

U n t e r r i c h t u n g

durch die Landesregierung

Bericht der Landesregierung über die Auswirkungen des Landesgesetzes zur Schaffung tarifreurechtlicher Regelungen (Evaluation des Landesgesetzes zur Schaffung tarifreurechtlicher Regelungen) nach Artikel 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tarifreurechtlicher Regelungen vom 1. Dezember 2010

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Kurzzusammenfassung	4
2. Einleitung	6
3. Das Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz – LTTG	8
3.1 Entstehungsgeschichte des LTTG	8
3.2 Zielsetzung und Ausgestaltung des LTTG	14
3.3 Ausgewählte Aspekte des LTTG im Vergleich zu Tariftreuegesetzen anderer Länder	20
3.4 Besonderheiten im ÖPNV/SPNV Bereich	22
4. Zielsetzung und Ausgestaltung der Evaluation des LTTG	25
4.1 Zielsetzung der Evaluation	25
4.2 Methodisches Vorgehen der Evaluation	25
5. Analyse der Akzeptanz und bisherige Umsetzung des LTTG	36
5.1 Grundsätzliche Akzeptanz des LTTG durch die befragten Akteure	36
5.2 Umsetzung des LTTG	37
5.3 Zusammenfassung zur Akzeptanz und bisherigen Umsetzung des LTTG	43
6. Auswirkungen des LTTG auf die betroffenen Akteure	45
6.1 Auswirkungen des LTTG auf öffentliche Auftraggeber und deren Verwaltungsaufwand	45
6.2 Auswirkungen des LTTG auf Unternehmen	48
6.2.1 Lohn- bzw. Entgeltniveau in den Unternehmen	49
6.2.2 Personalpolitik	56
6.2.3 Preispolitik	63
6.2.4 Wettbewerb	67
6.3 Auswirkungen des LTTG auf Beschäftigte und Nachunternehmer	77
6.3.1 Beschäftigte	77
6.3.2 Nachunternehmer	77
6.4 Zusammenfassung zu den Auswirkungen des LTTG auf die betroffenen Akteure	79

Dem Präsidenten des Landtags mit Schreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 24. März 2015 übersandt.

Federführend ist die Ministerin für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie.

	Seite
7. Kontrollen und Sanktionen	83
7.1 Analyse der bisherigen Kontrollmechanismen und deren Umsetzung	83
7.2 Analyse der bestehenden Sanktionsmöglichkeiten	88
7.3 Zusammenfassung zu Kontrollen und Sanktionen	88
8. Bewertung der Servicestelle	91
8.1 Aufgaben der Servicestelle	91
8.2 Inanspruchnahme der Servicestelle	91
8.3 Bewertung der Servicestelle aus Sicht der „Kunden“	95
8.4 Zusammenfassung zu Bewertung der Servicestelle	98
9. Zusammenfassung	99
Abbildungsverzeichnis	106
Anhang 1: Beispiele für tarifliche Mindestentgelte nach den repräsentativen Tarifverträgen im ÖPNV/SPNV in Rheinland-Pfalz	110
Anhang 2: Fragebögen zur Befragung der öffentlichen Auftraggeber und der Unternehmen	115
Anhang 3: Befragungsergebnisse	115

1. Kurzzusammenfassung

Hintergrund und Zielsetzung

Rheinland-Pfalz hat im Dezember 2010 das Landesgesetz zur Gewährleistung von Tarifreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestarifreuegesetz - LTTG) beschlossen. Das im März 2011 in Kraft getretene Gesetz regelt, dass öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden dürfen, die sich verpflichten bestimmte im Gesetz festgelegte Sozialstandards einzuhalten. Gemäß Art. 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tarifreurechtlicher Regelungen muss die Landesregierung die Auswirkungen des Gesetzes kontrollieren und nach vier sowie nach sechs Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes dem Landtag darüber berichten.

Ziel dieser ersten Evaluation war es, die Auswirkungen des LTTG auf die drei relevanten Gruppen – öffentliche Auftraggeber, beauftragte Unternehmen sowie Beschäftigte der beauftragten Unternehmen – zu untersuchen und darzustellen. Die Periode der Evaluation umfasst den Zeitraum 1. März 2011 bis 30. April 2014. Dieser Endbericht dokumentiert nun die vorliegenden Ergebnisse sowie die durchgeführten Aktivitäten.

Methodik und Datengrundlage

Vor dem Hintergrund der definierten Zielsetzungen kam in der Bearbeitung der Studie eine Kombination quantitativer und vertiefender qualitativer Methoden zum Einsatz:

- » Auswertung und Analyse relevanter Rechtsgrundlagen
- » Online-Befragung von Vergabestellen inkl. vorgeschaltetem Pretest (Rücklauf N=214)
- » Telefon-Befragung von ausgewählten Unternehmen (Auftragnehmern) inkl. vorgeschaltetem Pretest (Rücklauf N=286)
- » Qualitative Interviews mit 26 Expertinnen und Experten
- » Auswertung und Synthese aller erhobenen Daten sowie zusammenfassende Analyse

Zentrale Ergebnisse

Fasst man alle Ergebnisse der Evaluation zusammen, kann übergeordnet festgehalten werden, dass das LTTG eine gute Grundlage schafft, um Sozialstandards als Mindestniveau für faire und gute Beschäftigtenbedingungen im wettbewerblichen Verfahren sicherzustellen. Die Auswirkungen des LTTG treffen nahezu alle Branchen im gleichen Umfang, wobei teilweise branchenspezifische Wirkungen für den ÖPNV/SPNV Bereich festzustellen sind.

Auf dieser Grundlage lässt sich im Einzelnen folgendes festhalten:

- » Es gibt eine hohe Akzeptanz der Gesetzesziele des LTTG, aber eine uneinheitliche Umsetzung

einzelner Teile des LTTG durch die öffentlichen Auftraggeber. Die öffentlichen Auftraggeber nutzen (noch) begrenzt die Möglichkeiten, über die verpflichtenden Vorgaben hinaus zusätzliche Anforderungen hinsichtlich sozialer, umweltbezogener oder innovativer Aspekte (§ 1 Abs. 3 LTTG) zu stellen.

- » Nennenswerte nachhaltige negative Auswirkungen auf den Verwaltungsaufwand der öffentlichen Auftraggeber sind nicht feststellbar.
- » Positive Entwicklungen im Entgelt- und Lohnniveau der Unternehmen sind seit dem Inkrafttreten des LTTG insbesondere im Bereich des ÖPNV und SPNV feststellbar.
- » Die bisherige Personalpolitik der beauftragten Unternehmen wird auch nach Inkrafttreten des LTTG im Wesentlichen fortgeführt.
- » Die beauftragten Unternehmen preisen dynamische Preisänderungen zu einem großen Teil auch ohne eine gesetzlich vorgeschriebene Lohnleitklausel ein.
- » Die Umsetzung des LTTG trägt aus Sicht der befragten Unternehmen grundsätzlich zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei. Es werden vereinzelt Änderungen in der Markt- und Wettbewerbsstruktur wahrgenommen. Die Anzahl und Struktur der Bieter und Ausschreibungsgewinner in den unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren ist seit dessen Einführung überwiegend gleich geblieben. Dies gilt über alle Branchen hinweg. Im Ergebnis hat sich lediglich in Ausnahmefällen der Bieterkreis verkleinert.
- » Es ist eine leicht positive Wirkung des LTTG auf Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit der Beschäftigten erkennbar.
- » Es gibt eine breite Akzeptanz der bestehenden Kontroll- und Sanktionsregeln, aber fehlende Kontrollen gefährden den Erfolg des LTTG. Im Ergebnis besteht aus Sicht aller Befragten in diesem Bereich ein erheblicher Verbesserungsbedarf. Durch eine Ausweitung der bisher bestehenden gesetzlich festgelegten Kontrollmöglichkeiten könnte sich eine noch effektivere Förderung des Wettbewerbs durch die Vorgaben des LTTG ergeben.
- » Die Servicestelle leistet gute Arbeit, ist aber noch zu unbekannt. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Anzahl der allgemeinen Anfragen an die Servicestelle zurückgeht, während speziellere Servicedienstleistungen zu komplexen Sachverhalten zunehmend nachgefragt werden.

2. Einleitung

Rheinland-Pfalz hat im Dezember 2010 das Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz - LTTG) beschlossen. Das im März 2011 in Kraft getretene Gesetz regelt, dass öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden dürfen, die sich verpflichten bestimmte im Gesetz festgelegte Sozialstandards einzuhalten. Hierzu zählen die Verpflichtung sich tariftreu zu verhalten bzw. das festgelegte Mindestentgelt zu zahlen. Gemäß Art. 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tarifreurechtlicher Regelungen¹ muss die Landesregierung die Effekte des Gesetzes kontrollieren und nach vier sowie nach sechs Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes dem Landtag darüber berichten. Dabei ist insbesondere darzustellen, inwieweit die Tariftreue bei grenzüberschreitenden Ausschreibungen im Schienenpersonennahverkehr und im Bereich der kommerziellen Omnibusverkehre Wirkung entfaltet und, soweit notwendig, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Tariftreue in diesen Bereichen weiter zu stärken.

Vor diesem Hintergrund wurde für die Durchführung der Evaluation des LTTG ein Teilnahmewettbewerb öffentlich ausgeschrieben und in der Folge der entsprechende Auftrag an die Kienbaum Management Consultants GmbH vergeben.

Ziel der Evaluation war es, die Auswirkungen des LTTG auf die drei relevanten Gruppen – öffentliche Auftraggeber, beauftragte Unternehmen sowie Beschäftigte der beauftragten Unternehmen – zu untersuchen und darzustellen. Die Periode der Evaluation umfasst den Zeitraum 1. März 2011 bis 30. April 2014.

Mit diesem Bericht werden die Ergebnisse der Evaluation vorgelegt. Der Bericht ist wie folgt strukturiert:

- » In Kapitel 3 wird das LTTG als Evaluationsgegenstand beschrieben. Dies umfasst eine Darstellung der Entstehungsgeschichte sowie der Zielsetzung und der Ausgestaltung des Gesetzes.
- » Vor diesem Hintergrund stellt Kapitel 4 die Zielsetzung der Evaluation sowie das zugrunde gelegte methodische Vorgehen dar.
- » Kapitel 5 fasst die Evaluationsergebnisse zur übergeordneten Akzeptanz des LTTG unter den befragten Akteursgruppen und zur Analyse der bisherigen Umsetzung des LTTG zusammen.
- » Die Auswirkungen des Gesetzes auf die drei benannten relevanten Akteursgruppen werden in Kapitel 6 dargelegt. In Fällen in denen branchenbezogene Unterschiede identifiziert werden konnten, werden diese jeweils gesondert aufgeführt.

¹ Gesetzes- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz vom 13. Dezember 2010, S. 426.

- » In Kapitel 7 erfolgt eine Bewertung der bisherigen Kontrollmechanismen und bestehender Sanktionsmöglichkeiten.
- » In Kapitel 8 werden Aufgaben und Wirkungsweise der Servicestelle beschrieben.
- » In Kapitel 9 erfolgt eine Zusammenfassung
- » Kapitel 10 enthält den Anhang.

3. Das Landestarifreugesetz Rheinland-Pfalz – LTTG

Um die Auswirkungen des LTTG näher analysieren zu können ist im Rahmen der Evaluation zunächst die Gesetzeshistorie des LTTG heranzuziehen. Im Folgenden wird daher ein Überblick über die Entstehungsgeschichte und die Zielsetzung des LTTG sowie über die Ausgestaltung und die Hintergründe gegeben.

3.1 Entstehungsgeschichte des LTTG

Tarifreue- und Mindestentgeltregelungen wie das LTTG haben in Deutschland eine längere Entstehungsgeschichte. Leitgedanke war, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge die Auftragnehmer zu verpflichten, im Bereich der Arbeitsbedingungen für die im Rahmen der Auftragserfüllung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmte Mindeststandards einzuhalten. Tarifreue sollte einen Sozialkostenwettbewerb gerade bei Beschaffungsvorgängen für die öffentliche Hand vermeiden. Die Verknüpfung öffentlicher Beschaffungsvorgänge mit bestimmten sozialen Mindeststandards trat in Landesgesetzen erstmals Ende der 1990er Jahre auf. Erste Tarifreue Regelungen sah das Land Berlin vor – es folgten Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.² Trotz der zunehmenden Berücksichtigung von Tarifreuepflichten in den Ländergesetzen, war die Vereinbarkeit solcher Regelungen mit dem Grundgesetz lange nicht abschließend geklärt. So hatte zunächst das Bundeskartellamt sowie daran anschließend das Kammergericht die Berliner Vergabepaxis als kartellrechtswidrig befunden. Der Bundesgerichtshof, der dann über das Berliner Vergabegesetz von 1999 zu beraten hatte, legte die Sache dem Bundesverfassungsgericht vor. Dieses entschied 2006, dass die Tarifreue Regelung mit dem Grundgesetz vereinbar sei. Die Aussagewirkung dieser Entscheidung ging über das Land Berlin hinaus. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts zeigte bereits der damalige § 97 Abs. 4 2. Halbsatz im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) (nunmehr in § 97 Abs. 4 Satz 3 GWB), dass solche Regelungen durch die Länder möglich seien. Durch die Novellierung des GWB im Jahr 2009, insbesondere durch die Neufassung des § 97 Abs. 4 Satz 2 GWB, wonach Auftraggeber zusätzliche soziale Anforderungen an die Auftragnehmer stellen können, wurde die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz von Bund und Ländern eindeutig herausgestellt. Unter Berücksichtigung dieser verfassungsgerichtlichen Entscheidung³ und des engen Anwendungsbereichs

² Für Berlin: Berliner Vergabegesetz, vgl. GVBl. Berlin v. 16.07.1999, 369; Sachsen-Anhalt: GVBl. LSA v. 4.7.2001, 234; Niedersachsen: Landesvergabegesetz v. 2.9.2002, NdsGVBl. 2002, 370; Bremen: Vergabegesetz für das Land Bremen vom 17.12.2002, BremGBI. 2002, 594; NRW: Gesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen vom 17.12.2002, GVBl. NRW 2003, 8; Schleswig-Holstein: Gesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen vom 7.3.2003, SchlHGvBl 2003, 136.

³ Der Beschluss des Bundesverfassungsgericht vom 11. Juli 2006 (Az.:1 BvL 4/00) validierte die Vereinbarkeit von Tarifreue Regelungen mit dem Grundgesetz und anderweitigen Bundesrecht.

des Arbeitnehmerentendegesetzes (AEntG)⁴ wurde in Rheinland-Pfalz 2007 die Einführung von Tarifreuebestimmungen in öffentlichen Ausschreibungen diskutiert und ein erster Referentenentwurf der Landesregierung für ein Landestarifreuegesetz vorgelegt.⁵ Im Wesentlichen konzeptionierte die damalige Regierung den Gesetzentwurf mit dem Ziel der Sicherung eines fairen Wettbewerbs und dem Schutz vor Dumpinglöhnen.⁶ So hieß es in der damaligen Gesetzesbegründung: *„Der Einsatz von untertariflich entlohten Beschäftigten kann bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu Wettbewerbsverzerrungen führen, denn das Gebot der Wirtschaftlichkeit zwingt den öffentlichen Auftraggeber in der Regel, dem günstigsten Bieter den Zuschlag zu erteilen. Wenn der günstigste Bieter seine Position insbesondere durch eine untertarifliche Entlohnung erzielt, schadet dies tarifreuen Unternehmen. Dadurch werden tarifgebundene Arbeitsplätze insbesondere in mittelständischen Unternehmen in beträchtlichem Maße gefährdet. Es müssen daher die Ausgangslagen für alle Unternehmen hinsichtlich der Lohn- und Gehaltstarife bei der Vergabe öffentlicher Aufträge angeglichen werden. Unternehmen, die sich an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen, müssen verpflichtet werden, die am Ort der Leistungsausführung einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife zu zahlen. In beschäftigungspolitisch sensiblen Bereichen sollen dadurch Arbeitsplätze erhalten werden, die einen ausreichenden sozialen Schutz und ein angemessenes Einkommensniveau gewährleisten. Auf diese Weise werden auch Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme gemildert.“*⁷

Ab Januar 2008 wurde der Referentenentwurf der Landesregierung von den Ausschüssen des Landtags beraten. Die Stellungnahmen zu dem Gesetzesvorhaben waren überwiegend positiv.⁸ Die Kommunen und kommunale Spitzenverbände befürchteten allerdings teilweise einen höheren Bürokratieaufwand und höhere Vergabekosten.

Dieser erste Gesetzesentwurf berücksichtigte noch nicht die Verordnung 1370/2007/EG, die erst am 23. Oktober 2007 verabschiedet wurde und die Vergabe öffentlicher Dienstleistungsaufträge im Bereich öffentlicher Personennahverkehr und Schienennahverkehr (ÖPNV/SPNV) regelt. In der Verordnung wurde

⁴ Das AEntG galt 2007 nur für die Bereiche des Baugewerbes und der Gebäudereinigung.

⁵ Vgl. Gesetzesentwurf der Landesregierung, Landesgesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Landestarifreuegesetz – LTTG –), Drucksache 15/1696, vom 27.11.2007.

⁶ Vgl. LT-Drs. 15/1696, S. 7.

⁷ Abschnitt A: Problem und Regelungsbedürfnis im Gesetzesentwurf der Landesregierung, Landesgesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Landestarifreuegesetz – LTTG –), Drucksache 15/1696, vom 27.11.2007, S. 1.

⁸ Hänlein/Jordan/Sack, 2008, Tarifreuegesetze vor der Novellierung oder Abschaffung? Die Folgen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (C-346/06), http://www.uni-kassel.de/~haenlein/Tarifreuegesetze-Abschlussbericht_15_4_2009.pdf, S. 53.

die Option der Anordnung eines Beschäftigtenübergangs bei einem Betreiberwechsel im öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene aufgenommen.

Am 3. April 2008 urteilte der Europäische Gerichtshof (EuGH) in dem sogenannten Rüffert-Urteil (Rs. C-346/06),⁹ dass die Bestimmungen zur Tarifreue innerhalb des damaligen Niedersächsischen Landesvergabegesetzes gegen die europäische Dienstleistungsfreiheit verstießen. Das damalige niedersächsische Gesetz hatte verlangt, dass Aufträge für Bauleistungen nur an Auftragnehmer vergeben werden durften, die sich verpflichtet hatten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistungen mindestens das am Ort der Ausführung tarifvertraglich vorgesehene Entgelt zum tarifvertraglich vorgesehenen Zeitpunkt zu zahlen. Diese Verpflichtung sollte auch beim Einsatz von Nachunternehmern gelten. Zur Beantwortung der vorgelegten Fragen stellte der EuGH auf die Voraussetzungen der Entsenderichtlinie 96/71/EG ab, die insbesondere auf die Verwirklichung des freien Dienstleistungsverkehrs abzielen. Die Entsenderichtlinie gilt für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedsstaates entsenden. Gemäß Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzgl. bestimmter Aspekte, unter anderem hinsichtlich der Mindestlohnsätze, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in diesem Mitgliedstaat entweder durch Rechts- oder Verwaltungsvorschrift oder durch für allgemein erklärte Tarifverträge festgelegt sind. In der Sache entschied der EuGH, dass der infrage stehende Tarifvertrag die Anforderungen der Arbeitnehmerentsende-Richtlinie (Richtlinie Nr. 96/71/EG) mangels Allgemeinverbindlichkeit nicht erfülle. Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die selbst unmittelbar einen Mindestlohnsatz vorschreiben, seien mit dem niedersächsischen Landesvergabegesetz nicht gegeben. Nach Ansicht des EuGH könne ein Landesgesetz, das selbst keinen Mindestlohnsatz festlegt, nicht als Rechtsvorschrift i. S. v. Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 96/71/EG angesehen werden. Die niedersächsische Regelung verstoße gegen die Dienstleistungsfreiheit. So würde es ausländischen Unternehmen durch die infrage stehende Regelung erschwert, ihre Dienstleistungen in Niedersachsen zu erbringen. Solch eine Beeinträchtigung der Dienstleistungsfreiheit könne nicht durch den Arbeitnehmerschutz gerechtfertigt werden, da die Regelung nur für die Ausführung öffentlicher und nicht für private Aufträge gelte und der fragliche Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden war. Aus denselben Gründen könne die infrage stehende Regelung auch nicht den Schutz der autonomen Ordnung des Arbeitslebens durch Koalitionen gewährleisten. Des Weiteren könnte auch die finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme nicht als Rechtfertigungsgrund herangezogen werden. So könne die Regelung im niedersächsischen Vergabegesetz nicht die Gefährdung der sozialen Sicherungssysteme verhindern.

⁹ Vgl. Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 3. April 2008, Rs. C-346/06. ,

Auf nationaler Ebene erfolgte im Jahr 2009 eine Novellierung des GWB. Soziale Aspekte wurden als zulässige optionale Kriterien für öffentliche Vergaben gem. § 97 Abs. 4 GWB ausdrücklich aufgenommen. Damit wurde von der Öffnungsklausel auf europäischer Ebene Gebrauch gemacht: Art. 26 der RL 2004/18/EG erlaubte bereits, dass ein öffentlicher Auftraggeber zusätzliche Bedingungen für die Ausführung eines öffentlichen Auftrags vorschreiben kann. Die umfassten auch soziale Kriterien.

Mit Blick auf das Urteil des EuGH in Sachen Rüffert und unter Berücksichtigung der GWB-Novellierung musste der Gesetzentwurf angepasst werden.

Im Juni 2010 legte die Landtagsfraktion der SPD einen entsprechenden Änderungsantrag zum Gesetzentwurf vor.¹⁰ Der Antrag verfolgte das Ziel einer europarechtskonformen Neugestaltung des LTTG, indem die Tarifreuevorgaben an die Anwendbarkeit des AEntG geknüpft wurden, d. h. nur für allgemeingültig erklärte Tarifverträge zu beachten sind. Daneben wurden Verpflichtungen zur Beachtung der Vorgaben des Mindestarbeitsbedingungengesetzes (MiArbG) eingeführt. Für den ÖPNV/SPNV-Bereich wurden eigenständige Vorgaben zur Berücksichtigung von repräsentativen Tarifverträgen und ergänzende Regelungen zur Umsetzung der europarechtlichen Regelungen zum Beschäftigtenübergang beim Betreiberwechsel entwickelt.¹¹ Der Regelungsvorschlag für den ÖPNV/SPNV-Bereich beruht auf einer Öffnung der 2009 in Kraft getretenen Verordnung 1370/2007/EG, die es erlaubt, dass nationale Vorgaben zu sozialen Aspekten gemacht werden können. Subsidiär zu diesen Verpflichtungen zur Einhaltung der Tarifverträge nach dem AEntG und zur Berücksichtigung der repräsentativen Tarifverträge wurde ein Mindestentgelt eingeführt, zu dessen Zahlung sich die Auftragnehmer verpflichten müssen, sofern Tarifreue nicht gefordert werden kann.

2013 wurde das LTTG aufgrund der Erfahrungen in der Praxis geändert. Gegenstand der Änderungen war einerseits eine Dynamisierung der Verpflichtung zur Mindestentgeltzahlung in § 3 Abs. 1 S. 1 LTTG mit der Folge, dass der Auftragnehmer nunmehr auch Änderungen in der Höhe des verordneten Mindestentgeltes während der Laufzeit des Auftrages gegenüber den Beschäftigten nachzuvollziehen hat. Des Weiteren ist mit der Änderung in § 5 Abs. 2 LTTG nun klargestellt, dass die Mindestentgeltverpflichtungen für die gesamte Nachunternehmerkette Geltung beanspruchen. Schließlich wurden in § 6 Abs. 3 LTTG mit der Änderung die Nachweis- und Kontrollpflichten auch auf den sog. Verleiher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgedehnt, wenn sich der Auftragnehmer zur Ausführung des Auftrags dieses Verleihers bedient. Im Rahmen dieser Gesetzesänderung forderte der

¹⁰ Änderungsantrag der Fraktion der SPD zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung Landesgesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Landestarifreuegesetz - LTTG -) Drucksache 15/1696, 2010, http://www.spdfraktion-rlp.de/fileadmin/daten/downloads/wirtschaft/2010_spd-aenderungsantrag_tarifreuegesetz.pdf.

¹¹ Hierzu im Detail unten unter Kapitel 3.4.

Landtag die Landesregierung auf, die Einführung einer sogenannten Lohngleitklausel im Rahmen der Evaluierung des LTTG zu prüfen.¹² Bei einer Lohngleitklausel im genannten Sinne handelt es sich um eine zu vereinbarende Vertragsbestimmung, wonach Erhöhungen des Mindestentgelts während der Vertragslaufzeit vom beauftragten Unternehmen an den öffentlichen Auftraggeber weitergegeben werden können.

Aktueller Stand

Die im LTTG geregelte Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts sowie die vorgesehene Möglichkeit des Ausschlusses vom Vergabeverfahren gemäß § 19 Abs. 3 lit. a) VOL/A-EG bei Unterlassen der Vorlage der nach § 3 Abs. 1 LTTG geforderten Mindestentgelterklärung werden gegenwärtig durch den EuGH auf Vereinbarkeit mit dem Gemeinschaftsrecht geprüft.¹³ Dieser hatte 2014 bereits auf eine Vorlage der Vergabekammer Arnsberg zum nordrhein-westfälischen Tarifreue- und Vergabegesetz festgestellt, dass eine solche Mindestentgelterklärung nicht gefordert werden kann, wenn ein Bieter ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat zur Ausführung beschäftigen will.¹⁴ Daraufhin informierte die Servicestelle Rheinland-Pfalz¹⁵ die öffentlichen Auftraggeber, dass die Grundsätze des EuGH-Urteils auch auf das LTTG anzuwenden seien und eine unionsrechtskonforme Auslegung erforderlich sei.

Ausblick

Derzeit gibt es mit Ausnahme von Bayern und Sachsen in allen Bundesländern Gesetze mit Tarifreueverpflichtungen für öffentliche Vergaben. In Hessen steht der Erlass eines Tarifreuegesetzes unmittelbar bevor. In Sachsen-Anhalt wird derzeit im Landtag diskutiert, ob ein verpflichtender Betreiberwechsel zu den bisherigen Arbeitsbedingungen für alle Ausschreibungen im ÖPNV und SPNV verbindlich vorgesehen wird.

Das Europäische Parlament hat in seiner Abstimmung am 26. Februar 2014 zum noch nicht abgeschlossenen Gesetzgebungsverfahren zum 4. Eisenbahnpaket beschlossen, dass zukünftig

¹² LT-Drs. 16/2958, S. 1 f.

¹³ Das OLG Koblenz hat dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, vgl. EuGH Rs. C-115/14. Siehe zudem den Vorlagebeschluss des OLG Koblenz vom 19.2.2014, 1 Verg 8/13.

¹⁴ Vgl. EuGH, Urteil vom 18.09.2014, Rs. C-549/13 - Bundesdruckerei.

¹⁵ Wie in § 4 Abs. 5 LTTG vorgesehen, wurde eine Servicestelle errichtet, die über das Landstariftreuegesetz informiert und die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen unentgeltlich zur Verfügung stellt.

verbindliche Vorgaben der Sozialoptionen bei öffentlichen Vergaben im öffentlichen Verkehr auf der Straße und Schiene erfolgen sollen.¹⁶

Die Bundesregierung bereitet derzeit eine Reform des Vergaberechts zur Umsetzung der Richtlinien 2014/23/EU, 2014/24/EU und 2014/25/EU vor. Im Kabinettsbeschluss der Bundesregierung vom 7. Januar 2015 zu den Eckpunkten der Vergaberechtsreform heißt es: *„Wir werden im GWB insbesondere festschreiben, dass bei der Ausführung von Aufträgen ein bundesweiter gesetzlicher Mindestlohn, Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentendegesetz und für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge einzuhalten sind. Damit flankieren wir die Einhaltung dieser Verpflichtungen auch über das Vergaberecht.“*

¹⁶ Vgl. Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 26. Februar 2014 zu dem Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 hinsichtlich der Öffnung des Marktes für inländische Schienenpersonenverkehrsdienste (COM(2013)0028 – C7-0024/2013 – 2013/0028(COD)) (Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung), Abänderung 41

3.2 Zielsetzung und Ausgestaltung des LTTG

Ziel des LTTG ist es, durch die Einhaltung bestimmter sozialer Mindeststandards in Form von Tariftreue und der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgelts einen fairen Wettbewerb bei öffentlichen Ausschreibungen zu ermöglichen,¹⁷ den Schutz sozialer Standards sowie ein angemessenes Entgeltniveau zu gewährleisten¹⁸ und damit zu einer Entlastung der Sozialversicherungssysteme beizutragen¹⁹ und Lohndumping zu vermeiden.²⁰ Durch die Bindung der verlangten Tariftreueerklärung an die vorgesehenen Tarifverträge sollen die in Bezug genommenen kollektivrechtlichen Vereinbarungen gestützt werden.

Diese Zielsetzungen sollen im LTTG durch die folgenden drei Regelungsebenen erreicht werden.

- » Erstens gibt das LTTG vor, dass Aufträge, die in den Bereich des AEntG²¹ fallen, nur an solche Auftragnehmer vergeben werden dürfen, die sich verpflichten, die Vorgaben der hiernach flächendeckend geltenden Tarifverträge einzuhalten. Gleiches galt bis zum Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes für Aufträge, die in den Bereich des MiArbG gefallen sind.
- » Daneben statuiert das LTTG für den ÖPNV/SPNV-Bereich, dass sich die Auftragnehmer für den Erhalt öffentlicher Aufträge verpflichten müssen, die Vorgaben der einschlägigen repräsentativen Tarifverträge zu beachten.
- » Soweit keine Tariftreue gefordert werden kann, müssen sich die Auftragnehmer verpflichten, das Mindestentgelt in Höhe von derzeit 8,90 Euro brutto pro Stunde zu zahlen. Diese Regelung gilt für sämtliche Aufträge, die nicht in den Anwendungsbereich eines allgemein gültigen Tarifvertrages gem. AEntG oder repräsentativer Tarifverträge für den Bereich ÖPNV/SPNV

¹⁷ Vgl. § 1 Satz 1 LTTG; vgl. LT-Drs. 15/1696, S. 7; vgl. Änderungsantrag der SPD-Fraktion vom 1. Juni 2010, S. 9

¹⁸ Vgl. LT-Drs. 15/1696, S. 1

¹⁹ Vgl. § 1 Satz 1 LTTG; vgl. LT-Drs. 15/1696, S. 7.

²⁰ vgl. LT-Drs. 15/1696, S. 1,7

²¹ Gemäß § 4 des AEntG sind grundsätzlich folgende Branchen vom AEntG umfasst: Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes, Gebäudereinigung, Briefdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft, Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und Schlachten und Fleischverarbeitung. Darüber hinaus findet das AEntG in allen anderen Branchen Anwendung, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 des AEntG genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

fallen. In diesen Bereichen findet die Regelung unabhängig von den in den Tarifverträgen vorgesehenen Entgelthöhen keine Anwendung. Die einzelnen Hauptaspekte des Landestarifreuegesetzes Rheinland-Pfalz sind:

Ziel, Regelungsbereich und allgemeine Grundsätze nach § 1 LTTG

§ 1 Abs. 1 LTTG kodifiziert die dargestellte Zielsetzung und gibt vor, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren im Rahmen des öffentlichen Auftrages eingesetzten Beschäftigten die Entgelte der für die betreffende Branche nach AEntG allgemein gültig erklärten Tarifverträge bzw. der repräsentativen Tarifverträge im SPNV/ÖPNV bzw. außerhalb dieser Bereiche das durch das LTTG festgesetzte Mindestentgelt zahlen. Diese Vorgaben werden durch § 1 Abs. 2 LTTG dahingehend ergänzt, dass Aufträge nur an fachkundige, leistungsfähige, gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen vergeben werden dürfen.

Neben diesen verpflichtenden Vorgaben zum Mindestentgelt und zur Beachtung der Vorgaben allgemeingültig erklärter bzw. repräsentativer Tarifverträge können Auftraggeber nach § 1 Abs. 3 LTTG zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer stellen, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen. Als in diesem Sinne soziale Aspekte können insbesondere die Beschäftigung von Auszubildenden oder von Langzeitarbeitslosen, die Verwendung von Produkten oder die Lieferung von Waren, die im Ausland unter Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation gewonnen oder hergestellt wurden und die Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gefordert werden.

§ 1 Abs. 4 LTTG regelt, dass - soweit Auftraggeber Auftragnehmer im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 zur Personalübernahme entsprechend Art. 4 Abs. 5 dieser Verordnung verpflichten wollen - die bisherigen Betreiber nach Aufforderung des Aufgabenträgers dazu verpflichtet sind, alle erforderlichen Informationen bereitzustellen.

Der Anwendungsbereich nach § 2 LTTG

Das LTTG gilt für alle öffentlichen Auftraggeber in Rheinland-Pfalz ab einem geschätzten Auftragswert von 20.000 Euro. Es gilt für:

- » Land, Gemeinden und Gemeindeverbände und - soweit sie in Rheinland-Pfalz öffentliche Aufträge - vergeben für
 - › Einrichtungen des öffentlichen und privaten Rechts, die im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art erfüllen (§ 98 Nr. 2 GWB),

- › Verbände, deren Mitglieder unter § 98 Nr. 1 oder 2 GWB fallen (z. B., Zweckverband – § 98 Nr. 3 GWB),
- › Sektorauftraggeber (Auftraggeber im Bereich der Trinkwasserversorgung, der Elektrizitäts- und Gasversorgung, der Wärmeversorgung, des Luftverkehrs oder Häfen – § 98 Nr. 4 GWB),
- › Auftraggeber im Sinne des § 98 Nr. 5 GWB (juristische Personen des privaten oder öffentlichen Rechts wenn sie für bestimmte Vorhaben zu mehr als 50% durch öffentliche Auftraggeber gem. § 98 Nr. 1-3 GWB gefördert werden)

Das LTTG gilt für alle betroffenen Unternehmen und Nachunternehmen, d. h. solche Unternehmen oder Nachunternehmen, die sich auf den Erhalt eines öffentlichen Auftrags in Rheinland-Pfalz bewerben.

Die Verpflichtung zur Tariftreue von Seiten der öffentlichen Auftragnehmer nach § 4 LTTG

Nach § 4 Abs. 1 LTTG dürfen Aufträge, die vom AEntG erfasst werden, nur an Unternehmen und Nachunternehmen vergeben werden, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten im Rahmen der Auftragsausführung ein Entgelt zu zahlen, das in Höhe und Modalitäten mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entspricht, an den das Unternehmen oder Nachunternehmen aufgrund des AEntG gebunden ist.

Nach § 4 Abs. 2 LTTG dürfen öffentliche Aufträge, die unter den Geltungsbereich des MiArbG fallen, ausschließlich an Unternehmen und Nachunternehmen vergeben werden, die ein Entgelt zahlen, das den Vorgaben des MiArbG entspricht. Das MiArbG ist mit Einführung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes mit Wirkung zum 16. August 2014 aufgehoben worden.²² Die Vorschrift des § 4 Abs. 2 LTTG ist daher inhaltsleer.

§ 4 Abs. 3 LTTG regelt zudem, dass öffentliche Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des ÖPNV/SPNV²³ nur an Unternehmen und Nachunternehmen vergeben werden dürfen, die sich schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung des Auftrages ein Entgelt zu zahlen, das in einem in Rheinland-Pfalz für diese Leistung einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag festgelegt ist und während der Ausführungszeit Änderungen nachzuvollziehen. Im Hinblick auf die Bestimmung der repräsentativen Tarifverträge räumt § 4 Abs. 4 LTTG dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium die Kompetenz ein, mit Zustimmung des für Verkehr zuständigen

²² Art. 14 Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)

²³ Zu dem Sonderbereich der ÖPNV- und SPNV-Vergaben siehe zudem unter Kapitel 3.4

Ministeriums eine Rechtsverordnung zu erlassen, um die Einzelheiten für die Bestimmung und Festlegung repräsentativer Tarifverträge zu regeln. Dabei macht § 4 Abs. 4 Satz 2 LTTG Vorgaben dahingehend, welche Aspekte vorrangig bei der Feststellung der Repräsentativität zu berücksichtigen sind. Eine entsprechende Landesverordnung wurde im Jahr 2011 erlassen.²⁴ Mit Unterstützung eines Beirats werden die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge von dem für Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständigen Ministerium gemeinsam mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Arbeitgebern ermittelt und in einer Verwaltungsvorschrift im Ministerialblatt fortlaufend aktualisiert. Im Einklang hiermit führt das für die Angelegenheiten des Arbeitsrechts zuständige Ministerium eine Liste der Tarifverträge, die im Hinblick auf Dienstleistungen im ÖPNV/SPNV-Bereich als repräsentativ anzusehen sind.²⁵ Um die Tarifreue auch bei grenzüberschreitenden Ausschreibungen, wie sie insbesondere im Schienenpersonennahverkehr üblich sind, umsetzen zu können, kann auch ein Tarifvertrag aus dem Nachbarland zugrunde gelegt werden. Können sich die beteiligten Auftraggeber nicht auf die Vorgabe eines einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrages einigen, so können sie einen Tarifvertrag zur Beachtung vorgeben. Ist auch das nicht möglich, können die Auftraggeber ausnahmsweise auf die Vorgaben zur Tarifreue in diesem Bereich verzichten.

Zahlung eines Mindestentgelts nach § 3 LTTG

Soweit keine Vorgaben aus allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen gem. AEntG oder aus den für den SPNV/ÖPNV in Rheinland-Pfalz festgelegten repräsentativen Tarifverträgen i. S. des § 4 LTTG bestehen, dürfen öffentliche Aufträge in Rheinland-Pfalz nach § 3 Abs. 1 LTTG nur an Unternehmen und Nachunternehmen vergeben werden, die sich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung ein Mindestentgelt von aktuell wenigstens 8,90 Euro (brutto) pro Stunde zu zahlen.

§§ 3 Abs. 1 Satz 3 und 4 Abs. 6 Satz 1 LTTG sehen jeweils vor, dass Bieter bei Nichtabgabe der geforderten Verpflichtungserklärungen zur Tarifreue bzw. zur Zahlung des Mindestentgelts von dem jeweiligen Verfahren auszuschließen sind.

Nach § 3 Abs. 2 LTTG wird das Mindestentgelt in Rheinland-Pfalz seit 2012 jährlich von einer sogenannten Mindestentgeltkommission überprüft. Die Überprüfung erfolgt unter Berücksichtigung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen. Die rheinland-pfälzische Landesregierung kann Kommissionsempfehlungen annehmen oder ablehnen. Eine Änderung der von der Mindestentgeltkommission vorgeschlagenen Höhe ist nicht möglich. In Rheinland-Pfalz hat die

²⁴ Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 des Landestariftreuegesetzes vom 4. Februar 2011 (GVBl. 2011 S. 36)

²⁵ Die aktuell gültige Liste der repräsentativen Tarifverträge findet sich unter <http://lsjv.rlp.de/arbeits-und-qualifizierung/landestariftreuegesetz-lttg/repraesentative-tarifvertraege/>

Mindestentgeltkommission neun Mitglieder und setzt sich aus jeweils drei Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeber sowie aus drei weiteren sonstigen sachverständigen Personen zusammen.²⁶

Die Mindestentgeltkommission in Rheinland-Pfalz hat 2012 einstimmig eine Erhöhung des Mindestentgelts von 8,50 Euro auf 8,70 Euro zum 1. Januar 2013 vorgeschlagen. Dieser Vorschlag wurde von der Landesregierung durch Landesverordnung vom 11. Dezember 2012 umgesetzt.²⁷ 2013 folgte ein weiterer einstimmiger Vorschlag, das Mindestentgelt von 8,70 Euro auf 8,90 Euro zum 1. Juli 2014 zu erhöhen. Dieser Vorschlag wurde durch entsprechende Landesverordnung vom 28. April 2014 umgesetzt.²⁸ Im Jahre 2014 gab es keinen Mehrheitsbeschluss zur Erhöhung des Mindestentgelts seitens der Mindestentgeltkommission.

