürliche Person handelt, die Verfahrensart, Art und Umfang der Leistung und den Zeitraum der Leistungserbringung erkennen lässt. Nummer 1 Satz 3 gilt entsprechend. Die Vorgaben der §§ 18a und 20 Absatz 3 VOB/A sowie des § 19 Absatz 2 VOL/A und des § 23 VOL/A-EG bleiben hiervon unberührt.

(4) Für die Auftragsausführung können an Auftragnehmer zusätzliche Anforderungen gestellt werden, die soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben.

(5) Der Zuschlag ist auf das unter Berücksichtigung aller Umstände wirtschaftlichste Angebot zu erteilen. Die Berücksichtigung von Aspekten des Umweltschutzes, der Energieeffizienz sowie von sozialen, innovativen und gleichstellungs-, integrationspolitischen sowie ausbildungsfördernden Aspekten bei der Wertung ist zulässig, wenn diese in sachlichem Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen, in der Bekanntmachung des Auftrags und in den Vergabeunterlagen hinreichend deutlich hinsichtlich des Umfangs der Vorgaben und der Gewichtung dokumentiert sind, dem Auftraggeber durch ihre Festlegung keine willkürliche Entscheidung ermöglicht wird und die Grundsätze des Unionsrechts, insbesondere das Transparenz- und Gleichbehandlungsgebot sowie das Diskriminierungsverbot, beachtet werden. Entsprechendes gilt, sofern die Bestimmungen als besondere Ausführungsbestimmungen festgelegt wurden.

(6) Die öffentlichen Auftraggeber sind grundsätzlich verpflichtet, auch kleine und mittlere Unternehmen bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben zur Angebotsabgabe aufzufordern.

(7) Unbeschadet der Verpflichtung zur Teilung der Leistungen in Fach- und Teillöse nach § 97 Absatz 3 Satz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und nach den Vergabe- und Vertragsordnungen (VOB/A und VOL/A) sind die öffentlichen Aufträge auch unterhalb der Schwellenwerte nach § 2 Vergabeverordnung in der Menge aufgeteilt (Teillöse) und getrennt nach Art und Fachgebiet (Fachlose) zu vergeben. Mehrere Fach- und Teillöse dürfen zusammen vergeben werden, wenn wirtschaftliche oder technische Gründe dies erfordern.

(8) Um eine verstärkte Teilhabe von kleinen und mittleren Unternehmen am Wettbewerb zu erreichen, sollen die öffentlichen Auftraggeber des Landes gemäß § 2 Absatz 4 die Ausschreibung eines öffentlichen Auftrages zusätzlich in elektronischer Form auf der zentralen Vergabeplattform des Landes ([www.vergabe.nrw.de](http://www.vergabe.nrw.de)) bekannt machen. Die Landesbehörden sind zur Veröffentlichung auf der zentralen Vergabeplattform des Landes verpflichtet.

### § 4

#### Tariftreuepflicht, Mindestlohn

(1) Öffentliche Aufträge für Leistungen, deren Erbringung dem Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) in der jeweils geltenden Fassung unterfällt, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe durch Erklärung gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung des Auftrags wenigstens diejenigen Mindestarbeitsbedingungen einschließlich des Mindestentgelts zu gewähren, die durch einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag oder eine nach den §§ 7 oder 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erlassene Rechtsverordnung für die betreffende Leistung verbindlich vorgegeben werden. Satz 1 gilt entsprechend für Mindestentgelte, die auf Grund der Vorschriften des Mindestarbeitsbedingengesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 802-2, veröffentlichten bereinigten Fassung für den jeweiligen Wirtschaftszweig in der jeweils geltenden Fassung festgesetzt worden sind.

(2) Öffentliche Aufträge im Sinne des § 2 Absatz 2 im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Nordrhein-Westfalen für diese Leistung in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und



während der Ausführungslaufzeit Änderungen nachzuvollziehen. Das für Arbeit zuständige Ministerium bestimmt durch Rechtsverordnung gemäß § 21 Absatz 1 Nummer 1, welche Tarifverträge als repräsentativ im Sinne des Satzes 1 anzusehen sind. Der öffentliche Auftraggeber führt diese in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrags auf.

(3) Öffentliche Aufträge über Leistungen, die nicht den Vorgaben der Absätze 1 und 2 unterliegen, dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe durch Erklärung gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber schriftlich verpflichtet haben, ihren Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung der Leistung wenigstens ein Mindeststundenentgelt von 8,62 Euro zu zahlen. Die Unternehmen müssen im Rahmen der Verpflichtungserklärung die Art der tariflichen Bindung ihres Unternehmens sowie die gezahlte Höhe der Mindeststundenentgelte für die im Rahmen der Leistungserbringung eingesetzten Beschäftigten angeben. Die Höhe des Mindeststundenentgeltes kann nach Maßgabe des § 21 durch Rechtsverordnung des für Arbeit zuständigen Ministeriums angepasst werden.

(4) Erfüllt die Vergabe eines öffentlichen Auftrages die Voraussetzungen von mehr als einer der in den Absätzen 1 bis 3 getroffenen Regelungen, so gilt die für die Beschäftigten jeweils günstigste Regelung. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Öffentliche Aufträge im Sinne der Absätze 1 bis 3 werden nur an solche Unternehmen vergeben, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, dafür zu sorgen, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158) in der jeweils geltenden Fassung, bei der Ausführung der Leistung für die gleiche Tätigkeit ebenso entlohnt werden wie ihre regulär Beschäftigten.

(6) Auf bevorzugte Bieter gemäß §§ 141 Satz 1 und 143 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Artikel 12 Absatz 6 des Gesetzes vom 24. März 2011 (BGBl. I S. 453), findet Absatz 3 keine Anwendung.

## § 5

### Betreiberwechsel bei der Erbringung von Personenverkehrsdiensten

Öffentliche Auftraggeber können gemäß der Verordnung (EG) Nummer 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. L 315/1 vom 3. Dezember 2007) verlangen, dass der ausgewählte Betreiber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers zu den Arbeitsbedingungen übernimmt, die diesen von dem vorherigen Betreiber gewährt wurden. Die bisherigen Betreiber sind verpflichtet, den Auftraggebern auf Anforderung die hierzu erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen oder Einsicht in Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen zu gewähren, aus denen Umfang, Art, Dauer und tatsächliche Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervorgehen oder abgeleitet werden können. Hierdurch entstehende Aufwendungen des bisherigen Betreibers werden durch den öffentlichen Auftraggeber erstattet.

## § 6

### Präqualifikationsverfahren

(1) Die gemäß diesem Gesetz vorzulegenden Nachweise und Erklärungen können entsprechend §§ 6 Absatz 3, 6a Absatz 5 VOB/A, § 6 Absatz 4 oder § 7 EG Absatz 4 VOL/A im Wege der Präqualifikation als freiwillige Erklärung erbracht werden.

(2) Die Präqualifikationsnachweise dürfen nicht älter als ein Jahr sein und die durch die ausstellende Stelle festgelegte Gültigkeitsdauer nicht überschritten haben.

(3) Die Präqualifikation entbindet die Bieter in der Regel von der Erbringung gesonderter Nachweise und Erklärungen, jedoch nicht von der Beachtung der Vorgaben dieses Gesetzes.

## § 7

### Nachweise zur Beitragsentrichtung

(1) Öffentliche Auftraggeber haben bei der Vergabe von Bauaufträgen im Sinne des § 99 Absatz 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen zum Nachweis der Eignung der Bieter deren Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit zu prüfen. Bieter müssen nachweisen, dass sie die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien im Sinne des § 5 Nummer 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vollständig entrichten. Soweit dies nicht durch eine gültige Bescheinigung des Vereins für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e.V. erfolgt, kann der Nachweis durch Unterlagen erbracht werden, die nicht älter als ein Jahr sind und die durch die ausstellende Stelle festgelegte Gültigkeit nicht überschreiten. Die Unterlagen müssen von dem zuständigen in- oder ausländischen Sozialversicherungsträger – im Inland der Einzugsstelle – oder der zuständigen in- oder ausländischen Sozialkasse ausgestellt sein, soweit der Betrieb des Bieters von dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien erfasst wird. Der Nachweis nach Satz 2 kann durch eine Bescheinigung des ausländischen Staates erbracht werden. Bei fremdsprachigen Bescheinigungen ist eine beglaubigte Übersetzung in die deutsche Sprache beizufügen.

(2) Soll die Ausführung eines Auftrages vom Bieter einem Nachunternehmer übertragen oder sollen bei der Auftragsausführung Leiharbeiternehmer beschäftigt werden, so hat der Bieter den Nachweis gemäß Absatz 1 ebenfalls für den Nachunternehmer oder für den Verleiher von Arbeitskräften zu erbringen. Satz 1 gilt entsprechend für alle weiteren Nachunternehmer des Nachunternehmers.

## § 8

### Verfahrensvorgaben zur Verpflichtungserklärung

(1) Öffentliche Auftraggeber sind verpflichtet, in der Bekanntmachung des öffentlichen Auftrags und in den Vergabeunterlagen darauf hinzuweisen, dass die Bieter sowie deren Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften, soweit diese bereits bei Angebotsabgabe bekannt sind, die gemäß § 4 erforderlichen Verpflichtungserklärungen abzugeben haben.

(2) Fehlt eine Verpflichtungserklärung gemäß § 4 bei Angebotsabgabe und wird sie nicht spätestens innerhalb einer angemessenen, vom öffentlichen Auftraggeber kalendermäßig zu bestimmenden Frist vom Bieter und von diesem auch für die bereits bekannten Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften vorgelegt, so ist das Angebot von der Wertung auszuschließen.

## § 9

### Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften

(1) Für den Fall der Ausführung übernommener Leistungen durch Nachunternehmer oder bei Beschäftigung von entlehnten Arbeitskräften hat sich der Bieter bei Angebotsabgabe in der Verpflichtungserklärung gemäß § 4 zu verpflichten, auch von seinen Nachunternehmern und den Verleihern von Arbeitskräften eine Verpflichtungserklärung im Sinne des § 4 abgeben zu lassen. Satz 1 gilt entsprechend für alle weiteren Nachunternehmer des Nachunternehmers.