Die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgelts bei öffentlichen Aufträgen in Rheinland-Pfalz nach § 3 LTTG gilt grundsätzlich unabhängig von dem ab 1. Januar 2015 bundesweit geltenden Mindestlohn von 8,50 Euro.

Einrichtung einer Servicestelle nach § 4 LTTG

Wie in § 4 Abs. 5 LTTG vorgesehen, wurde beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung eine Servicestelle errichtet, die über das Landestariftreuegesetz informiert und die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen unentgeltlich zur Verfügung stellt.

Nachunternehmen § 5 LTTG

Das LTTG trifft in § 5 eine Regelung zu Nachunternehmen. Hiernach haben die Unternehmen ihre Nachunternehmen sorgfältig auszuwählen und die Pflicht die Angebote der Nachunternehmen daraufhin zu prüfen, ob sie auf Basis der nach dem LTTG anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife kalkuliert sein können.

Die Auftragnehmer haben zudem sicherzustellen, dass die von ihnen mit der Auftragsausführung beauftragten Nachunternehmen die Verpflichtungen nach §§ 3, 4 LTTG erfüllen. Hierzu sind entsprechende Verpflichtungserklärungen vorzulegen. Das gilt ebenso, wenn für die Auftragsausführung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt werden, die von einem Verleiher von Arbeitnehmerinnen

²⁶ Siehe hierzu § 1 Abs. 2 Landesverordnung zur Durchführung des § 3 Abs. 2 Satz 1 und 2 des Landestariftreuegesetzes vom 14. Juni 2012.

²⁷ Landesverordnung zur Festsetzung des Mindestentgelts nach § 3 Abs. 2 Satz 3 des Landestariftreuegesetzes vom 11. Dezember 2012 (GVBl. 2012, S. 391)

²⁸ Landesverordnung zur Festsetzung des Mindestentgelts nach § 3 Abs. 2 Satz 3 des Landestariftreuegesetzes vom 28. April 2014 (GVBl. 2014, S.50)

und Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden oder in Fällen von Nachunternehmensketten. Auf die Vorlage der erforderlichen Verpflichtungserklärungen kann verzichtet werden, wenn das Auftragsvolumen des Nachunternehmens oder des Verleihers unter 10.000 Euro liegt.

Nachweis und Kontrolle nach § 6 LTTG

Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 LTTG haben die beauftragten Unternehmen und Nachunternehmen die Einhaltung der §§ 3, 4 LTTG dem Auftraggeber jederzeit auf Verlangen nachzuweisen. Zu diesem Zweck dürfen die öffentlichen Auftraggeber in erforderlichem Umfang Einsicht in die Entgeltabrechnungen des beauftragten Unternehmens und der Nachunternehmen, in die zwischen dem beauftragten Unternehmen und den Nachunternehmen jeweils abgeschlossenen Werkverträge sowie andere Geschäftsunterlagen nehmen. Die beauftragten Unternehmen haben ihre Beschäftigten auf mögliche Kontrollen des Auftraggebers hinzuweisen.

Sowohl Unternehmen als auch Nachunternehmen müssen vollständige und prüffähige Unterlagen über die eingesetzten Beschäftigten bereithalten, die dem Auftraggeber auf Verlangen vorzulegen sind.

Der 2013 eingeführte § 6 Abs. 3 LTTG sieht vor, dass die Absätze 1 und 2 auch für Verleiher von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten, soweit die beauftragten Unternehmen oder Nachunternehmen zur Ausführung des Auftrags Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Verleihers einsetzen.

Die Sanktionen nach § 7 LTTG

Nach § 7 des LTTG sind die Auftraggeber verpflichtet, in den Verträgen mit den Auftragnehmern Vertragsstrafen vorzusehen. Hierdurch soll die Einhaltung der Verpflichtungen der §§ 3-6 LTTG sichergestellt werden. Für jeden schuldhaften Verstoß soll eine Vertragsstrafe über 1 v. H. des Auftragswertes vereinbart werden. Bei mehreren Verstößen darf die Vertragsstrafe 10 v. H. des Auftragswertes nicht übersteigen. Die Verpflichtung zur Zahlung von Vertragsstrafen soll in der Form vereinbart werden, dass sie auch gelten, soweit ein schuldhafter Verstoß durch ein Nachunternehmen begangen wurde und die beauftragten Unternehmen den Verstoß kannten oder kennen mussten.

Es besteht die Möglichkeit die Strafen bei Unverhältnismäßigkeit herabzusetzen. Auf Antrag der Auftragnehmer können die Auftraggeber die Vertragsstrafen auf einen angemessenen Betrag herabsetzen. Zur Frage, was angemessen ist, gibt das LTTG vor, dass etwa das Dreifache des Betrages, der durch den Verstoß gegen die Tarifreue eingespart wurde, als angemessen anzusehen ist.

3.3 Ausgewählte Aspekte des LTTG im Vergleich zu Tarifreuegesetzen anderer Länder

Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten, müssen sich in vielen europäischen Ländern verpflichten, bestimmte Mindeststandards einzuhalten. Eine hohe Verbreitung von Tarifreue Regelungen gibt es vor allem in Dänemark, Norwegen und Schweden sowie in der Schweiz. Die Einhaltung der Regelungen ist eine Voraussetzung, um öffentliche Aufträge zu erhalten. In Großbritannien gibt es „Living-Wage-Initiativen“. Sie sollen lokale Löhne sichern. Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten, sollen sich hierbei verpflichten, ihre Beschäftigten mindestens zu den jeweiligen lokalen ‚Living Wages‘ zu entlohnen.

Tarifreueklauseln bei öffentlichen Aufträgen sind vor allem in denjenigen europäischen Ländern von Bedeutung, in denen es keine Regelungen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen gibt oder in denen die Allgemeinverbindlichkeit auf wenige Branchen beschränkt ist.

Anders ist die Situation z. B. in Frankreich und in den Niederlanden, wo Tarifverträge automatisch für öffentliche Aufträge gelten.²⁹

Auch in Deutschland gibt es in den meisten Bundesländern Tarifreue- und Mindestlohnklauseln im Vergabewesen. Inzwischen haben alle Bundesländer bis auf Bayern und Sachsen gültige Tarifreue- und teilweise auch Mindestentgelt-Regelungen eingeführt. In Hessen steht der Erlass eines Gesetzes unmittelbar bevor.³⁰ In vielen Landesgesetzen bestehen besondere Regelungen für Tarifreue im ÖPNV und SPNV. Die Vorgaben zum Mindestentgelt in den Landesgesetzen variieren zwischen 8,50 Euro und 9,18 Euro (vgl. Abbildung 1).³¹

Wie in Rheinland-Pfalz erfolgt auch in vielen anderen Bundesländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland) die Entscheidung über die Anpassung der vergabespezifischen Mindestentgelte unter Beteiligung einer Mindestentgelt- oder auch Mindestlohnkommission.

Die Zusammensetzung der Kommission sowie der Überprüfungszyklus sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. So sehen die Regelungen in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland einen jährlichen Überprüfungszyklus vor. In

²⁹ Thorsten Schulten, Kristin Alsos, Peter Burgess, Klaus Petersen: Pay and other social clauses in European Public procurement. An overview on regulation and practices with focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom, Studie im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD), Düsseldorf, 2012

³⁰ GVBl. Hessen 2013 S. 354.

³¹ Die in der Abbildung aufgeführten Vorgaben beziehen sich auf den Stand Oktober 2014. In einigen Bundesländern wie z.B. NRW hat es seitdem Anpassungen nach oben gegeben.

Brandenburg, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein wird dagegen das vergabespezifische Mindestentgelt alle zwei Jahre angepasst. In Berlin und Mecklenburg-Vorpommern gibt es keine zeitgebundene Anpassung der Mindestentgelte.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die aktuellen Mindestentgelt-Regelungen in den einzelnen Bundesländern.

Tariffreue-Regelungen in Deutschland



Quelle: Darstellung auf Basis des WSI Tarifarchivs, Stand September 2014

Abbildung 1: Bestehende und geplante Tariffreue-Regelungen in Deutschland

3.4 Besonderheiten im ÖPNV/SPNV Bereich

Für den ÖPNV/SPNV Bereich besteht ein besonderes Regelungsregime, dessen Grundlage die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 bildet.

Für wettbewerbliche Verfahren im ÖPNV und SPNV bildet sie die Grundlage für die Tarifreueverpflichtungen nach dem LTTG. Sozial- und Lohndumping sollen durch faire Arbeitsbedingungen und durch Berücksichtigung von repräsentativen Tarifverträgen als Sozial- und Qualitätsstandards während der gesamten Laufzeit eines öffentlichen Auftrags verhindert werden. Ferner enthält die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 die Option, beim Wechsel des Betreibers, einen Übergang der Beschäftigten vom alten zum neuen Betreiber zu den bisherigen Arbeitsbedingungen anzuordnen.³²

Im Ergebnis dürfen öffentliche Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene in Rheinland-Pfalz nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung mindestens das für diese Leistung in einem in Rheinland-Pfalz einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tariflich festgelegten Modalitäten zu zahlen. Entsprechende Regelungen gibt es in vielen Tarifreuegesetzen der anderen Bundesländer (Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein).

In Rheinland-Pfalz ermittelt das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) mit Unterstützung eines Beirats gemeinsam mit den Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Arbeitgebern, die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge. Das Verfahren ist in der Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 LTTG vom 4. Februar 2011 näher bestimmt. Die Tarifverträge werden in einer Verwaltungsvorschrift in einer Liste aufgenommen und fortlaufend aktualisiert. Sie ist die ausschließliche Grundlage für die Benennung von repräsentativen Tarifverträgen durch den öffentlichen Auftraggeber gemäß § 4 Abs. 3 LTTG. Für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße wurde die Tarifsammlung für das private Omnibusgewerbe (VAV-Tarifsammlung) und für den öffentlichen Schienenverkehr der Branchentarifvertrag für den Schienenpersonennahverkehr sowie die funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge für verschiedene Unternehmen des Deutsche Bahn (DB) Konzerns aufgenommen. Für Straßenbahnen und Eisenbahnen auf Meterspur im Verkehrsverbund Rhein-Neckar wurden, wie auch in Baden-Württemberg, die Tarifverträge der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH als repräsentativ festgelegt.

³² Frenzel und Weber, 2013: Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers: Die aktuelle Situation, EVA Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH, Brüssel

Die VAV- Tarifsammlung umfasst dabei neben den Manteltarifverträgen für Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende des Verkehrsgewerbes die Vergütungsverträge für Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende des privaten Omnibusgewerbes sowie weitere spezielle Tarifverträge (z. B. über die Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung oder über vermögenswirksame Leistungen). Für den SPNV sind neben dem Branchentarifvertrag SPNV die von Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. abgeschlossenen Tarifverträge, mehrere Funktionsgruppenspezifische Tarifverträge (FGr TV 1,2,3,4,5 und 6), der Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV), der Tarifvertrag für Lokomotivführer von Schienenverkehrsunternehmen des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbands der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (LfTV) sowie weitere spezielle Tarifverträge (Tarifvertrag über betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der DB AG, Demografie TV) für repräsentativ erklärt worden.³³

Am 25. März 2011 wurde im Ministerialblatt der Landesregierung die Verwaltungsvorschrift des damaligen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen vom 16. März 2011 „Repräsentative Tarifverträge des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene“ zum ersten Mal veröffentlicht. Eine Aktualisierung der Liste der Tarifverträge zumeist an die zweijährigen Lohnrunden erfolgte später mit Verwaltungsvorschriften vom 27. Mai 2011 (MinBl.s.132), vom 14. November 2011 (MinBl.s.236), vom 29. Mai 2013 (MinBl.s.145) und vom 31. Januar 2014 (MinBl.s.12). Neufassungen mit einer Aktualisierung der Liste der Tarifverträge erfolgten jeweils am 10. Juni 2011, am 30. November 2011, am 28. Juni 2013 und am 24. Februar 2014.³⁴

Bei grenzüberschreitenden Vergaben mit Auftraggebern von anderen Bundesländern im Personenverkehr auf der Schiene erfolgte oftmals ausschließlich eine Einigung auf den Branchentarifvertrag SPNV als Mindeststandard. Zudem gibt es noch repräsentative tarifliche Regelungen für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs mit Straßenbahnen und auf der Schiene mit Meterspur für den grenzüberschreitenden Verkehr mit Baden-Württemberg. Wie in Baden-Württemberg wurde die Tarifsammlung der Rhein-Neckar-Verkehrs GmbH für repräsentativ erklärt.

Die Option des Beschäftigtenübergangs gemäß Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen kann kumulativ zu den Tarifreuevorgaben nach dem LTTG angewendet

³³ Zum Zwecke einer Veranschaulichung sind einige Beispiele für tarifliches Mindestentgelt nach den repräsentativen Tarifverträgen in Rheinland-Pfalz im Anhang 10.1 dargestellt.

³⁴ Die gemäß § 4 Abs. 3 LTTG maßgebenden repräsentativen Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene sind auf der Internetseite der Servicestelle LTTG <http://lsjv.rlp.de/arbeit-und-qualifizierung/landestarifreuegesetz-lttg/repraesentative-tarifvertraege/> eingestellt.

werden. Sie hatte in Rheinland-Pfalz bislang bei wettbewerblichen Ausschreibungen für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße Relevanz.

Auf der EU-Konferenz am 23. September 2013 zur Berücksichtigung von Sozialstandards bei Vergaben im Schienenverkehr hatte der EU-Kommissar für Arbeit und Soziales, Laszlo Andor, in Brüssel deutliche Sympathien für die Berücksichtigung von Sozial- und Qualitätsstandards in wettbewerblichen Verfahren, entsprechend dem Vorbild der Landestariftreugesetze, gezeigt. Anlässlich dieser Konferenz war von den Sozialpartnern der SPNV Branche auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, der European Transport Workers Federation (ETF) und der Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER) in einer „joint opinion“ die obligatorische Anwendung des Beschäftigtenübergangs bei Betreiberwechsel entsprechend der Verordnung (EG) NR. 1370/2007 in liberalisierten Verkehrsmärkten in Europa empfohlen worden.³⁵ Das Europäische Parlament hat in seiner Abstimmung am 26. Februar 2014 zum noch nicht abgeschlossenen Gesetzgebungsverfahren zum 4. Eisenbahnpaket beschlossen, dass zukünftig verbindliche Vorgaben der Sozialoptionen bei öffentlichen Vergaben im öffentlichen Verkehr auf der Straße und Schiene erfolgen sollen.

³⁵ Tina Weber, Helen Frenzel, Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers: Die aktuelle Situation – Ein Bericht für ETF und CER mit der joint opinion von CER/ETF, Oktober 2013

4. Zielsetzung und Ausgestaltung der Evaluation des LTTG

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 3 dargestellten Grundlagen des LTTG werden im Folgenden die Zielsetzung der Evaluation sowie das methodische Vorgehen im Detail vorgestellt.

4.1 Zielsetzung der Evaluation

Gemäß Art. 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tarifreurechtlicher Regelungen³⁶ muss die Landesregierung die Effekte des Gesetzes nach vier sowie sechs Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes überprüfen und dem Landtag darüber berichten (GVBl. 2010, 426).

Entsprechend der Leistungsbeschreibung lag der Fokus der Evaluation auf einer Analyse der Zweckerfüllung und Zielerreichung des LTTG. Dabei wurden die Auswirkungen in Bezug auf die drei relevanten Gruppen: öffentliche Auftraggeber, beauftragte Unternehmen sowie Beschäftigte und Nachunternehmer der beauftragten Unternehmen analysiert. Unter anderem wurde evaluiert, ob und inwieweit das Gesetz Einfluss bzw. Auswirkungen hat auf:

- » Verwaltungsaufwand der öffentlichen Auftraggeber,
- » Entwicklungen im Entgelt- und Lohnniveau der Unternehmen,
- » Änderungen in der Personal- und Preispolitik der beauftragten Unternehmen,
- » Wettbewerb um öffentliche Aufträge,
- » Mitarbeitermotivation und –zufriedenheit der Beschäftigten sowie
- » Einsatz von Nachunternehmern.

Ferner wurde eine Analyse durchgeführt, ob und in welchem Umfang die Auftraggeber von ihrem Recht Gebrauch machen, zusätzliche Anforderungen, insbesondere hinsichtlich sozialer, umweltbezogener oder innovativer Aspekte (§ 1 Abs. 3 LTTG), zu stellen. Abschließend wurde untersucht, ob die Einhaltung der Vorgaben des LTTG kontrolliert wird. Als Evaluierungszeitraum wurde der 1. März 2010 bis 30. April 2014 festgelegt.

4.2 Methodisches Vorgehen der Evaluation

Die Evaluation basiert auf einem Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden. Im Rahmen des gewählten Vorgehens über zwei Projektphasen hinweg, wurde die Einbindung aller betroffenen Akteursgruppen sichergestellt. Diese Einbindung und Partizipation war die zentrale Voraussetzung für eine bedarfsorientierte, zielgerichtete und erfolgreiche Evaluation. Grundlage für die Durchführung der Evaluation bildete das folgende Projektdesign (vgl. Abbildung 2).

³⁶ Gesetzes- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz vom 13. Dezember 2010, S. 426.

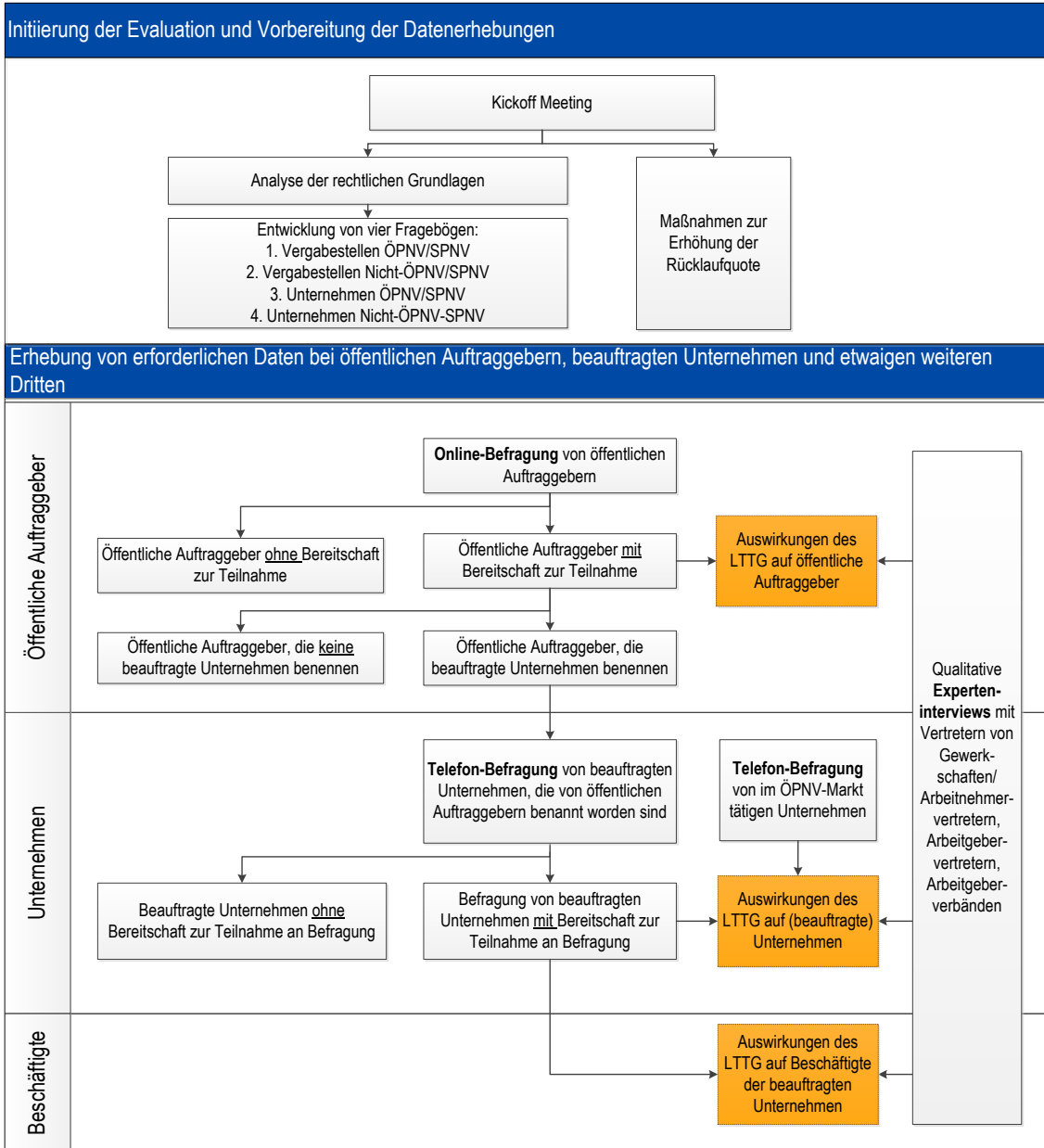


Abbildung 2: Projektaufbau im Forschungsvorhaben

Initiierung der Evaluation und Vorbereitung der Datenerhebungen

Ziel der ersten Phase war es, die inhaltlichen Fragestellungen der Evaluation, Rahmenbedingungen und Vorgehensweisen final abzugrenzen und eine darauf abgestimmte Feinplanung zu erstellen. Auf der Basis einer Analyse der relevanten Rechtsgrundlagen wurden die Fragebögen für die Vergabestellen und die Unternehmen entwickelt. Parallel wurden die Zielgruppen mithilfe unterschiedlicher Maßnahmen für die Wichtigkeit der Befragung sensibilisiert, um eine hohe Teilnahme an der freiwilligen Befragung zu realisieren.

Vorgehen im Überblick

Projektschritte
Auftaktgespräch
Auswertung und Analyse relevanter Rechtsgrundlagen
Entwicklung von Fragebögen und Vorbereitung der folgenden Befragungen
Maßnahmen zur Erhöhung der Rücklaufquote

Abbildung 3: Initiierung der Evaluation und Vorbereitung der Datenerhebungen - Vorgehen im Überblick

Auftaktgespräch

Das Auftaktgespräch wurde am 13. Mai 2014 in Mainz mit Vertreterinnen und Vertretern des MSAGD, des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung (MWKEL) und des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur (ISIM) durchgeführt.

Auswertung und Analyse relevanter Rechtsgrundlagen

Als Grundlage für die Entwicklung sachgerechter Fragebögen an die Auftraggeber und Auftragnehmer wurden anschließend die folgenden Rechtsgrundlagen ausgewertet und berücksichtigt:

- » Landesgesetz zur Schaffung tariftreuerlicher Regelungen vom 1. Dezember 2010 (in der Fassung der Änderungen vom 22. November 2013),
- » Nahverkehrsgesetz zuletzt geändert durch § 2 des Landestariftreuegesetzes vom 15. November 1995 (in der Fassung der Änderungen vom 1. Dezember 2010),
- » Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 20. April 2009 (Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)),

- » Landesverordnung zur Durchführung des § 4 Abs. 4 LTTG vom 4. Februar 2011,
- » Landesverordnung zur Durchführung des § 3 Abs. 2 Satz 1 und 2 LTTG vom 14. Juni 2012,
- » Landesverordnung zur Festsetzung des Mindestentgelts nach § 3 Abs. 2 Satz 3 des Landestariftreuegesetzes vom 11. Dezember 2012,
- » Landesverordnung zur Festsetzung des Mindestentgelts nach § 3 Abs. 2 Satz 3 des Landestariftreuegesetzes vom 28. April 2014,
- » Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie vom 31. Januar 2014 über repräsentative Tarifverträge des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene.

Entwicklung der Fragebögen und Vorbereitung der folgenden Befragungen

Auf Basis der Auswertung der erwähnten Rechtsgrundlagen wurden im nächsten Schritt Fragebögen für folgende vier Gruppen entwickelt, um die jeweiligen Spezifika der einzelnen Gruppen mit Blick auf die Evaluation abdecken zu können. Um die besonderen Spezifika des Bereichs ÖPNV/SPNV berücksichtigen zu können, wurden eigene Fragebögen auch für diesen Bereich entwickelt:

	Vergabestellen / Öffentliche Auftraggeber	Unternehmen / Auftragnehmer
Bereich ÖPNV/SPNV	√	√
Bereich Nicht-ÖPNV/SPNV	√	√

Abbildung 4: Untergruppen und zu entwickelnde Fragebögen

Trotz existierender Unterschiede zwischen diesen Bereichen wurde gleichzeitig auch auf eine möglichst hohe Vergleichbarkeit geachtet. Im Ergebnis beinhalteten die Fragebögen jeweils eine Reihe von gleichen Fragen sowie darüber hinaus eine Reihe bereichsspezifischer Fragen.

Ein weiterer Schritt im Rahmen der Vorbereitung der Befragungen war die Ermittlung der notwendigen Adress-/Kontaktdaten der zu Befragenden. Dazu wurden verfügbare Listen von öffentlichen Auftraggebern und Vergabestellen im Land zusammengetragen. Hinsichtlich der Kontaktdaten von beauftragten Unternehmen existiert kein Verzeichnis. Daher wurden die notwendigen Daten im Rahmen der Befragung der beauftragenden Vergabestellen unter Berücksichtigung des Datenschutzes erhoben.

Maßnahmen zur Erhöhung der Rücklaufquote

Um die Datenqualität, die Möglichkeiten der Auswertung und die anschließende Aussagekraft der Befragungsergebnisse zu maximieren, war die Sicherstellung einer möglichst hohen Rücklaufquote ein wichtiges Anliegen. Um eine Sensibilisierung für die Wichtigkeit und eine hohe Teilnahme an der freiwilligen Befragung zu realisieren, wurde daher zunächst ein Kickoff-Treffen am 27. Mai 2014 in Mainz mit Vertreterinnen und Vertretern von MSAGD, MWKEL, ISIM sowie von relevanten Multiplikatoren wie Gemeinde- und Städtebund RLP, Städtetag RLP, Landkreistag RLP, Gewerkschaften, Mindestentgelt-Kommission und Beirat durchgeführt. Im Zuge dessen erfolgten eine Vorstellung des Konzepts der Evaluation, die Diskussion von offenen Fragen sowie eine Bewerbung der anstehenden Befragung.

Im Anschluss an das Treffen wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Fragebögen zur Information übermittelt. Die hierauf eingegangenen Anregungen wurden im Rahmen der Finalisierung der Fragebögen aufgenommen. Die überarbeiteten Fragebögen wurden anschließend in einem Pretest mit fünf ausgewählten Vergabestellen getestet. Die erhaltenen Anmerkungen der Preteststellen wurden wiederum ausgewertet und Unklarheiten in telefonischen Kurzinterviews mit den befragten Vergabestellen eruiert.³⁷ Diese Ergebnisse flossen in der Entwicklung der finalen Fragebögen ein. Als weitere Maßnahme warb der damals zuständige Minister Alexander Schweitzer in einem Begleitbrief um rege Teilnahme der öffentlichen Auftraggeber.

³⁷ Im Rahmen des Pretests hatte lediglich eine der fünf angeschriebenen Vergabestellen Anregungen zur Anpassung der Fragebögen. Diese bezogen sich auf die angegebene geschätzte Zeitdauer für die Durchführung der Befragung, auf Unsicherheiten der Vergabestellen bei Fragen die sich auf Schätzungen bezogen sowie den Vorschlag, die Antwortkategorie ‚Weiß nicht‘ aus den Fragebögen zu streichen.

Erhebung der erforderlichen Daten und Datenauswertung

Ziel dieser Phase war es, die notwendigen Daten und Informationen zu erheben, um die Auswirkungen des LTTG auf die drei relevanten Gruppen (öffentliche Auftraggeber, beauftragte Unternehmen, Beschäftigte der beauftragten Unternehmen) darzustellen.

Vorgehen im Überblick

Geplante Projektschritte	Aktivitäten
Online-Befragung von Vergabestellen – Vollerhebung	Versand von postalischen Anschreiben
	Versand von Reminder-Mail
	Sammlung und Auswertung der erhobenen Daten
Befragung von ausgewählten Unternehmen	Telefonische Unternehmensbefragung (CATI) (n=250)
	Sammlung und Auswertung der erhobenen Daten
Qualitative Experteninterviews (n=20)	Bewertung und Interpretation der erhobenen Daten

Abbildung 5: Erhebung der erforderlichen Daten und Datenauswertung - Vorgehen im Überblick

Online-Befragung von Vergabestellen³⁸

Zu Anfang der Befragung wurden den zu befragenden Vergabestellen in einem postalischen Anschreiben Zugangsdaten zu der Online-Befragung sowie weitere ergänzende Informationen über die Ziele der Evaluation und der Befragung zugeschickt. Um die Rücklaufquote zu erhöhen, wurde dieses Anschreiben vom erwähnten Ministerbrief begleitet. Zudem wurden die Vergabestellen im Laufe des Befragungszeitraums zweimal per E-Mail kontaktiert, um auch auf diesem Weg um Teilnahme zu bitten.

³⁸ Die Online-Befragung wurde durch den externen Marktforschungsdienstleister uzbonn - Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation GmbH durchgeführt.

Im Ergebnis konnte eine gute Rücklaufquote von 30 Prozent³⁹ erzielt werden:

	Anzahl an angeschriebenen Vergabestellen (absolut)	Verteilung der angeschriebenen Vergabestellen (gerundet)	Anzahl der angeschriebenen Vergabestellen, die geantwortet haben (absolut)	Rücklaufquote bezogen auf angeschriebene Vergabestellen (gerundet)
Behörden	323	44 %	116	36 %
Gemeinden und Städte	375	52 %	92	25 %
Kliniken	29	4 %	6	21 %
Gesamt	728	100 %	214	30 %

Abbildung 6: Rücklauf der Online-Befragung von öffentlichen Auftraggebern

Neben einer inhaltlichen Befragung zu den Auswirkungen des LTTG wurden zu Beginn der Befragung Kontaktdaten von Unternehmen erfragt, die bei den letzten zehn erfolgten Vergaben den Zuschlag erhalten hatten. Diese Angaben wurden auf Vollständigkeit geprüft, von Dubletten bereinigt und anschließend für die telefonische Unternehmensbefragung verwendet.

Befragung von ausgewählten Unternehmen

Ergänzend zur Befragung der Vergabestellen erfolgte eine CATI-Befragung (Computer Assisted Telephone Interviews) von Unternehmen (sowohl aus dem Bereich ÖPNV/SPNV als auch aus dem Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich).⁴⁰ Ziel war es, Aussagen zu den Auswirkungen des LTTG auf die Unternehmen und deren Beschäftigte zu erhalten. Die zu kontaktierenden Unternehmen der beiden Zielgruppen stammten aus verschiedenen Quellen. Während die Stichprobe der 140 ÖPNV/SPNV-Unternehmen aufgrund der Beteiligung an Vergabe- und Konzessionsverfahren ausgewählt wurden, stammten die 682

³⁹ In Online-Befragungen werden, abhängig von den Zielgruppen und Fragestellungen, sehr unterschiedliche Werte an Rücklaufquoten erreicht. In der Literatur wird beispielsweise von Rücklaufquoten zwischen 6 und 73 Prozent berichtet (vgl. Tuten/Urban/Bosnjak 2002, Schonlau/Fricke/Elliott 2002). Erfahrungsgemäß werden in ähnlichen Befragungen Rückläufe von rund 10 Prozent erreicht.

⁴⁰ Die Befragung erfolgte ebenfalls durch den externen Marktforschungsdienstleister uzbonn - Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation GmbH.

Unternehmen der Stichprobe der Nicht-ÖPNV/SPNV-Unternehmen⁴¹ aus der o.g. Online-Befragung von rheinland-pfälzischen Vergabestellen. Aus dieser Gruppe wurden 230 telefonische Interviews mit Unternehmen aus dem Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich und 56 mit Unternehmen aus dem ÖPNV/SPNV-Bereich geführt.

Wie oben erwähnt sollen Wettbewerbsverzerrungen bei der öffentlichen Auftragsvergabe dadurch verhindert werden, dass soziale Mindeststandards festgeschrieben werden, d. h. die Auftragnehmer für alle öffentlichen Aufträge, die unter das AEntG fallen, verpflichtet werden, die Vorgaben der hiernach geltenden Tarifverträge einzuhalten. Für Aufträge im ÖPNV/SPNV-Bereich wird durch das LTTG vorgegeben, dass Auftragnehmer sich zur Einhaltung der Entgeltvorgaben aus den repräsentativen Tarifverträgen verpflichten müssen. Damit Wettbewerbsverzerrungen auch bei Aufträgen, die nicht unter diese beiden Bereiche fallen, verhindert werden können, werden alle anderen Auftragnehmer verpflichtet, die Vorgaben zur Zahlung des Mindestentgeltes in Höhe von 8,90 Euro brutto pro Stunde einzuhalten. Durch diese drei Regelungsebenen sollen soziale Mindeststandards flächendeckend sichergestellt und Wettbewerbsverzerrungen durch Lohndumping verhindert werden.

Im Rahmen der Evaluation war es daher von Interesse zu überprüfen, ob in bestimmten Branchen in denen vergleichsweise niedrige Entgelte gezahlt werden, besondere Auswirkungen des LTTG festzustellen sind. Dazu wurden alle Ergebnisse der Unternehmensbefragung für solche Branchen⁴² gesondert ausgewertet. Grundsätzlich zeigten sich dabei keine großen Unterschiede.⁴³ In Fällen, in denen signifikante Unterschiede auftraten, wird in den folgenden Kapiteln gesondert darauf eingegangen.

Die insgesamt 286 Interviews wurden von acht erfahrenen, für dieses Projekt geschulten, Telefoninterviewern geführt. Die Beantwortung des Fragebogens für ÖPNV/SPNV-Unternehmen dauerte durchschnittlich 19 Minuten, im Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich durchschnittlich 14 Minuten. Die Ausschöpfungsquote⁴⁴ auf Basis der gesammelten Adressen war mit 58 Prozent bei der Befragung der

⁴¹ Tatsächlich haben die Vergabestellen mehr Unternehmen genannt, nämlich insgesamt 828. Aufgrund von doppelten Nennungen, nicht recherchierbaren Kontaktdaten und fehlerhaften Angaben konnten 146 Unternehmen nicht im Rahmen der CATI-Erhebung verwendet werden.

⁴² Darunter fallen Branchen wie Bekleidungs-Industrie, Bewachungsgewerbe und Sicherheitsdienstleistungen, Briefdienstleistungen, Floristik, Friseurhandwerk, Gebäudereinigung, Garten- und Landschaftsbau, Schlachten und Fleischverarbeitung (vgl. dazu auch die folgende Abbildung 7)

⁴³ Zudem wurden alle Ergebnisse getrennt für die Branchen im Anwendungsbereich des AentG ausgewertet. Dies hat aber keine signifikant anderen Ergebnisse gebracht.

⁴⁴ Anteil der Personen, die an einer Befragung bis zu deren Ende teilnehmen, an der Gesamtmenge aller Personen, die um die Teilnahme an der Befragung gebeten wurden.

ÖPNV/SPNV-Unternehmen und 56 Prozent bei der Befragung der Nicht-ÖPNV/SPNV-Unternehmen vergleichsweise hoch.⁴⁵ Das spricht einerseits für die Relevanz des Themas und andererseits für den Erfolg der umfangreichen vorbereitenden Maßnahmen.

	Nicht ÖPNV/SPNV-Unternehmen		ÖPNV/SPNV-Unternehmen	
Nummern geliefert ⁴⁶	682		140	
Angerufen	562	83 %	140	100 %
Neutrale Ausfälle ⁴⁷	148		44	
Befragungsbasis	414		96	
Niemanden erreicht (<5 Anrufe)	50		0	
Abgelehnt (Unternehmen bzw. Zielpersonen haben die Teilnahme an der Studie ausdrücklich verweigert, z. B. kein Interesse, keine Zeit)	102		29	
Erreicht, aber kein Interview in Feldzeit	9		1	
Interview begonnen	253		66	
Interview abgebrochen ⁴⁸	23		10	
Interview beendet (Ausschöpfungsquote)	230	56 %	56	58 %
Gewünschte Ausschöpfung (SOLL-Vorgaben)	200		50	

Abbildung 7: Rücklauf der CATI-Befragung von Unternehmen

⁴⁵ Im direkten Vergleich von Online- und Telefon-Befragungen erzielen letztere üblicherweise höhere Ausschöpfungsquoten. Erfahrungsgemäß werden in ähnlichen Befragungen Rückläufe von rund 20 Prozent erreicht.

⁴⁶ Tatsächlich haben die Vergabestellen mehr Unternehmen genannt, insgesamt 828. Aufgrund von doppelten Nennungen, nicht recherchierbaren Kontaktdaten und fehlerhaften Angaben konnten 146 Unternehmen nicht im Rahmen der CATI-Erhebung verwendet werden. Auch konnten nicht alle ÖPNV/SPNV-Unternehmen aus den zuvor genannten Gründen in der CATI-Erhebung verwendet werden. Bei dieser Gruppe mussten 20 Adressen aussortiert werden (geliefert wurden ursprünglich 160).

⁴⁷ Nummer falsch/kein Anschluss etc., falsches/kein Unternehmen, auch nach 5+ Versuchen niemanden erreicht

⁴⁸ Interview wurde während des Telefonats abgebrochen, z. B. zeitlicher Druck

Qualitative Experteninterviews

Zur Ergänzung und Validierung der quantitativen Erhebungen wurden relevante Akteure, die über besondere Erfahrung mit dem LTTG bzw. dem Tarifgeschehen insgesamt verfügen, mithilfe strukturierter Interviewleitfäden interviewt. Ziel war es, Einschätzungen zu den Wirkungen des LTTG zu erhalten und einen weiteren fundierten Input für die Bewertung und Interpretation der bereits erhobenen Daten zu erhalten. Zudem sollten durch die Ergänzung um diesen qualitativen Analysestrang zusätzliche Erkenntnisse zu den Wirkungen des LTTG gewonnen werden, die methodisch bei den zuvor genannten Analysesträngen nicht oder nur schwer zu erheben sind.

Insgesamt boten die Experteninterviews eine wertvolle Quelle bei der Interpretation der Ergebnisse aus den vorherigen Analysen und halfen bei einer ausgewogenen und neutralen Bewertung der Ergebnisse. Letzteres gilt u. a. auch, da in den Experteninterviews bewusst Freiraum gelassen wurde, die Fragen aus der Perspektive anderer Akteursgruppen einzuschätzen (bspw. bei den Einschätzungen zur Akzeptanz aus Sicht öffentlicher Auftraggeber, Unternehmer und den Beschäftigten).

In Bezug auf die Auswahl der Interviewpartner wurde auf eine ausgewogene Mischung aus arbeitgeber- bzw. arbeitnehmernahen Akteuren⁴⁹ geachtet. Ein Teil der Experteninterviews wurde als Einzelinterviews und ein weiterer Teil als Gruppeninterviews mit mehreren Teilnehmern durchgeführt, da verschiedene angefragte Expertinnen und Experten zusätzliche Expertise für das Interview heranzogen und die Interviewergebnisse so zudem vom Austausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander angereichert werden konnten. Insgesamt wurden in den Experteninterviews 26 Personen über die Einzel- bzw. Gruppeninterviews befragt.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Organisationen der befragten Akteure.

⁴⁹ Um die z. T. verschiedenen Auffassungen und die jeweilige Rolle der Befragten zu verdeutlichen, werden im Berichtsverlauf bei der Darstellung der Ergebnisse die Akteure teils entsprechend gruppiert. Dabei werden die befragten Akteure beispielsweise in arbeitgebernahe und arbeitnehmernahe Akteure unterteilt.