(2) Die Bieter sowie nach Erteilung des Zuschlags die Auftragnehmer haben ihre Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften sorgfältig auszuwählen. Dies schließt die Pflicht ein, die Angebote der Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften daraufhin zu überprüfen, ob sie auf der Basis der nach § 4 maßgeblichen tarifvertraglichen Mindestarbeitsentgelte und -bedingungen bzw. mindestens auf Basis des festgelegten vergabespezifischen Mindestlohns kalkuliert sein können.



(3) Die Bieter sind darauf hinzuweisen, dass sie verpflichtet werden,

1. die von den Nachunternehmern und Verleihern von Arbeitskräften abgegebene Verpflichtungserklärung gemäß § 4 dem öffentlichen Auftraggeber vorzulegen,
2. bei Vertragslaufzeiten von länger als drei Jahren von den Nachunternehmern und Verleihern von Arbeitskräften jeweils mit Ablauf von drei Jahren nach Vertragsschluss zur Weitergabe an den öffentlichen Auftraggeber eine Eigenerklärung des Inhalts zu verlangen, ob die Bedingungen der abgegebenen Erklärung gemäß § 4 nach wie vor eingehalten werden,
3. Nachunternehmer davon in Kenntnis zu setzen, dass es sich um einen öffentlichen Auftrag handelt,
4. bei der Weitergabe von Bauleistungen an Nachunternehmer die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB), Teil B, Allgemeine Vertragsbedingungen für die Ausführung von Bauleistungen (VOB/B) in der Fassung vom 31. Juli 2009 (BAnz. Nr. 155 a vom 15. Oktober 2009), geändert durch Bekanntmachung vom 19. Februar 2010 (BAnz. Nr. 36 vom 5. März 2010, Seite 940), bei der Weitergabe von Dienstleistungen die Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL), Teil B, Allgemeinen Vertragsbedingungen für die Ausführung von Leistungen (VOL/B) vom 5. August 2003 zum Vertragsbestandteil zu machen,
5. den Nachunternehmern keine, insbesondere hinsichtlich der Zahlungsweise, ungünstigeren Bedingungen aufzuerlegen, als sie zwischen dem Auftragnehmer und dem öffentlichen Auftraggeber vereinbart werden.

#### § 10

##### Wertung unangemessen niedriger Angebote

(1) Erscheint bei einem Angebot über Leistungen im Sinne von § 2 der Endpreis oder die Kalkulation der Arbeitskosten in dem Sinne ungewöhnlich niedrig, dass Zweifel an der Einhaltung der Pflichten aus einer Verpflichtungserklärung nach § 4 bestehen, so hat der öffentliche Auftraggeber das Angebot insbesondere unter diesem Aspekt entsprechend den Vorgaben in § 16 VOB/A oder § 16 VOL/A, bei Aufträgen im Anwendungsbereich des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen auch oberhalb der EU-Schwellenwerte gemäß § 1 Absatz 2 Sektorenverordnung vom 23. September 2009 (BGBl. I S. 3110), geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 7. Juni 2010 (BGBl. I S. 724), nach den Vorgaben des § 27 Absatz 1 Sektorenverordnung zu prüfen.

(2) Für den Fall einer Prüfung nach Absatz 1 ist der Bieter in Textform zu verpflichten, Unterlagen vorzulegen und diese bei Bedarf zu erläutern, aus denen ersichtlich ist, dass im Rahmen des Angebotes wenigstens die Mindeststundentgelte und -arbeitsbedingungen bzw. der vergabespezifische Mindestlohn nach § 4 der Kalkulation zugrunde gelegt worden sind.

(3) Kommt der Bieter dieser Verpflichtung nicht nach oder kann er nach Prüfung aller vom Bieter vorgebrachten Erläuterungen das Missverhältnis zwischen Leistung und Preis nicht stichhaltig erklären, so ist sein Angebot von der Wertung auszuschließen. Bei öffentlichen Aufträgen im Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist die Zollverwaltung des Bundes (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) über den Ausschluss und den Grund des Ausschlusses zu unterrichten.

(4) Öffentliche Auftraggeber können unter den Voraussetzungen des § 21 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. April 2009 (BGBl. I S. 818), und des § 21 Arbeitnehmer-Entsendegesetz bei der Zollverwaltung des Bundes (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) Auskünfte über die Bieter einholen.

#### § 11

##### Kontrolle durch den öffentlichen Auftraggeber

(1) Öffentliche Auftraggeber sind berechtigt, Kontrollen durchzuführen, um die Einhaltung der dem Auftragneh-

mer sowie den Nachunternehmern und den Verleihern von Arbeitskräften auf Grund dieses Gesetzes auferlegten Verpflichtungen zu überprüfen. Sie dürfen sich zu diesem Zweck die Entgeltabrechnungen, die Unterlagen über die Abführung von Steuern, Abgaben und Beiträgen gemäß § 7 sowie die zwischen Auftragnehmer und Nachunternehmer abgeschlossenen Verträge vorlegen lassen, diese prüfen und hierzu Auskünfte verlangen. Der Auftragnehmer sowie die Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften haben ihre jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Möglichkeit solcher Kontrollen hinzuweisen. Die öffentlichen Auftraggeber haben den Auftragnehmer im Wege einer vertraglichen Vereinbarung zu verpflichten, ihm ein entsprechendes Auskunfts- und Prüfrecht bei der Beauftragung von Nachunternehmern und von Verleihern von Arbeitskräften einräumen zu lassen.

(2) Bei der Vergabe von Dienstleistungen gemäß § 2 Absatz 1 und 2, deren Vertragslaufzeit länger als drei Jahre andauert, muss der öffentliche Auftraggeber mit dem Auftragnehmer eine vertragliche Vereinbarung treffen, in welcher sich der Auftragnehmer verpflichtet, für sich und die eingeschalteten Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften entsprechend § 9 Absatz 1 jeweils mit Ablauf von drei Jahren für die gesamte Vertragslaufzeit eine Eigenerklärung darüber abzugeben, dass zumindest die der abgegebenen Verpflichtungserklärung gemäß § 4 zugrunde gelegten Mindestentgelte und -arbeitsbedingungen oder der vergabespezifische Mindestlohn noch gewährt werden.

(3) Der Auftragnehmer hat vollständige und prüffähige Unterlagen zur Prüfung der Einhaltung der Vorgaben des § 4 bereitzuhalten und auf Verlangen dem öffentlichen Auftraggeber binnen einer vertraglich zu vereinbarenden angemessenen Frist vorzulegen und zu erläutern. Der Auftragnehmer ist vertraglich zu verpflichten, die Einhaltung dieser Pflicht durch die beauftragten Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften entsprechend § 9 Absatz 1 vertraglich sicherzustellen.

#### § 12

##### Sanktionen durch den öffentlichen Auftraggeber

(1) Zwischen dem öffentlichen Auftraggeber und dem Auftragnehmer ist für jeden schuldhaften Verstoß gegen die Verpflichtungen aus einer Verpflichtungserklärung nach § 4 eine Vertragsstrafe zu vereinbaren, deren Höhe eins vom Hundert, bei mehreren Verstößen bis zu fünf vom Hundert des Auftragswertes betragen soll. Der Auftragnehmer ist zur Zahlung einer Vertragsstrafe nach Satz 1 auch für den Fall zu verpflichten, dass der Verstoß durch einen von ihm eingesetzten Nachunternehmer oder einen von diesem eingesetzten Nachunternehmer oder von einem Verleiher von Arbeitskräften begangen wird, es sei denn, dass der Auftragnehmer den Verstoß bei Beauftragung des Nachunternehmers und des Verleihers von Arbeitskräften nicht kannte und unter Beachtung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen Kaufmanns auch nicht kennen musste.

(2) Der öffentliche Auftraggeber hat mit dem Auftragnehmer zu vereinbaren, dass die schuldhafte Nichterfüllung der Verpflichtungen aus einer Verpflichtungserklärung nach § 4 durch den Auftragnehmer, seine Nachunternehmer und die Verleiher von Arbeitskräften sowie schuldhafte Verstöße gegen die Verpflichtungen des Auftragnehmers aus § 9 Absatz 1 den Auftraggeber zur fristlosen Kündigung des Bau- oder Dienstleistungsvertrages oder zur Auflösung des Dienstleistungsverhältnisses berechtigen.

#### § 13

##### Ausschluss von der Teilnahme am Wettbewerb

(1) Hat der Auftragnehmer nachweislich gegen die Verpflichtung aus einer Verpflichtungserklärung nach § 4 oder gegen seine Verpflichtung aus § 9 Absatz 1 Satz 1 schuldhaft verstoßen, soll er von der öffentlichen Auftragsvergabe für die Dauer von bis zu drei Jahren ausgeschlossen werden. Satz 1 gilt entsprechend für die Pflichten der Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften aus einer Verpflichtungserklärung nach § 4 sowie ihre Pflichten aus § 9 Absatz 1 Satz 2. Vor dem Ausschluss ist dem Auftragnehmer, den Nachunterneh-

mern oder den Verleihern von Arbeitskräften Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(2) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen öffentlichen Auftrag im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 sollen Bewerber für die Dauer von bis zu drei Jahren ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 16 mit einer Geldbuße von wenigstens 2 500 Euro belegt worden sind.

(3) Ein Ausschluss nach Absatz 1 oder Absatz 2 ist dem Vergaberegister nach § 6 Korruptionsbekämpfungsgesetz vom 16. Dezember 2004 (GV. NRW. 2005 S. 8), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. November 2010 (GV. NRW. S. 600), mitzuteilen.

#### § 14

##### Bietergemeinschaft, Bewerber beim Teilnahmewettbewerb

Beteiligt sich eine Bietergemeinschaft an einem Vergabeverfahren oder wird ihr der Zuschlag erteilt, so gelten die Verpflichtungen der Bieter und Auftragnehmer nach diesem Gesetz für die Bietergemeinschaft und für deren Mitglieder. § 13 Absatz 3 ist für die Mitglieder der Bietergemeinschaft mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass das jeweilige Mitglied den Verstoß kannte oder unter Beachtung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen Kaufmanns kennen musste. Satz 1 gilt entsprechend für Bewerber im Rahmen von Teilnahmewettbewerben.

#### § 15

##### Prüfbehörde

(1) Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Auftragnehmers aus einer Verpflichtungserklärung nach § 4 Absatz 2 und 3, eines Nachunternehmers oder Verleihers von Arbeitskräften aus einer Verpflichtungserklärung nach § 9 Absatz 1 ist das für Wirtschaft zuständige Ministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (Prüfbehörde) zuständig. Es kann die Zuständigkeit durch Rechtsverordnung gemäß § 21 Absatz 4 Nummer 4 auf eine nachgeordnete Behörde übertragen.