Einzelinterviews mit Vertreterinnen und Vertretern folgender Organisationen
Hans-Böckler-Stiftung
Kanzlei Rechtsanwälte Abel und Kollegen
Verkehrsverbund Rhein-Neckar GmbH
Vereinigung der Arbeitgeberverbände Verkehrsgewerbe RLP
Landesvereinigung Unternehmerverbände RLP
IG Bauen Agrar Umwelt
IG Metall – Bezirksleitung Mitte
ver.di
Servicestelle nach dem LTTG – RLP
Gruppeninterviews mit mehreren Expertinnen und Experten folgender Organisationen
Eisenbahn- und Verkehrsgesellschaft (EVG)
Deutscher Gewerkschaftsbund DGB, ver.di, 2 Betriebsräte
ver.di, Schwerbehindertenbeauftragter Rhein-Main-Verkehrsverbund (RMV), Betriebsratsvorsitzender (RMV)
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer-Bezirk Südwest
Kommunaler Arbeitgeberverband RLP, CityBus Mainz bzw. Verband Deutscher Verkehrsunternehmen
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V., Rhein-Neckar-Bus

Abbildung 8: Gesprächspartner der Experteninterviews

5. Analyse der Akzeptanz und bisherige Umsetzung des LTTG

Ausgangspunkt der Evaluation bildete die Analyse der grundsätzlichen Akzeptanz des LTTG unter den befragten Akteursgruppen sowie eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der bisherigen Umsetzung des LTTG. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargelegt.

5.1 Grundsätzliche Akzeptanz des LTTG durch die befragten Akteure

Zu Beginn der Befragungen wurden alle Gruppen zu ihrer grundsätzlichen Einschätzung zum LTTG befragt. In allen befragten Gruppen gab es dabei nahezu hundertprozentige Zustimmung zu den Gesetzeszielen.⁵⁰ Im Nicht-ÖPNV-Bereich stimmten 94 Prozent der befragten Personen (sowohl öffentliche Auftraggeber als auch Unternehmen) den in § 1 Abs. 1 LTTG genannten Gesetzeszielen uneingeschränkt zu. Weitere 6 Prozent stimmen mit Einschränkungen zu. Im ÖPNV/SPNV-Bereich war die Zustimmungquote auf dem gleichen Niveau, lediglich der Anteil der befragten Unternehmen, die den Gesetzeszielen mit Einschränkungen zustimmen, war ein bisschen höher (18 Prozent). Als Grund für die lediglich eingeschränkte Zustimmung wurde von den Befragten vor allem die fehlende Kontrolle der Gesetzeseinhaltung angeführt.⁵¹ Breite Zustimmung findet im Grundsatz auch das Instrument des repräsentativen Tarifvertrags als ein Mindeststandard für die Entlohnung für Aufträge im ÖPNV/SPNV-Bereich. So bewerteten alle befragten Vergabestellen im ÖPNV/SPNV-Bereich das Instrument als unverzichtbar und 84 Prozent der befragten Unternehmen in diesem Bereich empfinden einen repräsentativen Tarifvertrag als unverzichtbar bzw. wichtig. In einem wachsenden Markt für öffentliche Ausschreibungen von SPNV sind Branchentarifverträge wie z. B. im Eisenbahnverkehr der Branchentarifvertrag SPNV, von großer Bedeutung für gleiche Mindestwettbewerbsbedingungen der Auftragnehmer bei der Vergütung des eingesetzten Personals. In den Experteninterviews wurde darauf verwiesen, dass dies auch deshalb erforderlich sei, weil allgemeinverbindliche Tarifverträge für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße und Schiene in Deutschland nicht existieren.

In den Experteninterviews zeigte sich ebenfalls eine hohe Akzeptanz gegenüber dem LTTG. Arbeitnehmernahe Vertreterinnen und Vertreter bestätigten ihre uneingeschränkt hohe Akzeptanz gegenüber den Gesetzeszielen insbesondere mit der Begründung, dass durch das LTTG eine Lohnuntergrenze geschaffen wurde, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterhalb dieses Niveaus zugutekommt. Von Vertreterinnen und Vertretern dreier unterschiedlicher Gewerkschaften wurde allerdings gleichermaßen angemerkt, dass das Mindestentgelt deutlich unter den in ihren Branchen geltenden Tariflöhnen liegt und insoweit in den von Ihnen vertretenen Branchen nur geringen Einfluss hat.

⁵⁰ Demnach wirkt das LTTG Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme.

⁵¹ Eine ausführliche Analyse des Aspekts der Kontrolle und Sanktionen wird in Kapitel 7 dargelegt.

Insoweit bezieht sich die Zustimmung zu den Gesetzeszielen in diesen Fällen im Schwerpunkt nicht auf „eigene Branchen“.

Auf Seiten der arbeitgebernahen Vertreterinnen und Vertreter bestand für den Bereich Nicht-ÖPNV/SPNV zwar ebenfalls eine hohe Akzeptanz, auch wenn arbeitgebernahe Vertreterinnen und Vertreter teilweise auch eine anfängliche Ablehnungshaltung gegen das LTTG einräumten, die jedoch zumeist nicht in seiner grundsätzlichen Zielsetzung begründet war. Die Ablehnung war vielmehr darin begründet, dass es verschiedene Zweifel an der Erreichbarkeit einzelner Zielsetzungen (bspw. im Hinblick auf die Entlastung der sozialen Sicherungssysteme, fairer Wettbewerb) und dem ordnungspolitischen Handlungsbedarf (Eingriff in die Tarifautonomie) gab. Zudem bestand die Sorge eines hohen administrativen Aufwands sowie hinsichtlich der Tatsache, dass die Kontrolle über die Einhaltung der Tarifreue, insbesondere bei Nachunternehmern, durch die Auftraggeber kaum erbracht werden könne und insofern eine unsichere Rechtslage entstehen würde. Eine intensive Analyse zu diesen Punkten erfolgt in den folgenden Kapiteln.

5.2 Umsetzung des LTTG

Im LTTG werden bestimmte Pflichten aber auch Rechte für öffentliche Auftraggeber definiert, die sich unmittelbar auf die Verfahren auswirken, wie beispielsweise die Vorgaben zur Tarifreue bzw. zum Mindestentgelt sowie die Möglichkeit zusätzlicher Anforderungen hinsichtlich sozialer, umweltbezogener oder innovativer Aspekte. Im Zuge der Evaluation stellte sich daher die Frage, inwiefern diese Pflichten erfüllt und Rechte in Anspruch genommen wurden.

Betrachtet man den Umsetzungsgrad des LTTG dreieinhalb Jahre nach Inkrafttreten, dann geben die befragten Unternehmen an, dass in über 80 Prozent aller Vergabeverfahren unter Anwendung des LTTG, an denen sie sich beteiligt haben, Vorgaben zur Entgelthöhe (Tarifreue, Mindestentgelt) erfolgten.

Hinsichtlich der gemäß § 5 Absatz 2 Satz 3 LTTG gegebenen Möglichkeit der öffentlichen Auftraggeber auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tarifreueerklärungen beim Einsatz von Nachunternehmern zu verzichten,⁵² zeigt sich ein gemischtes Bild. Während rund ein Drittel der befragten Vergabestellen angibt, von dieser Möglichkeit immer oder häufig Gebrauch zu machen, verzichtet über die Hälfte der befragten Vergabestellen nie auf die Vorlage (vgl. Abbildung 9).

⁵² Auf die Vorlage der erforderlichen Verpflichtungserklärungen kann gemäß § 5 Absatz 2 Satz 3 LTTG verzichtet werden, wenn das Auftragsvolumen des Nachunternehmens oder des Verleihers unter 10.000 Euro liegt.

**Machen Sie beim Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleihern von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tarifreueerklärungen (...) zu verzichten?
(n=186)**

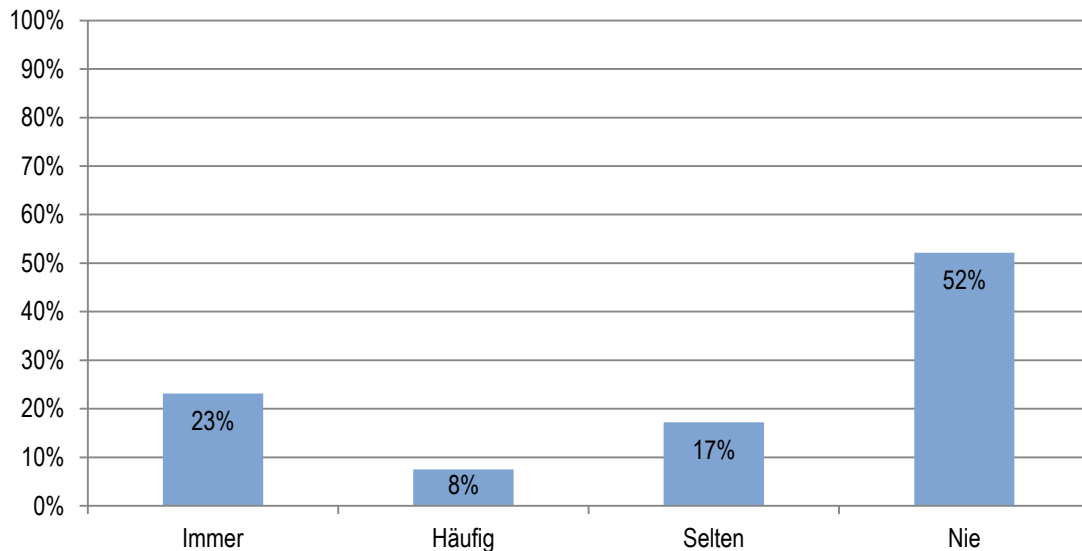


Abbildung 9: Verzicht von Nachweispflichten bei Nachunternehmern - Befragung öffentlicher Auftraggeber

Dabei zeigt sich gleichzeitig, dass vor allem aktive Vergabestellen, d. h. Vergabestellen die eine größere jährliche Anzahl von Ausschreibungen betreuen und entsprechende Vergaben durchführen, von dieser Option Gebrauch machen: Je mehr Ausschreibungen eine Vergabestelle durchführt, desto häufiger macht sie von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tarifreueerklärungen beim Einsatz von Nachunternehmern zu verzichten (vgl. Abbildung 10).

Machen Sie beim Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleiern von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tarifreueerklärungen (...) zu verzichten? Anzahl der Ausschreibungen (n=214)

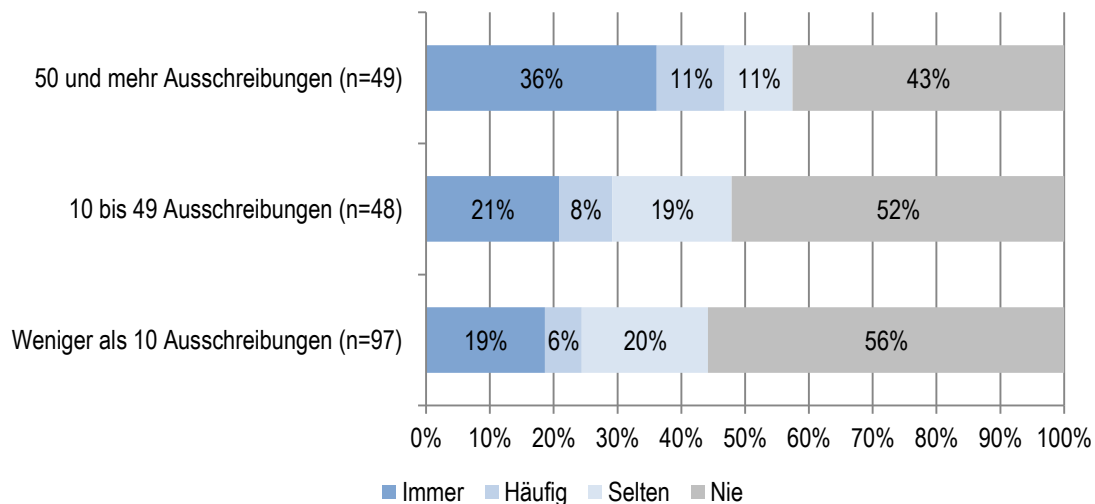


Abbildung 10: Verzicht von Nachweispflichten bei Nachunternehmern ausgewertet nach Vergabeerfahrung - Befragung öffentlicher Auftraggeber

Dies lässt sich dahingehend auslegen, dass in aktiven Vergabestellen mit größerer Vergabeerfahrung eher die Möglichkeiten des LTTG zur Gestaltung der Vergabeprozesse bekannt sind und diese damit auch häufiger genutzt werden.

Neben den vorgegebenen entgeltrelevanten Anforderungen (Tariffreue, repräsentative Tarifverträge oder Mindestentgelt) eröffnet das LTTG den öffentlichen Auftraggebern auch die Möglichkeit andere Anforderungen, bspw. in Bezug auf soziale Aspekte (z. B. mit Blick auf die freiwillige Berücksichtigung der ILO-Kernarbeitsnormen), umweltbezogene Aspekte (z. B. mit Blick auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten) oder innovative Aspekte, zu stellen.⁵³ Die Befragungen zeigen allerdings, dass diese Möglichkeit noch nicht in der Breite genutzt wird. So definieren, nach eigener Aussage, nur wenige öffentliche Auftraggeber entsprechende zusätzliche Anforderungen in der Leistungsbeschreibung (vgl. Abbildung 11).

⁵³ Vgl. § 1 Abs. 3 LTTG.

In wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungen haben Sie in der Leistungsbeschreibung (...) zusätzliche Anforderungen gestellt (umweltbezogene oder innovative Aspekte) (n=171)

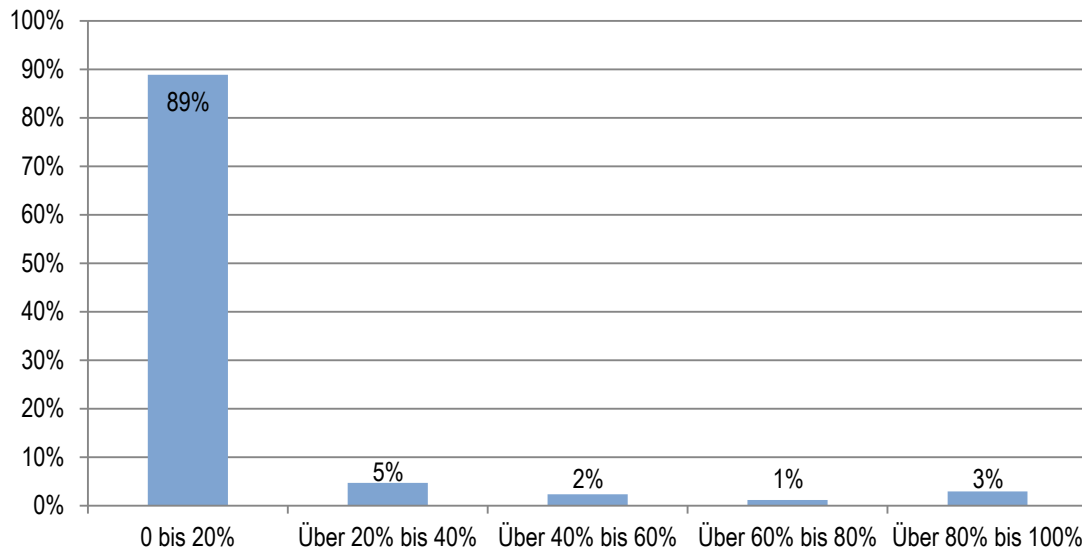


Abbildung 11: Umfang von zusätzlichen Anforderungen in der Leistungsbeschreibung - Befragung öffentlicher Auftraggeber

Ein wesentlicher Grund für dieses Ergebnis dürfte die Ausgestaltung der Regelung in § 1 Abs. 3 LTTG sein. Diese ist lediglich als Kann- und nicht als Muss-Regelung formuliert.⁵⁴ Insofern steht es im Ermessen der Auftraggeber, ob sie zusätzliche Anforderungen stellen wollen. Allerdings ist bei der Bewertung der Ergebnisse auch zu berücksichtigen, dass zumindest die Landesbehörden durch Verwaltungsvorschrift gehalten sind, grundsätzlich von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, in die Leistungsbeschreibung umweltverträgliche und energieeffiziente Anforderungen an die zu beschaffenden Produkte und Leistungen zu machen.⁵⁵ Die Befragungsergebnisse legen nahe, dass es keine Unterschiede im Umfang der Nutzung der Möglichkeit zur Stellung von zusätzlichen Anforderungen zwischen den unterschiedlichen

⁵⁴ Beispielsweise sind in Nordrhein-Westfalen derartige zusätzliche Vorgaben in der Regel durch die Auftraggeber zu fordern, vgl. §§ 17-19 TVgG-NRW.

⁵⁵ Nach der Verwaltungsvorschrift zum öffentlichen Auftrags- und Beschaffungswesen in Rheinland-Pfalz des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung, des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur, des Ministeriums der Finanzen und des Ministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz ist u. a. grundsätzlich von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, in die Leistungsbeschreibung umweltverträgliche und energieeffiziente Anforderungen an die zu beschaffenden Produkte und Leistungen zu machen. Die verschiedenen Vorgaben zu sozialen, umweltbezogenen oder innovativen Aspekten finden sich in den Abschnitten 7 bis 11. Siehe zum Geltungsbereich in Abschnitt 3.2.

Gruppen von Vergabestellen gibt.⁵⁶ Aus den Experteninterviews gab es hinsichtlich der Anforderung umweltbezogener oder innovativer Aspekte nur in einem Experteninterview eine konkrete Rückmeldung. Nach der, seitens der Expertinnen und Experten, geäußerten Einschätzung ist die Möglichkeit, zusätzliche Anforderungen zu stellen, offenbar noch nicht allgemein bekannt und wird daher aktuell kaum genutzt. Zudem besteht noch Unklarheit bei der Definition konkreter Standards. So gebe es beispielsweise diverse umweltbezogene Zertifizierungen, Standards und Siegel bei denen im Vergleich nicht klar sei, ob und inwieweit diese ausreichen, um definierte umweltbezogene Anforderungen einzuhalten. Gleiches gelte in Bezug auf innovative Aspekte oder für Themen wie Nachhaltigkeit, Arbeitsbedingungen, Brandschutz etc. und bei Leistungen, die aus dem Ausland bezogen wurden.

Ein weiterer Grund kann die von den Expertinnen und Experten benannte Ressourcenknappheit in den Vergabestellen sein. Vor diesem Hintergrund werden nur die zwingend notwendigen Anforderungen gestellt, um den nachfolgenden Kontrollaufwand möglichst gering zu halten. Dies spiegelt auch die Tatsache wider, dass die öffentlichen Auftraggeber regelmäßig von der Möglichkeit nach § 1 Abs. 3 LTTG Gebrauch machen, keine Nachweise von Nachunternehmern einzufordern. So geben über 50 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sie solche zusätzlichen Anforderungen bisher noch nie erfüllen mussten und weitere 18 Prozent, dass lediglich in 1 bis 20 Prozent der Vergabeverfahren, an denen sie beteiligt waren, entsprechende Vorgaben gemacht wurden (vgl. Abbildung 12). Im ÖPNV/SPNV-Bereich geben sogar drei Viertel aller befragten Unternehmen an, dass ihnen in der Leistungsbeschreibung bisher keine zusätzlichen Anforderungen (soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte) gestellt wurden.

⁵⁶ Im Rahmen der Befragung wurde zwischen folgenden Gruppen unterschieden: Land, Landkreise, Sonstige Auftraggeber gemäß § 98 Nr. 1 GWB, Gemeinde/Gemeindeverband, Einrichtung des öffentlichen oder des privaten Rechts, die im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art erfüllt (§ 98 Nr. 2 GWB), Verband, der im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art erfüllt (§ 98 Nr. 3 GWB), Sektorauftraggeber (Trinkwasserversorgung, Elektrizitäts- und Gasversorgung, Wärmeversorgung, Luftverkehr, Hafen gem. § 98 Nr. 4 GWB).

In wie viel Prozent der Ausschreibungen, an denen Sie sich beteiligt haben, wurden in der Leistungsbeschreibung (...) zusätzliche Anforderungen an Sie gestellt (soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte)?
 (n=196)

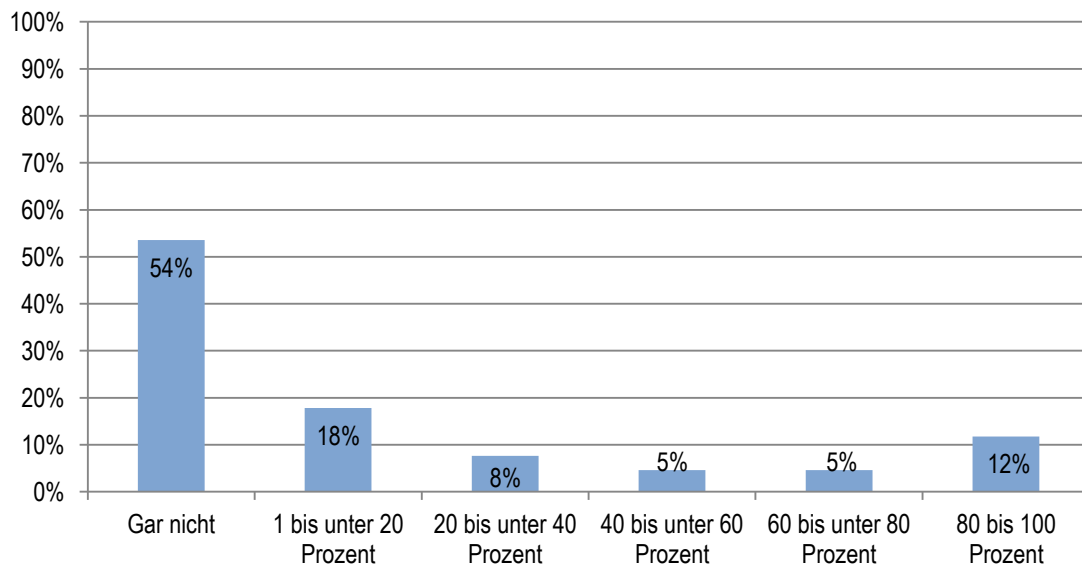


Abbildung 12: Anteil an Vergabeverfahren mit zusätzlichen Anforderungen (Soziale, umweltbezogene oder innovative) - Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

In den Fällen, in denen bisher solche zusätzlichen Anforderungen gestellt wurden, waren es vor allem Anforderungen hinsichtlich der Beschäftigung von Auszubildenden, der Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen sowie der Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen (vgl. Abbildung 13).

Welche konkreten zusätzlichen Anforderungen wurden an Sie gestellt?
 (n=84)

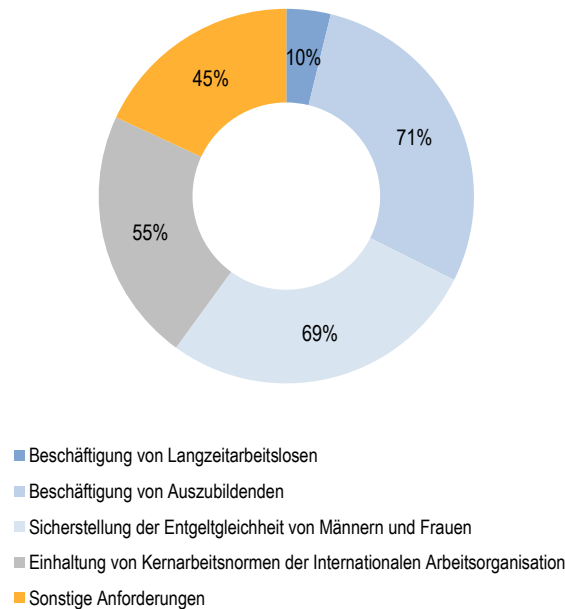


Abbildung 13: Art der zusätzlichen Anforderungen - Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

5.3 Zusammenfassung zur Akzeptanz und bisherigen Umsetzung des LTTG

Der Umsetzungserfolg eines neuen Gesetzes wie des LTTG hängt maßgeblich von der grundsätzlichen Haltung der betroffenen Akteure zu den im Gesetz enthaltenen Zielen ab. Wenn die definierten Ziele auf eine breite Zustimmung stoßen, ist eher von einer zielführenden Umsetzung auszugehen, als wenn die zugrundeliegenden Vorgaben abgelehnt werden. Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass alle befragten Gruppen große Zustimmung zu den Gesetzeszielen zeigten. Damit ist die Grundlage für eine zielführende Umsetzung zunächst gegeben.

Zusammenfassend betrachtet, zeigt sich beim Umsetzungsgrad des LTTG dreieinhalb Jahre nach Inkrafttreten, dass in der überwiegenden Mehrheit aller Vergabeverfahren im Anwendungsbereich des LTTG Vorgaben im Bereich der Tariftreue und der Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts gemacht werden. Auf Basis der gesetzlichen Regelungen müsste dies zwar flächendeckend erfolgen, da Vorgaben entweder zu Tariftreue oder Mindestentgelt verpflichtend sind. Da dies nicht in allen Fällen erfolgt ist, kann an der Nicht-Beachtung der Vorgaben seitens der öffentlichen Auftraggeber liegen. Um eine abschließende Bewertung vornehmen zu können, müsste eine nachträgliche Auswertung von (ausgewählten) Vergabeunterlagen erfolgen.



Es fällt auf, dass die öffentlichen Auftraggeber (noch) kaum die Möglichkeiten nutzen, über die verpflichtenden Vorgaben hinaus zusätzliche Anforderungen hinsichtlich sozialer, umweltbezogener oder innovativer Aspekte (§ 1 Abs. 3 LTTG) zu stellen. Bei diesem Ergebnis spielt die Ausgestaltung der Regelung als Kann- und nicht als Muss-Regelung wie bspw. in anderen Bundesländern (z. B. NRW) sicherlich eine wesentliche Rolle. Ein weiterer Grund ist offensichtlich auch die geringe Bekanntheit der gegebenen Möglichkeiten, solche zusätzliche Anforderungen zu stellen.

6. Auswirkungen des LTTG auf die betroffenen Akteure

Ziel der Evaluation war es, die Zweckerfüllung und die Zielerreichung des Gesetzes zu analysieren und zu bewerten. Im Zentrum stand dabei die Darstellung der Auswirkungen des Gesetzes auf die drei relevanten Gruppen der öffentlichen Auftraggeber, der beauftragten Unternehmen sowie der Beschäftigten. Im Folgenden werden die Auswirkungen des LTTG auf diese Gruppen sowie ihre Sicht auf den Wettbewerb dargestellt und analysiert.

6.1 Auswirkungen des LTTG auf öffentliche Auftraggeber und deren Verwaltungsaufwand

Mit Inkrafttreten des LTTG im Jahr 2011 befürchteten vor allem die Kommunen und die kommunalen Spitzenverbände einen höheren Verwaltungsaufwand und höhere Vergabekosten für öffentliche Auftraggeber. Derartiger Mehraufwand (in zeitlicher oder personeller Hinsicht) könnte grundsätzlich in verschiedenen Phasen des Verfahrens entstehen - von der Vorbereitung über die Durchführung des Vergabeverfahrens bis zu möglichen Kontrollen im Nachgang.

Bei der Vorbereitung der Vergabeverfahren wäre zusätzlicher Aufwand z. B. bei der Bestimmung des Beschaffungsgegenstandes und der Ausarbeitung der Leistungsbeschreibung sowie der weiteren Vergabeunterlagen denkbar. Im Hinblick auf die Bestimmung des Beschaffungsgegenstandes und die Ausarbeitung der Leistungsbeschreibung macht das LTTG allerdings keine verpflichtenden Vorgaben, sondern eröffnet lediglich die Möglichkeit, Anforderungen zu sozialen, umweltbezogenen oder innovativen Aspekten zu stellen.⁵⁷ Zumindest einmalig könnte durch Ausgestaltung der einzureichenden Eigen- und Verpflichtungserklärungen als Formblätter in den Vergabeunterlagen Aufwand entstehen (der allerdings durch die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Mustererklärungen begrenzt werden kann). Weiterer Mehraufwand kann durch die Prüfung der eingereichten Eigen- und Verpflichtungserklärungen entstehen - sowie ggf. durch Nachforderungen von Erklärungen.

Im Folgenden werden zunächst die Einschätzungen der befragten Vergabestellen zu diesen Punkten dargestellt.

Nach der überwiegenden Wahrnehmung der befragten Vergabestellen hat sich der Verwaltungsaufwand für die Durchführung von Ausschreibungen durch Inkrafttreten des LTTG nicht signifikant erhöht. So geben 90 Prozent aller befragten Vergabestellen an, dass sich ihr Aufwand für die Durchführung von Vergabeverfahren gar nicht oder nur geringfügig erhöht hat (vgl. Abbildung 14).

⁵⁷ Siehe § 1 Abs. 3 LTTG.

Hat sich der Verwaltungsaufwand in Ihrer Organisation für die Durchführung von Ausschreibungen durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?
(n=181)

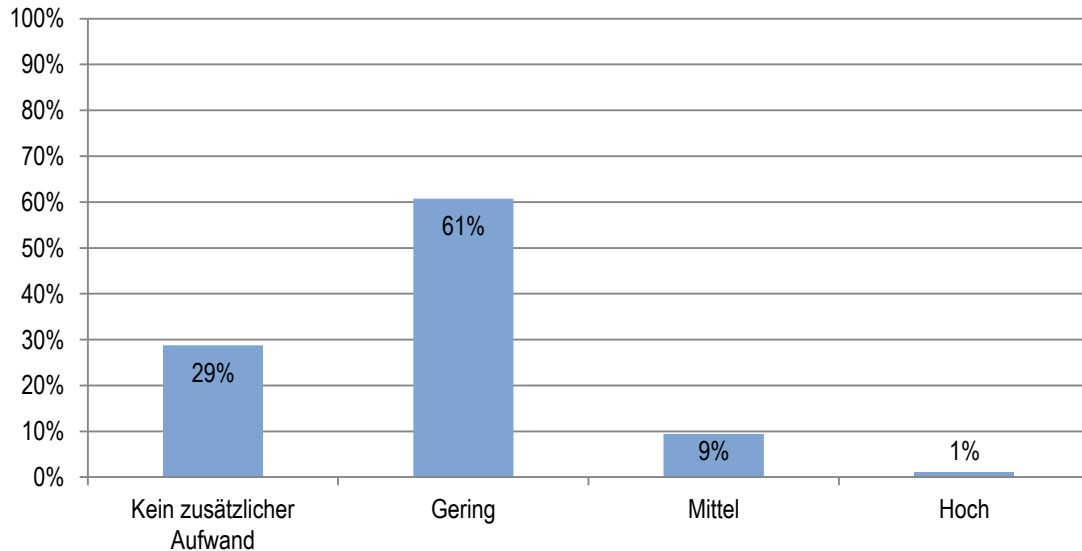


Abbildung 14: Veränderung des Verwaltungsaufwandes für die Durchführung von Vergaben - Befragung öffentlicher Auftraggeber

Nach einer Vergabeentscheidung könnte Verwaltungsaufwand typischerweise aufgrund von Rügen und Nachprüfungsverfahren sowie durch die Überwachung der Ausführung des vergebenen Auftrags entstehen bzw. durch Kontrollen der Auftragnehmer denkbar sein. Auch derartiger Aufwand ist nach Rückmeldung der Befragten jedoch nicht in nennenswertem Umfang entstanden (vgl. Abbildung 15).

**Hat sich der Aufwand in Ihrer Organisation im Nachgang zur
Auftragsvergabe durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?**
(n=170)

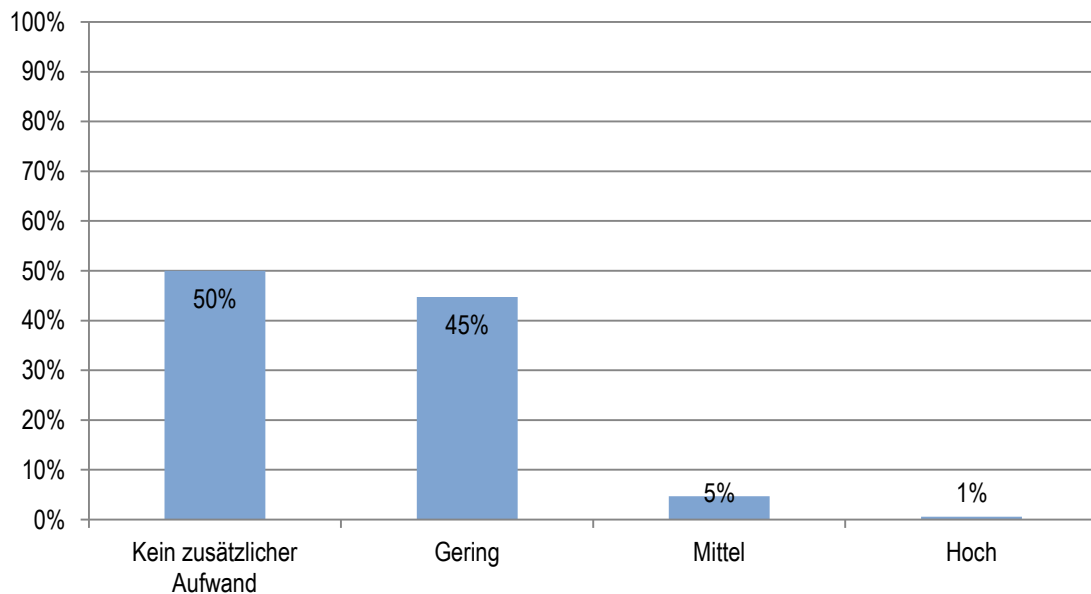


Abbildung 15: Veränderung des Verwaltungsaufwandes im Nachgang von Vergabeverfahren - Befragung öffentlicher Auftraggeber

In diesem Zusammenhang ist sicherlich zu beachten, dass bisher kaum Rügen und Beschwerden in Bezug auf die Anforderungen und Durchführung des LTTG aufgetreten sind. So geben nur 3 Prozent der befragten Vergabestellen an, dass Rügen und Beschwerden bei Ihnen eingegangen sind (vgl. Abbildung 16). In diesen wenigen Fällen wurden die Anforderungen in den Vergabeunterlagen kritisiert. Nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten wurden die Beschwerden vermutlich häufig von unterlegenen Mitbewerbern eingereicht. Den Expertinnen und Experten waren Einzelfälle von Beschwerden bekannt.

**Gab es Beschwerden in Bezug auf folgende Anforderungen des LTTG?
 (n=197)**

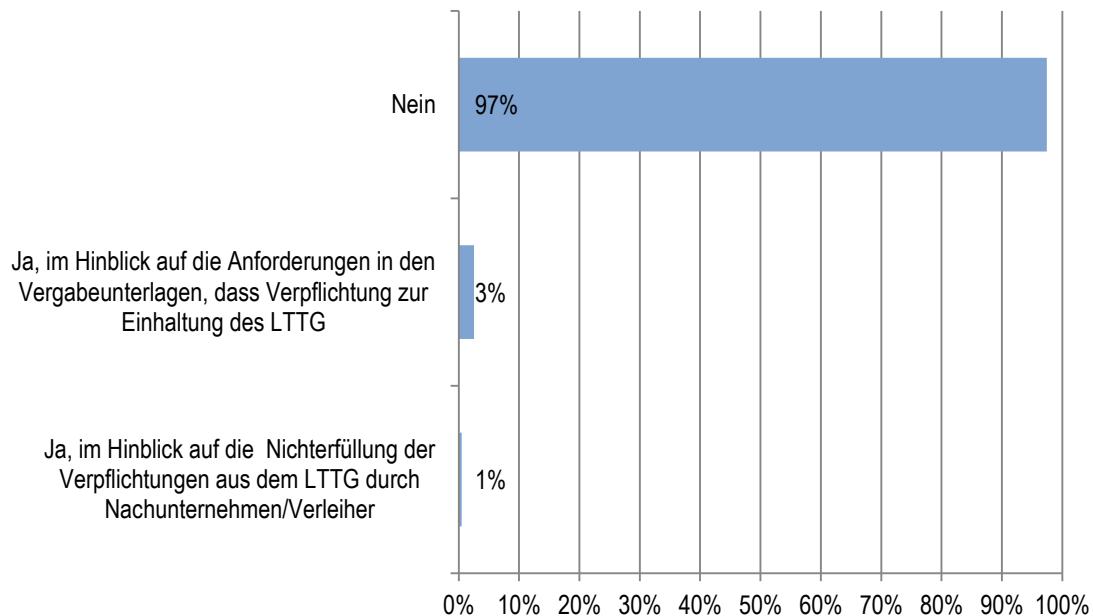


Abbildung 16: Umfang von Beschwerden in Bezug auf das LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber

Sofern Mehraufwände durch das LTTG entstanden sind, waren diese nach Rückmeldung der befragten öffentlichen Auftraggeber überwiegend vorübergehender Natur: 40 Prozent der Befragten geben an, dass sich der durch das LTTG zunächst größer gewordene Aufwand anschließend wieder verringert hat. Laut Expertinnen und Experten ist dieser kurzfristige Mehraufwand auf einen Initiierungsaufwand nach Einführung des LTTG zurückzuführen. So mussten die bestehenden Vergabeunterlagen an die neuen Vorgaben angepasst werden (u. a. durch die Ausgestaltung von Eigen- und Verpflichtungserklärungen). Ferner mussten die Rechtsanwender sich mit dem neuen Gesetz vertraut machen. Des Weiteren kann vermutet werden, dass auch Bewerber oder Bieter Fragen zum LTTG hatten, die die Vergabestellen beantworten mussten.

6.2 Auswirkungen des LTTG auf Unternehmen

Neben den Auftraggebern sind auch die Bewerber um öffentliche Aufträge und Auftragnehmer in Rheinland-Pfalz von den Vorgaben des LTTG betroffen. Zum einen direkt dadurch, dass Unternehmen vorgeschrieben wird, ihren Beschäftigten ein bestimmtes Entgelt zu bezahlen, was ggf. zu Änderungen in der Personal- und Preispolitik führt. Zum anderen können Unternehmen u. U. dadurch berührt werden, dass sich der Wettbewerb verändert, z. B. wenn sich Wettbewerber, deren Geschäftsmodell auf einem

niedrigeren Entgeltniveau der Beschäftigten basiert, vom Markt zurückziehen würden. Im Rahmen der durchgeführten Untersuchungen wurden diese Wirkungszusammenhänge hinterfragt. Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den tatsächlich aufgetretenen bzw. wahrgenommenen Auswirkungen, getrennt nach nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich und ÖPNV/SPNV-Bereich, dargestellt.

6.2.1 Lohn- bzw. Entgeltniveau in den Unternehmen

Vergaben außerhalb des ÖPNV/SPNV-Bereichs

Nahezu 40 Prozent der befragten Unternehmen sind der Ansicht, dass sich generell das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessert hat. Demgegenüber hat nur ein kleiner Anteil der befragten Unternehmen (rund 8 Prozent) angegeben, selbst den Stundenlohn für bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren eigenen Unternehmen aufgrund des Erhalts eines öffentlichen Auftrags und der daher einzuhaltenden Verpflichtungen zur Tariftreue oder zur Zahlung eines Mindestentgelts angehoben zu haben. Dies bedeutet, dass die Unternehmen davon ausgehen, dass ihre Wettbewerber aufgrund des LTTG eher gezwungen worden sind, Anpassungen im Entgeltniveau vorzunehmen. Auch bei den befragten Unternehmen aus Branchen, die von niedrigen Löhnen gekennzeichnet sind, geben knapp 90 Prozent an, den Stundenlohn aufgrund des Erhalts eines öffentlichen Auftrages und den daher einzuhaltenden Verpflichtungen nicht angehoben zu haben.

Die Gründe für diese Ergebnisse können vielfältig sein. Da im Rahmen dieser Evaluation keine eindeutige Begründung gefunden werden konnte, werden im Folgenden mögliche Erklärungsansätze dargestellt. Es ist davon auszugehen, dass eine Kombination dieser Gründe ausschlaggebend ist.