(2) Die Prüfbehörde prüft, ob die in einer Verpflichtungserklärung nach Maßgabe des § 4 Absatz 2 und 3 oder nach § 9 Absatz 1 übernommenen Verpflichtungen durch den Auftragnehmer, den Nachunternehmer und den Verleiher von Arbeitskräften eingehalten werden. Die Prüfung kann sowohl anlass- als auch stichprobenbezogen erfolgen.

(3) Soweit es für die Überprüfung nach Absatz 2 erforderlich ist, kann die Prüfbehörde

1. von den öffentlichen Auftraggebern, den Auftragnehmern und ihren Nachunternehmern sowie den Verleihern von Arbeitskräften Auskünfte über den Inhalt und Umfang der den öffentlichen Aufträgen im Sinne von § 2 zugrunde liegenden vertraglichen Vereinbarungen, insbesondere über die mit den Arbeitnehmern vereinbarten Arbeitsentgelte und die darauf beruhenden Kalkulationsunterlagen verlangen.
2. innerhalb der üblichen Betriebs- oder Geschäftszeiten beim öffentlichen Auftraggeber, beim Auftragnehmer und seinen Nachunternehmern sowie dem Verleiher von Arbeitskräften die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und Geschäftsunterlagen, aus denen Umfang, Art und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können, sowie die weiteren Geschäftsunterlagen wie Verträge, Rechnungen, Zahlungsbelege und Kalkulationsunterlagen einsehen. In Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten haben der öffentliche Auftraggeber, der Auftragnehmer und seine Nachunternehmer sowie die Verleiher von Arbeitskräften der Prüfbehörde auf deren Verlangen auf automatisiert verarbeitbaren Datenträgern oder in Listen zu übermitteln. Sie dürfen automatisiert verarbeitbare Datenträger oder Datenlisten, die die erforderlichen Daten enthalten, nicht ausgesondert zur Verfügung stellen, wenn die Aussonderung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wäre und überwiegende schutzwürdige Interessen des Betroffenen nicht entgegenstehen. In diesem Fall hat die Prüfbehörde

die Daten zu trennen und die nicht für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Auftragnehmers aus einer Verpflichtungserklärung nach § 4 Absatz 2 und 3 oder eines Nachunternehmers oder Verleihers von Arbeitskräften aus einer Verpflichtungserklärung nach § 9 Absatz 1 erforderlichen übermittelnden Daten zu löschen. Soweit die übermittelten Daten für Zwecke der Ermittlung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, der Ermittlung von steuerlich erheblichen Sachverhalten oder der Festsetzung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Sozialleistungen nicht benötigt werden, sind die Datenträger oder Listen nach Abschluss der Prüfungen nach Absatz 2 auf Verlangen des öffentlichen Auftraggebers, des Auftragnehmers und seinen Nachunternehmern sowie des Verleihers von Arbeitskräften zurückzugeben oder die Daten unverzüglich zu löschen.

3. die Personalien der in den Geschäftsräumen, auf dem Grundstück oder in den Beförderungsmitteln des öffentlichen Auftraggebers, der Auftragnehmer und ihrer Nachunternehmer angetroffenen Personen zu überprüfen. Soweit dies für die Prüfung nach Absatz 2 erforderlich ist, können sie diese Personen zu diesem Zweck zu den Personalien befragen und verlangen, dass sie mitgeführte Ausweispapiere zur Prüfung aushändigen.

(4) Die Prüfbehörde fordert die Auskünfte nach Absatz 3 Nummer 1 und ordnet die Prüfung nach Absatz 3 Nummer 2 durch schriftliche Verfügung gegenüber dem zu prüfenden Unternehmen an. In der Verfügung sind die Rechtsgrundlagen, der Gegenstand und der Zweck des Auskunfts- oder Prüfverlangens anzugeben. Bei einem Auskunftsverlangen ist eine angemessene Frist zur Erteilung der Auskunft zu bestimmen.

(5) Die öffentlichen Auftraggeber, die Unternehmen oder die Nachunternehmer der Auftragnehmer sowie die Verleiher von Arbeitskräften oder die diese vertretenden Personen, bei juristischen Personen, Gesellschaften oder nicht rechtsfähigen Vereinen die nach Gesetz oder Satzung zur Vertretung berufenen Personen, die den Auftrag erhalten, sind verpflichtet, die verlangten Auskünfte nach Absatz 3 zu erteilen, die geschäftlichen Unterlagen vorzulegen und die Prüfung dieser geschäftlichen Unterlagen sowie das Betreten von Geschäftsräumen und -grundstücken während der üblichen Betriebs- oder Geschäftszeiten zu dulden. Die öffentlichen Auftraggeber sowie die ausführenden Unternehmen haben ihre Beschäftigten auf die Möglichkeit solcher Kontrollen hinzuweisen.

(6) Personen, die von der Prüfbehörde mit der Vornahme von Prüfungen beauftragt werden, dürfen die Büro- und Geschäftsräume der Unternehmen und Vereinigungen von Unternehmen während der üblichen Betriebs- oder Geschäftszeiten betreten.

(7) Durchsuchungen können nur auf Anordnung des Amtsgerichts, in dessen Bezirk die Durchsuchung erfolgen soll, vorgenommen werden. Durchsuchungen sind zulässig, wenn zu vermuten ist, dass sich in den betreffenden Räumen Unterlagen befinden, die die Prüfbehörde nach den Absätzen 2 und 3 einsehen, prüfen oder herausverlangen darf. Auf die Anfechtung dieser Anordnung finden die §§ 306 bis 310 und 311a der Strafprozessordnung entsprechende Anwendung. Bei Gefahr im Verzug können die in Absatz 6 bezeichneten Personen während der Geschäftszeit die erforderlichen Durchsuchungen ohne richterliche Anordnung vornehmen. An Ort und Stelle ist eine Niederschrift über die Durchsuchung und ihr wesentliches Ergebnis aufzunehmen, aus der sich, falls keine richterliche Anordnung ergangen ist, auch die Tatsachen ergeben, die zur Annahme einer Gefahr im Verzug geführt haben. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 Absatz 1 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(8) Gegenstände oder geschäftliche Unterlagen können im erforderlichen Umfang in Verwahrung genommen werden oder, wenn sie nicht freiwillig herausgegeben werden, beschlagnahmt werden. Dem von der Durchsuchung Betroffenen ist nach Beendigung der Durchsuchung auf Verlangen ein Verzeichnis der in Verwahrung oder Beschlagnahme genommenen Gegenstände oder falls keine Gegenstände in Verwahrung oder Beschlagnahme

wurden, eine Bescheinigung hierüber auszustellen.

(9) Die Prüfbehörde unterrichtet die jeweils zuständigen Stellen, wenn sich bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz Anhaltspunkte ergeben für Verstöße gegen

1. dieses Gesetz,
2. das Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
3. das Mindestarbeitsbedingungsgesetz,
4. das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz,
5. Bestimmungen des Sozialgesetzbuches zur Zahlung von Beiträgen und Meldepflichten,
6. die Steuergesetze,
7. das Aufenthaltsgesetz,
8. die Handwerks- und Gewerbeordnung,
9. das Güterkraftverkehrsgesetz,
10. das Personenbeförderungsgesetz und das allgemeine Eisenbahngesetz und dazu gehörende Verordnungen oder
11. sonstige Strafgesetze.

### § 16

#### Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. bei der Bewerbung um öffentliche Aufträge eine unwahre Verpflichtungserklärung gemäß § 4 Absatz 2 und 3 abgibt oder trotz Abgabe der Verpflichtungserklärung die hierin eingegangenen Verpflichtungen während der Durchführung des öffentlichen Auftrages nicht erfüllt.

2. entgegen § 15 Absatz 3 Nummer 1 und 2 eine Prüfung oder das Betreten eines Geschäftsgrundstückes, eines Geschäftsraumes oder eines Beförderungsmittels nicht duldet, bei der Prüfung nicht mitwirkt oder die genannten Dokumente oder Daten nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig vorlegt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Euro und in den Fällen der Nummer 2 mit einer Geldbuße von bis zu 1 000 Euro geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind gemäß § 15 Absatz 1 das für Wirtschaft zuständige Ministerium oder eine durch Rechtsverordnung gemäß § 21 Absatz 4 Nummer 4 festgelegte andere Behörde (Prüfbehörde). Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat. Die nach Satz 2 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Absatz 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 602), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2353), die notwendigen Auslagen. Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Absatz 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

(4) Die Prüfbehörde unterrichtet das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldbescheide nach Absatz 1, sofern die Geldbuße mehr als 200 Euro beträgt. Sie meldet dies außerdem als Verfehlung an das Vergaberegister. §§ 5 ff Korruptionsbekämpfungsgesetz finden entsprechende Anwendung.

(5) Öffentliche Auftraggeber fordern ab einem geschätzten Auftragswert von 25 000 Euro für den Bieter den Nachunternehmer und den Verleiher von Arbeitskräften beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 an oder verlangen von diesen eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach § 13 Absatz 1 nicht vorliegen. Auch im Falle einer Erklärung des Bieters, des Nachunternehmers oder des Verleihers von Arbeitskräften können öffentliche Auftraggeber nach Satz 1 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), geändert durch Artikel 4 Absatz 14 des Gesetzes

vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2258), anfordern.

(6) Die für die Verfolgung und Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 3 zuständige Behörde darf öffentlichen Auftraggebern und solchen Stellen, die durch Auftraggeber zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse im Sinne des § 6 oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

### § 17

#### Umweltfreundliche und energieeffiziente Beschaffung

(1) Öffentliche Auftraggeber sind verpflichtet, bei der Vergabe von Aufträgen Kriterien des Umweltschutzes und der Energieeffizienz zu berücksichtigen.

(2) Neben den voraussichtlichen Anschaffungskosten sind unter Berücksichtigung des sog. Lebenszyklusprinzips insbesondere auch die voraussichtlichen Betriebskosten über die Nutzungsdauer – vor allem die Kosten für den Energieverbrauch – sowie die Entsorgungskosten zu berücksichtigen.

(3) Im Rahmen der einer Beschaffungsmaßnahme vorangestellten Bedarfsanalyse soll der Aspekt einer umweltfreundlichen und energieeffizienten Systemlösung geprüft werden.

(4) Im Leistungsverzeichnis oder in der Bekanntmachung sollen Leistungs- oder Funktionsanforderungen hinsichtlich des Umweltschutzes und der Energieeffizienz ausdrücklich genannt werden. Der Nachweis kann durch das Umweltzeichen „Blauer Engel“ oder durch andere geeignete und gleichwertige Mittel erbracht werden. Beim Kauf technischer Geräte und Ausrüstungen oder bei der Ersetzung oder Nachrüstung vorhandener technischer Geräte und Ausrüstung sind mit der Leistungsbeschreibung im Rahmen der technischen Anforderungen von den Bietern Angaben zum Energieverbrauch von technischen Geräten und Ausrüstungen zu fordern; dabei ist in geeigneten Fällen eine Analyse minimierter Lebenszykluskosten oder eine vergleichbare Methode zur Gewährleistung der Wirtschaftlichkeit vom Bieter zu fordern.

(5) Bei der technischen Spezifikation eines Auftrags sollen Umwelteigenschaften und/oder Auswirkungen bestimmter Warengruppen oder Dienstleistungen auf die Umwelt diskriminierungsfrei festgelegt werden. Hierzu können geeignete Spezifikationen verwendet werden, die in Umweltgütezeichen definiert sind, wenn

1. sie sich zur Definition der Merkmale der Waren oder Dienstleistungen eignen, die Gegenstand des Auftrags sind,
2. die Anforderungen an das Gütezeichen auf der Grundlage von wissenschaftlich abgesicherten Informationen ausgearbeitet werden,
3. die Umweltgütezeichen im Rahmen eines Verfahrens erlassen werden, an dem interessierte Stellen und Personen teilnehmen können und
4. das Gütezeichen für alle Betroffenen zugänglich und verfügbar ist.

Andere geeignete Nachweise, insbesondere technische Unterlagen der Hersteller oder Prüfberichte anerkannter Stellen, sind ebenfalls zulässig.

(6) Im Rahmen der Eignungsprüfung soll der öffentliche Auftraggeber von den Bietern und Bewerbern zum Nachweis ihrer Leistungsfähigkeit in geeigneten Fällen verlangen, dass das zu beauftragende Unternehmen bestimmte Normen für das Umweltmanagement erfüllt. Diese können bei umweltrelevanten öffentlichen Bau- und Dienstleistungsaufträgen in der Angabe der Umweltmanagementmaßnahmen bestehen, die bei der Ausführung des Auftrags zur Anwendung kommen sollen. Zum Nachweis dafür, dass der Bieter bestimmte Normen für das Umweltmanagement erfüllt, kann der Auftraggeber die Vorlage von Bescheinigungen unabhängiger Stellen verlangen. Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) ist als europäische Auszeichnung für betriebliches Umweltmanagement zum Nachweis der Erfüllung von bestimmten Normen für das Umweltmanagement geeignet. Die Eintragung eines Unternehmens in das EMAS-Register kann für die Beurteilung der tech-

nischen Fachkunde eines Bieters unter folgenden Bedingungen herangezogen werden:

1. die Vergabestellen dürfen nicht auf die Registrierung als solche abstellen, sondern es muss ein Bezug zur Ausführung des Auftrags vorhanden sein und
2. dem EMAS gleichwertige Nachweise für Umweltmanagementsmaßnahmen sind anzuerkennen.

(7) Bei der Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots sollen auch Kriterien des Umweltschutzes und der Energieeffizienz berücksichtigt werden.

(8) Der Auftraggeber kann zusätzliche Bedingungen für die Ausführung des Auftrags vorschreiben, wenn diese

1. mit Unionsrecht vereinbar sind, insbesondere keinen diskriminierenden Charakter haben,
2. in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen angegeben werden und
3. keine versteckten technischen Spezifikationen, Auswahl- oder Zuschlagskriterien darstellen.

### § 18

#### Berücksichtigung sozialer Kriterien

(1) Bei der Ausführung öffentlicher Aufträge dürfen keine Waren verwandt werden, die unter Missachtung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegten Mindeststandards gewonnen oder hergestellt worden sind. Diese Mindeststandards ergeben sich aus:

1. dem Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 641),
2. dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2073),
3. dem Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen vom 1. Juli 1949 (BGBl. 1955 II S. 1123),
4. dem Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 24),
5. dem Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 442),
6. dem Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 98),
7. dem Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 202),
8. dem Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vom 17. Juni 1999 (BGBl. 2001 II S. 1291).

In geeigneten Fällen können fair gehandelte Waren beschafft werden.

(2) Aufträge über Lieferleistungen sollen nur an solche Auftragnehmer vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichtet haben, den Auftrag gemäß den in der Leistungsbeschreibung bekanntgegebenen besonderen Auftragsausführungsbedingungen ausschließlich mit Waren auszuführen, die nachweislich oder gemäß einer entsprechenden Zusicherung unter Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen nach Absatz 1 gewonnen oder hergestellt worden sind. Hierzu sind von den Bietern entsprechende Nachweise oder Erklärungen zu verlangen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Waren, die im Rahmen der Erbringung von Bau- oder Dienstleistungen verwendet werden. Auf die Vorlage der Nachweise oder Erklärungen kann verzichtet werden, sofern die Bieter diese trotz Beachtung der Sorgfaltspflichten eines ordentlichen Kaufmanns nach § 347 HGB nicht oder nicht fristgerecht erbringen können.

(3) Die Verfahrensvorgaben zur Abgabe einer Verpflichtungserklärung gemäß § 8 sind bei der Berücksichtigung

von sozialen Kriterien im Vergabeverfahren im Sinne von Absatz 1 entsprechend zu beachten. § 13 Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Auftragnehmer seiner vertraglichen Verpflichtung zum Nachweis der Einhaltung der Mindeststandards nach Absatz 1 Satz 2 nicht nachkommt, es sei denn der Auftragnehmer weist nach, dass er hierzu ohne Verschulden nicht in der Lage war.

### § 19

#### Frauenförderung

(1) Öffentliche Aufträge sollen nur an solche Unternehmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe in einer Erklärung schriftlich verpflichten, bei der Ausführung des Auftrags Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Unternehmen durchzuführen oder einzuleiten sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Satz 1 gilt nur

1. für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, ausschließlich der zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, und
2. für Aufträge über Leistungen ab einem geschätzten Auftragswert ohne Umsatzsteuer von 50 000 Euro und für Aufträge über Bauleistungen ab einem geschätzten Auftragswert ohne Umsatzsteuer von 150 000 Euro.

Die Verfahrensvorgaben zur Abgabe einer Verpflichtungserklärung gemäß § 8 sind bei Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 1 entsprechend zu beachten.

(2) § 12 ist insoweit entsprechend anzuwenden, als der öffentliche Auftraggeber mit dem Auftragnehmer für jeden schuldhaften Verstoß gegen die Durchführung der vertraglichen Verpflichtung zur Umsetzung der im Rahmen der Eigenerklärung festgelegten Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 1 eine Vertragsstrafe nach § 12 Absatz 1 Satz 1 sowie die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung entsprechend § 12 Absatz 2 vereinbaren soll. Dies umfasst auch die Vereinbarung von Informations-, Auskunfts- und Dokumentationspflichten des Auftragnehmers. § 12 Absatz 1 Satz 2 ist bei Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 1 nicht anwendbar.

(3) Der Inhalt der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Kreis der betroffenen Unternehmen werden in einer Rechtsverordnung gemäß § 21 Absatz 4 Nummer 3 geregelt.

### § 20

#### Allgemeine Verwaltungsvorschriften

Zur Konkretisierung der Vorschriften der §§ 17 bis 19 kann die Landesregierung allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

### § 21

#### Rechtsverordnungen

(1) Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, jeweils durch Rechtsverordnung,

1. festzustellen, welche Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs gemäß § 2 Absatz 2 repräsentativ im Sinne von § 4 Absatz 2 sind,
2. die Höhe des in § 4 Absatz 3 Satz 1 bestimmten Mindeststundenentgeltes anzupassen.

(2) Bei der Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrages nach Absatz 1 Nummer 1 ist auf die Bedeutung des Tarifvertrages für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer abzustellen. Hierbei kann insbesondere auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Beschäftigten oder
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat,

Bezug genommen werden. Das für Arbeit zuständige Ministerium errichtet einen beratenden Ausschuss für

die Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge. Es bestellt für die Dauer von vier Jahren je drei Vertreter von Gewerkschaften und von Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf deren Vorschlag als Mitglieder. Die Beratungen koordiniert und leitet eine von dem für Arbeit zuständigen Ministerium beauftragte Person, die kein Stimmrecht hat. Der Ausschuss gibt eine schriftlich begründete Empfehlung ab. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss über eine Empfehlung nicht zustande, so ist dies unter ausführlicher Darstellung der unterschiedlichen Positionen schriftlich mitzuteilen. Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, das Nähere zur Bestellung des Ausschusses, zu Beratungsverfahren und Beschlussfassung, zur Geschäftsordnung und zur Vertretung und Entschädigung der Mitglieder durch Rechtsverordnung zu regeln.

(3) Die Anpassung des Mindeststundenentgelts nach Absatz 1 Nummer 2 erfolgt unter umfassender Berücksichtigung der sozialen und ökonomischen Entwicklung und ihrer Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die öffentlichen Haushalte. Das für Arbeit zuständige Ministerium errichtet einen beratenden Ausschuss für das Mindestentgelt. Es bestellt für die Dauer von vier Jahren je fünf Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf deren Vorschlag als Mitglieder. Die Beratungen koordiniert und leitet eine von dem für Arbeit zuständigen Ministerium zu beauftragende Person, die kein Stimmrecht hat. Der Ausschuss überprüft jährlich, beginnend mit dem Jahre 2013 die Höhe des Mindestentgelts und gibt bis zum 31. August eines jedes Jahres eine schriftlich begründete Empfehlung ab. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss über die Empfehlung nicht zustande, so ist dies unter ausführlicher Darstellung der unterschiedlichen Positionen schriftlich mitzuteilen. Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, das Nähere zur Bestellung des Ausschusses, zu Beratungsverfahren und Beschlussfassung, zur Geschäftsordnung und zur Vertretung und Entschädigung der Mitglieder durch Rechtsverordnung zu regeln.