Ein Erklärungsansatz für den geringen Anteil an Unternehmen, die angeben den Stundenlohn ihrer Beschäftigten angehoben zu haben, könnte darin liegen, dass die Auftragnehmer in den Branchen, die unter das AEntG fallen, ihre Beschäftigten ohnehin entsprechend der hiernach geltenden allgemeingültigen Tarifverträge bezahlen müssen. Insofern müssen die Arbeitgeber bei der Zahlung des Lohns auch nicht unterscheiden, ob es sich um einen öffentlichen Auftrag handelt oder nicht. Wenn die Höhe der Entgelte in den Tarifverträgen nach dem AEntG niedriger als das Mindestentgelt sind, verpflichtet das LTTG die Unternehmen nicht dazu das höhere Mindestentgelt zu zahlen - die Tarifverträge nach dem AEntG sind vorrangig. So gibt es in mehreren Branchen Tarifverträge unter dem AEntG deren Lohnniveau unter 8,90 Euro liegt, u. a. Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst (8,86 Euro), Fleischwirtschaft und Friseurhandwerk (8,00 Euro), Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau (7,40 Euro), Textil- und Bekleidungsindustrie (8,50 Euro) sowie Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (8,50 Euro). Ebenso könnte es sein, dass der durchschnittliche Stundenlohn, in

Bereichen außerhalb des AEntG, die unter § 4 LTTG fallen, über dem Mindestentgelt liegen, so dass die Vorgabe zur Zahlung eines Mindestentgelts sich nicht auswirkt, da sowieso höhere Löhne gezahlt werden.

Der weit überwiegende Teil der befragten Unternehmen differenziert die Stundenentgelte nicht danach, ob der Einsatz der Beschäftigten im Rahmen eines öffentlichen Auftrages erfolgt (vgl. Abbildung 17).⁵⁸ Nur eine geringe Anzahl der befragten Unternehmen (13 %) hat angegeben, dass sie bei der Zahlung der Löhne zwischen der Ausführung öffentlicher und privater Aufträge unterscheiden.

Differenzieren Sie bei den Stundenentgelten der Beschäftigten danach, ob der Einsatz des Beschäftigten im Rahmen eines öffentlichen Auftrages erfolgt?
 (n=227)

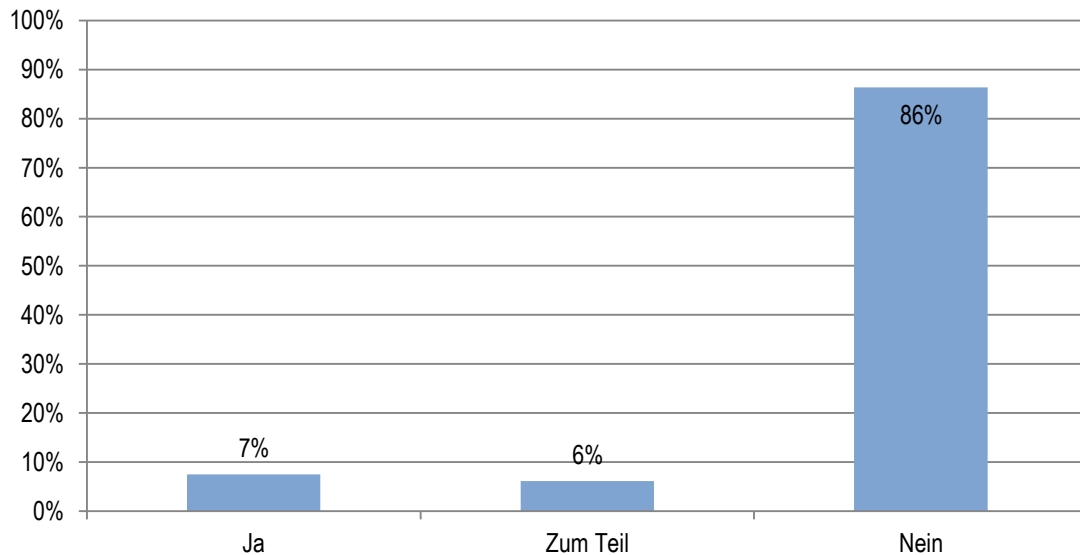


Abbildung 17: Differenzierung der Stundenentgelte –Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Ein Grund dafür, dass die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen *nicht* differenziert, könnte darin liegen, dass Unternehmen deren generelles Lohnniveau unter dem Mindestentgeltniveau liegt, mit einer Mischkalkulation arbeiten. D. h. den Beschäftigten wird ein einheitlicher Stundenlohn gezahlt, obwohl für öffentliche Aufträge den Beschäftigten Stundenlöhne entsprechend des Mindestentgelts gezahlt werden müssen, während dies für Aufträge von privaten Kunden nicht der Fall ist.

⁵⁸ Dies gilt gleichermaßen über alle Branchen und Sektoren hinweg.

Als weitere theoretische Erklärung ist denkbar, dass die Unternehmen gegen die Vorgaben des LTTG verstoßen, indem sie die vorgegebenen Löhne nicht zahlen. Die Ergebnisse der Befragungen zu dem Aspekt der Kontrollen zur Einhaltung der Vorgaben des LTTG, könnten darauf hindeuten, dass dies nicht flächendeckend erfolgt. So zeigen die durchgeführten Kontrollen kaum Beanstandungen (vgl. Kapitel 7). Allerdings weisen andere Untersuchungen darauf hin, dass die tariflichen Vorgaben des AEntG teilweise offen und systematisch umgangen werden.⁵⁹ Aus dem vorhandenen Zahlenmaterial lassen sich jedoch keine Rückschlüsse ziehen, dass das tatsächlich flächendeckend und im großen Umfang geschieht. So wurden im Jahr 2013 durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls insgesamt 35.188 Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Mindestlöhne nach dem AEntG durchgeführt. Demgegenüber wurden 2.309 Ermittlungsverfahren eingeleitet.⁶⁰

Schließlich ist davon auszugehen, dass die Sensibilität der Entgelt-Thematik aus Sicht der Unternehmen eine Rolle in der Beantwortung der Frage spielt. In der Sozialwissenschaft und Marktforschung tritt vor allem bei sensiblen Thematiken (wie z. B. Entgelt und Gehalt) das Phänomen der sog. sozialen Erwünschtheit auf.⁶¹ Darunter versteht man eine Verzerrung, wenn Befragte Antworten geben, von denen sie glauben, sie trafen eher auf Zustimmung als die korrekte Antwort, bei der sie soziale Ablehnung befürchten. Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass einige der befragten Unternehmen ungerne angegeben haben, dass sie vor Inkrafttreten des LTTG Stundenlöhne unterhalb des Mindestentgelt-Niveaus gezahlt haben. Ein Aspekt, der die Sensibilität der Thematik unterstreicht, ist die Tatsache, dass die Anzahl an Unternehmen, die keine Angaben zu Fragen zu Entgeltniveau und Stundenlöhnen gemacht haben, überdurchschnittlich hoch ist. Betrachtet man jene Unternehmen näher, die angeben, ihr Entgeltniveau angehoben zu haben, ist es aufgrund der sehr geringen Fallzahl nicht möglich, allgemeingültige Aussagen zur durchschnittlichen Höhe zu treffen. Es fällt aber auf, dass bei den Unternehmen, die angeben, ihren Stundenlohn angehoben zu haben, sich die angegebenen Anhebungen der Stundenlöhne vor allem im Bereich von 50 Cent/Stunde bis zu 1 Euro/Stunde liegen. In zwei Fällen erfolgte eine Anhebung um 1,50 Euro/Stunde bis zu 2 Euro/Stunde. Jene Unternehmen, die äußerten eine Erhöhung vorgenommen zu haben, stammten allesamt aus der Baubranche sowie aus dem Bereich Sicherheitsdienstleistungen.

⁵⁹ Siehe hierzu Böhlke/Schulten, in: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.), Arbeitspapiere 49, Materialien zu Faire Arbeit - Fairer Wettbewerb, November 2014, S. 30 ff.

⁶⁰ Siehe hierzu die Fallzahlen in Böhlke/Schulten, in: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.), Arbeitspapiere 49, Materialien zu Faire Arbeit - Fairer Wettbewerb, November 2014, S. 30 (35).

⁶¹ Vgl. Springer Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: sozial erwünschtes Antwortverhalten, online im Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1666/sozial-erwuenschetes-antwortverhalten-v6.html>

Vergaben im ÖPNV/SPNV-Bereich

Wie in Kapitel 3.4 dargestellt besteht für den ÖPNV/SPNV-Bereich ein besonderes Regelungsregime, dessen Kern die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 bildet. So dürfen öffentliche Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene in Rheinland-Pfalz nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung mindestens das für diese Leistung in einem in Rheinland-Pfalz einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tariflich festgelegten Modalitäten zu zahlen. Tarifverträge spielen für die Sicherung und Durchsetzung von sozialen Rechten insbesondere dann eine wichtige Rolle, wenn sie als Branchentarifverträge für den gesamten Sektor gelten und damit nur schwer zu unterlaufen sind.

Für zwei Ausschreibungen im SPNV wurden der Branchentarifvertrag SPNV für den Schienenpersonennahverkehr sowie die funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge für verschiedene Unternehmen des DB Konzerns als repräsentativer Mindeststandard vorgegeben.

Ferner wurde der Branchentarifvertrag SPNV in Abstimmung mit den Aufgabenträgern der benachbarten Bundesländer bei den großen grenzüberschreitenden Ausschreibungen des Regionalexpress-Netzes Südwest, der Dieselnetze Südwest und des Eifel-Westerwald-Sieg-Netzes als Mindeststandard vorgesehen.

Für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße gilt die Tarifsammlung für das private Omnibusgewerbe (VAV-Tarifsammlung). Für Straßenbahnen und Eisenbahnen auf Meterspur im Verkehrsverbund Rhein-Neckar wurden - wie auch in Baden-Württemberg - die Tarifverträge der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH als repräsentativ festgelegt.

Für Vergaben bei Busverkehren (derzeit rund 20 Prozent der Busverkehre in Rheinland-Pfalz) wurde damit die VAV-Tarifsammlung für das private Omnibusgewerbe als Mindestniveau für Ausschreibungen der öffentlichen Auftraggeber für die Linienbündel Queichtal, Bad Bergzabern, Frankenthal, Bad Dürkheim, Landau, Germersheim, Neustadt an der Weinstraße, Grünstadt, Speyer und Pirmasens angewendet. Damit konnte für den einzelnen Busfahrer ein Mindestmonatsentgelt festgelegt werden, welches sich zum Beispiel bei 11 Jahren Betriebszugehörigkeit in Höhe von rund 2.500 Euro einschließlich 17 Prozent Zulagen je nach Einzelfall bewegen dürfte.⁶²

Darüber hinaus spielt auch im traditionell noch sehr stark eigenwirtschaftlich geprägten Busverkehr (derzeit rund 80 Prozent der Busverkehre in Rheinland-Pfalz) Tariftreue eine wichtige Rolle. Um auch

⁶² Siehe Anhang für eine detaillierte Auflistung ausgewählter Beispiele.

diese Verkehre der Tariftreuepflicht zu unterwerfen, ist im Nahverkehrsgesetz die Einhaltung von Tariftreue durch die ausführenden Busunternehmen in der Weise vorgesehen, dass die Kommunen als öffentliche Aufgabenträger ihre überörtlichen oder örtlichen Nahverkehrspläne entsprechend ergänzen. Der Landesbetrieb Mobilität stellt dann eine Umsetzung von Tariftreue bei den einzelnen Konzessionserteilungen nach dem Personenbeförderungsgesetz als Auflage im eigenwirtschaftlichen Verkehr sicher. Die Einfügung des Passus Tariftreue in die Nahverkehrspläne ist derzeit für 26 Landkreise und kreisfreie Städte in Rheinland-Pfalz erfolgt und für acht Landkreise und kreisfreie Städte in Vorbereitung. Von Seiten der Landesregierung wird insbesondere die Einarbeitung von Tariftreue in die Nahverkehrspläne der Verkehrsverbände unterstützt, um möglichst viele Landkreise und kreisfreie Städte zu erreichen. Teilweise wird die Einfügung mit einer politischen Diskussion über die zukünftige Finanzierung des Busverkehrs aufgrund der demografischen Entwicklung vornehmlich in ländlichen Regionen (z. B. Raum Trier) verbunden.

Vor diesem Hintergrund sind die Befragungsergebnisse im ÖPNV/SPNV-Bereich zu sehen: So gibt in diesem Sektor nahezu die Hälfte (44 Prozent) der befragten Unternehmen an, dass das Lohnniveau seit Inkrafttreten des LTTG in ihrem Unternehmen gestiegen ist. Hierbei werden bereits die üblichen tarifvertraglichen Lohnsteigerungen zu berücksichtigen sein. Der Schutz des festgesetzten Mindeststandards nach dem LTTG konnte grundsätzlich die allgemeinen tarifvertraglichen Lohnerhöhungen flankieren.

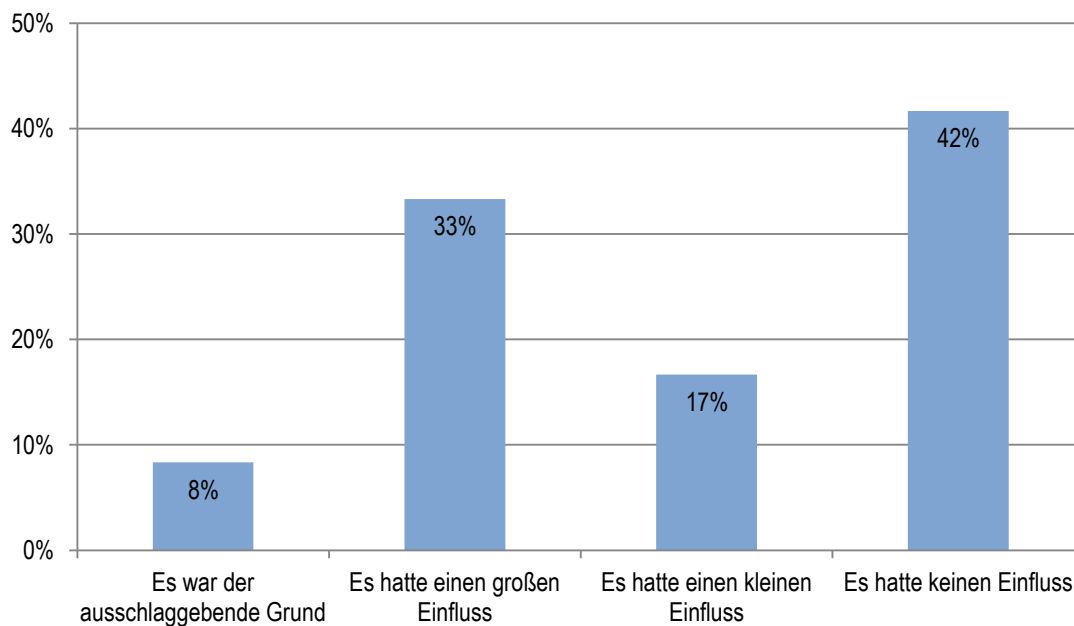
In diesem Zusammenhang muss aber festgestellt werden, dass die repräsentativen Tarifverträge in Rheinland-Pfalz keine regionalen Lohnunterschiede bei der Festsetzung eines Mindeststandards berücksichtigen. Daher kann bei wettbewerblichen Vergaben eine Lohnbewegung in Richtung des in den repräsentativen Tarifverträgen festgelegten Mindestniveaus entstehen. Eine Absenkung kann dann der Fall sein, wenn eine Vergabe für ein Linienbündel insbesondere im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße erfolgt, welches bislang ein Unternehmen mit einem hohen regionalen Lohnniveau – d. h. oberhalb des im repräsentativen Tarifvertrag vorgesehenen Niveaus betrieben hat. In entsprechenden Verfahren konnte laut Expertinnen und Experten festgestellt werden, dass in den Angeboten ausschließlich die Anwendung des für repräsentativ bestimmten Mindestniveaus für die Beschäftigten kalkuliert wurde.⁶³ Bei der Vergabe von Linienbündeln oder Neukonzessionen in Regionen, bei denen hinsichtlich des Entgelts für die Beschäftigten des bisherigen Betreibers ein niedriges Lohnniveau bestand, musste allerdings eine Anhebung erfolgen. Somit wurde die erklärte Zielsetzung des LTTG im ÖPNV/SPNV-Bereich erreicht.

⁶³ Allerdings ist diesbezüglich zu berücksichtigen, dass bei regionalen Lohnniveaus oberhalb des Mindestentgelts ein Absinken dahingehend unwahrscheinlich erscheint, als dass sich die Problematik der ohnehin schwierigen Mitarbeitergewinnung dann noch verschärfen würde.

Aktuelle Studien belegen allerdings dennoch, dass in der Praxis häufig Abweichungen zu dem Niveau der repräsentativ erklärten Branchentarifverträge vorkommen können. So belegt bspw. eine Studie der Gemeinschaft der Europäischen Eisenbahnen und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation,⁶⁴ dass es teilweise zu Unterschieden von bis zu 20 Prozent kommt. Die Studie kommt aber auch zu dem Schluss, dass der Verweis auf einen Branchentarifvertrag in den Ausschreibungsunterlagen einen Mindeststandard sichert. Wettbewerbsgleichheit zwischen den Marktteilnehmern ist damit aber noch nicht hergestellt, da diese auf Unternehmensebene an höhere tarifvertragliche Standards gebunden sein können.

Hinsichtlich der Einschätzung des Einflusses des LTTG auf diese Veränderungen des Lohnniveaus zeigt sich ein heterogenes Bild: Rund 40 Prozent der befragten Unternehmen aus dem ÖPNV/SPNV-Bereich geben an, dass das LTTG keinen Einfluss auf die Veränderung des Lohnniveaus hatte. Weitere rund 40 Prozent der befragten Unternehmen geben aber an, dass das LTTG

Welchen Einfluss hatte das LTTG auf die Änderung? (n=24)



durchaus einen großen Einfluss hatte oder sogar der ausschlaggebende Grund für die Veränderung des Lohnniveaus war (vgl.

64 Vgl. EVA Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr (Hrsg.): Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers: Die aktuelle Situation. Ein Bericht für ETF und CER, Berlin 2013, Im Internet abrufbar unter: http://www.eva-akademie.de/europaeischer_dialog_und_forschung

Abbildung 18).

Abbildung 18: Einfluss LTTG auf Lohnänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich

In drei Experteninterviews wurde positiv festgestellt, dass im Bereich des Personen- und Straßenverkehrs auf der Schiene Unternehmen mit einer Tarifbindung für die Beschäftigten aufgrund der Landstariftreugesetze sich grundsätzlich weiterhin erfolgreich an wettbewerblichen Verfahren beteiligen können. Sie äußerten die Auffassung, dass positive Entwicklungen im Entgelt und beim Lohnniveau durch das LTTG flankierend gesichert werden können. Von den Befragten wurde aber auch für den öffentlichen Personenverkehr auf der Straße erläutert, dass aufgrund der Nähe zu Baden-Württemberg das tatsächliche Lohnniveau in den unmittelbar angrenzenden Teilen von Rheinland-Pfalz eigentlich bislang höher als das nach dem LTTG vorgegebene Niveau liege. Dennoch hätten sie als Bieter vor Ort mit dem LTTG-Niveau kalkulieren müssen. Der Grund hierfür war, dass die Unternehmen die Wettbewerbssituation bei der Kalkulation so eingeschätzt haben, dass sie nur auf LTTG-Niveau eine Chance hätten, den Zuschlag für die ausgeschriebene Leistung zu bekommen. Auch wurde angemerkt, dass es Fälle gab, in denen Busunternehmer ihre eigene Arbeitsleistung (bzw. die von Familienangehörigen) nicht in die Kalkulation eingerechnet haben, um die kalkulierten Aufträge ausführen zu können. In den betreffenden Ausschreibungen war von den öffentlichen Auftraggebern aber auch die Anordnung eines Beschäftigtenübergangs zu den bisherigen Arbeitsbedingungen entsprechend Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 abgelehnt worden.

Es wurde aber auch in zwei Interviews die Situation skizziert, dass Busunternehmer, die sowohl im öffentlichen als auch privatwirtschaftlichen Bereich tätig sind, mit Mischkalkulationen arbeiten. Hier wurde als Beispiel genannt, dass Unternehmer die Tarifreue dadurch versuchen einzuhalten, dass sie eine Prämie für Aufträge im öffentlichen Bereich und parallel dazu geringere Entgelte für den privatwirtschaftlichen Bereich zahlen.

Die Zahlung des Mindestentgelts hat darüber hinaus beim Einsatz von Fahrern, in Kleinbussen und Sammeltaxen mit bis zu acht Fahrgastplätzen, Relevanz. Dieses gelte zum Beispiel für den von den Vorschriften des Personenbeförderungsgesetzes freigestellten Kindergarten- oder Schülerverkehr. In diesem Bereich existieren keine tarifvertraglichen Regelungen der Eingruppierung in der für repräsentativ erklärten VAV-Tarifsammlung.

6.2.2 Personalpolitik

Durch die Vorgaben im LTTG zum Lohnniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten sind Auswirkungen auf die gesamte Personalpolitik der Unternehmen denkbar. Im Folgenden werden die zum jetzigen Zeitpunkt feststellbaren Entwicklungen dargelegt.

Vergaben außerhalb des ÖPNV/SPNV-Bereichs

Bis zum Stichtag dieser Evaluation⁶⁵ wurde die Personalpolitik der beauftragten Unternehmen nach Inkrafttreten des LTTG im Wesentlichen unverändert fortgeführt. So gaben 87 Prozent an, dass keine Veränderungen bei der Personalpolitik erfolgt sind. Nur ein geringer Teil (13 Prozent) der Befragten legt jetzt mehr Wert auf angemessene und an der Branche orientierte Arbeitsbedingungen. Als Grund für die hohe Anzahl an Unternehmen, die keine Veränderungen sehen, ist denkbar, dass in diesen Unternehmen schon vor Inkrafttreten des LTTG ein Lohn gezahlt wurde, der das nach dem LTTG nun anwendbare Mindestniveau (repräsentativer Tarifvertrag, Mindestentgelt) übersteigt. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass gerade in Bezug auf die Personalpolitik diverse Faktoren neben dem LTTG eine Rolle für eine Veränderung spielen können (bspw. Fachkräftemangel, Stärke und Größe eines Unternehmens etc.).

Auch nach Auffassung der Expertinnen und Experten gibt es vor dem Hintergrund des LTTG keine Veränderung der Personalpolitik. Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass sich hinsichtlich des Umfangs der eingesetzten Fachkräfte kaum Veränderungen zeigen. Nahezu alle befragten Unternehmen geben an, dass sich seit Inkrafttreten des Gesetzes der Umfang der eingesetzten Fachkräfte nicht veränderte (vgl. Abbildung 19). Wahrgenommene Unterschiede bewegen sich im marginalen Bereich. In jenen Branchen, die von niedrigen Löhnen gekennzeichnet sind, gibt ein leicht höherer Anteil der Unternehmen an, nun mehr Fachkräfte einzusetzen. Der Unterschied ist allerdings nicht signifikant.

⁶⁵ Der Stichtag für diese Evaluation war der 30. April 2014

Wie hat sich die Einführung des LTTG auf den Umfang der von Ihnen eingesetzten Fachkräfte ausgewirkt?
 (n=228)

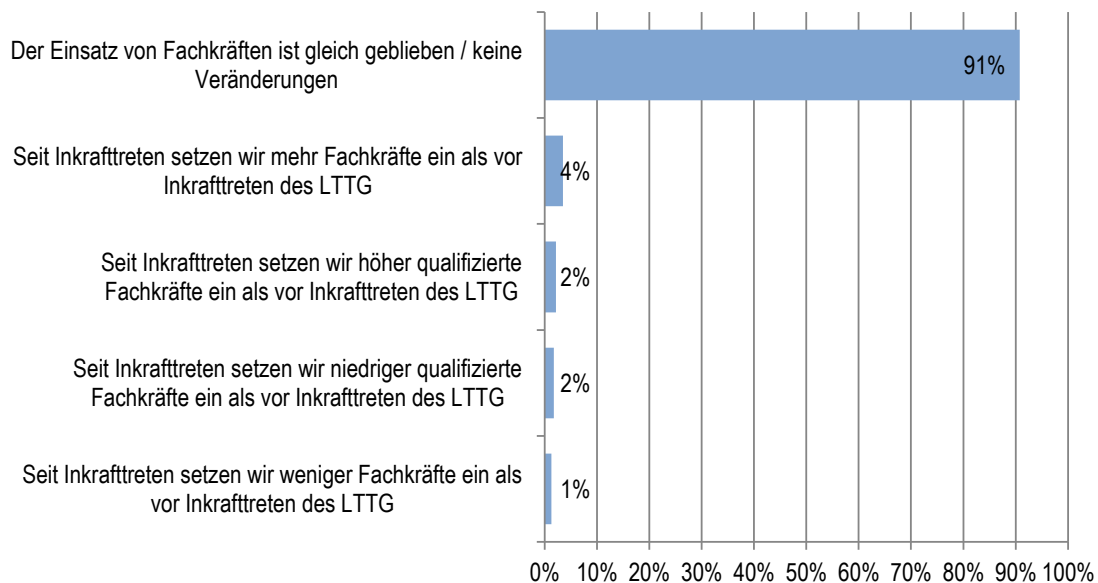


Abbildung 19: Auswirkungen des LTTG auf den Einsatz von Fachkräften – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Vergaben im ÖPNV/SPNV-Bereich

Im ÖPNV/SPNV-Bereich hat das Inkrafttreten des LTTG laut Aussagen der befragten Unternehmen eine größere Auswirkung auf die Personalpolitik gehabt als im Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich. So gaben in diesem Bereich ein Drittel der befragten Unternehmen an, dass Veränderungen eingetreten sind und sie mehr Wert auf angemessene und an der Branche orientierte Arbeitsbedingungen legen.

Auch beim Umfang der eingesetzten Fachkräfte zeigen sich leichte Unterschiede zu den Ergebnissen im Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich. So ist der Anteil der Unternehmen im ÖPNV/SPNV-Bereich, die ihren Einsatz von Fachkräften verändert haben, leicht höher (vgl. Abbildung 20).

Wie hat sich die Einführung des LTTG (in Kraft seit März 2011) auf den Umfang der von Ihnen eingesetzten Fachkräfte ausgewirkt?
 (n=55)

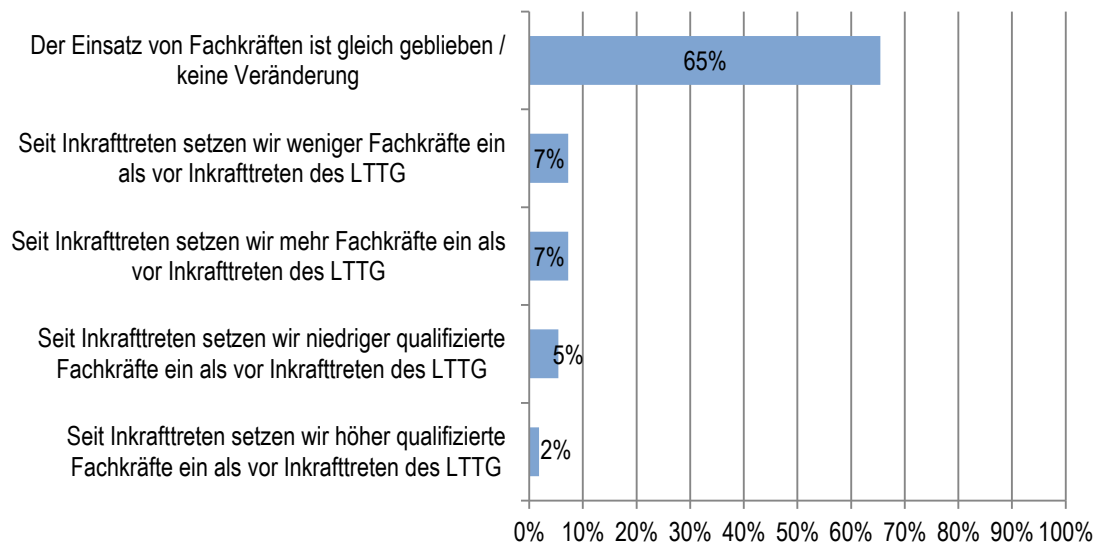


Abbildung 20: Auswirkungen LTTG auf Fachkräfte – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich

Ein Grund dafür könnte darin begründet liegen, dass der seit längerem aufkommende Fachkräftemangel insbesondere beim Fachpersonal (z. B. Triebwagenfahrzeugführer und Busfahrer) langsam zum Tragen kommt. So dürfte die Fachkräftesicherung für die betroffenen Unternehmen bei Busfahrern insbesondere in den südlichen Landesteilen in den kommenden Jahren besondere Bedeutung erlangen, da der in Baden-Württemberg als repräsentativ bestimmte Tarifvertrag für das private Omnibusgewerbe höhere Entgelte für die Beschäftigten vorsieht. Die Bedeutung der Fachkräftesicherung für das Omnibusgewerbe wurde auch in den Experteninterviews von mehreren Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern hervorgehoben. Dabei wurde angemerkt, dass beispielsweise im südlichen Landesgebiet die Fachkräftesicherung aufgrund des regional höheren Lohnniveaus lediglich durch Zahlung des im repräsentativen Tarifvertrag vorgegebenen Mindestentgelt-niveaus nicht mehr erfolgen kann.

Die Hälfte der befragten Unternehmen unterstützt die Aussage, dass der Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen durch das LTTG angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels Bedeutung für die gesamte ÖPNV/SPNV-Branche zukomme (vgl. Abbildung 21). In den Experteninterviews wurde der Zusammenhang, dass das LTTG einen Einfluss auf die Behebung des Fachkräftemangels haben könne, grundsätzlich bejaht. Soweit dies nicht der Fall ist, hängt dies aus Sicht der arbeitgebernahen Expertinnen und Experten u. a. damit zusammen, dass das LTTG regional nicht differenziert. Der Fachkräftemangel bzw. die Arbeitslosigkeit, ebenso wie auch das Lohnniveau und die Wirtschaftskraft, seien regional

unterschiedlich ausgeprägt. In der Folge sei auch der Einfluss des LTTG unterschiedlich stark oder schwach.

f55 - Kommt der Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen durch das LTTG angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels im ÖPNV bzw. SPNV eine Bedeutung zu?
 (n=55)

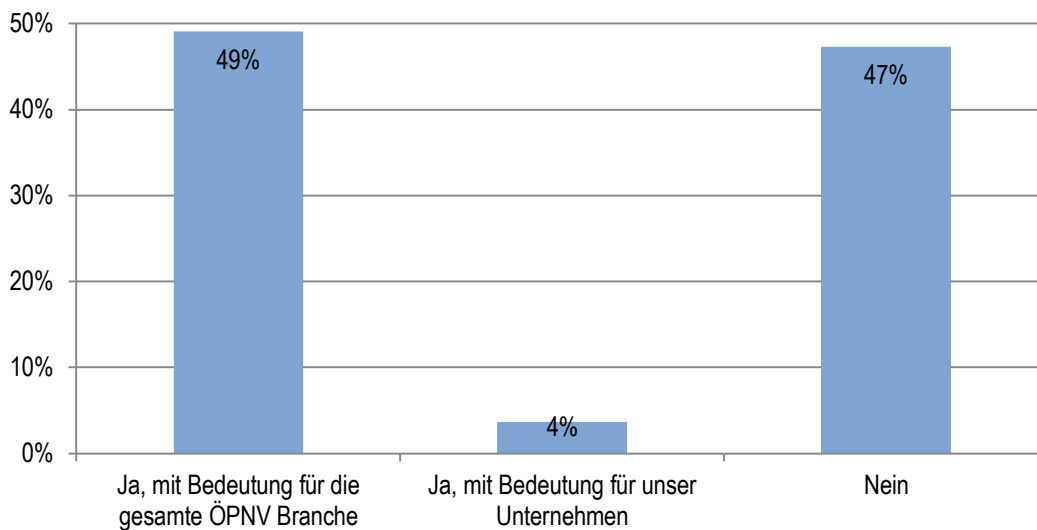


Abbildung 21: Effekt des LTTG auf Fachkräftemangel – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich

Im ÖPNV/SPNV-Bereich zeigt sich zudem, dass die Übernahme des bisherigen Personals zu den bisherigen Arbeitsbedingungen durch den Gewinner einer Ausschreibung aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes aufgrund der Anwendung von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 an Bedeutung gewinnt.⁶⁶ So können die bisherigen Sozialstandards für die Beschäftigten durch eine Personalübernahme bei einem Betreiberwechsel geschützt werden. Die Anordnung des Beschäftigtenübergangs zu den bisherigen Arbeitsbedingungen bietet eine höhere örtliche Arbeitsplatzsicherheit. Ein Beschäftigtenübergang gibt den Beschäftigten Sicherheit und eine konkrete Aussicht auf örtliche und fachliche dauerhafte Beschäftigung in ihrem Tätigkeitsbereich. Dies gilt vor dem Hintergrund, dass die Laufzeit eines Verkehrsvertrags in der Regel sechs bis acht Jahre beträgt. Es erfolgte die Anwendung durch öffentliche Auftraggeber für Ausschreibungen für Busverkehrsleistungen in Worms, im Wonnegau-Altrhein, im Landkreis Pirmasens und im Landkreis Zweibrücken. Für das

⁶⁶ Vgl. zum Verfahren der Vorgabe einer derartigen Übernahme in einem Vergabeverfahren die ausführlichen Darstellungen in dem auf der Homepage der Servicestelle zur Verfügung gestellten Handlungsleitfaden <http://lsjv.rlp.de/arbeit-und-qualifizierung/landestarifreugesetz-lttg/handlungsleitfaden-art-4-abs-5-vo-eg-nr-13702007/>

Verfahren der Anordnung des Beschäftigtenübergangs hat die Servicestelle zum LTTG eine gemeinsam mit den Ministerien erstellte Handlungsanleitung zur Anwendung von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007, ausgehend von den Erfahrungen bei Ausschreibungen in Zweibrücken und Pirmasens, veröffentlicht.

Die Frage, ob die Vorgabe der Übernahme des bisherigen Personals durch den neuen Betreiber ein geeignetes Mittel zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse darstellt, wird von zwei Drittel der befragten Unternehmen positiv beantwortet. Teilweise werden jedoch Einschränkungen gemacht (vgl. Abbildung 22). Diese betreffen vorrangig die bei Beschäftigungsübergängen über den repräsentativen Tarifverträgen liegende vorgegebene Entgelthöhe.

Stellt aus Ihrer Sicht die Vorgabe der Übernahme des bisherigen Personals durch den neuen Betreiber ein geeignetes Mittel zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse dar?
 (n=46)

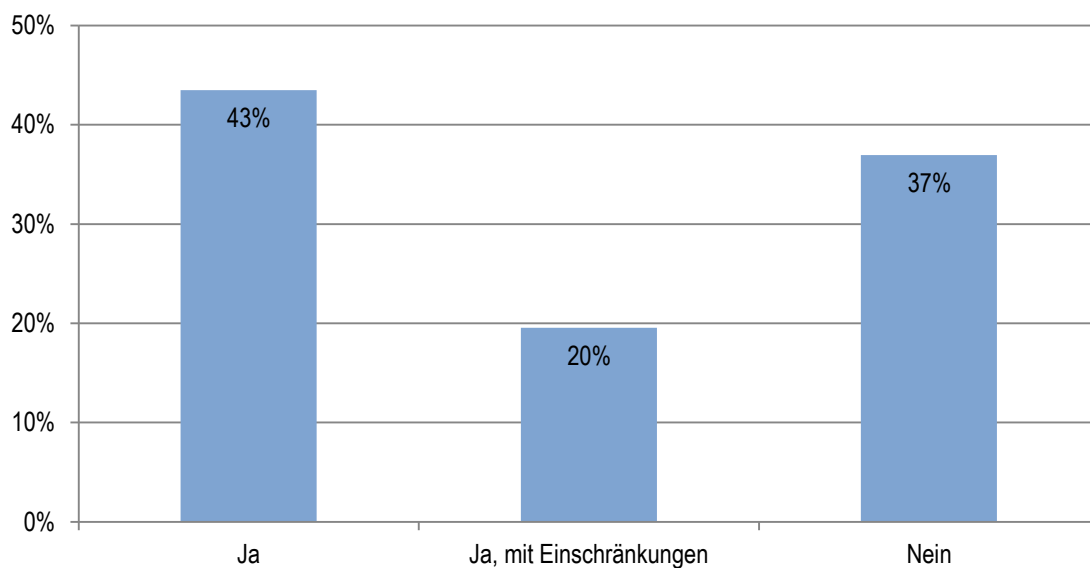


Abbildung 22: Vorgaben zur Übernahme des bisherigen Personals – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich

Fast 80 Prozent der befragten Unternehmen aus dem ÖPNV/SPNV-Bereich geben aber an, dass die Anforderungen in den Vergabeunterlagen nicht dazu geführt haben, dass das Personal des bisherigen Betreibers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen übernommen wurde. Die restlichen befragten Unternehmen sehen die Vorgaben als den ausschlaggebenden Grund für die Übernahme.

**In wie viel Prozent der Fälle haben Sie aufgrund der Anforderungen in den Vergabeunterlagen das Personal des bisherigen Betreibers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen übernommen?
 (n=27)**

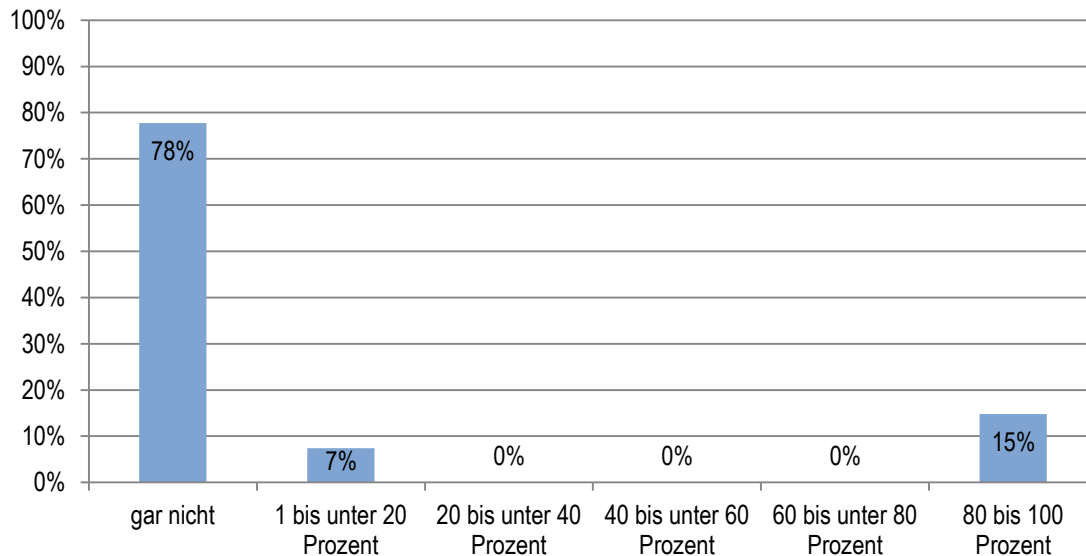


Abbildung 23: Umfang Übernahme des bisherigen Personals – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich

Bei der Bewertung der Vorgabe zur Übernahme des Personals gibt es eine überwiegend positive Resonanz. So wird aus den Ergebnissen ersichtlich, dass die Vorgaben aus Sicht der Mehrheit der befragten Unternehmen wettbewerbsneutrale Bedingungen für alle Unternehmen im Personalbereich fördern. Außerdem bestätigt die Mehrheit der befragten Unternehmen, dass die Vorgabe hilfreich ist, um hinsichtlich der Erbringung der Leistung als neuer Betreiber genügend Personal zu haben. Beinahe die Hälfte der Befragten sieht die Vorgabe des LTTG als wichtig für die ÖPNV/SPNV-Branche und ihre Beschäftigten an. Lediglich 39 Prozent der Befragten empfindet die Vorgabe als erschwerend für die Kalkulation.