(4) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem für Wirtschaft zuständigen Ausschuss des Landtags

1. die Verfahrensbedingungen des § 17 zur Berücksichtigung von Aspekten des Umweltschutzes und der Energieeffizienz in den unterschiedlichen Phasen des Vergabeverfahrens für die Vergabe von Aufträgen zu konkretisieren.
2. die Verfahrensbedingungen des § 18 zur Berücksichtigung sozialer Kriterien in den unterschiedlichen Phasen des Vergabeverfahrens, insbesondere auch hinsichtlich der Vorgaben einer Fairen Beschaffung, durch Rechtsverordnung für die Vergabe von Aufträgen zu konkretisieren.
3. die Verfahrensbedingungen des § 19 zur Berücksichtigung der Inhalte der Maßnahmen der Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in den unterschiedlichen Phasen des Vergabeverfahrens, in der Form zu regeln als
  - a) diese Maßnahmen benannt werden, die von Unternehmen im Rahmen ihrer Verpflichtungserklärung nach § 19 Absatz 1 gewählt und durchgeführt werden können,
  - b) in Abhängigkeit zum Auftragsvolumen und zur Unternehmensgröße eine Staffelung der Maßnahmen vorgesehen wird,
  - c) bestimmt wird, in welcher Form die durchgeführten bzw. eingeleiteten Maßnahmen zum Zwecke der Überprüfbarkeit zu dokumentieren sind;
4. anstelle des für Wirtschaft zuständigen Ministeriums eine andere Behörde zur Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten zu bestimmen;
5. entsprechend § 1 Absatz 1 des Konnexitätsausführungsgesetzes vom 22. Juni 2004 (GV. NRW. S. 360), geändert durch Gesetz vom 12. Mai 2009 (GV. NRW. S. 296), auf Grund einer Kostenfolgeabschätzung

durch eine Kostenausgleichsregelung den Ersatz der

- a) durch Übertragung neuer Aufgaben,
- b) durch Veränderung bestehender Aufgaben,
- c) durch die Verteuerung von öffentlichen Aufträgen oder
- d) durch zusätzliche Rechtsverfolgung in Folge der Anwendung dieses Gesetzes

für die kommunalen öffentlichen Auftraggeber entstehenden notwendigen, durchschnittlichen Aufwendungen in pauschalierter Form zu regeln. Eine solche Kostenausgleichsregelung hat rückwirkend auf die entstandenen durchschnittlichen Kosten eines bestimmten Zeitraumes, der nicht mehr als zwei Jahre umfassen darf, abzustellen. Zur Ermittlung der Kosten kann auf Durchschnittsberachtungen repräsentativer Kommunen abgestellt werden, wenn die Auswahl der Kommunen im Einvernehmen mit den kommunalen Spitzenverbänden in Nordrhein-Westfalen erfolgt; ebenso kann die Erhebung und Ermittlung der Kosten durch einen geeigneten sachkundigen Dritten erfolgen, wenn die Auswahl des Dritten nach Anhörung mit den kommunalen Spitzenverbänden in Nordrhein-Westfalen erfolgt. In die Rechtsverordnung sind auch der Verteilschlüssel und Regelungen zum Verfahren der Kostenermittlung aufzunehmen.

## § 22

### Inkrafttreten, Evaluierung

(1) Dieses Gesetz tritt an dem Monatsersten in Kraft, der auf den neunzigsten Tag nach dem Tag der Verkündung dieses Gesetzes folgt. Es gilt für alle Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge im Sinne dieses Gesetzes, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen werden.

(2) Spätestens vier Jahre nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes hat die Landesregierung dem Landtag eine wissenschaftliche Evaluierung der Wirkungen insbesondere hinsichtlich Effizienz und Zielerreichung vorzulegen.

Düsseldorf, den 10. Januar 2012

Die Landesregierung  
Nordrhein-Westfalen

Für die Ministerpräsidentin  
Die Ministerin  
für Schule und Weiterbildung  
zugleich in eigener Ressortzuständigkeit

Sylvia L ö h r m a n n

(L. S.)

Der Finanzminister

Dr. Norbert Walter-Borjans

Der Minister  
für Wirtschaft, Energie, Bauen,  
Wohnen und Verkehr

Harry Kurt Voigtsberger

Der Minister  
für Inneres und Kommunales

Ralf J ä g e r

Für den Minister  
für Arbeit, Integration und Soziales  
und die Ministerin  
für Innovation, Wissenschaft und Forschung  
Die Ministerin

für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien  
zugleich in eigener Ressortzuständigkeit

Dr. Angelica Schwall-Düren

Der Justizminister

Thomas K u t s c h a t y

Der Minister  
für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft,  
Natur- und Verbraucherschutz

Johannes R e m m e l





Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

AGVDE Arbeitgeberverband  
Deutscher Eisenbahnen e.V.  
Volksgartenstr. 54a  
50677 Köln

*Eintr. 2.*

Datum: *27.* Januar 2012  
Seite 1 von 2

Aktenzeichen III LS -  
7001.2011  
bei Antwort bitte angeben

RBe Maaßen  
Telefon 0211 855-4715  
Telefax 0211 855-4297  
claudia.maassen@mais.nrw.de

### Tariftreuegesetz in Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Landtag hat am 21. Dezember 2011 in zweiter Lesung das Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen - TVgG - NRW) beschlossen. Das Gesetz soll am 1. Mai 2012 in Kraft treten.

Unser Haus erarbeitet zurzeit die gemäß § 21 Abs. 1 und 2 vorgesehene Rechtsverordnungen. Wesentliche Kriterien sowohl für die Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen als auch für Vorschlagsberechtigung für den beratenden Ausschuss, der die Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs festzustellen hat, sind die Zahl der Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich eines Branchentarifvertrages oder eines Haus- oder Firmentarifvertrages fallen, als auch die Zahl der bei den Gewerkschaften organisierten Mitglieder.

Damit wir beurteilen können, ob Sie für die Benennung von Mitgliedern des beratenden Ausschusses gem. § 21 Abs. 2 vorschlagsberechtigt

Dienstgebäude und Lieferanschrift:  
Fürstenwall 25,  
40219 Düsseldorf  
Telefon 0211 855-5  
Telefax 0211 855-3683  
poststelle@mais.nrw.de  
www.mais.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Rheinbahn Linien 704, 709  
Haltestelle: Stadttor  
Rheinbahn Linien 719, 725  
Haltestelle: Polizeipräsidium

wären, benötigen wir die Zahl der Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich Ihres Branchen- bzw. Firmentarifvertrages in Nordrhein-Westfalen fallen. Wir bitten um differenzierte Angaben über die Zahl der Beschäftigten in den Bereichen Schiene, Bus und Bahn, sog. "Anmietverkehre" (Bus) und Beförderung von Schülern/Behinderten nach der Freistellungsverordnung vom 30.06.1989 (BGBl. I 1273).

Seite 2 von 2

Bitte leiten Sie uns Ihre Angaben bis zum 18. Februar 2012 zu.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

Im Auftrag



Bernhard Pollmeyer

Arbeitgeberverband  
Deutscher  
Eisenbahnen e.V. **AGVDE**  
– Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe –

AGVDE · Volksgartenstraße 54a · 50677 Köln

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales des  
Landes Nordrhein-Westfalen  
Frau Maaßen

40190 Düsseldorf

vorab per Fax 0211/855-4297

50677 Köln  
Volksgartenstr. 54a  
Telefon (02 21) 93 18 45-0  
Telefax (02 21) 93 18 45-88

Straßenbahn-Haltestellen  
– Eifelplatz (Linie 12)  
– Eifelstraße (Linien 15, 16)

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen	Tel.-Durchwahl	Datum
27.01.2012	III LS-7001.2011	Dr. A./ka.	-11.	01.03.2012

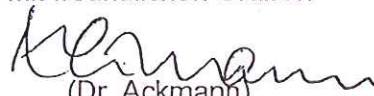
**Tariffreugesetz in Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) :**

Sehr geehrte Frau Maaßen,

in der vorbezeichneten Angelegenheit nehmen wir Bezug auf Ihr Schreiben vom 27. Januar 2012 und das gestern mit Ihnen geführte Telefonat.

Anliegend übermitteln wir Ihnen die Zahl der Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich unserer verschiedenen Verbandstarifverträge in Nordrhein-Westfalen fallen. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass in diesen Zahlen die Beschäftigten aus dem Bereich des Güterverkehrs (Eisenbahnen und Straße), die ebenfalls eine erhebliche Zahl ausmachen, nicht enthalten sind.

Mit freundlichen Grüßen

  
(Dr. Ackmann)  
Verbandsdirektor

Anlage

## Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V. (AGVDE)


Betr.: Tariffreugesetz in NRW (Ministeriumsfrage vom 27.01.2012, AZ III LS-7001.2011)

Die Anfrage des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen zum Tariffreugesetz in NRW beantworten wir wie folgt: (Korrektur der unvollständigen vorherigen Meldung):

Angewandetes Tarifrecht	Busverkehr	Zahl der Arbeitnehmer davon im "Anmietverkehr"	Zahl der Arbeitnehmer im Bereich Eisenbahnverkehr (nur Personenverkehr)	davon in der Beförderung nach der FreistellungsVO
Eisenbahntarifvertrag (ETV) (= Flächentarifvertrag des AGVDE mit ver.di und EVG)	20 AN	0	0	0
Eisenbahntarifvertrag (ETV) i.V.m. ergänzendem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag (mit ver.di)	100 AN	0	0	0
Eigenständiger firmenbezogener Verbandstarifvertrag (mit ver.di und/oder EVG)	5 Tarifverträge mit insg. 1.060 AN	0	0	0
Eigenständiger firmenbezogener Tarifvertrag (mit GDL)	0	0	1 Tarifvertrag mit insg. 105 AN	0
Firmenbezogener Verbandstarifvertrag in Anlehnung an TV-N mit starken Modifikationen (mit ver.di)	8 Tarifverträge mit insg. 1.190 AN	0	0	0

Insgesamt also: 2.475 Arbeitnehmer (ohne Arbeitnehmer aus dem Bereich des Güterverkehrs).