Wie beurteilen Sie die Vorgabe eines Beschäftigtenübergangs hinsichtlich Ihrer Beteiligung an Vergabeverfahren? (n=46)

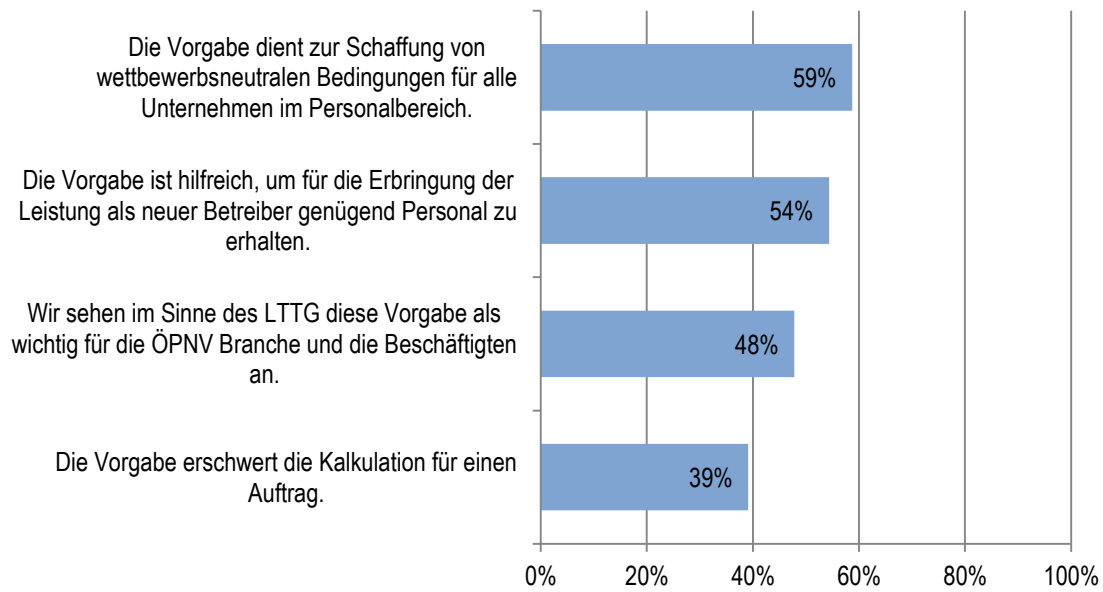


Abbildung 24: Auswirkungen der Vorgaben zur Übernahme des bisherigen Personals – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich

In Bezug auf den Betreiberwechsel wurde in den Experteninterviews deutlich gemacht, dass die grundsätzliche Anordnung des Beschäftigtenübergangs sinnvoll erscheint. Dadurch sei sichergestellt, dass die Beschäftigten zu grundsätzlich gleichen Lohnbedingungen wechseln und etwaige Sozialplankosten bzw. das „Einpreisen“ sozialer Standards in die Kalkulation keine Rolle mehr spielen. Das Anordnen des Beschäftigtenübergangs ist in anderen Staaten (wie z. B. Großbritannien, Skandinavien, Niederlande) bereits gängige Praxis. Die Anordnung des Beschäftigtenübergangs wurde als wesentlicher Baustein für die Zukunft des ÖPNV- und SPNV-Markts angesehen. Damit könne die Arbeitgeberattraktivität sichergestellt werden. Die ÖPNV und SPNV-Branche sei zunehmend von Fachkräftemangel betroffen. Dies gilt sowohl für die Schiene (Fachpersonal insbesondere Lokführermangel) und für den Busbereich (ebenfalls zunehmender Fachkräftemangel). Das bedeute einen erheblichen Aufwand für die Anwerbung von Fachkräften und die Nachwuchssicherheit.

6.2.3 Preispolitik

Neben Auswirkungen auf die Personalpolitik ist zu prüfen, ob durch die Vorgaben im LTTG zur Einhaltung von Tariftreue bzw. Mindestentgeltänderungen in der Preispolitik der Unternehmen aufgetreten sind. Im Folgenden werden die zum jetzigen Zeitpunkt feststellbaren Entwicklungen dargelegt.

Vergaben außerhalb des ÖPNV/SPNV-Bereichs

Vier Fünftel der befragten Unternehmen rechnen dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten, z. B. aufgrund der Anpassung von Tarifverträgen vollumfänglich oder teilweise in die Kalkulation ihrer Angebote ein (vgl. Abbildung 25).

Werden Ihrerseits dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten, z.B. aufgrund Anpassung von Tarifverträgen, in die Kalkulation der Angebote eingerechnet?
 (n=180)

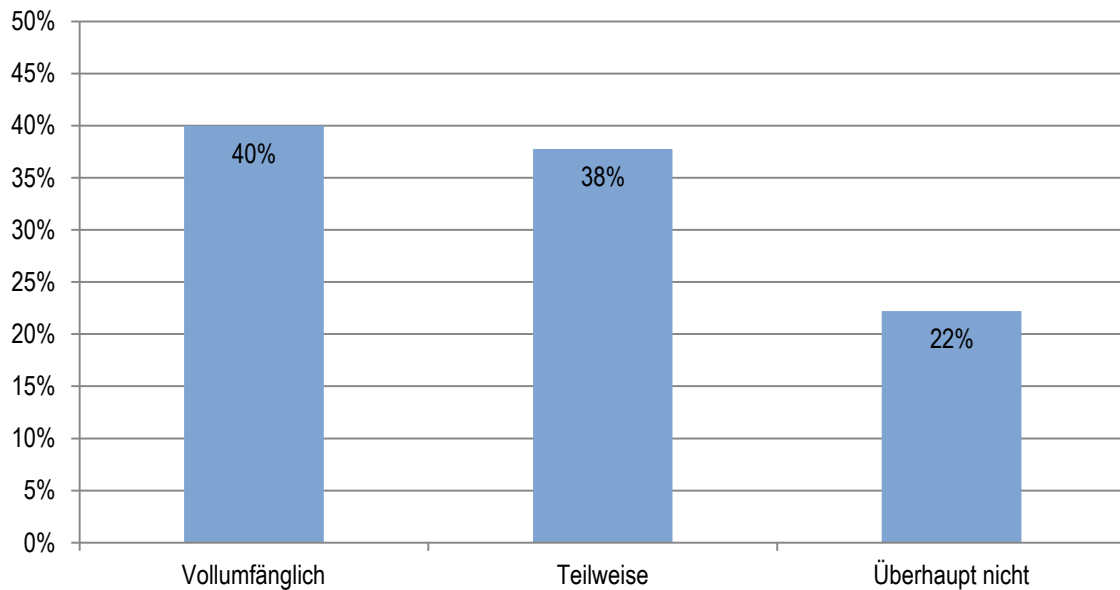


Abbildung 25: Umfang der Berücksichtigung von dynamischen Preisänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Diese Berücksichtigung erfolgt vor allem über entsprechende Einpreisungen über einen pauschalen Risikozuschlag sowie die Anwendung von Lohn- bzw. Preisanpassungsklauseln⁶⁷ bei der Kalkulation der Angebote. Darüber hinaus gab fast die Hälfte der Befragten an, dass im Einzelfall Nachverhandlungen mit den Auftraggebern erfolgten. Bei immerhin rund 40 Prozent der befragten Unternehmen fand eine Lohngleitklausel durch den Auftraggeber⁶⁸ Anwendung (vgl. Abbildung 26).

In welcher Form erfolgt die Berücksichtigung? (n=132)

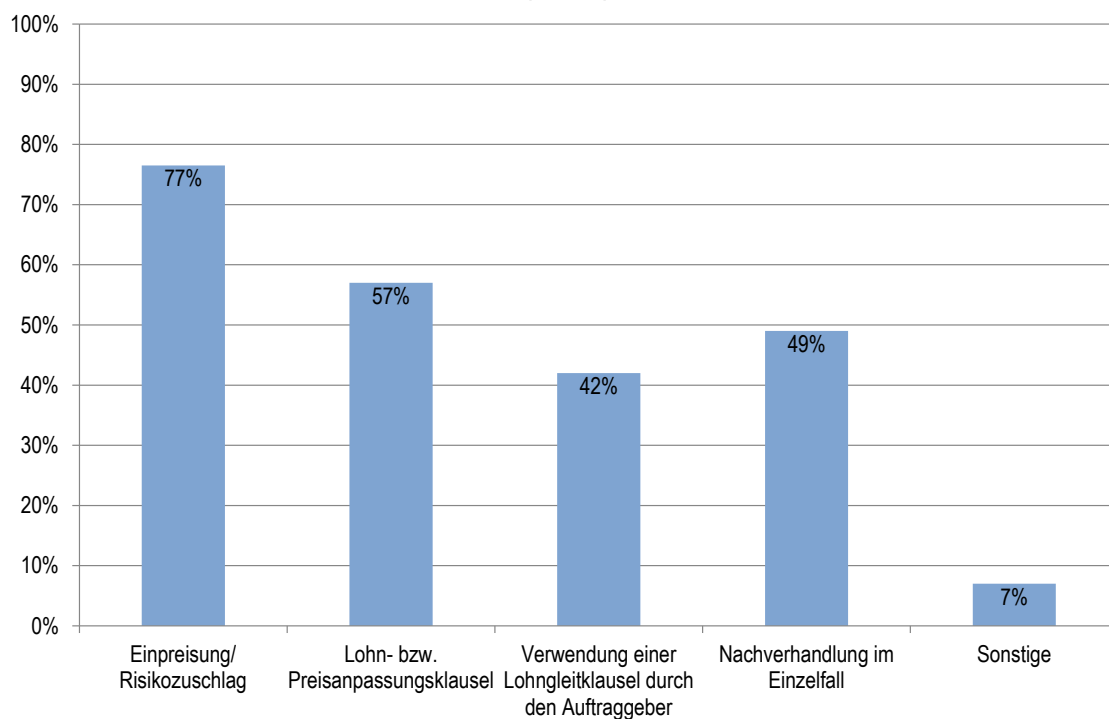


Abbildung 26: Art der Nutzung von dynamischen Preisänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich (Mehrfachnennung möglich)

⁶⁷ Solche Vereinbarungen beziehen sich laut der befragten Expertinnen und Experten vor allem auf Klauseln mit den Nachunternehmern und Lieferanten der Unternehmen, da die Integration von eigenen Lohn- bzw. Preisanpassungsklauseln in die Verträge mit den Auftraggebern nur schwer umsetzbar wäre.

⁶⁸ Lohngleitklausel wurde im Rahmen der Befragung wie folgt definiert: Sind bei öffentlichen Aufträgen während der Ausführungslaufzeit wesentliche Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen für Löhne und Gehälter durch die Änderung des Mindestentgelts nach § 3 oder durch Änderungen in den anzuwendenden Tarifverträgen zu erwarten und ist deren Eintritt oder Ausmaß ungewiss, kann eine angemessene Änderung der Vergütung in den Vertragsunterlagen durch den Auftraggeber vorgesehen werden (bzw. ist vorzusehen).

Im Hinblick auf die Lohngleitklausel, deren gesetzliche Einführung im Jahr 2013 im Zusammenhang mit der Änderung des LTTG von der CDU-Fraktion gefordert worden war und wonach die Steigerung des Mindestentgelts an die Auftraggeber weitergegeben werden sollte, kann festgehalten werden, dass ein Großteil der Unternehmer schon jetzt mögliche Änderungen u. a. in den Personalkosten bei ihrer Preisbildung einkalkulieren. Zudem macht ein Teil der Unternehmer von der Möglichkeit Gebrauch mit dem jeweiligen öffentlichen Auftraggeber Lohngleitklausel auf freiwilliger Basis zu vereinbaren.

Nach der überwiegenden Auffassung der befragten Expertinnen und Experten ist die Einführung einer einheitlich zu verwendenden Lohngleitklausel zur Anpassung des vom Auftraggeber zu bezahlenden Preises dennoch empfehlenswert (acht von elf Expertinnen und Experten äußerten Zustimmung). Dabei gibt es keine Unterscheidung in den Zustimmungsraten zwischen den arbeitgebernahen Vertreterinnen und Vertretern (zwei von drei befragten Expertinnen und Experten stimmten einer Einführung zu) und den arbeitnehmernahen Vertreterinnen und Vertretern (sechs von acht stimmten zu).

Die Befürworter äußerten, dass ohne die Verwendung einer Lohngleitklausel, vor allem Unternehmen, die nicht richtig bzw. vollumfänglich kalkuliert haben, den Auftrag erhalten könnten. Dies könnte zu einer Wettbewerbsverzerrung und einer ungleichen Behandlung gegenüber Unternehmen führen, die versucht haben, Erhöhungen des Mindestentgelts einzupreisen und den Auftrag infolgedessen nicht erhalten haben. Insbesondere bei langen Vertragslaufzeiten sei eine vom Auftraggeber in den Vergabeunterlagen vorgegebene Lohngleitklausel sinnvoll. Unter den ablehnenden Meinungen wurde geäußert, dass durch die Einführung einer einheitlich zu verwendenden Lohngleitklausel die Tarifautonomie ausgehöhlt würde und das LTTG zudem eine dynamische Verpflichtung enthalte.

Vergaben im ÖPNV/SPNV-Bereich

Wie in Kapitel 3.4 dargestellt besteht für den ÖPNV/SPNV-Bereich ein besonderes Regelungsregime, dessen Kern die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 bildet. Diese bildet auch die Grundlage für die Preispolitik der Unternehmen im ÖPNV/SPNV-Bereich.⁶⁹

Die Befragung zeigt, dass auch im ÖPNV/SPNV-Bereich die überwältigende Mehrheit der Unternehmen (mehr als 90 Prozent) dynamische Preisänderungen vollumfänglich oder teilweise in die Angebote einberechnet, um etwaige Anpassungen der Tarifverträge abbilden zu können (vgl. Abbildung 27).

⁶⁹ Ausführliche Details zu den rechtlichen Grundlagen finden sich in Kapitel 3.4.

Werden Ihrerseits dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten, z.B. aufgrund Anpassung von Tarifverträgen, in die Kalkulation der Angebote eingerechnet?
(n=36)

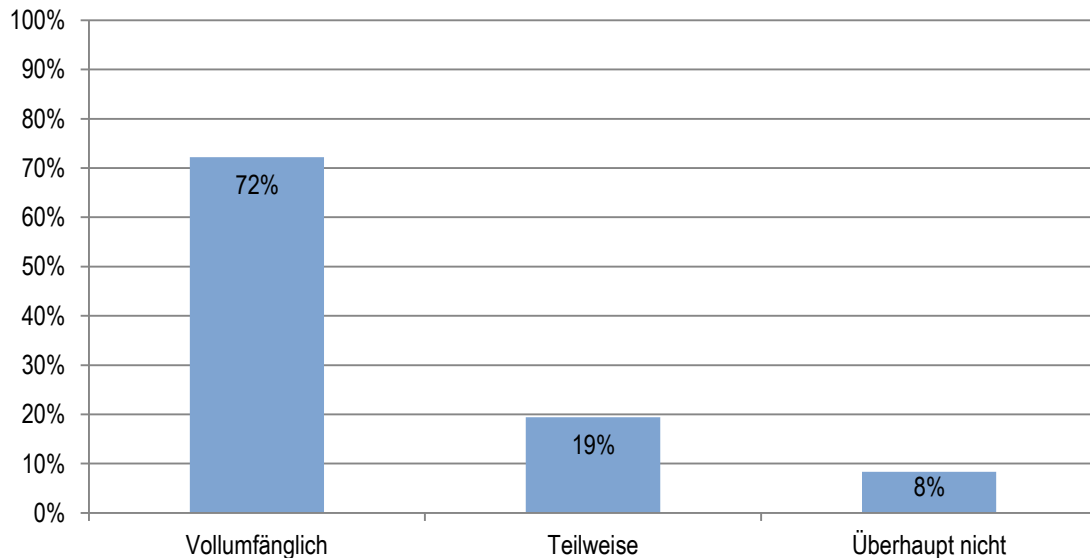


Abbildung 27: Umfang Nutzung dynamischer Preisänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich

Dabei erfolgt diese Berücksichtigung vor allem über die Anwendung unternehmenseigener Lohn- bzw. Preisanpassungsklauseln bei der Kalkulation der Angebote. Darüber hinaus gab über die Hälfte der Befragten an, dass die Berücksichtigung über entsprechende Einpreisungen über einen pauschalen Risikozuschlag erfolge. Weitere Formen der Berücksichtigung seien außerdem die Verwendung einer Lohnleitklausel durch den Auftraggeber oder ein Ausgleich über die Erhöhung des Fahrpreises (vgl. Abbildung 28). Hinsichtlich der infrage stehenden Einführung einer zwingend in den Vergabeunterlagen vorzulegenden Lohnleitklausel sind aus den Ergebnissen der Befragung auch für den ÖPNV/SPNV-Bereich keine anderen Schlussfolgerungen zu ziehen als bei sonstigen Vergaben.

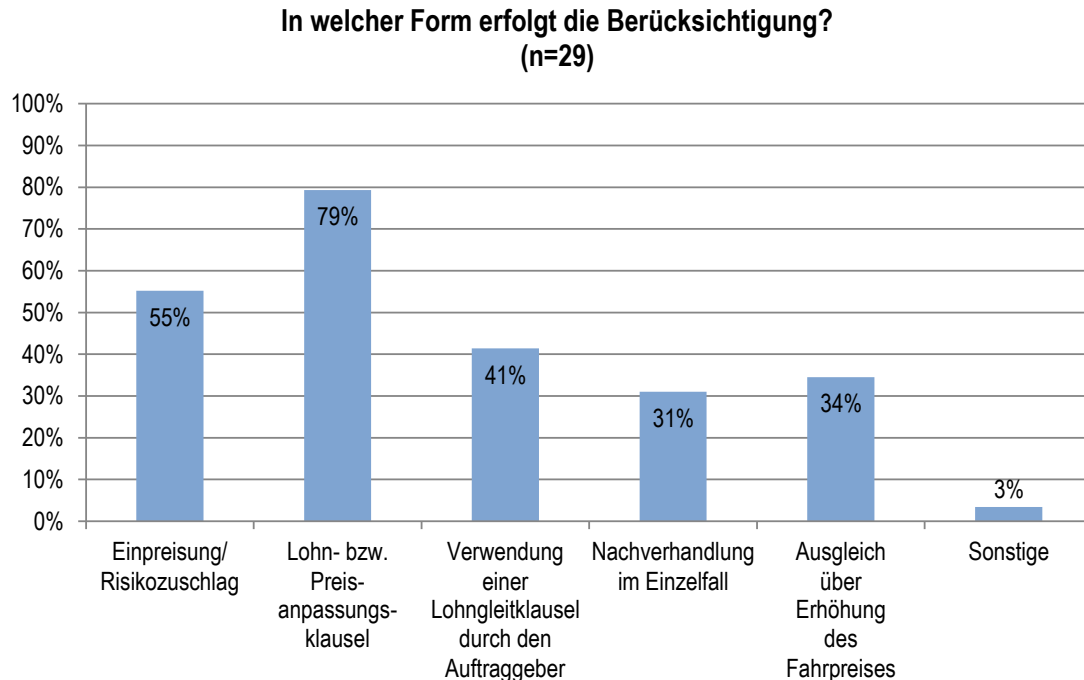


Abbildung 28: Art der Nutzung von dynamischen Preisänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich (Mehrfachnennung möglich)

6.2.4 Wettbewerb

Das LTTG normiert tarifliche und soziale Mindeststandards bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Hierdurch sollen unerwünschte Auswirkungen des Wettbewerbs auf die Lohn- und Beschäftigungsstrukturen der im Rahmen öffentlicher Aufträge eingesetzten Auftragnehmer verhindert werden.

Im Folgenden werden die im Zuge der Evaluation ermittelten Ergebnisse in Bezug auf die Auswirkungen auf den Wettbewerb dargestellt. Zur richtigen Interpretation der Ergebnisse ist es wichtig anzumerken, dass die tatsächlichen Auswirkungen auf den Wettbewerb nicht auf Basis von evidenten statistischen Daten bewertet werden können, da diese nicht vorhanden sind. Insoweit handelte es sich bei Aussagen zum Wettbewerb jeweils um subjektive Meinungen der Befragten.

Vergaben außerhalb des ÖPNV/SPNV-Bereichs

Fast drei Viertel (74 Prozent) der befragten Unternehmen außerhalb des ÖPNV/SPNV-Bereichs sind der Auffassung, dass das LTTG durch die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts bzw. von

Tariflöhnen generell zur Förderung eines fairen Wettbewerbs beiträgt. Diese Aussage wird von rund 70 Prozent der befragten Vergabestellen geteilt.

Nach Angabe der hierzu befragten Unternehmen hat das Inkrafttreten des LTTG aber kaum Auswirkungen auf ihr eigenes Auftreten im Markt. So geben 95 Prozent der Unternehmen an, dass sich ihre Beteiligung an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt nicht geändert hat (vgl. Abbildung 29).

Hat sich die Beteiligung Ihres Unternehmens aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG geändert?
 (n=200)

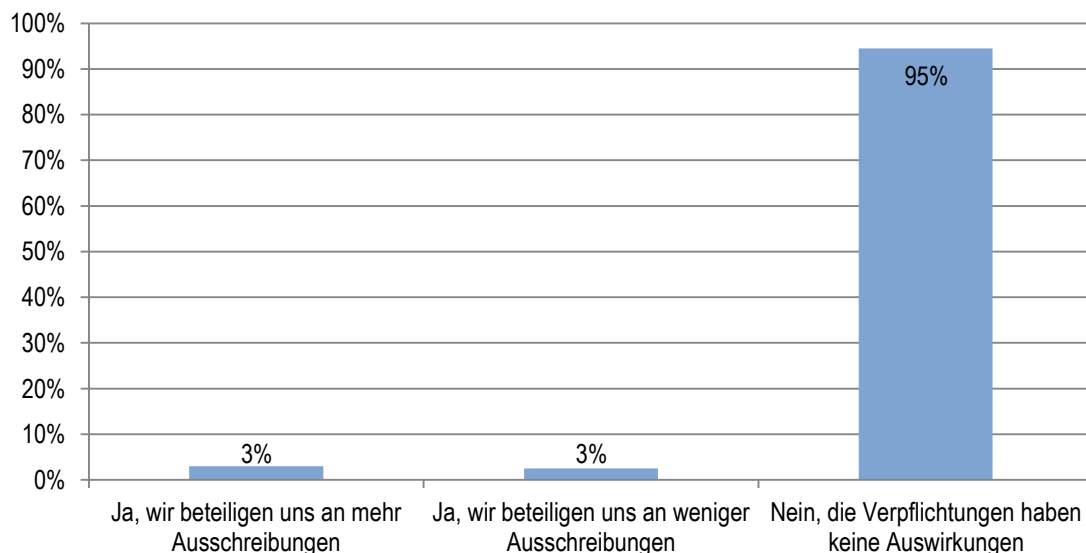


Abbildung 29: Veränderung der Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Ungeachtet des eigenen, offenbar überwiegend nicht geänderten Marktverhaltens führt ein Viertel der befragten Unternehmen Veränderungen im Markt auf das LTTG zurück. Dabei ist jedoch die Einschätzung der Marktteilnehmer sehr unterschiedlich. 12 Prozent gehen von einem direkten positiven Einfluss des LTTG aus. So habe das LTTG dazu geführt, dass eine Veränderung in Richtung Qualitäts- statt Preiswettbewerb stattgefunden habe. 13 Prozent sind der Auffassung, dass sich die Anzahl an Wettbewerbern verändert habe. Von einer Veränderung der Betriebsstruktur der Wettbewerber gehen 12 Prozent aus.

Die Aussagen der Unternehmen, dass sie ihr Bieterverhalten kaum geändert haben, spiegeln sich auch in den Aussagen und Erfahrungen der öffentlichen Auftraggeber wieder. So ist nach deren Aussage die Anzahl der Bieter in den unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren seit dessen Einführung überwiegend gleich geblieben. Das gilt für alle Branchen gleichermaßen. Lediglich in Ausnahmefällen hat sich der Bieterkreis verkleinert. Auf Nachfrage führt nur ein kleiner Anteil der öffentlichen Auftraggeber die Entwicklung auf das LTTG zurück.

Hat sich die Anzahl der Bieter in Ihren unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren seit dessen Einführung...? (n=191)

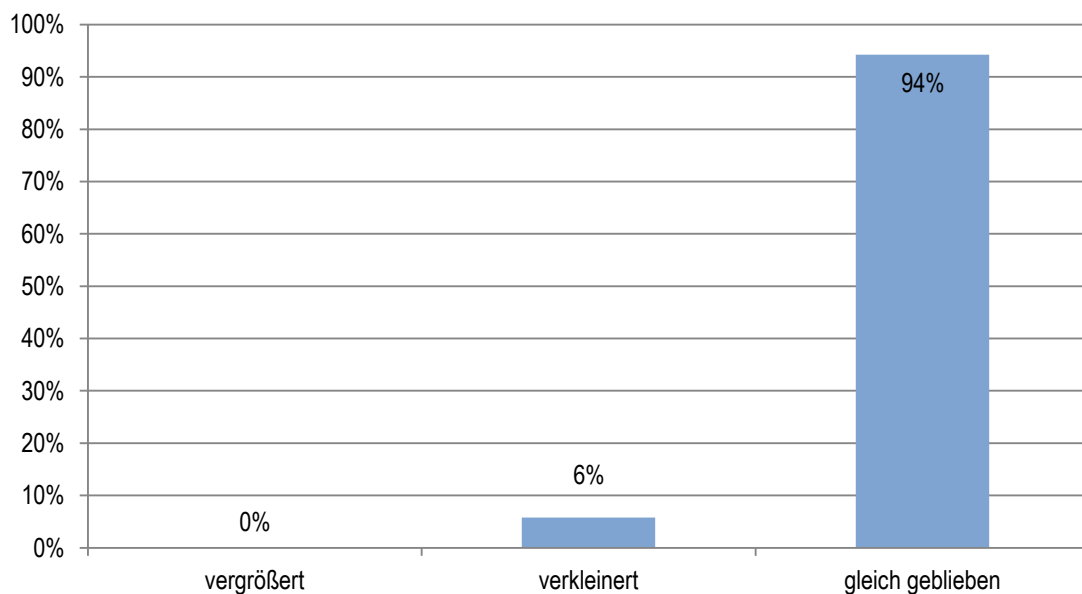


Abbildung 30: Entwicklung Anzahl Bieter nach Inkrafttreten des LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Auch bei der Struktur der Bieter sehen die befragten Vergabestellen seit Einführung des LTTG keine grundlegenden Änderungen (vgl. Abbildung 31). Unter Berücksichtigung der Kontrollmöglichkeiten und der Kontrollintensität (siehe auch Kapitel 7) kann diese Einschätzung in unterschiedliche Richtungen gewertet werden: Einerseits dahingehend, dass kein unfairer Wettbewerb vorlag und sich dementsprechend auch die Bieterstruktur kaum geändert hat. Andererseits kann ein Grund darin liegen, dass die unter dem Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich zusammengefassten Branchen z. T. regional ausgerichtet sind. Schließlich besteht die Möglichkeit, dass aufgrund einer geringen „Entdeckungswahrscheinlichkeit“ sich tarifuntreue Unternehmen weiterhin unverändert an den öffentlichen Vergaben beteiligen.

Bitte bewerten Sie folgende Aspekte zur Struktur der Bieter seit Einführung des LTTG?

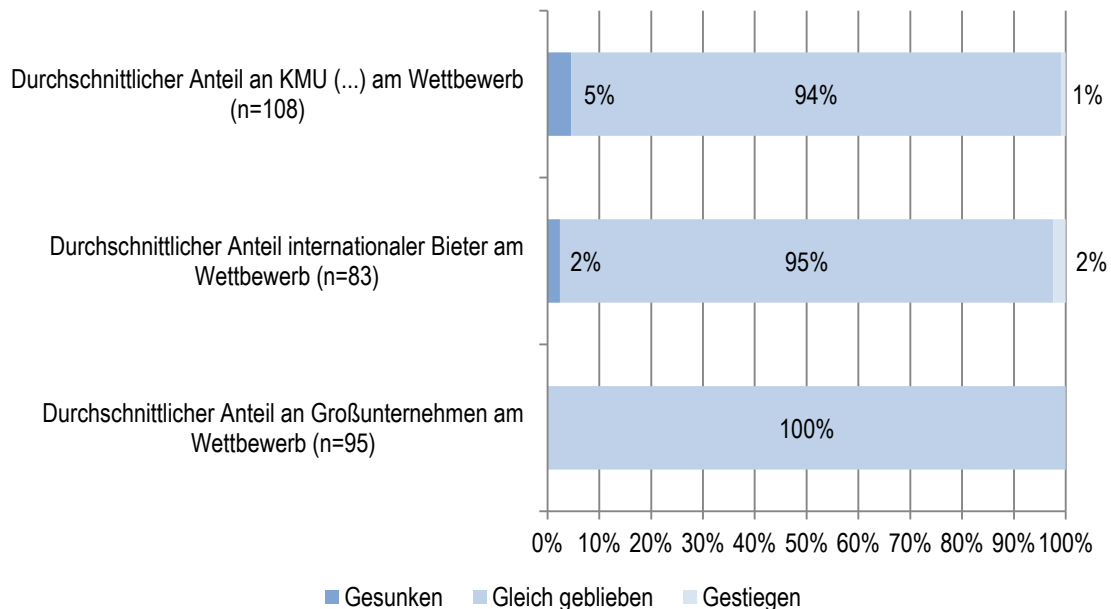


Abbildung 31: Entwicklung der Struktur der Bieter seit Einführung LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Des Weiteren befinden sich unter den Nicht-ÖPNV/SPNV-Branchen auch viele Branchen (Metallindustrie, Baubranche etc.) deren Tarifniveaus entweder durch das AEntG bestimmt werden und daher ohnehin schon von den Unternehmen einzuhalten waren. Darüber hinaus deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass auch in den übrigen befragten Branchen die gezahlten Löhne bereits überwiegend oberhalb des durch das LTTG definierten Mindestentgeltniveaus liegen, so dass durch dessen Inkrafttreten keine Verschiebungen des Bieterfelds zu erwarten waren. Dies passt auch zu dem Aspekt, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen angegeben hat, dass sie das Entgeltniveau in ihrem Unternehmen nach Inkrafttreten des LTTG nicht geändert haben.⁷⁰ Ein weiterer Grund für die fehlenden Veränderungen könnte auch in der Nicht-Befolgung der gesetzlichen Anforderungen liegen.

Auch hinsichtlich der Struktur der Ausschreibungsgewinner sind laut Aussage der befragten Vergabestellen kaum Auswirkungen des LTTG festzustellen (vgl. Abbildung 32).

⁷⁰ Vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 6.2.1.

Bitte bewerten Sie folgende Aspekte zur Struktur der Ausschreibungsgewinner seit Einführung des LTTG?

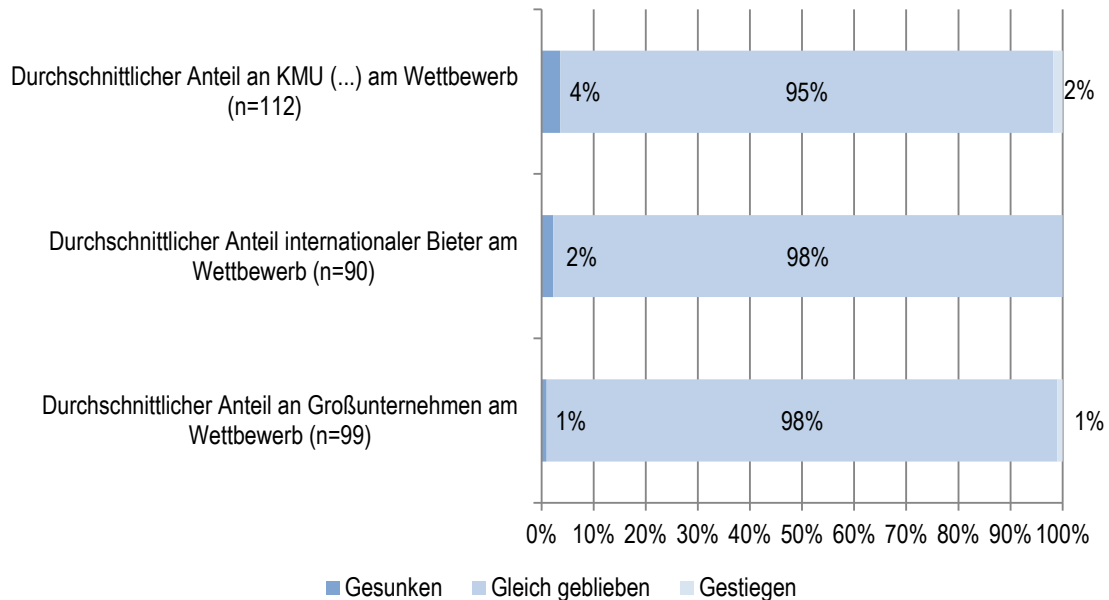


Abbildung 32: Entwicklung der Struktur der Ausschreibungsgewinner seit Einführung LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Gestützt werden die vorangegangenen Ausführungen zu der im Wesentlichen gleichgebliebenen Bieter- und Ausschreibungsgewinnstruktur durch die Tatsache, dass nur in Ausnahmefällen Bieter aufgrund der gestellten Anforderungen an das Mindestentgelt nicht bei der Vergabeentscheidung berücksichtigt werden konnten (vgl. Abbildung 33).

**Wie häufig konnten Bieter bei der Vergabe nicht berücksichtigt werden,
weil sie die Anforderungen an die Mindestentgelte nicht erfüllten?
(n=189)**

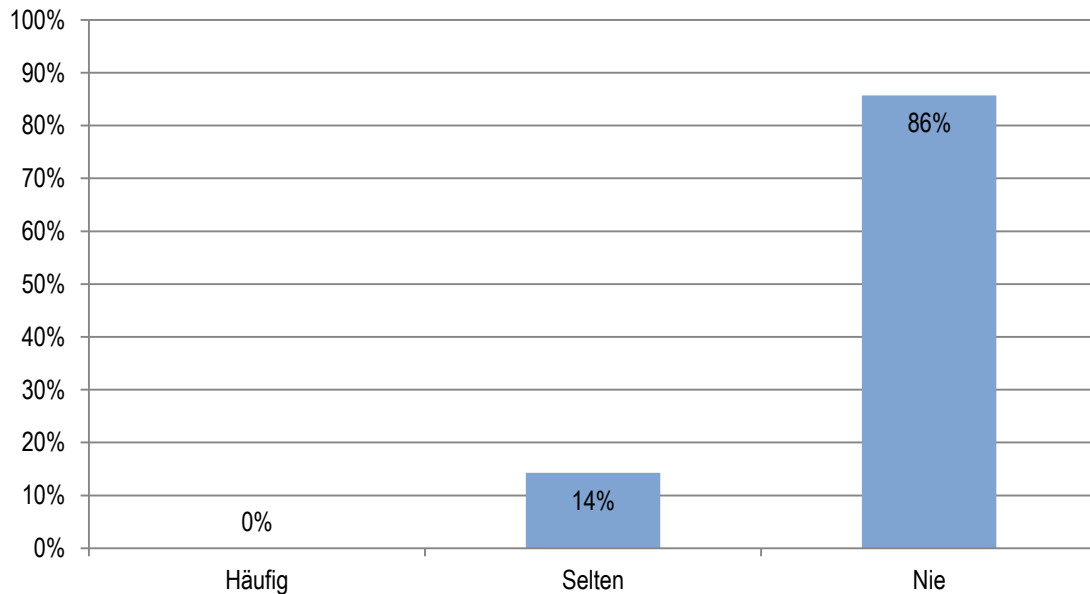


Abbildung 33: Nicht-Berücksichtigung von Bietern aufgrund der Nicht-Erfüllung von Anforderungen an die Mindestentgelte – Befragung öffentlicher Auftraggeber, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Vergaben im ÖPNV/SPNV-Bereich

Bei der Betrachtung der Auswirkungen des LTTG auf den Wettbewerb im ÖPNV/SPNV-Bereich muss beachtet werden, dass aufgrund der sehr langen Vorlauf- und Vertragslaufzeiten in diesem Bereich seit Inkrafttreten des Gesetzes nur die Auswirkungen von ersten Erkenntnissen aus der Praxis bewertet werden können.

Jeweils mehr als 60% der befragten Unternehmen aus dem ÖPNV/SPNV Bereich sind der Auffassung, dass das LTTG durch die Verpflichtung eines Mindestentgelts bzw. von Tariflöhnen zur Förderung eines fairen Wettbewerbs beiträgt (vgl. Abbildung 34).

Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts bzw. von Tariflöhnen Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei? Nach Tätigkeitsbereich

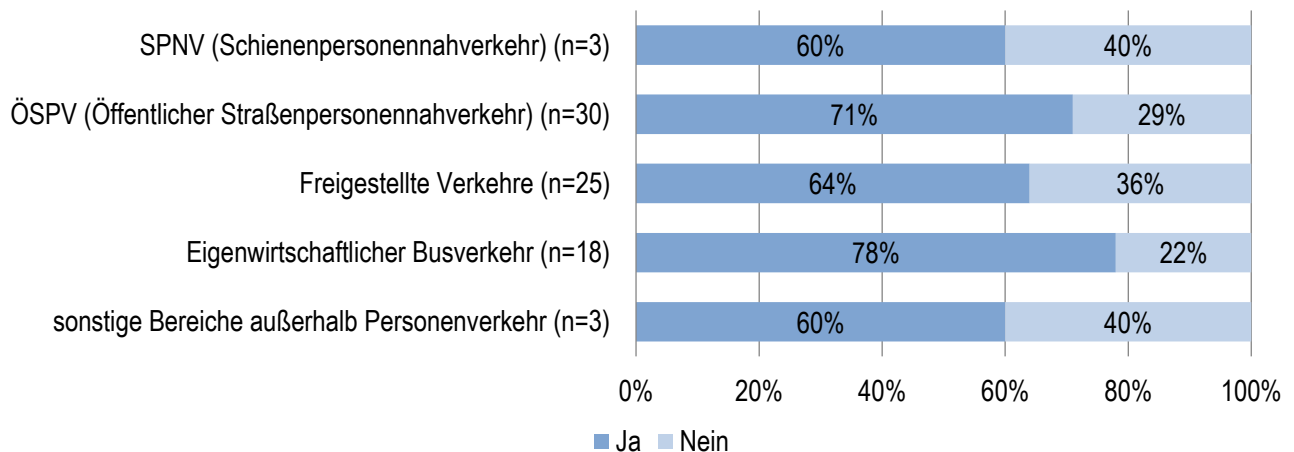


Abbildung 34: Auswirkungen des LTTG auf Förderung eines fairen Wettbewerbs in unterschiedlichen Bereichen – Befragung beauftragter Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich

Im Bereich des SPNV wurde positiv die Stützung des Branchentarifvertrags SPNV als Mindestniveau für die Beschäftigten vor allem für *zukünftige* Ausschreibungen genannt. Seit Inkrafttreten des Gesetzes wurden bei zwei Ausschreibungen im SPNV-Bereich die in Rheinland-Pfalz für den öffentlichen Personenverkehr auf der Schiene als repräsentativ bestimmten Tarifverträge nach dem LTTG vorgegeben. Darüber hinaus konnten in Abstimmung mit den Aufgabenträgern der benachbarten Bundesländer bei den großen grenzüberschreitenden Ausschreibungen des Regionalexpress-Netzes Südwest, der Dieselnetze Südwest und des Eifel-Westerwald-Sieg-Netzes bereits die neu abgeschlossenen Branchentarifverträge für den Schienenpersonennahverkehr als einzuhaltender Mindeststandard vorgegeben werden. Auch für die gemeinsame Ausschreibung für das S-Bahn-Netz Rhein-Neckar sind unter Federführung von Baden-Württemberg und für das Rhein-Ruhr-Netz unter der Federführung von Nordrhein-Westfalen Tarifreuregelungen mit einem nach dem LTTG vergleichbaren Mindeststandard vorgegeben worden. Bei den Direktvergaben zur Angleichung wurde letztlich auch das repräsentative Tarifniveau gesichert.

Auch in den Experteninterviews wurde von der arbeitgebernahen Seite ein Wettbewerbseinfluss des LTTG bejaht. Die Beteiligung von Unternehmen an Vergabeverfahren ist seit der Einführung des LTTG allerdings gleich geblieben. So geben mehr als 80 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sich ihre Beteiligung aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tarifreue bzw. zum Mindestentgelt an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG nicht geändert habe (vgl. Abbildung 35). Auch im Rahmen der

Experteninterviews wurde zumeist die Auffassung vertreten, dass sich bei der Bieterstruktur und der Struktur der Ausschreibungsgewinner keine spürbaren Veränderungen ergeben haben. Unternehmen mit einer Tarifbindung können weiterhin erfolgreich am Wettbewerb teilnehmen. Dies gilt insbesondere bei Bindungen des Branchentarifvertrags SPNV im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs auf der Schiene.

Hat sich die Beteiligung Ihres Unternehmens aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariffreue (...) an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG geändert?
 (n=53)

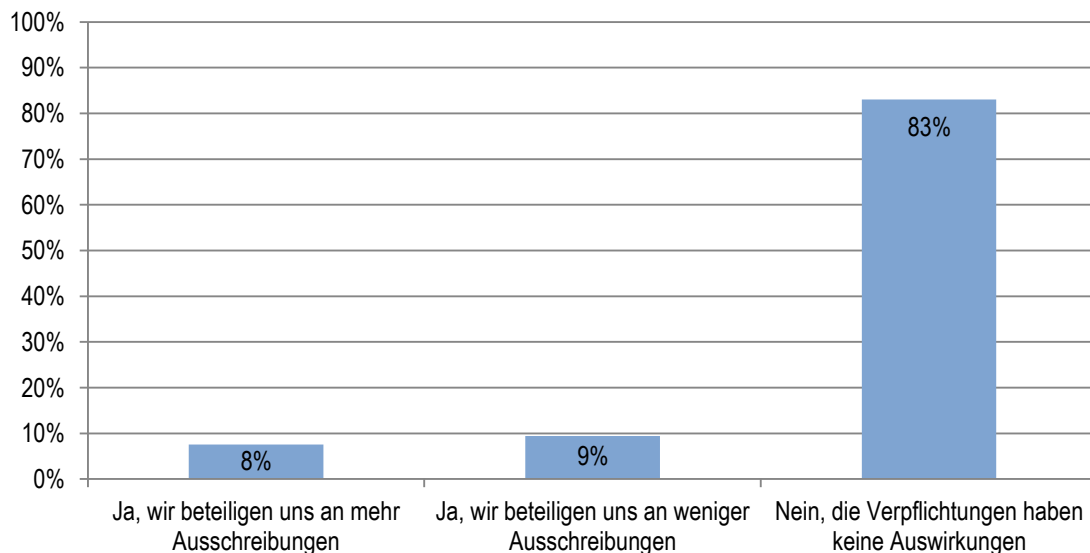


Abbildung 35: Auswirkungen des LTTG auf Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen – Befragung beauftragter Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich

Dieser Zusammenhang deckt sich auch mit den Informationen der meisten arbeitgebernahen Expertinnen und Experten, der im Wesentlichen darin begründet wurde, dass in den meisten Unternehmen bereits vor der Einführung des LTTG Tarifniveaus vorlagen, die oberhalb des LTTG lagen.

Auch wenn kaum eine Veränderung bei der Beteiligung an Ausschreibungen festzustellen ist (83% der Unternehmen im ÖPNV/SPNV Bereich geben an, dass sich ihre Beteiligung nicht verändert hat), ist ein Viertel der befragten Unternehmen der Auffassung, dass die Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariffreue bzw. zum Mindestentgelt zu einer Verbesserung ihrer eigenen Chancen in Ausschreibungen geführt haben (vgl. Abbildung 36). Laut Expertinnen und Experten gehen sie davon aus, dass Wettbewerber, die sich nicht an die Anforderungen des LTTG halten bzw. in der Vergangenheit ein Geschäftsmodell

basierend auf niedrigen Stundenlöhne aufgebaut hatten, mittelfristig vom Markt verschwinden werden und somit die eigenen Chancen steigen.

Ebenfalls ein Viertel der Unternehmen gibt an, dass das LTTG zu einer Verschlechterung ihrer Chancen geführt hat. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass aufgrund der Anforderungen des LTTG – in Fällen, in denen keine Tarifbindung vorliegt - höhere Personalkosten entstehen und somit die eigenen Leistungen teurer am Markt angeboten werden müssen. Einige Expertinnen und Experten haben die Auffassung vertreten, dass Unternehmen, die mit ihren Entgelt knapp unterhalb des LTTG Niveaus liegen, insbesondere im öffentlichen Personenverkehr auf der Straße nach wie vor an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen würden, da die Kontrollintensität noch nicht ausreichend sei.

f57 - Haben die Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt (...) nach Ihrer Einschätzung Ihre Chancen in Ausschreibungen beeinträchtigt?
 (n=51)

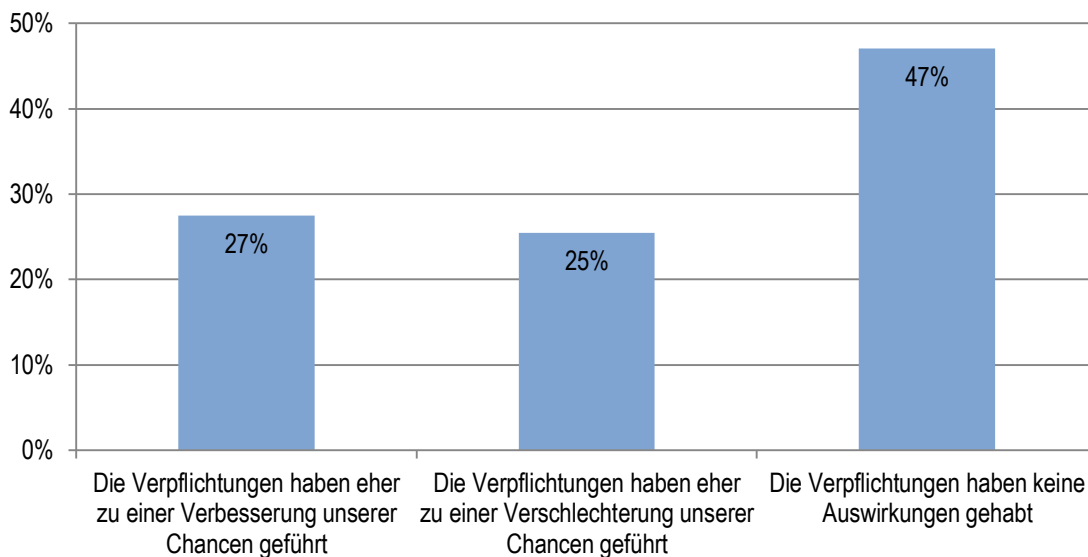


Abbildung 36: Eigeneinschätzung der Unternehmen zu den Auswirkungen des LTTG auf ihre Chancen im Wettbewerb – Befragung beauftragter Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich (Mehrfachnennung möglich)

Dabei bewerten vor allem Unternehmen aus dem SPNV-Bereich ihre Chancen positiver. Zudem zeigt sich, dass je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Umsatz das befragte Unternehmen hat, umso eher die Auffassung vertreten wird, dass die Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt eher zu einer Verbesserung ihrer Chancen in Ausschreibungen geführt haben. Dies könnte laut Expertinnen und Experten daran liegen, dass in größeren Unternehmen zumeist ein höheres

tarifvertragliches Niveau als Besitzstand besteht und v. a. kleinere Unternehmen sich teilweise nicht an die Vorgaben halten bzw. gehalten haben und auch insgesamt niedrigere Löhne zahlen.

Auch wenn bislang die Mehrheit der befragten Unternehmen seit Einführung des LTTG keine Veränderungen im Markt wahrnimmt, beschreiben einige Unternehmen sowohl Veränderungen in der Art des Wettbewerbs als auch in der Art und Struktur der Wettbewerber (vgl. Abbildung 37). Unternehmen aus dem SPNV-Bereich geben besonders häufig an, dass sich der Markt verändert habe.

Konnten Sie in Ihrer Marktwahrnehmung seit Einführung des LTTG Veränderungen feststellen? (n=55)

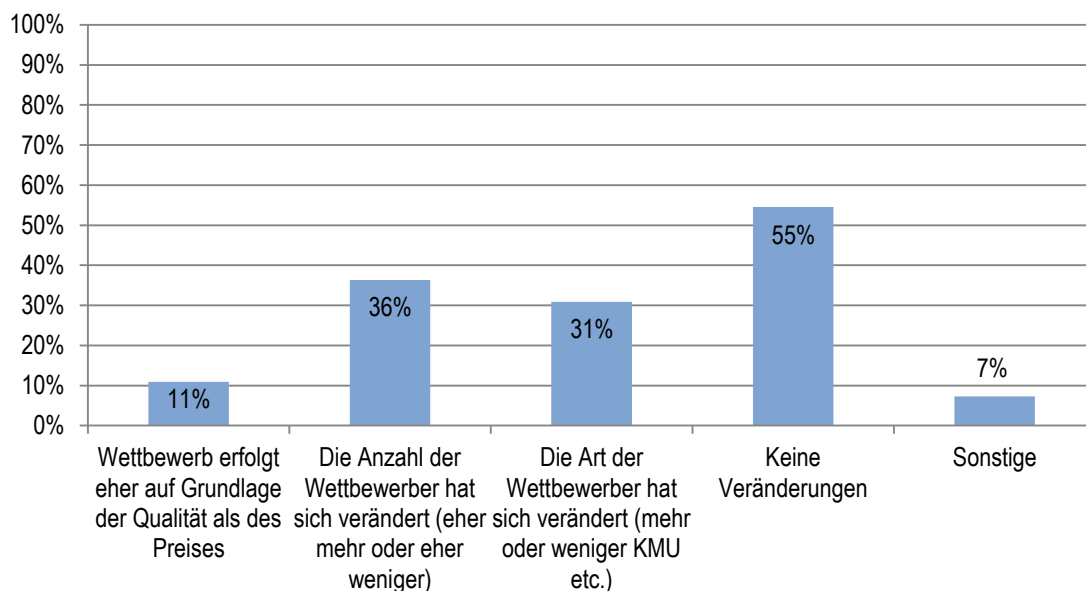


Abbildung 37: Auswirkungen des LTTG auf Wettbewerb im Markt – Befragung beauftragter Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich (Mehrfachnennung möglich)

6.3 Auswirkungen des LTTG auf Beschäftigte und Nachunternehmer

Neben den Auswirkungen auf öffentliche Auftraggeber und Unternehmen werden auch Nachunternehmer und Verleiher durch das LTTG verpflichtet. Vor dem Hintergrund der Zwecke des LTTG - die Erosion des Tarifvertragswesens zu unterbinden, Lohndumping zu vermeiden, zur Entlastung der Sozialversicherungssysteme und zur Schaffung eines fairen Wettbewerbs beizutragen - ist die Verpflichtung auch von diesen Unternehmen geboten, um Umgehungstatbestände zu verhindern.

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob das LTTG über die Verpflichtung zur Tariftreue bzw. zur Zahlung eines Mindestentgelts hinaus Auswirkungen auf die Beschäftigten hat. Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Effekten des LTTG auf Beschäftigte und Nachunternehmer dargelegt.

6.3.1 Beschäftigte

Die Ergebnisse der Befragung zur Mitarbeitermotivation zeigen, dass rund 10 Prozent der befragten Unternehmen im Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich angibt, aufgrund des LTTG positive Effekte bezüglich der Mitarbeiterzufriedenheit und der Identifikation mit der Branche festgestellt zu haben. Durch die Experteninterviews konnten diese Ergebnisse bestätigt werden. So wurde zwar darauf hingewiesen, dass eine angemessene Entlohnung auch die Mitarbeiterzufriedenheit steigere, andererseits werde die Identifikation mit der Branche bzw. Leistungsbereitschaft typischerweise eher vom Arbeitgeber und Arbeitsumfeld beeinflusst als von den potenziellen Auswirkungen des LTTG.

Im ÖPNV/SPNV-Bereich liegen die Werte höher. Dort geben fast 30 Prozent der befragten Unternehmen an, dass die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des LTTG eher bzw. deutlich gestiegen sei. Die Steigerung bei der Identifikation mit der Branche und der Mitarbeiterzufriedenheit wird von 20 Prozent der befragten Unternehmen genannt.

6.3.2 Nachunternehmen

Ein relevanter Anteil der befragten Unternehmen nutzt Nachunternehmer oder Leiharbeiter bei der Durchführung öffentlicher Aufträge im Anwendungsbereich des LTTG (rund 34 Prozent). Im Bauhaupt- und Baunebengewerbe liegt diese Quote bei nahezu der Hälfte der befragten Unternehmen, wobei die eingesetzten Nachunternehmer vor allem unterstützende Tätigkeiten ausführen. Im ÖPNV/SPNV Bereich machen nach der Evaluation knapp ein Fünftel der befragten Unternehmen (18 Prozent) Gebrauch davon, Nachunternehmen oder Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter für die Durchführung des öffentlichen Auftrags einzusetzen.

Auf den Einsatz von Nachunternehmern bzw. Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern hat das LTTG keine Auswirkungen. So geben nahezu alle befragten Unternehmen an, dass der Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleihern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleich geblieben ist (vgl. Abbildung 38).

**Hat sich Ihr Einsatz von Nachunternehmern oder Leiharbeitern
 aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG geändert?**
 (n=70)

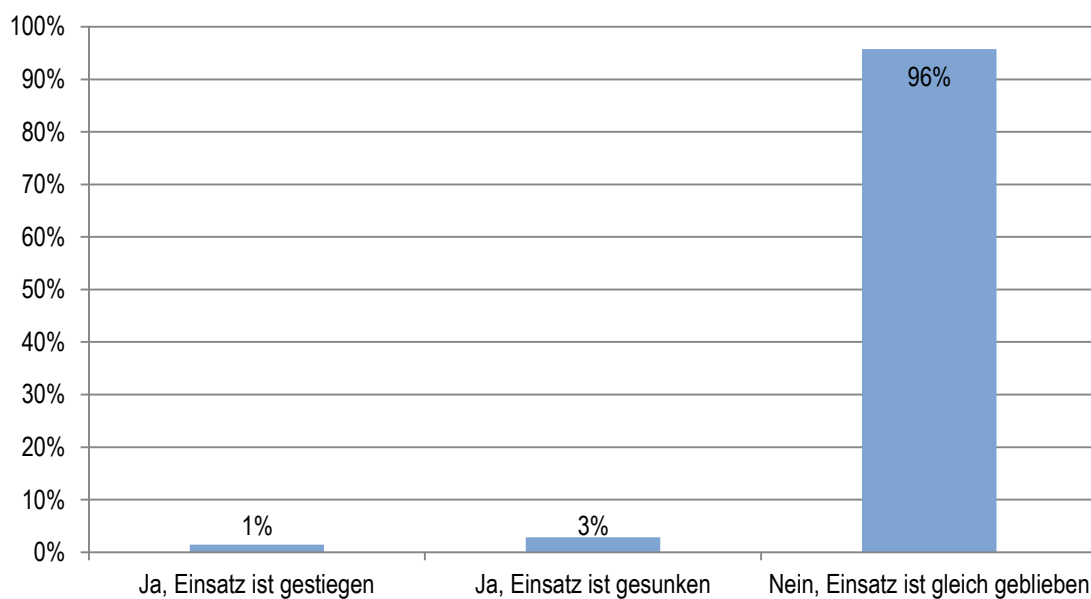


Abbildung 38: Entwicklung des Einsatzes von Nachunternehmern – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Lediglich im Bereich ÖPNV/SPNV ist ein leichter Anstieg (rund 9 Prozent) des Einsatzes von Nachunternehmern seit Inkrafttreten des LTTG zu verzeichnen.

6.4 Zusammenfassung zu den Auswirkungen des LTTG auf die betroffenen Akteure

Öffentliche Auftraggeber und deren Verwaltungsaufwand

Mit Inkrafttreten des LTTG im Jahr 2011 befürchteten vor allem die Kommunen und die kommunalen Spitzenverbände einen höheren Verwaltungsaufwand und höhere Kosten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Tatsächlich hat die Umsetzung des LTTG aus Sicht der befragten öffentlichen Auftraggeber allerdings kaum nachhaltige negative Auswirkungen auf den Verwaltungsaufwand gehabt. So hat nach den Befragungsergebnissen keine der infrage kommenden Tätigkeiten - sowohl in der Durchführung der Vergabeverfahren als auch im Nachgang - zu einem erheblichen Mehraufwand geführt. Zudem gab es bisher kaum Beschwerden oder Rügen, die einen höheren Verwaltungsaufwand nach sich gezogen hätten. Die öffentlichen Auftraggeber haben kaum zusätzliche soziale, umweltbezogene oder innovative Anforderungen gestellt, deren Einbindung und Überprüfung ggf. höhere Aufwände verursachen könnten. Anfänglich aufgetretene Mehraufwände, die durch das LTTG entstanden sind, waren nach den Befragungsergebnissen vorübergehender Natur gewesen. So gibt ein Großteil der Befragten an, dass sich der durch das LTTG zunächst größer gewordene Aufwand anschließend wieder verringert hat. Zurückzuführen ist dieser kurzfristige Mehraufwand aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten auf einen Initiierungsaufwand nach Einführung des LTTG.

Unternehmen

Betrachtet man die Auswirkungen des LTTG auf die Unternehmen, fällt auf, dass die Wahrnehmung der befragten Unternehmen hinsichtlich der Auswirkungen auf das eigene Unternehmen und der Auswirkungen auf die Situation der Wettbewerber auseinander gehen. So zeigt sich beispielsweise hinsichtlich von Änderungen des **Lohn- bzw. Entgeltniveaus** in Folge des LTTG, dass nahezu 40 Prozent der befragten Unternehmen der Ansicht sind, dass sich generell das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessert hat. Offensichtlich gehen die Unternehmen davon aus, dass ihre Wettbewerber aufgrund des LTTG eher gezwungen worden sind, Anpassungen vorzunehmen, als sie es selbst getan haben. Denn nur rund 10 Prozent der befragten Unternehmen gibt an, selbst die Entgeltstrukturen angepasst zu haben. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Im Rahmen dieser Evaluation konnte keine eindeutige Begründung gefunden werden, sondern lediglich mögliche Erklärungsansätze abgeleitet werden (Anwendung von Mischkalkulationen, unveränderte Anwendbarkeit allgemeingültiger Tarifverträge gem. AEntG, Nutzung/Bezahlung von Stundenlöhnen über dem durch das LTTG vorgegebenen Mindestniveau (repräsentativer Tarifvertrag, Mindestentgelt), Verletzung der rechtlichen Pflichten sowie sozial erwünschtes Antwortverhalten, aufgrund der Sensibilität der Entgelt-Thematik im Rahmen einer Befragung).

Bis zum Stichtag dieser ersten Evaluation hat das Inkrafttreten des LTTG kaum Veränderungen in der **Personalpolitik** der befragten Unternehmen nach sich gezogen. Nahezu alle befragten Unternehmen außerhalb des ÖPNV/SPNV-Bereichs geben bspw. an, dass sie ihre bisherige Personalpolitik fortgeführt haben. Der Umfang der eingesetzten Fachkräfte veränderte sich nicht. Dabei gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass gerade in Bezug auf die Personalpolitik auch diverse andere Faktoren neben dem LTTG eine Rolle für eine Veränderung spielen (bspw. Fachkräftemangel, Stärke und Größe eines Unternehmens etc.). Rund 10 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass sie mehr Wert auf angemessene und an der Branche orientierte Beschäftigungsverhältnisse legen. Im ÖPNV/SPNV-Bereich sind weitergehende Auswirkungen auf die Personalpolitik zu erkennen. Dort unterstützt die Hälfte der befragten Unternehmen die Aussage, dass der Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen durch das LTTG, angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels, Bedeutung für die gesamte ÖPNV/SPNV-Branche zukomme. Auch die Frage, ob die Vorgabe der Übernahme des bisherigen Personals durch den neuen Betreiber ein geeignetes Mittel zur Sicherung der Beschäftigtenverhältnisse darstellt, wird von der Mehrheit der befragten Unternehmen positiv beantwortet. Es wird deutlich, dass die Übernahme des bisherigen Personals zu den bisherigen Arbeitsbedingungen durch den Gewinner einer Ausschreibung aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes aufgrund der Anwendung von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 an Bedeutung gewinnt.

Dynamische **Preisänderungen** für Sach-, Personal- und Gemeinkosten, z. B. aufgrund der Anpassung von Tarifverträgen, werden über alle Branchen hinweg in die Kalkulation der Angebote eingerechnet. Die Einführung einer Lohnleitklausel wird von den meisten Befragten für bestimmte Vergabeverfahren unterstützt. Damit könnte eine Steigerung des Mindestentgelts an die Auftraggeber weitergegeben werden, was überwiegend positive Auswirkungen auf den Wettbewerb hätte, da so verlässlichere Kalkulationen durchgeführt werden können und unsichere Erhöhungen des Mindestentgelts nicht eingepreist werden müssen. Zudem würden darauf begründete wettbewerbsverzerrende Nachverhandlungen ausgeschlossen werden. Allerdings ist eine derartige Klausel nach den vorliegenden Befragungsergebnissen nicht zwingend erforderlich, da ein Großteil der Unternehmer schon jetzt mögliche Änderungen, u. a. in den Personalkosten, bei ihrer Preisbildung einkalkulieren und hierfür in vielen Fällen schon Lohnleitklauseln verwendet werden.

Die Umsetzung des LTTG unterstützt aus Sicht der befragten Unternehmen bisher die Förderung eines fairen **Wettbewerbs**. Fast drei Viertel der befragten Unternehmen und Vergabestellen außerhalb des ÖPNV/SPNV-Bereichs sind der Auffassung, dass das LTTG durch die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts bzw. von Tariflöhnen zur Förderung eines fairen Wettbewerbs beiträgt. Auch wenn fast alle befragten Unternehmen angeben, ihr eigenes Marktverhalten hinsichtlich der Beteiligung an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG, aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG, zur Tarifreue bzw. zum Mindestentgelt nicht geändert zu haben, führt ein Viertel der befragten Unternehmen

Veränderungen im Markt auf das LTTG zurück. Im Bereich des ÖPNV/SPNV können beispielsweise tarifgebundene Unternehmen durch die vorgeschriebenen Tarifbindungen auch weiterhin an wettbewerblichen Verfahren teilnehmen.

Änderungen in der Markt und Wettbewerbsstruktur werden sowohl von den befragten Unternehmen als auch von den befragten öffentlichen Auftraggebern nur teilweise wahrgenommen. Die befragten öffentlichen Auftraggeber sehen kaum Nachteile des LTTG auf den Wettbewerb im Markt. So ist nach deren Aussage die Anzahl der Bieter in den unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren seit dessen Einführung überwiegend gleich geblieben. Dies betrifft sowohl die Anzahl und Struktur der Bieter als auch der Ausschreibungsgewinner und gilt über alle Branchen hinweg. Lediglich in Ausnahmefällen hat sich der Bieterkreis verkleinert. Auf Nachfrage führt aber nur ein kleiner Anteil der öffentlichen Auftraggeber diese Entwicklung auf das LTTG zurück. Auch aus Sicht der befragten Unternehmen hat sich die Bieterstruktur insgesamt nicht wesentlich verändert.

Um die genannten möglichen Wirkungszusammenhänge und die Auswirkungen auf den Wettbewerb genauer zu beleuchten, wären jedoch detaillierte Informationen über die Vergabepaxis in Form von genauen Statistiken zu Art, Umfang und Höhe von öffentlichen Vergaben notwendig. Solch eine detaillierte Erhebung war im Rahmen dieser Evaluation nicht möglich. Dies kann nur eine gesetzliche Statistikpflicht der öffentlichen Beschaffung liefern. Aktuell bereitet das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie die Einführung einer solchen Pflicht im Jahr 2016 vor.

Beschäftigte und Nachunternehmer

Insgesamt bescheinigen die befragten Unternehmen dem Gesetz eine leicht positive Wirkung auf Ebene ihrer Beschäftigten hinsichtlich Mitarbeiterzufriedenheit und der Identifikation mit der Branche. Im ÖPNV/SPNV-Bereich wird von den befragten Unternehmen eine weitergehende positive Wirkung gesehen. So geben fast 30 Prozent der befragten Unternehmen an, dass die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des LTTG eher bzw. deutlich gestiegen ist. Die Steigerung bei der Identifikation mit der Branche und der Mitarbeiterzufriedenheit wird zwar nicht im selben Umfang vernommen, dennoch gibt es auch bei dieser Fragestellung hier einen relevanten Anteil der Unternehmen (20 Prozent), die bei ihren Beschäftigten positive Effekte feststellen können. Aus Sicht der Beschäftigten bietet aber auch die bislang im Ermessen der öffentlichen Auftraggeber stehende Anordnung des Beschäftigtenübergangs zu den bisherigen Arbeitsbedingungen eine höhere örtliche Arbeitsplatzsicherheit. Ein Beschäftigtenübergang gibt den Beschäftigten Sicherheit und eine konkrete Aussicht auf örtliche und fachliche dauerhafte Beschäftigung in ihrem Tätigkeitsbereich. Dies gilt vor dem Hintergrund, dass die Laufzeit eines Verkehrsvertrags in der Regel sechs bis acht Jahre beträgt.

Auf den Einsatz von Nachunternehmern hat die Umsetzung des Gesetzes bislang kaum Auswirkungen. So gibt die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen (96 Prozent) an, dass der Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleihern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleich geblieben ist.

7. Kontrollen und Sanktionen

Ein weiterer Bereich der Evaluation war die Analyse und Bewertung der Umsetzung und Nutzung der vorhandenen Kontrollmechanismen und Sanktionsmöglichkeiten im Rahmen des LTTG.

7.1 Analyse der bisherigen Kontrollmechanismen und deren Umsetzung

Nach § 6 LTTG haben die beauftragten Unternehmen und Nachunternehmen die Einhaltung der Verpflichtungen zur Tariftreue und Zahlung des Mindestentgelts dem öffentlichen Auftraggeber jederzeit auf Verlangen nachzuweisen. Zu diesem Zweck dürfen die öffentlichen Auftraggeber in erforderlichem Umfang Einsicht in die Entgeltabrechnung des beauftragten Unternehmens und der Nachunternehmen, in die zwischen dem beauftragten Unternehmen und den Nachunternehmen jeweils abgeschlossenen Werkverträge sowie andere Geschäftsunterlagen nehmen. Dies gilt auch für Verleiher, wenn das Unternehmen oder ein beauftragtes Nachunternehmen zur Ausführung des Auftrags Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Verleihers einsetzen.

Rund 80 Prozent der befragten öffentlichen Auftraggeber geben an, dass sie in der Praxis keine Schwierigkeiten hätten die Einhaltung der Regelungen des LTTG zu überprüfen. Dies bestätigt die Ergebnisse in Kapitel 6.1.1, wonach die öffentlichen Auftraggeber angaben, dass sich ihr Verwaltungsaufwand nach Auftragsvergabe kaum erhöht hat.

Aus Sicht aller befragten Expertinnen und Experten finden die Kontrollen nach § 6 LTTG noch nicht in ausreichendem Maße statt. Dabei äußerten die Expertinnen und Experten, dass ihnen neben der Einforderung der Tariftreue- und Mindestentgelterklärung im Rahmen des Vergabeverfahrens keine tiefergehenden Kontrollen bekannt seien. So nannten die Expertinnen und Experten auch auf Nachfrage keine Fälle, in denen beispielsweise neben der Tariftreue- und Mindestentgelterklärung weitere Informationen im Vorfeld oder im Anschluss an die Vergabe angefordert oder geprüft wurden. Für den ÖPNV/SPNV-Bereich wurde in einem Experteninterview der Vorschlag unterbreitet, bereits bei der Angebotsabgabe ein Konzept oder einen Nachweis über die geplante Umsetzung der Einhaltung der Tariftreuevorgaben während der Laufzeit des öffentlichen Auftrags einzufordern. Damit könne die eingegangene Tariftreueverpflichtung im Vorfeld auf Plausibilität überprüft werden. Für spätere Beschwerden und Kontrollen bestünde eine bessere Überprüfungsgrundlage. In den Experteninterviews wurden drei verschiedene Kontrollen bzw. Prüfungen benannt, die aktuell umgesetzt werden:

- » Erstens werde geprüft, ob die Erklärungen zur Tariftreue und Zahlung des Mindestentgelts richtig und vollständig ausgefüllt seien.

- » Zweitens werde eine Prüfung vorgenommen, ob die angebotenen Preise unangemessen niedrig sind. Das deute auf mögliche Verstöße hin.
- » Zuletzt würden Kontrollen auf Grundlage von Hinweisen zu Verstößen durchgeführt.

Die ersten beiden Auslöser für „Kontrollen“ liegen vor der Auftragsvergabe, so dass nicht geprüft wird, ob die Verpflichtungen auch bei der Ausführung des vergebenen Auftrags tatsächlich eingehalten werden. Eine Kontrolle, die nur auf Basis konkreter Hinweise auf Verstöße gegen das LTTG erfolgt, erzeugt aus Sicht der Expertinnen und Experten kein ausreichendes Kontrollrisiko, das die Auftragnehmer dazu veranlassen dürfte, den Vorgaben des LTTG nachzukommen. Zudem bestehen auch praktische Schwierigkeiten bei der Meldung von Verstößen gegen das LTTG. Diesbezüglich merkten insbesondere arbeitnehmernahe Vertreterinnen und Vertreter an, dass nicht klar sei, an wen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit konkreten Beschwerden wenden können bzw. sie die Vorgaben des LTTG nicht kennen und ihnen somit nicht bewusst ist, dass sie klagen dürften.

Von einigen Expertinnen und Experten wurde weiterhin moniert, dass es bei Subunternehmen und Nachunternehmern zur Nichteinhaltung von Tarifreuevorgaben kommen würde.

Befragt man die Unternehmen, geben diese allerdings an, dass bei mehr als einem Fünftel der Unternehmen bzw. ihrer Nachunternehmer schon Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Regelungen des LTTG durchgeführt wurden. Überdurchschnittlich häufig erfolgten die Kontrollen dabei in Unternehmen von Branchen, die von niedrigen Löhnen gekennzeichnet sind.

Eine Erklärung hierfür könnte laut Expertinnen und Experten darin liegen, dass einige wenige (große) Auftraggeber regelmäßig Kontrollen durchführen. Im Ergebnis werden somit im Vergleich zu der Anzahl öffentlicher Auftraggeber, die von außen wahrnehmbar Kontrollen durchführen, überproportional viele Unternehmen kontrolliert. Diese Annahmen konnten allerdings im Rahmen der Evaluation nicht mit Fakten belegt werden.

Betrachtet man die Ergebnisse der durchgeführten Kontrollen, zeigt sich, dass es nur in 10 Prozent der Fälle Beanstandungen und nur in wenigen Ausnahmen mehrfache Beanstandungen gab (vgl. Abbildung 39). Die Beanstandungen bezogen sich sowohl auf Einhaltungen der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgelts als auf die Vorgaben zur Tarifreue.

**Zu welchen Ergebnissen bzw. Konsequenzen führte die Kontrolle?
 (n=48)**

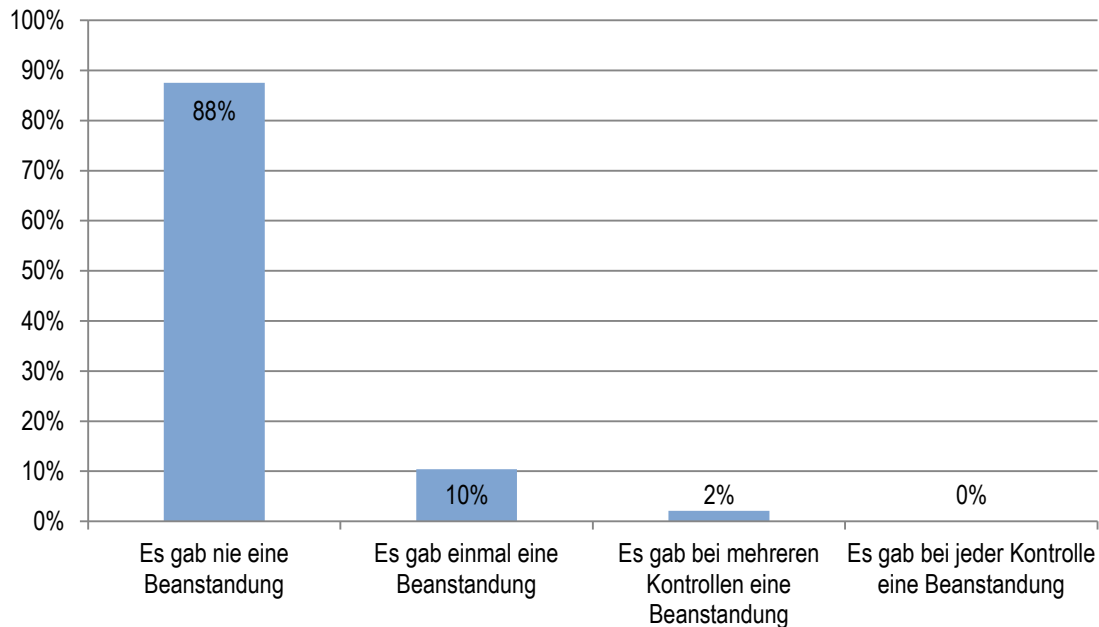


Abbildung 39: Ergebnisse der Kontrollen zur Einhaltung der Regelungen des LTTG – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Aus Sicht vieler Unternehmen wurden Kontrollen bislang nicht in ausreichendem Maße durchgeführt. Dies ermöglicht die Nicht-Einhaltung des LTTG, da die Bieter bzw. Auftragnehmer nicht damit rechnen müssen kontrolliert zu werden. Das führe dazu, dass Wettbewerbsverzerrungen und fehlende Chancengleichheit in Vergabeverfahren nicht durch das LTTG unterbunden werden. Vor diesem Hintergrund wäre eine Ausweitung der Kontrollen aus Sicht von knapp 60 Prozent aller befragten Unternehmen notwendig und sinnvoll (vgl. Abbildung 40).

**Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur
Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG
erforderlich?
(n=216)**

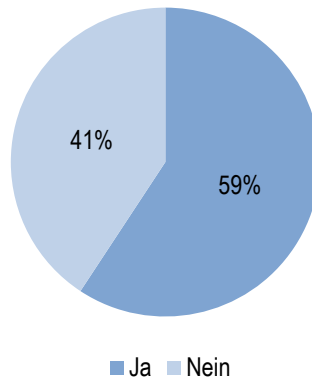


Abbildung 40: Wunsch nach weitergehenden Kontrollen zur Einhaltung der Regelungen des LTTG – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Diese Einschätzung wird von dem Großteil der befragten Auftraggeber geteilt. So geben ebenso knapp 60 Prozent an, dass weitergehende Kontrollen notwendig wären, um eine Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG zu gewährleisten (vgl. Abbildung 41).

**Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur
 Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG
 erforderlich?
 (n=199)**

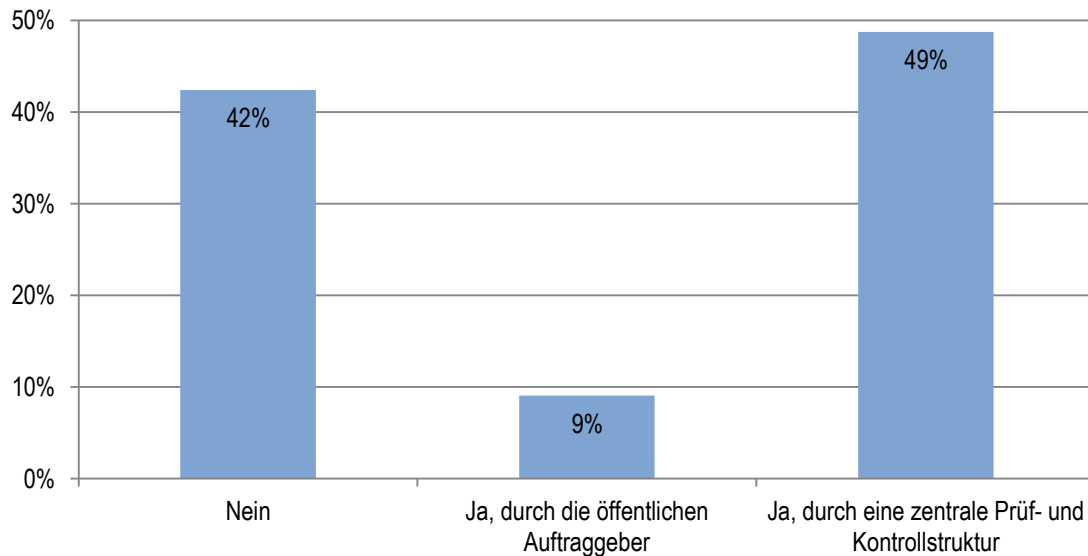


Abbildung 41: Wunsch nach weitergehenden Kontrollen zur Einhaltung der Regelungen des LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber

Auf Seiten der öffentlichen Auftraggeber gibt es aber auch Bedenken hinsichtlich einer Ausweitung der Kontrollintensität. Einerseits wird eine stärkere Kontrolle befürwortet, um eine einheitliche Einhaltung der Wettbewerbsbedingungen sicher zu stellen. Andererseits sind aus Sicht der öffentlichen Auftraggeber umfassende Kontrollen aufgrund der bestehenden Ressourcen und Kompetenzen durch die Vergabestellen in der heutigen Form selbst nicht zu leisten und es wird ein steigender administrativer Aufwand befürchtet.

Auch bei den Experteninterviews gab die Mehrheit der befragten arbeitgebernahen Vertreterinnen und Vertreter an, weiterreichende Kontrollen zu befürworten. Die arbeitgebernahen Vertreterinnen und Vertreter sprachen sich vollständig für vermehrte Kontrollen aus.

Als eine mögliche Maßnahme zur Umsetzung des Wunsches nach weitergehenden Kontrollen wurde von allen befragten Akteuren die Einrichtung einer zentralen Prüf- und Kontrollstruktur befürwortet. Dabei könnte einerseits auf bestehende Strukturen zurückgegriffen bzw. diese ausgebaut werden. Die Möglichkeit, die örtlichen heutigen Vergabestellen stärker in die Kontrollen einzubinden, erschien den Expertinnen und Experten nicht erfolgsversprechend, da eine weitergehende Prüfung bspw. Vor-Ort in

den Unternehmen aufgrund mangelnder Ressourcen nicht leistbar sei. Zudem handelt es sich bei der Prüfung der Einhaltung der Tariftreue aus Sicht der Expertinnen und Experten um Sachverhalte, die eine relativ breite Kenntnis von Tarifverträgen und Tarifstrukturen erfordere, die in den Vergabestellen im Normalfall nicht vorhanden sei. Ohne tatsächlichen Einblick in die maßgeblichen Unternehmenskennzahlen und Unterlagen sei eine vollständige Überprüfung nicht möglich. Das erfordere weitergehende Kenntnisse in Buchhaltung und unternehmerische Abläufe. Dazu fehlten den Vergabestellen nach Ansicht der Expertinnen und Experten in den allermeisten Fällen das Know-how, Ressourcen und die Zeit.

Zudem besteht offenbar zumindest teilweise Bedarf an konkreten Vorgaben oder Leitlinien für die Durchführung etwaiger Kontrollen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. So erwähnte eine Vergabestelle beispielhaft, dass „keine Kenntnisse über die richtige Prüfung der Einhaltung der Vorgaben des LTTG beim Auftragnehmer bestehen. Unsere Ausschreiber sind Straßenbauingenieure, keine Lohnbuchhalter“.