Köln, den 01. März 2012

  
 (Dr. Ackmann)  
 Verbandsdirektor



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

AGVDE Arbeitgeberverband  
Deutscher Eisenbahnen e.V.  
Volksgartenstr. 54a  
50677 Köln

Datum: 2. Mai 2012

Seite 1 von 1

Aktenzeichen III LS- 7001.2  
bei Antwort bitte angeben

RBe Maaßen

Telefon 0211 855-4715

Telefax 0211 855-4297

claudia.maassen@mals.nrw.de

## Benennung der Mitglieder des beratenden Ausschusses zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich ÖPNV

Sehr geehrte Damen und Herren,

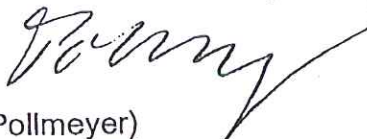
am 1. Mai 2012 ist das Tariftreue- und Vergabegesetz in Kraft getreten. Nach § 1 Abs. 2 Vergabe-Tarif-Feststellungsausschuss-Verordnung (VgTarifFAVO) vom 23.04.2012 sind Sie vorschlagsberechtigt, ein stellvertretendes Mitglied zu benennen.

Ich möchte darauf hinweisen, dass eine ausreichende Beteiligung von Frauen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bei der Zusammensetzung gewünscht ist.

Bitte benennen Sie mir bis zum 11. Mai 2012 ein stellvertretendes Mitglied für den beratenden Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

  
(Pollmeyer)

Anlage

Dienstgebäude und Lieferanschrift:

Fürstenwall 25,

40219 Düsseldorf

Telefon 0211 855-5

Telefax 0211 855-3683

poststelle@mals.nrw.de

www.mals.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:

Rheinbahn Linien 704, 709

Haltestelle: Stadttor

Rheinbahn Linien 719, 725

Haltestelle: Polizeipräsidium

Arbeitgeberverband  
Deutscher  
Eisenbahnen e.V.

**AGVDE**

– Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe –

AGVDE · Volksgartenstraße 54a · 50677 Köln

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales des  
Landes Nordrhein-Westfalen  
Herrn Pollmeyer

40190 Düsseldorf

50677 Köln  
Volksgartenstr. 54a  
Telefon (02 21) 93 18 45-0  
Telefax (02 21) 93 18 45-88

Straßenbahn-Haltestellen  
– Eifelplatz (Linie 12)  
– Eifelstraße (Linien 15, 16)

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen	Tel.-Durchwahl	Datum
3 LS-7001.2	02.05.2012	Dr.A./wa.		10.05.2012

### Benennung der Mitglieder des beratenden Ausschusses zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich ÖPNV

Sehr geehrter Herr Pollmeyer,  
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für Ihr Schreiben vom 02.05.2012, das hier am 07.05.2012 eingegangen ist.

Wir haben zur Kenntnis genommen, dass Sie uns lediglich die Vorschlagsberechtigung für ein stellvertretendes Mitglied des o.g. Ausschusses zubilligen wollen. Wir möchten an dieser Stelle lediglich anmerken, dass wir diese Entscheidung angesichts der großen Zahl von Arbeitnehmern, die von unseren Mitgliedsunternehmen in NRW beschäftigt werden, nicht für sachgerecht halten; eine rechtliche Überprüfung dieser Angelegenheit behalten wir uns ausdrücklich vor.

Wunschgemäß benennen wir hiermit als stellvertretendes Mitglied für den beratenden Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen unseren Verbandsgeschäftsführer Dr. Hans-Peter Ackmann.

Vorsorglich möchten wir bei dieser Gelegenheit nochmals darauf hinweisen, dass wir es für einen verfassungswidrigen Eingriff in die Tarifautonomie unserer betroffenen Mitgliedsunternehmen und unseres Verbands halten, wenn aufgrund des neuen NRW-Tariftreue- und Vergabegesetzes und der hierzu ergangenen Vergabe-Tarif-Feststellungsausschuss-Verordnung eine behördliche Entscheidung ergehen sollte, die eines unserer Mitgliedsunternehmen verpflichtet, einen anderen (angeblich „repräsentativen“) Tarifvertrag anzuwenden als denjenigen Tarifvertrag, an den dieses Mitglied nach den bundesgesetzlichen Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes gebunden ist. Für geradezu offensichtlich verfassungswidrig halten wir es, wenn durch eine derartige Entscheidung ein angeblich „repräsentativer“ Tarifvertrag vorgeschrieben wird, obwohl der bei unserem Mitgliedsunternehmen kraft Tarifvertragsgesetzes

+49 221 931845 88

- 2 -

anwendbare Tarifvertrag bei Würdigung aller seiner geldwerten Bestandteile ein gleichwertiges Vergütungsniveau aufweist (jedoch eine andere Verteilung der geldwerten Leistungen vorsieht als der angeblich „repräsentative“ Tarifvertrag). Für einen derartigen Eingriff in die Tarifautonomie würde jede sachliche Berechtigung fehlen.

Mit freundlichen Grüßen

  
(Dr. Ackmann)  
Verbandsdirektor



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum: 15. Mai 2012

Seite 1 von 1

Herrn  
Verbandsdirektor  
Dr. Hans-Peter Ackmann  
Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V.  
AGVDE  
Volksgartenstr. 54 a  
50677 Köln

Aktenzeichen III LS 7001.2  
bei Antwort bitte angeben

RBe Maaßen  
Telefon 0211 855-  
Telefax 0211 855-4297  
claudia.maassen@mais.nrw.de

**Bestellung der Mitglieder des beratenden Ausschusses für die  
Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen nach § 21  
Abs. 2 Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen**


Sehr geehrter Herr Dr. Ackmann,

auf Vorschlag des Arbeitgeberverbandes Deutscher Eisenbahnen e.V.  
AGVDE und in Anwendung des § 1 der Vergabe-Tarif-  
Feststellungsausschuss-Verordnung (VgTarifFAVO) vom 23. April 2012  
bestelle ich Sie zum stellvertretenden Mitglied des beratenden Aus-  
schusses zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im  
Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs.  
Der Berufungszeitraum von vier Jahren endet am 30. April 2016.

Dienstgebäude und Lieferan-  
schrift:  
Fürstenwall 25,  
40219 Düsseldorf  
Telefon 0211 855-5  
Telefax 0211 855-3683  
poststelle@mais.nrw.de  
www.mais.nrw.de

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

  
(Pollmeyer)

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Rheinbahn Linien 704, 709  
Haltestelle: Stadttor  
Rheinbahn Linien 719, 725  
Haltestelle: Polizeipräsidium



## Geschäftsordnung des beratenden Ausschusses zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs

Vom 5. Juni 2012

Der beratende Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen gibt sich gemäß § 2 Vergabe-Tarif-Feststellungsausschuss-Verordnung folgende Geschäftsordnung:

### § 1 Geschäftsführung

Die vom zuständigen Ministerium für Arbeit beauftragte Person gemäß § 21 Absatz 2 Satz 5 Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen vom 10. Januar 2012 (GV. NRW 2012 S. 17) führt die Geschäfte des beratenden Ausschusses.

### § 2 Einberufung der Sitzung

Die beauftragte Person beruft die Sitzungen des beratenden Ausschusses ein und leitet diese. Mit der Einberufung ist die Tagesordnung schriftlich mitzuteilen. Die Ladungsfrist beträgt drei Wochen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Im Vertretungsfall eines ordentlichen Mitglieds rückt das stellvertretende Mitglied gemäß der Liste (Anlage 1) nach.

### § 3 Erörterung, Beschlussfassung

Der beratende Ausschuss ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Der beratende Ausschuss erörtert die Kriterien/ Fakten zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs und gibt eine schriftlich begründete Empfehlung an das für Arbeit zuständige Ministerium ab, welche Tarifverträge in diesem Bereich repräsentativ sind. Die Beschlüsse bedürfen der Stimmen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Die beauftragte Person hat kein Stimmrecht. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss der anwesenden Mitglieder nicht zustande, so ist der beauftragten Person mit einer Frist von vierzehn Tagen nach der Sitzung eine ausführliche Stellungnahme der jeweiligen Position schriftlich zuzuleiten.

### § 4 Schlussbestimmung

Die vorliegende Geschäftsordnung einschließlich der Änderungen tritt mit dem Tag ihrer Genehmigung in Kraft.

Düsseldorf, den 5. Juni 2012



Von: Claudia.Maassen <Claudia.Maassen@mais.nrw.de>

An: langenbrinck <langenbrinck@kav-nw.de>; manfred.kossack <manfred.kossack@dew21.de>; agvde <agvde@aol.com>; peter.b?ddicker <peter.b?ddicker@verdi.de>; frank.schmidt <frank.schmidt@gdlnrw.de>; targowski <targowski@t-online.de>

Cc: Bernhard.Pollmeyer <Bernhard.Pollmeyer@mais.nrw.de>

Betreff: Geschäftsordnung beratender Ausschuss

Datum: Di, 3 Jul 2012 2:44 pm

Anhang: Geschäftsordnung\_2012-06-05.pdf (1181K)

---

Sehr geehrte Herren,

in der Anlage sende ich Ihnen zu Ihrer Kenntnis die Geschäftsordnung für den beratenden Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Claudia Maaßen

**Landesschlichter/ Tarifregister**

*Ministerium für Arbeit, Integration*

*und Soziales des Landes NRW*

*Fürstenwall 25*

*40219 Düsseldorf*

**Tel: 0211- 855 4715**

**Fax: 0211- 855 4297**

*E-Mail: claudia.maassen@mais.nrw.de*

Beratender Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen

Organisation	Name	Organisation	Name
--------------	------	--------------	------

**Arbeitgeberverbände**

ordentliche Mitglieder:		stellvertretende Mitglieder:	
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen KAV NW	Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Langenbrinck	Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen KAV NW BOGESTRA AG	Vorstand Gisbert Schlotzhauer
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. Agv Mo Ve	RA Matthias Rohmann	Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V. AGVDE	Verbandsdirektor Dr. Hans-Peter Ackmann
Verband Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen e.V. NWO	Geschäftsführer Johannes Krems	Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen KAV NW DSW21	Vorstand Manfred Kossack

**Gewerkschaften**

ordentliche Mitglieder:		stellvertretende Mitglieder:	
Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Landesbezirk NRW	Peter Berg	Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Landesbezirk NRW	Peter Büddicker
Deutscher Beamtenbund dbb Komba	Andreas Hemsing	Deutscher Beamtenbund dbb Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer GdL	Frank Schmidt
Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG	Carsten Ganser	Christlicher Gewerkschaftsbund CGB Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen GÖD	Gregor Targowski

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

AGVDE  
Arbeitgeberverband Deutscher  
Eisenbahnen e.V.  
Herrn Verbandsdirektor  
Dr. Ackmann  
Volksgartenstr. 54a  
50677 Köln

Datum: 12. Juni 2012

Seite 1 von 1

Aktenzeichen III LS  
bei Antwort bitte angeben

LMR Bernhard Pollmeyer

Telefon 0211 855-3362

Telefax 0211 855-4297

Bern-

hard.pollmeyer@mais.nrw.de

### Benennung der Mitglieder des beratenden Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich ÖPNV

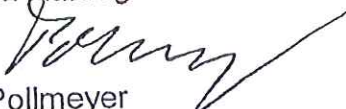
Sehr geehrter Herr Dr. Ackmann,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 10. Mai 2012.