7.2 Analyse der bestehenden Sanktionsmöglichkeiten

Neben der Bewertung der Kontrollmechanismen wurden auch die bestehenden Sanktionsmöglichkeiten bewertet. Dabei sieht das LTTG in § 7 die Möglichkeit vor, Vertragsstrafen zu verhängen. Darüber hinaus können Verstöße gegen die Vorgaben zur Tariftreue und der Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts zu Ausschlüssen aus Vergabeverfahren führen. Des Weiteren besteht u. U. auch die Möglichkeit, bestehende Verträge zu kündigen.

Diese Sanktionsmöglichkeiten werden auch - wie die Expertinnen und Experten bestätigt haben - üblicherweise im Rahmen öffentlicher Vergaben genutzt. Die vorhandenen Sanktionsmöglichkeiten werden von der deutlichen Mehrheit der Befragten als angemessen betrachtet. So empfinden rund 80 Prozent der befragten Unternehmen und rund 90 Prozent der befragten öffentlichen Auftraggeber die vorgesehenen Sanktionsmöglichkeiten als angemessen.

7.3 Zusammenfassung zu Kontrollen und Sanktionen

Insgesamt lässt sich hinsichtlich Kontrollen und Sanktionen festhalten, dass die Akzeptanz gegenüber den bestehenden Regelungen relativ hoch ist. Dies liegt u. a. daran, dass die überwiegende Mehrheit der öffentlichen Auftraggeber in der Praxis keine Schwierigkeiten haben, die Einhaltung der Regelungen des LTTG zu überprüfen. Es scheint so, als ob die Kontrollen aktuell kaum über die Überprüfung der Vorlage der vorgesehenen Verpflichtungserklärungen hinausgehen. Für eine nachhaltige Kontrolle der tatsächlichen Einhaltung in den Unternehmen müssten die Auftraggeber Unterlagen bei den Auftragnehmern, deren Nachunternehmern oder Verleihern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

anfordern oder vor Ort Einsicht nehmen und diese eingehend prüfen. Die Tatsache, dass die befragten öffentlichen Auftraggeber angeben, dass sich ihr Verwaltungsaufwand nach Auftragsvergabe kaum geändert hat, deutet daher darauf hin, dass solche Kontrollen noch nicht in ausreichendem Maße durchgeführt werden.

Bei einer solchen eingeschränkten Nutzung der gesetzlich eingeräumten Kontrollmöglichkeiten sinkt das Risiko der Aufdeckung der Nichtbefolgung der Vorgaben des LTTG. Für eine wirksame Kontrolle der tatsächlichen Einhaltung der Tarifreue in den Unternehmen müssten die Auftraggeber regelmäßig stichprobenhaft Unterlagen bei den Auftragnehmern, deren Nachunternehmern oder Verleihern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anfordern und diese eingehend prüfen. Ein solches Vorgehen generiert aber Verwaltungsaufwand und setzt eine entsprechende Expertise der Vergabestellen über z. T. komplexe Anforderungen des Tarifrechts oder der Lohnbuchhaltung voraus.

In Fällen, in denen bisher die Einhaltung des LTTG überprüft worden sind, zeigen die Ergebnisse der Kontrolle ein zufriedenstellendes Bild. So gab es nur in 10 Prozent der Fälle eine Beanstandung und nur in wenigen Ausnahmen mehrfache Beanstandungen. Dies bestätigt sich auch in dem Ergebnis, dass den befragten Expertinnen und Experten nur vereinzelt konkrete Verstöße gegen das LTTG bekannt waren. Ob dies ursächlich daran liegt, dass nur in geringer Anzahl Verstöße gegen das LTTG begangen wurden oder etwaige Verstöße auf Grund der begrenzten Kontrollintensität nicht nachgewiesen werden konnten, konnte im Rahmen der Evaluation nicht festgestellt werden.

Sowohl die befragten Unternehmen als auch die öffentlichen Auftraggeber fordern deutlich mehr und umfangreichere Kontrollen. Sie äußerten die Befürchtung, dass ansonsten die Gefahr drohe, dass Marktteilnehmer, die die Regelungen des LTTG nicht oder nicht umfassend erfüllen, einen unfairen Wettbewerbsvorteil gegenüber LTTG-konformen Marktteilnehmern haben könnten, da sie ohne Kontrollen trotz tarifuntreuen Verhaltens nicht von öffentlichen Vergaben ausgeschlossen werden. Diese Forderung nach vermehrter Kontrolle wird insbesondere auf Seiten der arbeitnehmernahen Expertinnen und Experten unterstützt.

Auf Seiten der öffentlichen Auftraggeber gibt es aber auch Bedenken hinsichtlich einer Ausweitung der Kontrollintensität. Einerseits wird eine stärkere Kontrolle befürwortet, um eine einheitliche Einhaltung der Wettbewerbsbedingungen sicher zu stellen. Andererseits sind aus Sicht der öffentlichen Auftraggeber umfassende Kontrollen aufgrund der bestehenden Ressourcen und Kompetenzen durch die Vergabestellen in der heutigen Form selbst nicht zu leisten und es wird ein steigender administrativer Aufwand befürchtet.

Vor diesem Hintergrund wird seitens aller befragten Akteursgruppen die Einrichtung einer zentralen Prüf- und Kontrollstruktur wie beispielsweise in NRW und den Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg



befürwortet. Im Hinblick auf denkbare bestehende Stellen, die ggf. solche Prüfaufgaben übernehmen könnten, wurde teilweise eine Kompetenzübertragung auf die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des deutschen Zolls vorgeschlagen. Ob und inwieweit es praktisch und rechtlich möglich wäre, eine entsprechende Kompetenz auf die FKS als Bundesbehörde zu übertragen, wäre zu prüfen. Andere denkbare Stellen könnten laut Expertinnen und Experten ggf. die Servicestelle, die Gewerbeaufsicht oder eine neu zu benennende Stelle sein.⁷¹ Eine aktuelle vergleichende Studie zu bestehenden Kontrollsystemen in Deutschland kommt zu dem Schluss, dass es aber in Flächenstaaten strukturell schwierig sein könnte, landesweite Kontrollen von einer einzelnen zentralen Behörde sicherstellen zu können. Es wird daher eine Struktur befürwortet, in der zentrale und dezentrale Elemente verknüpft werden.⁷²

⁷¹ Die Überprüfung könnte von einer gemeinsamen Stelle mehrerer öffentlicher Aufgabenträger (z.B. einer großen Vergabestelle für mehrere öffentliche Aufgabenträger) erfolgen.

⁷² Siehe hierzu Böhlke/Schulten, in: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.), Arbeitspapiere 49, Materialien zu Faire Arbeit - Fairer Wettbewerb, November 2014, S. 30 (38).

8. Bewertung der Servicestelle

Nach § 4 Abs. 5 LTTG wurde beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) auch eine Servicestelle eingerichtet, welche über das LTTG informiert und die Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen unentgeltlich zur Verfügung stellt. Im Folgenden werden vor diesem Hintergrund die Evaluationsergebnisse mit Blick auf die Bewertung der Servicestelle beschrieben.

8.1 Aufgaben der Servicestelle

Die Servicestelle verfügt über eine umfangreiche Sammlung von Informationen über die bei öffentlichen Ausschreibungen einzuhaltenden sozialen Standards auf der Website des LSJV.⁷³ Diese enthält allgemeine Informationen, das Gesetz und entsprechende Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und einen ausführlichen Handlungsleitfaden für die Anwendung des Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007. Letzterer dient als Entscheidungsvorlage für die Auftraggeber und enthält Beispiele für die Begründung des Beschäftigungsübergangs sowie Formulierungsvorschläge für Leistungsbeschreibungen.

Darüber hinaus enthält die Webseite auch die repräsentativen Tarifverträge sowie verschiedene Mustererklärungen für Tariftreue- und Mindestentgelterklärungen der Bieter bei öffentlichen Ausschreibungen und eine FAQ-Liste. Zudem werden Informationen zu Tariftreue in Nahverkehrsplänen und ein Beispiel für einen Umsetzungstext zur Verfügung gestellt. Alle von der Servicestelle veröffentlichten Rundschreiben stehen auf der Webseite zum Download bereit. Die Servicestelle organisiert zudem auch Informationsveranstaltungen. Der Veranstaltungskalender kann auf der Webseite eingesehen werden. Ferner werden zur Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Veranstaltungen bei öffentlichen Auftraggebern vor Ort organisiert.

8.2 Inanspruchnahme der Servicestelle

Auf Basis von vorliegenden Statistiken der Servicestelle sowie eines weiterführenden Interviews mit dem Leiter der Servicestelle wurde vor diesem Hintergrund die Inanspruchnahme der Servicestelle tiefergehend analysiert: Innerhalb des Zeitraums März 2011 bis einschließlich September 2014 erfolgten laut den Statistiken der Servicestelle insgesamt 9.271 Kundenkontakte⁷⁴ mit Vergabestellen, Unternehmen und teilweise auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.⁷⁵ Kundenkontakte sind dabei

⁷³ Vgl. <http://lsjv.rlp.de/arbeit-und-qualifizierung/landestarifreuegesetz-lttg/>

⁷⁴ Vgl. Statistik der Servicestelle.

⁷⁵ Daten über die prozentuale Verteilung auf die drei Kundengruppen liegen nicht vor; nach Aussagen der Servicestelle ist die größte Kundengruppe die der Vergabestellen.

durch die Servicestelle als Kontakte definiert, bei denen Kunden die Servicestelle kontaktieren oder bei denen die Servicestelle selbst einen Kontakt initiierte z. B. in Form von Rundschreiben.

Der Kundenkontakt erfolgte im Wesentlichen über sechs Wege (siehe auch folgende Abbildung 42): Telefonisch, via E-Mail, schriftlich, persönlich, durch Informationsveranstaltungen oder über sonstige Kontakte. Innerhalb der Kategorie „sonstige Kontakte“ finden sich alle Kontakte, die keiner der anderen Kategorien zugeordnet werden können, insbesondere aber Rundschreiben (wobei hier die Anzahl der Empfänger gezählt wird) oder die Übersendung von Materialien an Kunden, wie bspw. Entgeltregelungen aus den repräsentativen Tarifverträgen. Die Kontaktaufnahme erfolgte dabei am häufigsten in der Kategorie „sonstige Kontakte“ (6.687 Mal), gefolgt von der Kontaktaufnahme via Telefon (1.963 Mal) und per E-Mail (566 Mal). Die schriftliche oder persönliche Kontaktaufnahme und auch Infoveranstaltungen kamen deutlich seltener vor.

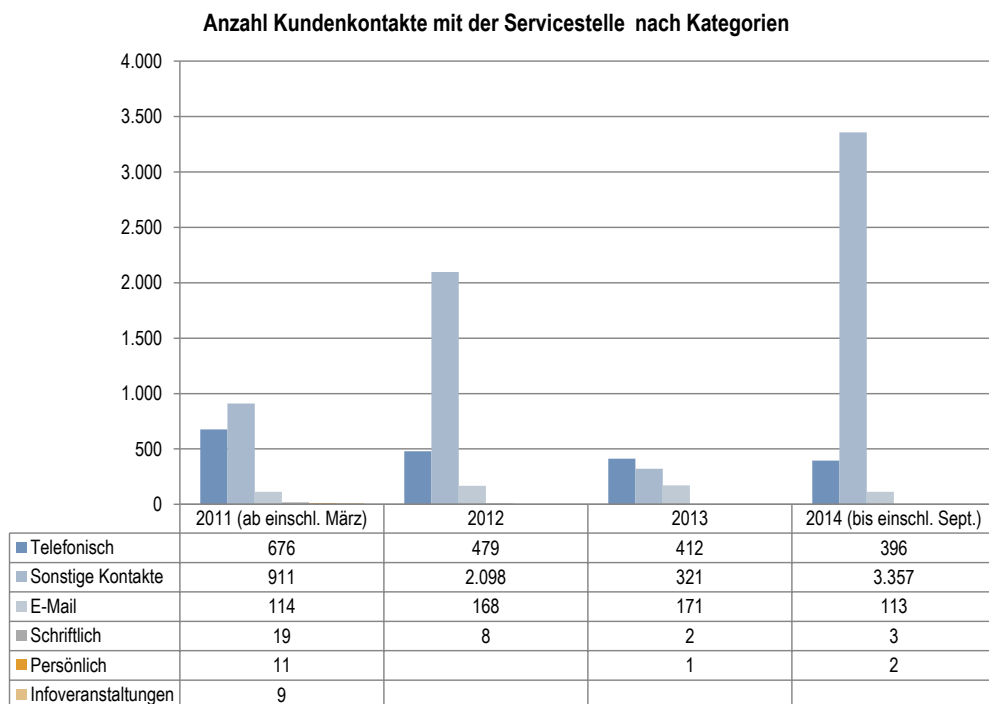


Abbildung 42: Anzahl Kundenkontakte mit der Servicestelle nach Kategorien

Inhaltlich unterteilt die Servicestelle die Fragen ihrer Kunden in folgende Kategorien:

- » Fragen zum Arbeitnehmerendengesetz,
- » Fragen zu Mustererklärungen,
- » Fragen zum Bereich ÖPNV,
- » Fragen zum Bereich freigestellter Schüler- und Taxiverkehr
- » Fragen zu Informationsveranstaltungen sowie
- » Sonstige Anfragen/Allgemeine Informationen zum LTTG.⁷⁶

Die folgende Abbildung zeigt eine sinkende Tendenz der Inanspruchnahme der Servicestelle innerhalb des Zeitraums 2012 bis einschließlich 2014.

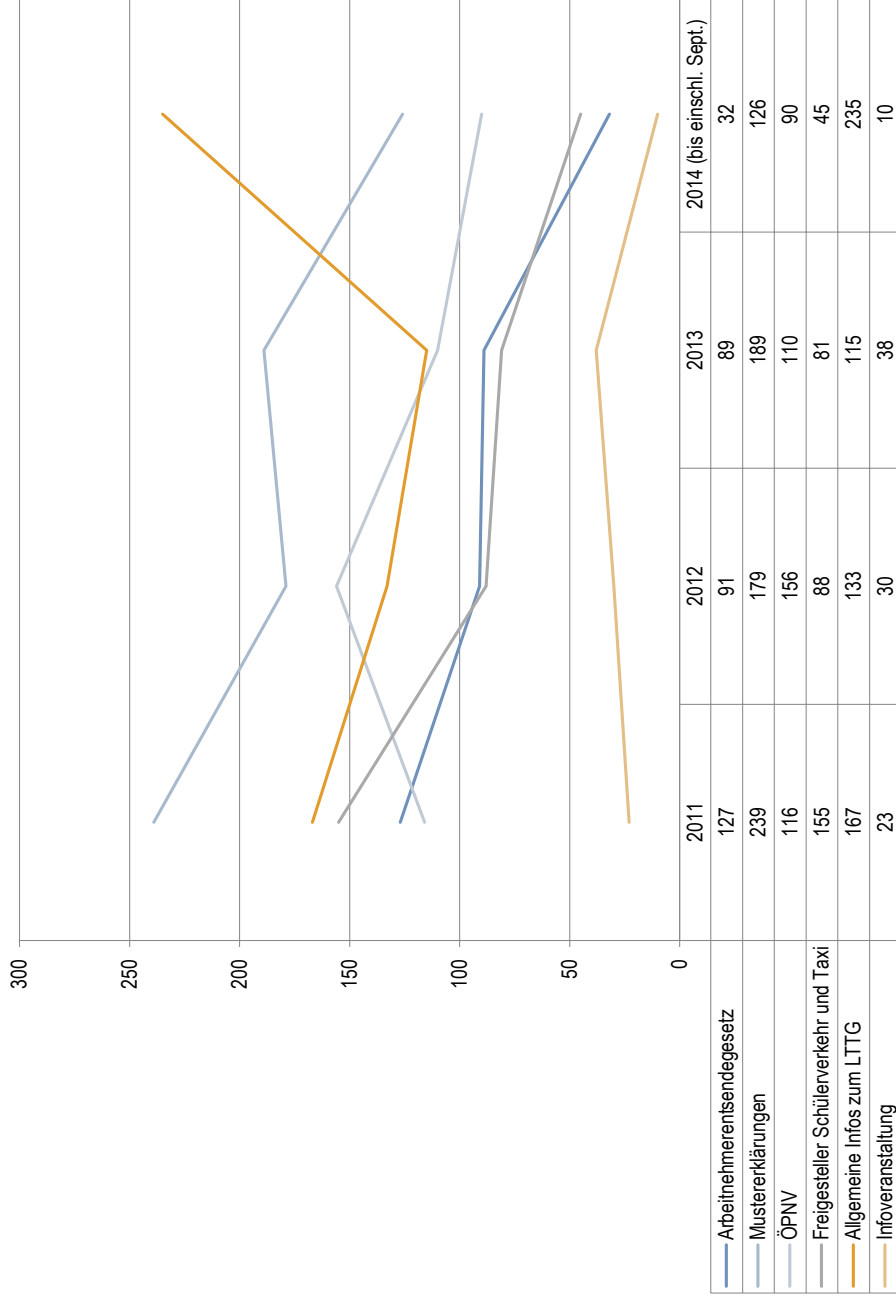
Dabei ist festzustellen, dass zu Beginn des LTTG ganz überwiegend grundsätzlichere Fragen zum LTTG gestellt wurden (z. B. Findet das LTTG Anwendung? Gilt Tarifreuepflicht gem. § 4 LTTG oder das Mindestentgelt gem. § 3 LTTG?) während im Laufe der Zeit zunehmend detailliertere Fragen gestellt wurden (z. B. Sind auch die An- und Abfahrtszeiten zum bzw. vom Einsatzort eines Busfahrers als Arbeitszeit zu vergüten? Muss eine Mindestentgelterklärung bzw. Tarifreuerklärung auch abgegeben werden, wenn der Bieter/Bewerber beabsichtigt, einen öffentlichen Auftrag ausschließlich durch Inanspruchnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszuführen, die bei einem Nachunternehmer mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat beschäftigt sind?).

Folgende Seite:

Abbildung 43: Inhalte der Fragestellungen im Kontext mit der Servicestelle

⁷⁶ Darunter fallen beispielsweise Fragen bzgl. einer allgemeinen Rechtsberatung zu Ausschreibungsverfahren oder auch Anfragen hinsichtlich der Überwachung des LTTG

Inhalt der Fragestellungen im Kontakt mit der Servicestelle



Die einzige Ausnahme bilden Anfragen der Kategorie „Sonstige Anfragen/Allgemeine Informationen zum LTTG“. Seit 2013 ist ein starker Anstieg der Anfragen dieser Kategorie zu verzeichnen, allein im Jahr 2014 (Januar bis einschließlich September) sind bei der Servicestelle 235 Anfragen zu allgemeinen Informationen zum LTTG eingegangen. Nach Auskunft des Leiters der Servicestelle werden dabei vor allem Fragen zum bundeseinheitlichen Mindestlohn gestellt, der 2015 in Kraft tritt.

8.3 Bewertung der Servicestelle aus Sicht der „Kunden“

Die Ergebnisse der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Befragungen von öffentlichen Auftraggebern und Unternehmen zeigen, dass sowohl der Großteil der befragten öffentlichen Auftraggeber als auch der befragten Unternehmen das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet hält, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben. Auch die interviewten Expertinnen und Experten hoben die Leistung der Servicestelle grundsätzlich positiv hervor – wobei deutlich wurde, dass die Expertinnen und Experten die Angebote der Servicestelle in unterschiedlichem Umfang nutzten bzw. mit ihr in Kontakt standen. So gaben die Unternehmensvertreter in den Interviews an, für Vergaben im öffentlichen Bereich auf die Mustererklärungen zur Tariftreue der Internetseite der Servicestelle zurückzugreifen. Dies erfolge i. d. R. jedoch ohne weiteren direkten Kontakt zur Servicestelle. Von Seiten der öffentlichen Auftraggeber wurde berichtet, dass auch telefonische Informationen eingeholt und Fragen an die Servicestelle gerichtet wurden.

Auf der anderen Seite war insgesamt acht Expertinnen und Experten (Gruppen- und Einzelinterviews) die Existenz bzw. Arbeit der Servicestelle gar nicht bekannt. Verschiedene weitere Expertinnen und Experten verwiesen darauf, dass die Arbeit der Servicestelle noch unzureichend bekannt sei. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Befragung der öffentlichen Auftraggeber und Unternehmen. Wie die folgende Abbildung verdeutlicht, ist mehr als die Hälfte der Befragten der Ansicht, dass die Arbeit der Servicestelle noch zu wenig bekannt ist. 39 Prozent der befragten Unternehmen geben zudem an, dass die Leistungen der Servicestelle noch ausgeweitet werden sollten (vgl. Abbildung 44). Diese Auffassung vertraten auch einige Expertinnen und Experten.

**Halten Sie das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben?
 (Öffentliche Auftraggeber n=119, Unternehmen n=220)**

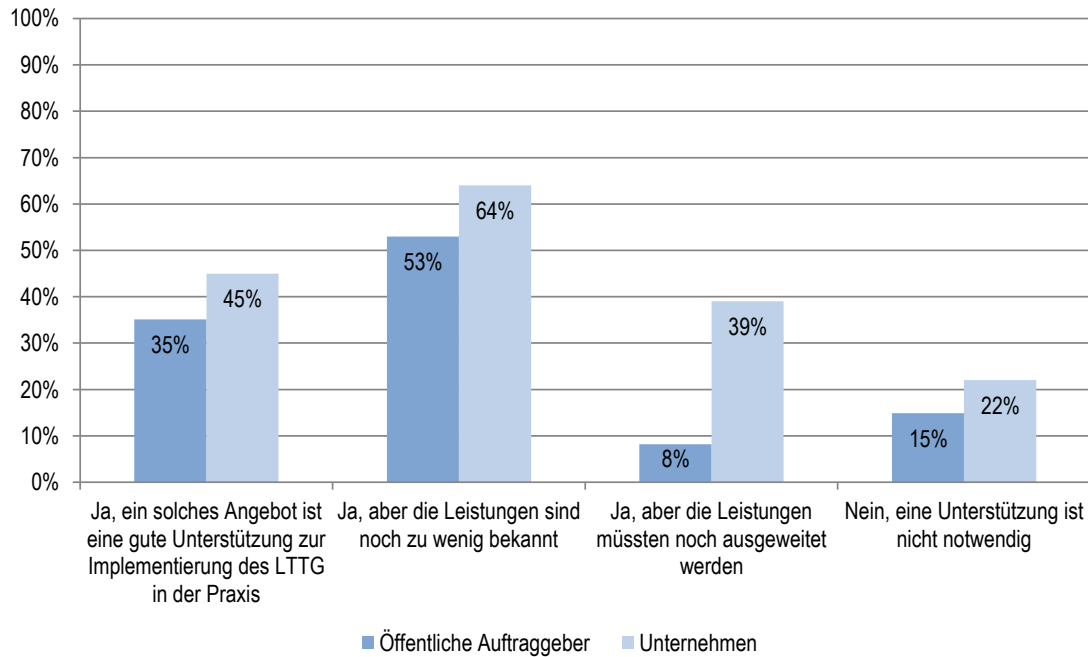


Abbildung 44: Bewertung der Servicestelle, Vergleich der öffentlichen Auftraggeber und Unternehmen – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich und Befragung öffentlicher Auftraggeber

Nicht nur, dass ein Großteil der befragten Akteure generell die Servicestelle als zu wenig bekannt einschätzt, noch unbekannter sind die von ihr angebotenen konkreten Arbeitshilfen/Unterstützungsleistungen (vgl. Abbildung 45). Über die Hälfte der befragten Unternehmen gaben an, die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente, wie beispielsweise Mustererklärungen, nicht zu kennen. Von den Unternehmen, denen die Dokumente bekannt waren, stufte der Großteil die zur Verfügung gestellten Dokumente der Servicestelle als hilfreiche Unterstützung ein. Lediglich 7 Prozent der Befragten ziehen keinen Nutzen aus den Dokumenten der Servicestelle.

Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente wie Mustererklärungen (...) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung?
 (n=228)

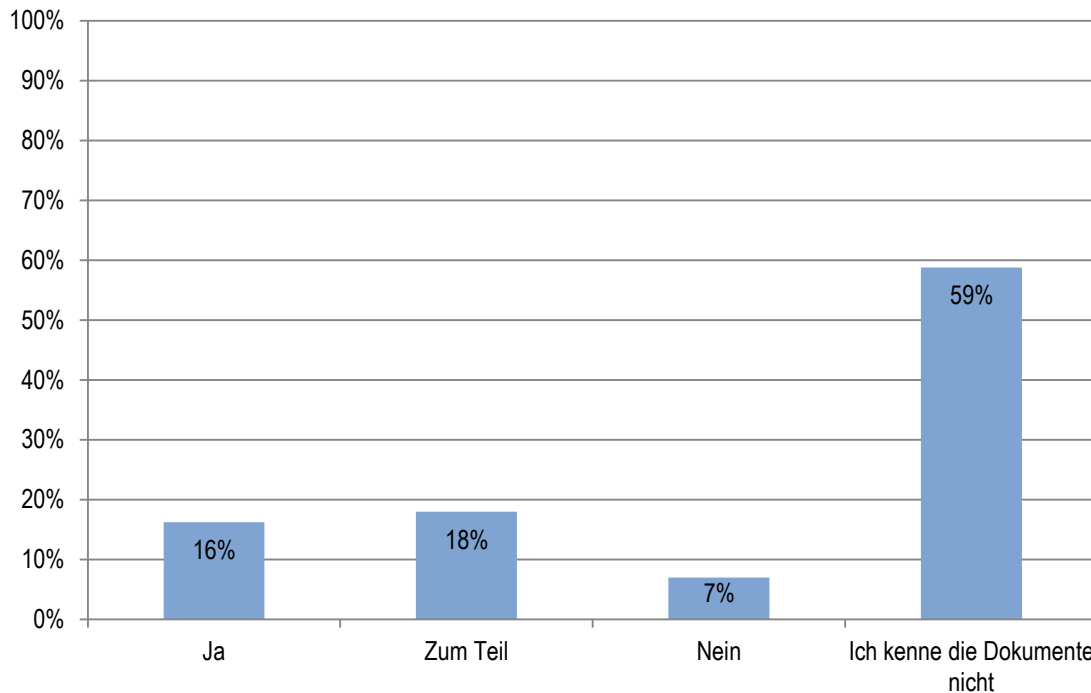


Abbildung 45: Bewertung der von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente – Befragung beauftragter Unternehmen Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Auch 81 Prozent der befragten Vergabestellen⁷⁷ bewerteten die durch die Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente als hilfreiche Unterstützung. In der überwiegenden Anzahl der Anfragen an die Servicestelle konnten die Anliegen laut Angaben der befragten Unternehmen und Vergabestellen überwiegend oder zum Teil geklärt werden. Nur 5 Prozent der Vergabestellen gaben an, dass ihr Anliegen durch die Servicestelle nicht geklärt werden konnte (n=21), auf Seiten der befragten Unternehmen waren es 8 Prozent (n=13). Gründe hierfür könnten laut Servicestelle insbesondere darin liegen, dass direkt nach Einführung des LTTG noch nicht alle Anfragen in jeder Detailtiefe beantwortet werden konnten. Zudem werden nach eigener Auskunft teilweise auch Fragen an die Servicestelle herangetragen, welche außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches liegen, wie allgemeine Rechtsberatung zur Ausschreibungsverfahren oder auch Anfragen hinsichtlich der Überwachung des LTTG.

⁷⁷ Allerdings antworteten auf diese Frage nur wenige Vergabestellen (n=21).

8.4 Zusammenfassung zu Bewertung der Servicestelle

Aus Sicht aller Befragten ist die Einrichtung der Servicestelle grundsätzlich zu begrüßen und hilft, die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben. Es zeigt sich aber auch, dass nicht alle Befragten das Leistungsangebot der Servicestelle kennen und nutzen. Laut Befragten sollten die Angebote daher besser beworben werden.

In den Fällen, in denen die Servicestelle genutzt wurde, werden die Leistungen durch die Nutzer als gut und hilfreich bewertet. Dies wurde in einigen Experteninterviews insbesondere vor dem Hintergrund der begrenzten Ressourcenausstattung hervorgehoben.

Grundsätzlich lässt sich gleichzeitig feststellen, dass zwar die Anzahl der allgemeinen Anfragen an die Servicestelle zurückgeht, was auf einen grundsätzlich besseren Informationsstand und Erfahrungen der Vergabestellen und Unternehmen in Rheinland-Pfalz zum LTTG schließen lässt und die Servicestelle zudem proaktiv durch gezielte Rundschreiben die Akteure informiert. Sukzessive werden gleichzeitig mehr Informationen zu speziellen komplexen Themen, wie z. B. die Anordnung des Beschäftigtenübergangs oder zur Höhe des repräsentativen Entgelts auf der Webseite zur Verfügung gestellt, die FAQs ausgeweitet und Informationsveranstaltungen angekündigt und durchgeführt.

9. Zusammenfassung

Fasst man alle Ergebnisse der Evaluation zusammen, kann übergeordnet festgehalten werden, dass das LTTG eine solide Grundlage schafft, um Sozialstandards als Mindestniveau für gute Beschäftigungsbedingungen im wettbewerblichen Verfahren sicherzustellen. Die Auswirkungen des LTTG treffen nahezu alle Branchen in gleichem Umfang, wobei teilweise branchenspezifische Wirkungen für den ÖPNV/SPNV Bereich festzustellen sind.

Auf dieser Grundlage lässt sich im Ergebnis folgendes festhalten:

Hohe Akzeptanz der Gesetzesziele des LTTG, aber uneinheitliche Umsetzung einzelner Teile des LTTG durch die öffentlichen Auftraggeber

Ein wichtiger Aspekt, der den Umsetzungserfolg eines neuen Gesetzes wie dem LTTG beeinflussen kann, ist die grundsätzliche Haltung der betroffenen Akteure zu den im Gesetz enthaltenen Zielen. Wenn die definierten Ziele auf eine breite Zustimmung stoßen, ist eher von einer zielführenden Umsetzung auszugehen, als wenn die zugrundeliegenden Vorgaben abgelehnt werden. Im Rahmen dieser Evaluation hat sich gezeigt, dass es in allen befragten Gruppen eine nahezu hundertprozentige Zustimmung zu den Gesetzeszielen sowie dem Instrument des repräsentativen Tarifvertrags als Mindeststandard für einen wachsenden Markt von wettbewerblichen Ausschreibungen im ÖPNV und SPNV sowie bei Genehmigungskonzessionen gibt. Branchentarifverträge, die für gleiche Wettbewerbsbedingungen der Auftragnehmer bei der Vergütung des eingesetzten Personals eine große Bedeutung haben, werden in diesem Bereich durch das LTTG gestützt. Auch wenn es teilweise Einschränkungen bezüglich der Akzeptanz der inhaltlichen Ausgestaltung gibt, wie z. B. die Höhe der Konditionen in repräsentativen Tarifverträgen im ÖPNV/SPNV-Bereich, ist damit eine wichtige Grundlage für eine Umsetzung des LTTG gegeben.

Bei der Analyse der Umsetzung des LTTG zeigt sich, dass in der überwiegenden Mehrheit aller Vergabeverfahren im Anwendungsbereich des LTTG Vorgaben im Bereich der Tariftreue und der Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts gemacht werden. Damit unterstützt das LTTG das Ziel der Stärkung des Tarifvertragswesens und der Einziehung einer Lohnuntergrenze. Es fällt aber auf, dass die öffentlichen Auftraggeber (noch) kaum die Möglichkeiten nutzen, über die verpflichtenden Vorgaben hinaus zusätzliche Anforderungen hinsichtlich sozialer, umweltbezogener oder innovativer Aspekte (§ 1 Abs. 3 LTTG) zu stellen. Es spricht viel dafür, dass dieses auf die Ausgestaltung der Regelung als Kann- und nicht als Muss-Regelung (wie in anderen Bundesländern wie z. B. NRW) zurückzuführen ist. Wenn strategische Aspekte, wie sie in den zusätzlichen Anforderungen hinsichtlich sozialer, umweltbezogener oder innovativer Aspekte reflektiert sind, stärker zur Anwendung kommen sollten, wäre über eine gesetzliche Verpflichtung nachzudenken. Zudem ist aber zu beachten, dass die Einführung von Muss-

Regelungen zu Bieterverlusten führen könnte und somit ggf. mittelfristig zu Verteuerung der Leistungen für die öffentlichen Auftraggeber.

Ein weiterer Grund für die geringe Nutzung könnte die geringe Bekanntheit der Möglichkeiten sein, solche zusätzlichen Anforderungen stellen zu können. Dass grundsätzlich Informationsbedarf hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten des LTTG vor allem bei bestimmten Gruppen von öffentlichen Auftraggebern besteht, zeigt bspw. die Tatsache, dass vor allem die Gruppe der erfahrenen öffentlichen Auftraggeber, die jährlich eine hohe Anzahl an Vergaben durchführen, eher die gegebenen Möglichkeiten des LTTG zur Ausgestaltung der Vergabeprozesse nutzen (z. B. Verzicht auf das Einfordern von Nachweisen von Nachunternehmern, wenn das Auftragsvolumen eines Nachunternehmens oder Verleihers unter 10.000 EUR liegt). Es scheint, als ob vor allem solche erfahrenen öffentlichen Auftraggeber versuchen, ihre Vergabeprozesse im Sinne des Effektivitätsgedanken zu optimieren.

Kaum nachhaltige negative Auswirkungen auf den Verwaltungsaufwand der öffentlichen Auftraggeber feststellbar

Mit Inkrafttreten des LTTG im Jahr 2011 befürchteten vor allem die Kommunen und die kommunalen Spitzenverbände einen höheren Verwaltungsaufwand und höhere Vergabekosten für die öffentlichen Auftraggeber. Aus Sicht der befragten öffentlichen Auftraggeber hat die Umsetzung des LTTG aber in der tatsächlichen Umsetzungspraxis bisher keine nachhaltigen negativen Auswirkungen auf den Verwaltungsaufwand gehabt. So geben über 90 Prozent der befragten öffentlichen Auftraggeber an, dass entweder kein oder nur ein geringer Verwaltungsaufwand - sowohl in der Durchführung der Vergabeverfahren als auch im Nachgang - entstanden ist. Zudem gab es bisher kaum Beschwerden oder Rügen, die einen höheren Verwaltungsaufwand nach sich gezogen hätten. Sofern Mehraufwände durch das LTTG entstanden sind, scheinen diese überwiegend vorübergehender Natur gewesen zu sein, da 40 Prozent der Befragten angeben, dass sich der durch das LTTG zunächst größer gewordene Aufwand anschließend wieder verringert hat.

Positive Entwicklungen im Entgelt- und Lohnniveau der Unternehmen sind seit dem Inkrafttreten des LTTG insbesondere im Bereich des ÖPNV und SPNV zu verzeichnen

Nahezu 40 Prozent der befragten Unternehmen sind der Ansicht, dass sich generell das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessert hat. Im ÖPNV/SPNV-Bereich geben nahezu die Hälfte (44 Prozent) der befragten Unternehmen an, dass das Lohnniveau seit Inkrafttreten des LTTG in ihrem Unternehmen gestiegen ist. Es wurde in den Experteninterviews darauf verwiesen, dass im Bereich des Personen- und Straßenverkehrs auf der Schiene sich Unternehmen mit einer Tarifbindung für die Beschäftigten weiterhin

grundsätzlich erfolgreich an wettbewerblichen Verfahren beteiligen können. Positive Entwicklungen im Entgelt und beim Lohnniveau können durch das LTTG flankierend gesichert werden.

Offensichtlich gehen die Unternehmen dabei aber eher davon aus, dass ihre Wettbewerber aufgrund des LTTG eher gezwungen worden sind, Anpassungen vorzunehmen, als dass sie dies selbst getan haben. Denn der Großteil der befragten Unternehmen (rund 90 Prozent) gibt an, die eigenen Entgeltstrukturen nicht angepasst zu haben. In den wenigen benannten Einzelfällen, in denen die Entgeltstrukturen angepasst worden sind, sind teilweise umfangreiche Anpassungen vorgenommen worden, was zu Gehaltsanpassungen von bis zu zwei Euro pro Stunde für die betroffenen Beschäftigten geführt hat.

Die Gründe dafür können vielfältig sein. Im Rahmen dieser Evaluation konnte keine eindeutige Begründung gefunden werden, sondern lediglich mögliche Erklärungsansätze abgeleitet werden (Anwendung von Mischkalkulationen, unveränderte Anwendbarkeit allgemeingültiger Tarifverträge nach AEntG, Nutzung/Bezahlung von Stundenlöhnen über dem anwendbaren Mindestniveau, sozial erwünschtes Antwortverhalten aufgrund der Sensibilität der Entgelt-Thematik im Rahmen einer Befragung oder aber einfach die Verletzung der rechtlichen Pflichten).

Bisherige Personalpolitik der beauftragten Unternehmen wird im Wesentlichen unverändert fortgeführt

Rund 10 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass sie mehr Wert auf angemessene und an der Branche orientierte Beschäftigungsverhältnisse legen. Der Umfang der eingesetzten Fachkräfte zeigt seit der Einführung des LTTG kaum Veränderungen. So geben nahezu alle befragten Unternehmen an, dass das Gesetz keinen Einfluss auf den Umfang der eingesetzten Fachkräfte hatte. Zudem hat die Umsetzung des Gesetzes kaum Auswirkungen auf den Einsatz von Nachunternehmern gehabt. So gibt die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen (mehr als 95 Prozent) an, dass der Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleihern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleich geblieben ist.

Eine positive Bewertung zeigen die Befragungsergebnisse zur Personalpolitik aus dem ÖPNV/SPNV-Bereich. So gibt ein Drittel der befragten Unternehmen aus diesem Bereich an, dass Veränderungen eingetreten sind und sie mehr Wert auf angemessene und an der Branche orientierte Arbeitsbedingungen legen. Zudem zeigt sich, dass die Übernahme des bisherigen Personals zu den bisherigen Arbeitsbedingungen durch den Gewinner einer Ausschreibung aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes aufgrund der Anwendung von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 an wachsender Akzeptanz gewinnt. Die Frage, ob die Vorgabe der Übernahme des bisherigen Personals durch den neuen Betreiber ein geeignetes Mittel zur Sicherung der Beschäftigtenverhältnisse darstellt, wird von der Mehrheit der befragten Unternehmen, aber auch vielen Expertinnen und Experten aus dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerlager positiv beantwortet.

Dynamische Preisänderungen werden auch ohne eine vorgeschriebene Lohngleitklausel eingepreist

Dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten finden über alle Branchen hinweg breite Anwendung. Je nach Branche nehmen zwischen 80 und 90 Prozent der befragten Unternehmen entsprechende Einpreisungen über unterschiedliche Instrumente vor (pauschaler Risikozuschlag, Anwendung eigener Lohn- bzw. Preisanpassungsklauseln, Einzelfall-Nachverhandlungen mit den Auftraggebern, definierte Lohngleitklausel durch den jeweiligen Auftraggeber). Die gesetzliche Einführung einer Lohngleitklausel wird trotzdem von den meisten Befragten unterstützt. Dies hätte aus Sicht fast aller Befragten überwiegend positive Auswirkungen auf den Wettbewerb, da so verlässlichere Kalkulationen durchgeführt werden könnten und unsichere Erhöhungen des Mindestentgelts nicht eingepreist werden müssen. Nach den vorliegenden Befragungsergebnissen scheint die zwingende Vorgabe einer derartigen Klausel aber nicht unbedingt erforderlich, da ein Großteil der Unternehmer aufgrund des Fehlens solch einer gesetzlichen Klausel mögliche Änderungen des Mindestentgelts entsprechend über andere Wege bei ihrer Preisbildung einkalkulieren.