Wie Ihre Mitarbeiterin Ihnen sicherlich mitgeteilt hat, habe ich zweimal versucht, Sie telefonisch zu erreichen. Nunmehr möchte ich Ihnen auf diesem Wege mitteilen, dass bei den Mitgliedsunternehmen des KAV NRW, des Agv-MoVe und des Verbandes des privaten Omnibusgewerbes jeweils eine größere Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt sind, als das beim AGVDE der Fall ist. Von daher konnten wir Sie nicht mit einem ordentlichen Sitz im beratenden Ausschuss gemäß § 21 TVgG - NRW berücksichtigen.

Wir werden Sie über die Beratungsergebnisse des nach § 21 TVgG - NRW eingerichteten beratenden Ausschusses aktuell informieren und Sie bei Bedarf um weitere Informationen und Daten bitten.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

  
Pollmeyer

Dienstgebäude und Lieferanschrift:

Fürstenwall 25,

40219 Düsseldorf

Telefon 0211 855-5

Telefax 0211 855-3683

poststelle@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:

Rheinbahn Linien 704, 709

Haltestelle: Stadttor

Rheinbahn Linien 719, 725

Haltestelle: Polizeipräsidium



Verordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des  
öffentlichen Personennahverkehrs  
(Repräsentative TarifverträgeVO - RepTVVO)  
vom 31. Oktober 2012

Auf Grund des § 4 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 21 Absatz 1 Nummer 1 des Tarif-  
treue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. S. 17)  
wird verordnet:

§ 1

Repräsentative Tarifverträge

Im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf Straße und Schiene sind die in der An-  
lage 1 aufgeführten Tarifverträge repräsentativ.

§ 2

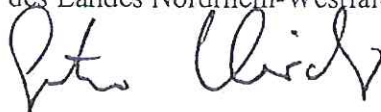
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Februar 2013 in Kraft und am 30. April 2017 außer Kraft.

Düsseldorf, den 31. Oktober 2012

Der Minister

für Arbeit, Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Anlage 1

### Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs in NRW

Lfd. Nr.	Tarifvertragsparteien	Name des Tarifvertrages und Vertragsabschlussdatum
<b>1.</b>	<b>Tarifvertragliche Regelungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße</b>	
1.1	Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) und Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG)	Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N NW) vom 25. Mai 2001, zuletzt geändert am 9. Mai 2012
1.2	Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) und DBB-Tarifunion	Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N NW) vom 25. Mai 2001, zuletzt geändert am 09. Mai 2012
<b>2.</b>	<b>Tarifvertragliche Regelungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Schiene</b>	
2.1	Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Branchentarifvertrag für den Schienenpersonennahverkehr in Deutschland (Branchen TV SPNV) vom 14. Februar 2011
2.2	Abellio GmbH, Arriva Deutschland GmbH, BeNEX GmbH, Hessische Landesbahn GmbH, Keolis Deutschland GmbH & Co. KG, Veolia Verkehr GmbH (G6) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Branchentarifvertrag für den Schienenpersonennahverkehr in Deutschland (Branchen TV SPNV) vom 14. Februar 2011
2.3	Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe) und Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Agv MoVe (LfTV Agv MoVe) vom 15. April 2011

b.w.

- 2.4 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa- der Mobilitäts- und LfTV Age MoVe) für die Schienenbahnen des Verkehrsdienstleister e.V. (Agv Personen- und Güterverkehrs in der Bundesrepublik MoVe) und Gewerkschaft Deutscher Deutschland vom 15. April 2011 Lokomotivführer (GDL)
- 2.5 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen der Mobilitäts- und Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Verkehrsdienstleister e.V (Agv Tarifverträgen verschiedener Unternehmen des DB MoVe) und Eisenbahn- und Konzerns (BasisTV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt Verkehrsgewerkschaft (EVG) geändert am 25. Januar 2011
- 2.6 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener der Mobilitäts- und Unternehmen im DB Konzern (NachwuchskräfteTV) Verkehrsdienstleister e.V (Agv vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert am MoVe) und Eisenbahn- und 25. Januar 2011 Verkehrsgewerkschaft (EVG)
- 2.7 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für der Mobilitäts- und Tätigkeiten der Funktionsgruppe 1 - Anlagen und Verkehrsdienstleister e.V (Agv Fahrzeuginstandhaltung - verschiedener Unternehmen MoVe) und Eisenbahn- und des DB Konzerns (FGr 1-TV) vom 14. Dezember Verkehrsgewerkschaft (EVG) 2009, zuletzt geändert am 25. Januar 2011
- 2.8 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für der Mobilitäts- und Tätigkeiten der Funktionsgruppe 2 - Zugbildung/- Verkehrsdienstleister e.V (Agv bereitstellung, Verkehrliche Aufgaben SGV - MoVe) und Eisenbahn- und verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (FGr 2- Verkehrsgewerkschaft (EVG) TV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert am 25. Januar 2011
- 2.9 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für der Mobilitäts- und Tätigkeiten der Funktionsgruppe 3 - Bahnbetriebe und Verkehrsdienstleister e.V (Agv Netze - verschiedener Unternehmen des DB Konzerns MoVe) und Eisenbahn- und (FGr 3- TV) vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert Verkehrsgewerkschaft (EVG) am 25. Januar 2011
- 2.10 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für der Mobilitäts- und Tätigkeiten der Funktionsgruppe 5 - Bahnservice und Verkehrsdienstleister e.V (Agv Vertrieb - verschiedener Unternehmen des DB MoVe) und Eisenbahn- und Konzerns (FGr 5-TV) vom 14. Dezember 2009, Verkehrsgewerkschaft (EVG) zuletzt geändert am 25. Januar 2011
- 2.11 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für der Mobilitäts- und Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 - Allgemeine Verkehrsdienstleister e.V (Agv Aufgaben - verschiedener Unternehmen des DB MoVe) und Eisenbahn- und Konzerns (FGr 6-TV) vom 14. Dezember 2009, Verkehrsgewerkschaft (EVG) zuletzt geändert am 25. Januar 2011

- 2.12 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Tarifvertrag über arbeitgeberfinanzierte Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (bAV-TV) vom 14. August 2011
- 2.13 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V (Agv MoVe) und Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer des DB AG (ZVersTV) vom 1. Januar 1995, in der Fassung des 52. ÄnderungsTV



# Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen und von Kraftverkehrsbetrieben (ETV)

## Busfahrer/ LGr. 10:

(Jahresvergütungen ohne Zulagen/Zuschläge)

Arbeitszeit: 39 Stunden/Woche bzw. 169,5 Stunden monatlich

(Werte gültig vom 1.4.2012 - 31.5.2013)

	Tabelle 1)	Allg. Zul. 2)	Monat 3)	AG-AV 4)	LuT-Prämie 5)	Sonderzuw. 6)	Jahr mit AV 7)
<b>Einstieg</b>	2.294,31 €	30 €	2.324,31 €	80,30 €	613,55 €	1.394,59 €	30.863,46 €
nach 3 Jahren	2.332,97 €	30 €	2.362,97 €	81,65 €	613,55 €	1.417,78 €	31.366,77 €
nach 6 Jahren	2.365,39 €	30 €	2.395,39 €	82,79 €	613,55 €	1.437,23 €	31.788,94 €
nach 9 Jahren	2.397,83 €	30 €	2.427,83 €	83,92 €	613,55 €	1.456,70 €	32.211,25 €
nach 12 Jahren	2.424,63 €	30 €	2.454,63 €	84,86 €	613,55 €	1.472,78 €	32.560,21 €
nach 15 Jahren	2.450,83 €	30 €	2.480,83 €	85,78 €	613,55 €	1.488,50 €	32.901,37 €
nach 18 Jahren	2.470,79 €	30 €	2.500,79 €	86,48 €	613,55 €	1.500,47 €	33.161,26 €

- 1) Lohngruppe 10 (Tabellenlohn)
- 2) § 14 Abs. 6 ETV (Allgemeine Zulage)
- 3) Summe Spalten 1 - 2
- 4) 3,5 %; Bemessungsgrundlage Spalte 1 (Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung/Pensionskasse)
- 5) jährliche Leistungs- und Treueprämie (ohne Kürzung für evtl. Fehltag)
- 6) jährliche Sonderzuwendung 60 %; Bemessungsgrundlage Spalte 3
- 7) (Spalte 3 + Spalte 4) x 12 + Spalte 5 + Spalte 6

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK  
Anlage: K14

Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen und von Kraftverkehrsbetrieben (ETV)

Busfahrer/ LGr. 10:

(Jahresvergütungen ohne Zulagen/Zuschläge)

Arbeitszeit: 39 Stunden/Woche bzw. 169,5 Stunden monatlich

Tabelle 1)	Allg. Zul. 2)	Monat 3)	AG-AV 4)	LuT-Prämie 5)	Sonderzuw. 6)	Jahr mit AV 7)
Einstieg	30 €	2.386,26 €	82,47 €	613,55 €	1.431,76 €	31.670,07 €
nach 3 Jahren	30 €	2.425,96 €	83,86 €	613,55 €	1.455,58 €	32.186,97 €
nach 6 Jahren	30 €	2.459,26 €	85,02 €	613,55 €	1.475,56 €	32.620,47 €
nach 9 Jahren	30 €	2.492,57 €	86,19 €	613,55 €	1.495,54 €	33.054,21 €
nach 12 Jahren	30 €	2.520,10 €	87,15 €	613,55 €	1.512,06 €	33.412,61 €
nach 15 Jahren	30 €	2.547,00 €	88,10 €	613,55 €	1.528,20 €	33.762,95 €
nach 18 Jahren	30 €	2.567,50 €	88,81 €	613,55 €	1.540,50 €	34.029,77 €

- 1) Lohngruppe 10 (Tabellenlohn)
- 2) § 14 Abs. 6 ETV (Allgemeine Zulage)
- 3) Summe Spalten 1 - 2
- 4) 3,5 %; Bemessungsgrundlage Spalte 1 (Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung/Pensionskasse)
- 5) jährliche Leistungs- und Treueprämie (ohne Kürzung für evtl. Fehltage)
- 6) jährliche Sonderzuwendung 60 %; Bemessungsgrundlage Spalte 3
- 7) (Spalte 3 + Spalte 4) x 12 + Spalte 5 + Spalte 6

Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen und von Kraftverkehrsbetrieben (ETV)

Eisenbahnfahrzeugführer/ VGr. 6:  
(Jahresvergütungen mit Fahrentschädigung und ohne sonstige Zulagen/Zuschläge)  
Arbeitszeit: 39 Stunden/Woche bzw. 169,5 Stunden monatlich

(Werte gültig vom 1.4.2012 - 31.5.2013)

Tabelle 1)	Allg. Zul. 2)	ASt-Zulagen 3)	FE 4)	Monat 5)	AG-AV 6)	LuT-Prämie 7)	Sonderzuw. 8)	Jahr mit AV 9)
Einstieg	30 €	59,17 €	116,38 €	2.265,71 €	74,18 €	613,55 €	1.289,60 €	29.981,83 €
nach 3 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.315,43 €	75,92 €	613,55 €	1.319,43 €	30.629,18 €
nach 6 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.365,15 €	77,66 €	613,55 €	1.349,26 €	31.276,53 €
nach 9 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.414,87 €	79,40 €	613,55 €	1.379,09 €	31.923,88 €
nach 12 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.464,59 €	81,14 €	613,55 €	1.408,93 €	32.571,24 €
nach 15 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.514,31 €	82,88 €	613,55 €	1.438,76 €	33.218,59 €
nach 18 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.564,03 €	84,62 €	613,55 €	1.468,59 €	33.865,94 €

- 1) Vergütungsgruppe 6 (Tabellengehalt)
- 2) § 13 Abs. 6 ETV (Allgemeine Zulage)
- 3) § 13 Abs. 21 und Abs. 23 ETV (Amts- und Stellenzulagen)
- 4) Fahrentschädigung gem. § 3 der TV 2952/2953 (Anhang 15 zum ETV) / gerechnet wurden durchschnittlich 17,5 Schichten pro Monat
- 5) Summe Spalten 1 - 4
- 6) 3,5 %; Bemessungsgrundlage Spalten 1 u. 3 (Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung/Pensionskasse)
- 7) jährliche Leistungs- und Treueprämie (ohne Kürzung für evtl. Fehltage)
- 8) jährliche Sonderzuwendung 60 %; Bemessungsgrundlage Summe Spalten 1-3
- 9) (Spalte 5 + Spalte 6) x 12 + Spalte 7 + Spalte 8



**Tarifvertrag für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen und von Kraftverkehrsbetrieben (ETV)**

**Eisenbahnfahrzeugführer/ VGr. 6:**

(Jahresvergütungen mit Fahrtentschädigung und ohne sonstige Zulagen/Zuschläge)

Arbeitszeit: 39 Stunden/Woche bzw. 169,5 Stunden monatlich

(Werte gültig vom 1.6.2013 - 31.5.2014)

Tabelle 1)	Allg. Zul. 2)	AST-Zulagen 3)	FE 4)	Monat 5)	AG-AV 6)	LuT-Prämie 7)	Sonderzuw. 8)	Jahr mit AV 9)
<b>Einstieg</b>	30 €	59,17 €	116,38 €	2.321,33 €	76,12 €	613,55 €	1.322,97 €	30.705,92 €
nach 3 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.372,40 €	77,91 €	613,55 €	1.353,61 €	31.370,88 €
nach 6 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.423,46 €	79,70 €	613,55 €	1.384,25 €	32.035,72 €
nach 9 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.474,52 €	81,48 €	613,55 €	1.414,88 €	32.700,43 €
nach 12 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.525,58 €	83,27 €	613,55 €	1.445,52 €	33.365,27 €
nach 15 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.576,65 €	85,06 €	613,55 €	1.476,16 €	34.030,23 €
nach 18 Jahren	30 €	59,17 €	116,38 €	2.627,71 €	86,85 €	613,55 €	1.506,80 €	34.695,07 €

- 1) Vergütungsgruppe 6 (Tabellengehalt)
- 2) § 13 Abs. 6 ETV (Allgemeine Zulage)
- 3) § 13 Abs. 21 und Abs. 23 ETV (Amts- und Stellenzulagen)
- 4) Fahrtentschädigung gem. § 3 der TV 2952/2953 (Anhang 15 zum ETV) / gerechnet wurden durchschnittlich 17,5 Schichten pro Monat
- 5) Summe Spalten 1 - 4
- 6) 3,5 %; Bemessungsgrundlage Spalten 1 u. 3 (Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung/Pensionskasse)
- 7) jährliche Leistungs- und Treueprämie (ohne Kürzung für evtl. Fehltage)
- 8) jährliche Sonderzuwendung 60 %; Bemessungsgrundlage Summe Spalten 1-3
- 9) (Spalte 5 + Spalte 6) x 12 + Spalte 7 + Spalte 8

Firmenbezogene Verbandstarifverträge (Entgelttarifvertrag und Manteltarifvertrag) für die Arbeitnehmer der  
VBL Verkehrsgesellschaft Bergisches Land mbH (Oberbergischer Kreis)  
 abgeschlossen mit ver.di NRW

Busfahrer  
 (Jahresvergütungen ohne Zulagen/Zuschläge)  
 Wochenarbeitszeit: 38,5 Stunden  
 (Werte gültig vom 01. März 2012 bis 31. März 2013)

	Tabelle 1)	Urlaubsgeld 2)	Weihnachtsgeld 3)	Jahr
Einstieg	2.033,32 €	550,00 €	1.100,00 €	26.049,84 €
nach 3 Jahren	2.145,02 €	550,00 €	1.100,00 €	27.390,24 €
nach 6 Jahren	2.252,91 €	550,00 €	1.400,00 €	28.984,92 €

- 1) Arbeitnehmer im Fahrdienst (Tabellenlohn)
- 2) Festbetrag in Höhe von 550,00 €
- 3) bei Betriebszugehörigkeit (BZ) bis zu 5 Jahren : 1.100,00 €,  
 ab dem 5. Jahr der BZ : 1.400,00 €.

**Firmenbezogene Verbandstarifverträge (Entgelttarifvertrag und Manteltarifvertrag) für die Arbeitnehmer der  
VBL Verkehrsgesellschaft Bergisches Land mbH (Oberbergischer Kreis)  
 abgeschlossen mit ver.di NRW**

**Busfahrer  
 (Jahresvergütungen ohne Zulagen/Zuschläge)  
 Wochenarbeitszeit: 38,5 Stunden  
 (Werte gültig vom 01. April 2013 bis 30. April 2014)**

	Tabelle 1)	Urlaubsgeld 2)	Weihnachtsgeld 3)	Jahr
<b>Einstieg</b>	2.082,12 €	550,00 €	1.100,00 €	26.635,44 €
<b>nach 3 Jahren</b>	2.196,50 €	550,00 €	1.100,00 €	28.008,00 €
<b>nach 6 Jahren</b>	2.306,98 €	550,00 €	1.400,00 €	29.633,76 €
<b>nach 10 Jahren *</b>	2.356,98 €	550,00 €	1.400,00 €	30.233,76 €

- 1) Arbeitnehmer im Fahrdienst (Tabellenlohn)
  - 2) Festbetrag in Höhe von 550,00 €
  - 3) bei Betriebszugehörigkeit (BZ) bis zu 5 Jahren : 1.100,00 €,  
ab dem 5. Jahr der BZ : 1.400,00 €.
- \*) neue Lohnstufe, die zum 01.04.2013 eingeführt wird

Firmenbezogene Verbandstarifverträge (Entgelttarifvertrag und Manteltarifvertrag) für die Arbeitnehmer der  
MKB-MühlenkreisBus GmbH (Kreis Minden-Lübbecke, Ostwestfalen)  
 abgeschlossen mit ver.di NRW

Busfahrer/ Entgeltgruppe 2:  
 (Jahresvergütungen ohne Zulagen/Zuschläge)  
 Wochenarbeitszeit: 39 Stunden  
 (Werte gültig vom 01. April 2012 bis 31. Mai 2013)

	Tabelle 1)	Urlaubsgeld 2)	Weihnachtsgeld 3)	Jahr
Einstieg	1.992,50 €	403,00 €	996,25 €	25.309,25 €
nach 3 Jahren	2.041,79 €	434,00 €	1.020,90 €	25.956,38 €
nach 8 Jahren	2.138,59 €	434,00 €	1.069,30 €	27.166,38 €

- 1) Entgeltgruppe 2 (Tabellenlohn)
- 2) 15,50 € für jeden tariflichen Urlaubstag
- 3) 50 %; Bemessungsgrundlage Spalte 1

Firmenbezogene Verbandstarifverträge (Entgelttarifvertrag und Manteltarifvertrag) für die Arbeitnehmer der  
MKB-MühlenkreisBus GmbH (Kreis Minden-Lübbecke, Ostwestfalen)  
 abgeschlossen mit ver.di NRW

Busfahrer/ Entgeltgruppe 2:  
 (Jahresvergütungen ohne Zulagen/Zuschläge)  
 Wochenarbeitszeit: 39 Stunden  
 (Werte gültig vom 01. Juni 2013 bis 31. Mai 2014)

	Tabelle 1)	Urlaubsgeld 2)	Weihnachtsgeld 3)	Jahr
<b>Einstieg</b>	2.046,30 €	403,00 €	1.023,15 €	25.981,75 €
<b>nach 3 Jahren</b>	2.096,92 €	434,00 €	1.048,46 €	26.645,50 €
<b>nach 8 Jahren</b>	2.196,33 €	434,00 €	1.069,30 €	27.859,26 €

- 1) Entgeltgruppe 2 (Tabellenlohn)
- 2) 15,50 € für jeden tariflichen Urlaubstag
- 3) 50 %; Bemessungsgrundlage Spalte 1