Veränderungen im Wettbewerb aus Sicht der Befragten

Die Umsetzung des LTTG mit Mindeststandards für die Beschäftigten trägt aus Sicht der befragten Unternehmen grundsätzlich zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei. Insgesamt wird das Tarifniveau der betreffenden Unternehmen gesichert und die Geltung von Branchentarifverträgen im SPNV und ÖPNV wird unterstützt. Es werden vereinzelt Änderungen in der Markt- und Wettbewerbsstruktur (u. a. Veränderung in Richtung Qualitäts- statt Preiswettbewerb, Veränderung der Anzahl Wettbewerber) wahrgenommen, auch wenn die Unternehmen angeben, ihr eigenes Marktverhalten kaum anzupassen. Im Ergebnis geht ein Teil der Unternehmen davon aus, dass ihre eigenen Chancen im Wettbewerb gestiegen sind, da Wettbewerber, die sich nicht an die Anforderungen des LTTG halten, mittelfristig vom Markt verschwinden werden. Im Bereich des ÖPNV und SPNV haben die Unternehmen, die das repräsentative Mindestniveau einhalten, auch in Zeiten eines verstärkten Wettbewerbs die Chancen, erfolgreich an wettbewerblichen Verfahren teilzunehmen. Eine entsprechende Mindestvergütung für die Beschäftigten stellt einen wesentlichen Qualitätsstandard für den ÖPNV und SPNV in liberalisierten Verkehrsmärkten dar. Dass ein anderer Teil der Unternehmen die eigenen Chancen verschlechtert sieht, könnte darin begründet liegen, dass aufgrund der Anforderungen des LTTG höhere Personalkosten entstehen und somit die eigenen Leistungen teurer am Markt angeboten werden müssen.

Hinsichtlich der Anzahl und Struktur der Bieter geben die öffentlichen Auftraggeber an, dass die Anzahl der Bieter in den unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren seit dessen Einführung überwiegend gleich geblieben sind. Dies betrifft sowohl die Anzahl und Struktur der Bieter als

auch der Ausschreibungsgewinner und gilt über alle Branchen hinweg. Dies unterstützt auch die Tatsache, dass nur in Ausnahmefällen Bieter aufgrund der gestellten Anforderungen an das Mindestentgelt nicht bei der Vergabeentscheidung berücksichtigt werden konnten. Im Ergebnis hat sich lediglich in Ausnahmefällen der Bieterkreis verkleinert. Auf Nachfrage führt auch nur ein kleiner Anteil der öffentlichen Auftraggeber diese Entwicklung auf das LTTG zurück.

Eine noch effektivere Förderung des Wettbewerbs könnte sich durch eine Ausweitung der bisher bestehenden gesetzlich festgelegten Kontrollmöglichkeiten ergeben.

Leicht positive Wirkung des LTTG auf Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit der Beschäftigten erkennbar

Insgesamt bescheinigen die befragten Unternehmen dem Gesetz eine leicht positive Wirkung auf ihre Beschäftigten bspw. hinsichtlich der Mitarbeiterzufriedenheit und der Identifikation mit der Branche. Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen Unternehmen aus Branchen, die von niedrigen Löhnen gekennzeichnet sind, und anderen Bereichen. Im ÖPNV/SPNV-Bereich geben fast 30 Prozent der befragten Unternehmen an, dass die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des LTTG eher bzw. deutlich gestiegen ist. Die Steigerung bei der Identifikation mit der Branche und der Mitarbeiterzufriedenheit wird zwar nicht im selben Umfang vernommen, dennoch gibt es auch bei dieser Fragestellung einen relevanten Anteil der Unternehmen (20 Prozent), die bei ihren Beschäftigten positive Effekte feststellen können. Bei einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel in dieser Branche kommt der Sicherstellung von guten Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte im ÖPNV und SPNV eine besondere Bedeutung zu. Das Vorsehen des Beschäftigtenübergangs durch die öffentlichen Auftraggeber zu den bisherigen Arbeitsbedingungen bietet insofern in Kombination mit den Tarifreuevorgaben eine höhere örtliche Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten.

Akzeptanz der bestehenden Kontroll- und Sanktionsregeln, aber fehlende Kontrollen gefährden den Erfolg des LTTG

Insgesamt lässt sich hinsichtlich Kontrollen und Sanktionen festhalten, dass die Akzeptanz gegenüber den bestehenden Regelungen vor allem auf Seiten der öffentlichen Auftraggeber relativ hoch ist. Dies liegt u. a. daran, dass die überwiegende Mehrheit der öffentlichen Auftraggeber nach eigener Aussage in der Praxis keine Schwierigkeiten hat, die Einhaltung der Regelungen des LTTG zu überprüfen. Die Befragungsergebnisse der Expertinnen und Experten und die Aussage der öffentlichen Auftraggeber, dass sich ihr Verwaltungsaufwand nach Auftragsvergabe kaum geändert hat, deuten darauf hin, dass die Kontrollen aktuell kaum über die Überprüfung der Vorlage der vorgesehenen Verpflichtungserklärungen hinausgehen.

Demgegenüber geben rund 20 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sie schon kontrolliert worden sind. In Fällen, in denen bisher die Einhaltung des LTTG überprüft worden ist, zeigen die Ergebnisse der Kontrollen ein zufriedenstellendes Bild. So gab es nur in 10 Prozent der Fälle eine Beanstandung und nur in wenigen Ausnahmen mehrfache Beanstandungen. Aus Sicht der Mehrheit aller Befragten (Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und auch der Mehrheit der Expertinnen und Experten) gibt es zurzeit zu wenige Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Umsetzung des LTTG. Auch Hinweisen auf die Nichteinhaltung von Tariftreuevorgaben bei Nachunternehmen würden nicht in ausreichendem Maße nachgegangen. Dies ist sicherlich auch mit ein Grund für den nicht gestiegenen Verwaltungsaufwand, die geringen Veränderungen der Bieterstrukturen und der niedrigen Anzahl der Rügen.

Im Ergebnis besteht aus Sicht aller Befragten hier ein erheblicher Verbesserungsbedarf.

Für eine nachhaltige Kontrolle der tatsächlichen Einhaltung in den Unternehmen müssten die Auftraggeber regelmäßig stichprobenhaft Unterlagen bei den Auftragnehmern, deren Nachunternehmern oder Verleihern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anfordern oder vor Ort Einsicht nehmen und diese eingehend prüfen. Ein solches Vorgehen generiert aber Verwaltungsaufwand und setzt eine entsprechende Expertise der Vergabestellen über z. T. komplexe Anforderungen des Tarifrechts oder der Lohnbuchhaltung voraus.

Im Rahmen dieser Evaluation konnten allerdings Umfang und Genauigkeit der Kontrollen nicht abschließend überprüft werden. Die befragten Unternehmen und öffentlichen Auftraggeber äußern die Sorge, dass Marktteilnehmer, die die Regelungen des LTTG nicht oder nicht umfassend erfüllen, einen unfairen Wettbewerbsvorteil gegenüber LTTG-konformen Marktteilnehmern haben, da sie ohne Kontrollen trotz tarifuntreuen Verhaltens nicht von öffentlichen Vergaben ausgeschlossen werden. Diese Forderung nach vermehrter Kontrolle wird insbesondere auf Seiten der arbeitnehmernahen Expertinnen und Experten unterstützt.

Auf Seiten der öffentlichen Auftraggeber gibt es aber auch teilweise Bedenken hinsichtlich einer Ausweitung der Kontrollintensität. Einerseits wird eine stärkere Kontrolle befürwortet, um eine einheitliche Einhaltung der Wettbewerbsbedingungen sicherzustellen. Andererseits sind aus Sicht der öffentlichen Auftraggeber umfassende Kontrollen aufgrund der bestehenden Ressourcen und Kompetenzen durch die Vergabestellen selbst nicht zu leisten und es wird ein steigender administrativer Aufwand befürchtet. Diese Einschätzung wird von den Expertinnen und Experten geteilt. So äußerten die Expertinnen und Experten Unsicherheit, ob die vergebenden Stellen in der heutigen Form hinsichtlich ihrer Ressourcen angemessen ausgestattet sind, um umfassend prüfen zu können.

Vor diesem Hintergrund wird seitens aller befragten Akteursgruppen die Einrichtung einer zentralen Prüf- und Kontrollstruktur wie beispielsweise in NRW und den Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg befürwortet.

Die Servicestelle leistet gute Arbeit, ist aber noch zu unbekannt

Aus Sicht aller Befragten ist die Einrichtung der Servicestelle zu begrüßen. Es zeigt sich aber, dass die Servicestelle von den Befragten selten genutzt wird. Trotz dieser relativ niedrigen Bekanntheit im Land, hat die Servicestelle aber offensichtlich dazu beigetragen, den Verwaltungsaufwand der öffentlichen Auftraggeber nach Inkrafttreten des LTTG zu reduzieren.

Als Hauptgrund für die geringe Nutzung wurde die Unbekanntheit der Servicestelle genannt. Um die Bekanntheit und Nutzung der Servicestelle zu verbessern, könnten verstärkt Informationskampagnen gestartet werden. Neben einer Ausweitung der schon bestehenden Marketing-Aktivitäten hinsichtlich Umfang und Frequenz könnte mehr Werbung sowie die Zusammenarbeit mit wichtigen Akteuren und Interessenvertretern (u. a. IHK, Handwerkskammer) einen positiven Effekt erzielen.

In den Fällen, in denen die Servicestelle genutzt wird, werden die Leistungen überwiegend als gut und hilfreich bewertet. Es zeigt sich, dass die Kunden seit dem letzten Jahr die Servicestelle vermehrt für allgemeine Fragen zum LTTG in Anspruch nehmen. Grundsätzlich lässt sich gleichzeitig feststellen, dass die Anzahl der allgemeinen Anfragen an die Servicestelle zurückgeht, was vermutlich mit einem grundsätzlich besseren Informationsstand der Akteure in Rheinland-Pfalz zum LTTG zu erklären ist. Gleichzeitig werden speziellere Servicedienstleistungen zu komplexen Sachverhalten nachgefragt. Zudem informiert die Servicestelle proaktiv durch gezielte Rundschreiben die Akteure im Land. Sukzessive werden gleichzeitig mehr Informationen auf der Webseite zur Verfügung gestellt, die FAQs ausgeweitet und Informationsveranstaltungen durchgeführt.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bestehende und geplante Tariftreue- Regelungen in Deutschland _____	21
Abbildung 2: Projektaufbau im Forschungsvorhaben _____	26
Abbildung 3: Initiierung der Evaluation und Vorbereitung der Datenerhebungen - Vorgehen im Überblick _____	27
Abbildung 4: Untergruppen und zu entwickelnde Fragebögen _____	28
Abbildung 5: Erhebung der erforderlichen Daten und Datenauswertung - Vorgehen im Überblick _____	30
Abbildung 6: Rücklauf der Online-Befragung von öffentlichen Auftraggebern _____	31
Abbildung 7: Rücklauf der CATI-Befragung von Unternehmen _____	33
Abbildung 8: Gesprächspartner der Experteninterviews _____	35
Abbildung 9: Verzicht von Nachweispflichten bei Nachunternehmern - Befragung öffentlicher Auftraggeber _____	38
Abbildung 10: Verzicht von Nachweispflichten bei Nachunternehmern ausgewertet nach Vergabeerfahrung - Befragung öffentlicher Auftraggeber _____	39
Abbildung 11: Umfang von zusätzlichen Anforderungen in der Leistungsbeschreibung - Befragung öffentlicher Auftraggeber _____	40
Abbildung 12: Anteil an Vergabeverfahren mit zusätzlichen Anforderungen (Soziale, umweltbezogene oder innovative) - Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich _____	42
Abbildung 13: Art der zusätzlichen Anforderungen - Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV- Bereich _____	43
Abbildung 14: Veränderung des Verwaltungsaufwandes für die Durchführung von Vergaben - Befragung öffentlicher Auftraggeber _____	46
Abbildung 15: Veränderung des Verwaltungsaufwandes im Nachgang von Vergabeverfahren - Befragung öffentlicher Auftraggeber _____	47
Abbildung 16: Umfang von Beschwerden in Bezug auf das LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber _____	48

Abbildung 17: Differenzierung der Stundenentgelte – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich	50
Abbildung 18: Einfluss LTTG auf Lohnänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich	55
Abbildung 19: Auswirkungen des LTTG auf den Einsatz von Fachkräften – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich	57
Abbildung 20: Auswirkungen LTTG auf Fachkräfte – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich	58
Abbildung 21: Effekt des LTTG auf Fachkräftemangel – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich	59
Abbildung 22: Vorgaben zur Übernahme des bisherigen Personals – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich	60
Abbildung 23: Umfang Übernahme des bisherigen Personals – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich	61
Abbildung 24: Auswirkungen der Vorgaben zur Übernahme des bisherigen Personals – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich	62
Abbildung 25: Umfang der Berücksichtigung von dynamischen Preisänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich	63
Abbildung 26: Art der Nutzung von dynamischen Preisänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich (Mehrfachnennung möglich)	64
Abbildung 27: Umfang Nutzung dynamischer Preisänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich	66
Abbildung 28: Art der Nutzung von dynamischen Preisänderungen – Befragung beauftragter Unternehmen, ÖPNV/SPNV-Bereich (Mehrfachnennung möglich)	67
Abbildung 29: Veränderung der Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich	68
Abbildung 30: Entwicklung Anzahl Bieter nach Inkrafttreten des LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich	69

Abbildung 31: Entwicklung der Struktur der Bieter seit Einführung LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich _____	70
Abbildung 32: Entwicklung der Struktur der Ausschreibungsgewinner seit Einführung LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich _____	71
Abbildung 33: Nicht-Berücksichtigung von Bietern aufgrund der Nicht-Erfüllung von Anforderungen an die Mindestentgelte – Befragung öffentlicher Auftraggeber, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich _____	72
Abbildung 34: Auswirkungen des LTTG auf Förderung eines fairen Wettbewerbs in unterschiedlichen Bereichen – Befragung beauftragter Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich _____	73
Abbildung 35: Auswirkungen des LTTG auf Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen – Befragung beauftragter Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich _____	74
Abbildung 36: Eigeneinschätzung der Unternehmen zu den Auswirkungen des LTTG auf ihre Chancen im Wettbewerb – Befragung beauftragter Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich (Mehrfachnennung möglich) _____	75
Abbildung 37: Auswirkungen des LTTG auf Wettbewerb im Markt – Befragung beauftragter Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich (Mehrfachnennung möglich) _____	76
Abbildung 38: Entwicklung des Einsatzes von Nachunternehmern – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich _____	78
Abbildung 39: Ergebnisse der Kontrollen zur Einhaltung der Regelungen des LTTG – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich _____	85
Abbildung 40: Wunsch nach weitergehenden Kontrollen zur Einhaltung der Regelungen des LTTG – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich _____	86
Abbildung 41: Wunsch nach weitergehenden Kontrollen zur Einhaltung der Regelungen des LTTG – Befragung öffentlicher Auftraggeber _____	87
Abbildung 42: Anzahl Kundenkontakte mit der Servicestelle nach Kategorien _____	92
Abbildung 43: Inhalte der Fragestellungen im Kontext mit der Servicestelle _____	93

Abbildung 44: Bewertung der Servicestelle, Vergleich der öffentlichen Auftraggeber und Unternehmen – Befragung beauftragter Unternehmen, Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich und Befragung öffentlicher Auftraggeber _____	96
Abbildung 45: Bewertung der von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente – Befragung beauftragter Unternehmen Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich _____	97
Abbildung 46: Tarifliches Mindestentgelt Busfahrer/in Linienverkehr, 11 Jahre Betriebszugehörigkeit _____	110
Abbildung 47: Tarifliches Mindestentgelt Lokführer/in, Streckenloführer, 10 - <15 Jahre Berufserfahrung _____	111
Abbildung 48: Tarifliches Mindestentgelt Zugbegleiter/in, Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben/Facharbeiter I, nach 12 Jahren Branchenzugehörigkeit _____	112
Abbildung 49: Tarifliches Mindestentgelt Werkstattmitarbeiter/in, Facharbeiter 3, 10 - <15 Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe, gem. FGr 1-TV _____	113

Anhang 1: Beispiele für tarifliche Mindestentgelte nach den repräsentativen Tarifverträgen im ÖPNV/SPNV in Rheinland-Pfalz

Busfahrer/in, Linienverkehr, 11 Jahre Betriebszugehörigkeit, gem. Zusammenstellung		
Gehaltsbestandteile	Annahmen	Betrag
Grundlohn ¹	170 Stunden, Lohngruppe 3	2.145,40 €
Mehrarbeit ²	2 Stunden (2 x 12,62 € + 2 x 3,16 €)	31,56 €
Bereitschaft ³	8 Stunden (100 % des Stundenlohns x 8)	100,96 €
Dienstplanmäßige Sonntagsarbeit ⁴	8 Stunden (10 % des Stundenlohns x 8)	10,10 €
Spesen ⁵	22 Dienste im Monat (bis 8 Stunden)	89,98 €
geteilte Dienste ⁶	3 Dienste (Zulage je 1 Stundenlohn)	37,86 €
Weihnachtsgeld ⁷	anteilig von 485,73 €	40,48 €
Urlaubsgeld ⁸	anteilig von 414,30 € (13,81€ x 30)	34,53 €
VWL ⁹	mtl.	26,59 €
Gesamt (brutto)		2.517,46 €

Abbildung 46: Tarifliches Mindestentgelt Busfahrer/in Linienverkehr, 11 Jahre Betriebszugehörigkeit

- ¹ Anlage 3 zum Tarifvertrag über Löhne und Gehälter Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz (Omnibusbetriebe) vom 04.10.2013
² § 12 Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Verkehrsgewerbes Rheinland-Pfalz vom 16.10.2010 (MTV gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)
³ § 7 Abs. 7 Satz 1 des MTV gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
⁴ Nr. 3 der Anlage 3 des MTV gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
⁵ § 15 des MTV gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
⁶ Nr. 4 der Anlage 3 des MTV gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
⁷ § 20 MTV gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
⁸ §§ 22, 23 MTV gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
⁹ Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen im Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz vom 07.09.1994

Lokführer/in, Streckenloführer, 10 - <15 Jahre Berufserfahrung, gemäß BuRa-LfTV und LfTV		
Gehaltsbestandteile	Annahmen	Betrag
Monatsentgelt ¹	Entgeltgruppe 5, Stufe 3	2.774,00 €
Sonntagszulage ²	8 Stunden (8 x 4,34 €)	34,72 €
Feiertagszulage ³	4 Stunden (4 x 4,90 €)	19,60 €
Nachtarbeitszulage ⁴	10 Stunden (10 x 1,28 €)	12,80 €
Schichtzulage ⁵	für 25 - 34 Stunden pauschal	51,13 €
Überzeitzulage ⁶	2 Stunden (2 x 3,67 €)	7,34 €
FAE ⁷	Bei 20 Schichten (20 x 6,65 €)	133,00 €
Fahrtätigkeit ⁸	bei 15 Schichten mit einer Ausbleibezeit von mind. 8, aber <14 Stunden und	90,00 €
	5 Schichten mit einer Ausbleibezeit von mind. 14, aber <24 Stunden	40,90 €
Rufbereitschaft ⁹	8 Stunden (8 x 2,13 €)	17,04 €
VWL ¹⁰	mtl.	13,29 €
jährl. Zuwendung ¹¹	anteilig aus 50 v.H. eines MTE und Zulagen	125,86 €
Gesamt (brutto)		3.320,68 €

Abbildung 47: Tarifliches Mindestentgelt Lokführer/in, Streckenloführer, 10 - <15 Jahre Berufserfahrung

*1 § 6 Abs. 1 BuRa-LfTV Agv MoVe i.V.m. Anlage 2

*2 § 6 Abs. 9 BuRa-LfTV Agv MoVe

*3 § 6 Abs. 10 BuRa-LfTV Agv MoVe

*4 § 69 Abs. 1 LfTV

*5 § 69 Abs. 2 LfTV

*6 § 70 LfTV i.V.m. Anlage zum Änderungstarifvertrag 1/2012 BuRa-LfTV/LfTV

*7 Fahrentschädigung, § 6 Abs. 14 BuRa-LfTV Agv MoVe

*8 § 73 LfTV

*9 § 71 LfTV i.V.m. Anlage zum Änderungstarifvertrag 1/2012 BuRa-LfTV/LfTV (sofern Lokführer Rufbereitschaft leisten)

*10 § 59 LfTV

*11 § 75 LfTV

Zugbegleiter/in, Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben/Facharbeiter I, nach 12 Jahren Branchenzugehörigkeit, gemäß Branchen TV SPNV		
Gehaltsbestandteile	Annahmen	Betrag
Monatsentgelt ¹	Entgeltgruppe 4, Stufe 5	2.560,11 €
Zulage pro Schicht (Fahrenschädigung) ²	bei 22 Schichten (22 x 6,65€)	146,30 €
Sonntagsarbeit ³	8 Stunden (8 x 4,00 €)	32,00 €
Nachtarbeit ⁴	10 Stunden (10 x 2,80 €)	28,00 €
Feiertagsarbeit ⁵	4 Stunden (4 x 7,00 €)	28,00 €
Gesamt (brutto)		2.794,41 €

Abbildung 48: Tarifliches Mindestentgelt Zugbegleiter/in, Zugbetreuer mit betrieblichen Aufgaben/Facharbeiter I, nach 12 Jahren
Branchenzugehörigkeit

*1 § 7 BranchenTV SPNV i.V. m. Anlage 3 zum BranchenTV SPNV

*2 § 4 Abs. 1 BranchenTV SPNV

*3 § 4 Abs. 3 BranchenTV SPNV

*4 § 4 Abs. 2 BranchenTV SPNV

*5 § 4 Abs. 4 BranchenTV SPNV

Werkstattmitarbeiter/in, Facharbeiter 3 (z. B. mit hochwertigen selbstständig durchzuführenden Prüftätigkeiten, an für Eisenbahnbetriebssicherheit relevanten Bauteilen), 10 - <15 Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe, gem. FGr 1-TV		
Gehaltsbestandteile	Annahmen	Betrag
Monatsentgelt ¹	Entgeltgruppe 107	2.400,18 €
Samstagszulage ²	8 Stunden (8 x 0,64 €)	5,12 €
Sonntagszulage ³	4 Stunden (4 x 4,19 €)	16,76 €
Feiertagszulage ⁴	4 Stunden (4 x 5,07 €)	20,28 €
Nacharbeitszuschlag ⁵	4 Stunden (4 x 2,20 €)	8,80 €
Schichtzulage ⁶	pauschal	30,00 €
Rufbereitschaft ⁷	8 Stunden (8 x 2,16 €)	17,28 €
Erschwerniszulage ⁸	Zulagengruppe A 99 Stunden (99 x 0,66 €), Zulagengruppe B 24 Stunden (24 x 1,08 €), Zulagengruppe C 4 Stunden (84 x 1,47 €)	97,14 €
Überzeitzulage ⁹	2 Stunden (2 x 3,73 €)	7,46 €
VWL ¹⁰	mtl.	13,29 €
Urlaubsgeld ¹¹	jährlich 450,58 € (450,58 € / 12)	37,55 €
jährl. Zuwendung ¹²	anteilig aus 100 v. H. eines MTE und Zulagen	216,30 €
Gesamt (brutto)		2.870,16 €

Abbildung 49: Tarifliches Mindestentgelt Werkstattmitarbeiter/in, Facharbeiter 3, 10 - <15 Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe, gem. FGr 1-TV

*1 § 3 Abs. 2 FGr1-TV i.V.m. Anlage 4

*2 § 12 FGr1-TV

*3 § 13 FGr1-TV i.V.m. Anlage zum Änderungsstarifvertrag 2/2013 FGR Abschnitt IV Nr. 8

*4 § 15 FGr1-TV i.V.m. Anlage zum Änderungsstarifvertrag 2/2013 FGR Abschnitt IV Nr. 9

*5 § 16 Abs. 1 FGr1-TV



- *6 § 16 Abs. 2, 3 FGr1-TV; Pauschalbetrag erhöht sich bei Schichtende nach 0:00 und vor 04:00 Uhr und Schichtbeginn nach 24:00 und vor 04:00 Uhr
- *7 § 19 FGr1-TV i.V.m. Anlage zum Änderungsstarifvertrag 2/2013 FGR Abschnitt IV Nr. 11
- *8 § 30 FGr1-TV i.V.m. Anlage 6
- *9 § 18 FGr1-TV i.V.m. Anlage zum Änderungsstarifvertrag 2/2013 FGR Abschnitt IV Nr. 10
- *10 § 8 FGr1-TV
- *11 § 9 FGr1-TV i.V.m. Anlage zum Änderungsstarifvertrag 2/2013 FGR Abschnitt IV Nr.7
- *12 § 10 FGr1-TV i.V.m. § 33 BasisTV

Anhang 2: Fragebögen zur Befragung der öffentlichen Auftraggeber und der Unternehmen

Siehe separate Dokumente

Anhang 3: Befragungsergebnisse

Fragebogen für Vergabestellen mit Auftragsvergaben innerhalb ÖPNV/SPNV

» **Evaluation des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerer Regelungen**

**Im Auftrag des Ministeriums für Soziales,
Arbeit, Gesundheit und Demografie**

Fragebogen Vergabestellen mit Auftragsvergaben im Bereich ÖPNV/SPNV





Einleitungstext:

Als eines der ersten Bundesländer hat Rheinland-Pfalz im Dezember 2010 das Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz - LTTG) beschlossen. Das im März 2011 in Kraft getretene Gesetz regelt die Tariftreue und die Mindestentgelte bei öffentlichen Aufträgen in Rheinland-Pfalz. Öffentliche Auftraggeber dürfen danach öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben, die ihren Beschäftigten das festgesetzte Mindestentgelt bezahlen und sich tariftreu verhalten... Zudem eröffnet das Gesetz die Möglichkeit für die Ausführung öffentlicher Aufträge zusätzliche Anforderungen an die Auftragnehmer zu stellen, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen. Ziel dieser Vorgaben ist es, Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Vergaben entgegenzuwirken und Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme abzumildern.

Um ein umfassendes Verständnis der Wirkungen des Landestariftreuegesetzes aus der Perspektive der Anwender zu erhalten, führen wir nun eine breit angelegte Befragung von Vergabestellen in Rheinland-Pfalz durch. Gerade die Erfahrungen und Einschätzungen der Praxis sind wesentlicher Ausgangspunkt für die Bewertung des Gesetzes und dessen Wirkungsweise. Daher wären wir Ihnen sehr dankbar, wenn Sie als öffentlicher Auftraggeber und damit unmittelbarer Gesetzesanwender im Folgenden Ihre Erfahrungen und Meinungen in die Evaluation einbringen würden. Bitte nehmen Sie sich ausreichend Zeit für die Beantwortung des Fragebogens und lassen Sie Fragen, die Sie nicht sofort beantworten können, möglichst nicht unbeantwortet. Hiermit tragen Sie dazu bei, dass Ihre Einschätzungen bei der Bewertung der gesetzlichen Zielerreichung sowie bei der Weiterentwicklung des Gesetzes Berücksichtigung finden.



Hinweise zum Ausfüllen:

- Bitte beantworten Sie die Fragen jeweils aus Sicht Ihrer Organisation. Berücksichtigen Sie dabei bitte den Zeitraum **1. März 2011 bis 31. Mai 2014**.
- Sie können Fragen mit dem „Weiter“-Button überspringen – zum Beispiel, wenn Sie einmal nicht antworten möchten oder können.
- Bei [diesen Symbolen](#)  erhalten Sie zusätzliche Informationen (falls Javascript im Internetbrowser aktiviert ist): Fahren Sie dazu mit der Maus über die zugehörigen Begriffe.
- Die Schriftgröße des Fragebogens können Sie in der Regel im Browser im Menüpunkt „Ansicht“ [nach Ihren Wünschen anpassen](#) .
- Die Bearbeitungsdauer variiert - im Durchschnitt beträgt sie etwa 25 bis 30 Minuten.
- Um die Befragung zu unterbrechen, nutzen Sie den „Stopp“-Button.
- Am Ende des Fragebogens haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antwortübersicht auszudrucken oder abzuspeichern.



1. Grundsätzliche Fragen zum LTTG

Das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel besagt: „Dieses Gesetz wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme“

1. Unterstützen Sie das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel?
 - a) ja
 - b) ja, aber mit Einschränkungen hinsichtlich _____
 - c) nein, weil _____
2. Für wie wichtig halten Sie das Instrument des „repräsentativen Tarifvertrages“ zur Berücksichtigung im Rahmen der Kalkulation und Sicherstellung eines Wettbewerbs, der nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigungsbedingungen geht?
 - a) unverzichtbar
 - b) eher wichtig
 - c) eher unwichtig
 - d) völlig unwichtig
3. Halten Sie die bisherige Auswahl der - in einer Verwaltungsvorschrift für repräsentativ bestimmten - Tarifverträge als Sozial- und Qualitätsstandard für angemessen?

Im Bereich Öffentlicher Personenverkehr auf der Schiene

- a) Ja
- b) Nein, weil _____
- c) Weiß nicht

In Bereich Öffentlicher Personenverkehr auf der Straße

- a) Ja
- b) Nein, weil _____
- c) Weiß nicht

2. Auftraggeberprofil

4. Zu welcher Kategorie öffentlicher Auftraggeber gehören Sie?
 - a) Landkreis
 - b) Kreisfreie Stadt
 - c) Gemeinde
 - d) Sonstige Auftraggeber gemäß § 98 Nr. 1 GWB
 - e) Einrichtung des öffentlichen oder des privaten Rechts, die im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art erfüllt (§ 98 Nr. 2 GWB)
 - f) Verband (z. B. Gemeindeverband, Zweckverband § 98 Nr. 3 GWB)
 - g) Sektorenauftraggeber (Trinkwasserversorgung, Elektrizitäts- und Gasversorgung, Wärmeversorgung, Luftverkehr, Hafen gem. § 98 Nr. 4 GWB)
5. Vergibt Ihre Organisation Aufträge nur im eigenen Namen oder auch im Namen und Auftrag anderer Auftraggeber?
 - a) Nur im eigenen Namen
 - b) Auch im Namen anderer Auftraggeber
6. Vergeben Sie Aufträge schwerpunktmäßig (Mehrfachantwort)
 - a) im Bereich des SPNV (Schienenpersonennahverkehr)
 - b) im Bereich des ÖSPV (Öffentlicher Straßenpersonennahverkehr)
 - c) im Bereich freigestellte Schülerverkehre
 - d) im Bereich eigenwirtschaftliche Busverkehre
7. Wie viele Ausschreibungsverfahren führen Sie im Durchschnitt jährlich durch (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
 - » Offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden
8. In wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungsverfahren im Anwendungsbereich des LTTG haben Sie eine Tariffreueerklärung nach § 4 Abs. 3 LTTG verlangt?
 - a) 0 bis 20%
 - b) Über 20 bis 40%
 - c) Über 40 bis 60%
 - d) Über 60 bis 80%
 - e) Über 80 bis 100%
 - f) Weiß nicht



9. Wie hoch ist das durchschnittliche jährliche Gesamtvergabevolumen Ihrer Vergabestelle (in €, bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)?
- » Offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden
10. Wie viel Beförderungskilometer vergibt Ihre Vergabestelle durchschnittlich jährlich? (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)
- » Offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden
11. Wie viele grenzüberschreitende Ausschreibungen mit einem Auftragswert von mehr als 20.000 Euro haben Sie seit Inkrafttreten des LTTG durchgeführt (über Bundesland- oder Ländergrenzen hinweg) (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
- a) keine
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht
12. Falls bei Frage 5, Antwortkategorien c: Wie viele Genehmigungen / Konzessionen haben Sie seit Inkrafttreten des LTTG grenzüberschreitend, d.h. mit anderen Bundesländern vergeben? (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
- a) keine
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht



3. Auswirkungen des LTTG auf die öffentlichen Auftraggeber und deren Vergabeverfahren

13. Wie oft haben Sie in Direktvergaben Anforderungen nach dem LTTG gestellt (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
- a) In keinem Fall
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht
14. Falls bei vorheriger Frage Antwortkategorien b-g: Wie viel Prozent der Anforderungen in diesen Direktvergaben entfielen auf... (jeweils geschätzter prozentualer Anteil; in Summe 100%)?
- a) Tariftreue
 - b) Beschäftigtenübergang gem. Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) 1370/07 [Ö/S]
 - c) Ggf. Mindestentgelt
 - d) Weiß nicht
15. Wie oft haben Sie in wettbewerblichen Verfahren Anforderungen nach dem LTTG gestellt (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
- a) In keinem Fall
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht
16. Falls bei vorheriger Frage Antwortkategorien b-g: Wie viel Prozent der Anforderungen in diesen wettbewerblichen Vergaben entfielen auf... (jeweils geschätzter prozentualer Anteil; in Summe 100%)?
- a) Tariftreue
 - b) Beschäftigtenübergang gem. Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) 1370/07
 - c) Ggf. Mindestentgelt

- d) Weiß nicht
17. Falls bei vorheriger Frage Antwortkategorien b-g: Konnten durch wettbewerbliche Verfahren seit Inkrafttreten des LTTG Einsparungen für die öffentliche Hand erreicht werden?
- a) Ja
b) Nein
c) Weiß nicht
18. Hat sich der Verwaltungsaufwand in Ihrer Organisation für die Durchführung von Ausschreibungen durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?
- a) Kein zusätzlicher Aufwand
b) Gering
c) Mittel
d) hoch
e) Weiß nicht
19. Hat sich der Aufwand in Ihrer Organisation im Nachgang zur Auftragsvergabe durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?
- a) Kein zusätzlicher Aufwand
b) Gering
c) Mittel
d) hoch
e) Weiß nicht
20. Falls bei Frage 17 oder 18 Antwortkategorien b, c oder d: Soweit sich Ihr Aufwand zunächst nach Inkrafttreten des LTTG vergrößert hat, ist hier eine Entwicklung insofern feststellbar, als dass der zunächst größere Aufwand sich wieder verringert hat (z. B. durch bessere Kenntnisse über das LTTG, Verwendung von entwickelten Standardformularen etc.)?
- a) Ja
b) Nein
c) Weiß nicht
21. Falls bei Frage 10 Antwortkategorien b-g: Welche gesetzlichen Regelungen werden bei bundesländerübergreifenden Vergaben mit Aufgabenträger aus anderen Bundesländern angewendet?
- a) Regelungen auf Basis des Landestarifreugesetzes Rheinland-Pfalz
b) Regelungen auf Basis eines Tarifreugesetzes eines anderen Bundeslandes

- c) unterschiedlich
22. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: In wie vielen Fällen haben Sie im Fall grenzüberschreitender Ausschreibungen gemäß § 4 Abs. 3 Fall 2 LTTG auf die Vorgabe von Tarif-treue verzichtet?
- a) In keinem Fall
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht
23. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: In wie vielen Fällen haben Ausschreibungsgewinner im Fall grenzüberschreitender Ausschreibungen eine Verpflichtungserklärung zur Anwendung eines gemeinsam festgelegten einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrags abgegeben (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
- a) In keinem Fall
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht
24. Falls bei Frage 5, Antwortkategorien a, b oder d: In wie vielen Fällen sind Bewerber im Fall grenzüberschreitender Ausschreibungen aus dem Vergabeverfahren ausgeschieden, weil sie keine Verpflichtungserklärung zur Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrags abgegeben haben, der in Rheinland-Pfalz für repräsentativ erklärt wurde?
- a) In keinem Fall
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15

- g) Weiß nicht
25. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: In wie vielen Fällen wurde die Übernahme der Arbeitnehmer des vorherigen Betreibers zu den bisherigen Konditionen gemäß Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 (Beschäftigtenübergang) verlangt?
- a) In keinem Fall
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht
26. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: In wie viel Prozent dieser Fälle erhielt der Altbetreiber den Zuschlag?
- a) 0 bis 20%
 - b) Über 20 bis 40%
 - c) Über 40 bis 60%
 - d) Über 60 bis 80%
 - e) Über 80 bis 100%
 - f) Weiß nicht
27. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: Gibt es Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Auskunftspflicht über die eingesetzten Arbeitnehmer gem. § 1 Abs. 4 LTTG?
- a) Nein
 - b) Ja, welche: _____
 - c) Weiß nicht
28. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: Für welche Zahl an Arbeitnehmern wurde seit Inkrafttreten des LTTG in Ihren Vergabeverfahren die Übernahme durch den neuen Betreiber zu den bisherigen Konditionen verlangt?
- » Offene Antwortkategorie

29. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: Zu wie viel Prozent waren die betreffenden Arbeitnehmer bei dem vorherigen Betreiber im neu ausgeschriebenen Linienbündel eingesetzt?
- a) Bis 50
 - b) Über 50 bis 60
 - c) Über 60 bis 70
 - d) Über 70 bis 80
 - e) Über 80 Prozent
 - f) Weiß nicht
30. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: Aus welchen Gründen wurde ein Beschäftigungsübergang vorgesehen? (Mehrfachnennung)
- a) Sicherung bisheriger Arbeitsbedingungen
 - b) Chance für den neuen Betreiber, qualifiziertes Fachpersonal zu übernehmen
 - c) Gewährleistung der Kontinuität der Dienstleistung
 - d) Sonstige Gründe
31. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: In welcher Form wurde der Beschäftigungsübergang der Beschäftigten des bisherigen Betreibers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen verlangt?
- » Offene Antwortkategorie
32. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien a, b oder d: In wie vielen Fällen gab es Beschwerden der Bewerber bezüglich der Anforderung, die Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers zu den bisherigen Konditionen gemäß Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 zu übernehmen?
- a) In keinem Fall
 - b) 1 bis 2
 - c) Mehr als 2 bis 5
 - d) Mehr als 5 bis 10
 - e) Mehr als 11 als 15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht

33. Falls bei Frage 5, Antwortkategorien c: Wie verfahren Sie in Fällen eigenwirtschaftlicher Busverkehre, für die derzeit im betreffenden Nahverkehrsplan noch keine Verpflichtung zur Tariftreue besteht?
- a) Keine Vorgaben zur Tariftreue
 - b) Vorgaben zur Tariftreue im Vorgriff auf später in Kraft tretender Nahverkehrsplan
 - c) Weiß nicht
34. Falls bei Frage 5, Antwortkategorien c: In wie viel Prozent der Genehmigungen nach dem PBefG wurde die Tariftreue, ggf. auch im Vorgriff auf die Umsetzung in einem Nahverkehrsplan, zur Auflage gemacht?
- a) 0 bis 20%
 - b) Über 20 bis 40%
 - c) Über 40 bis 60%
 - d) Über 60 bis 80%
 - e) Über 80 bis 100%
 - f) Weiß nicht
35. Falls bei Frage 5, Antwortkategorie c): Wurden in den für Sie maßgeblichen Nahverkehrsplänen Vorgaben zur Tariftreue gemacht?
- a) Nein
 - b) Ja
36. Falls bei vorheriger Frage ja: Welche Vorgaben wurden gemacht?
- a) Im kommunalen Nahverkehrsplan
 - b) Im übergeordneten Nahverkehrsplan des Verkehrsverbundes
37. Falls bei vorletzter Frage ja: In welcher Form/welchem Umfang wurden im Nahverkehrsplan Vorgaben zur Tariftreue gemacht?
- » Offene Antwortkategorie
38. In wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungen haben Sie in der Leistungsbeschreibung gemäß § 1 Abs. 3 LTTG zusätzliche Anforderungen gestellt, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betrafen (z. B. Beschäftigung von Auszubildenden und/oder Langzeitarbeitslosen, Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern etc.) (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)?
- a) 0 bis 20%
 - b) Über 20 bis 40%



- c) Über 40 bis 60%
 - d) Über 60 bis 80%
 - e) Über 80 bis 100%
 - f) Weiß nicht
39. Zu welchen Aspekten haben Sie konkrete Anforderungen gestellt (Mehrfachnennung möglich):
- a) Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
 - b) Beschäftigung von Auszubildenden
 - c) Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen
 - d) Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation
 - e) Sonstige Anforderungen
 - f) Es wurden keine dieser Anforderungen gestellt
40. Gab es Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG?
- a) Nein
 - b) Ja
 - c) Weiß nicht
41. Wenn vorherige Frage mit Ja beantwortet: In wie vielen von Ihnen seit Inkrafttreten des LTTG im März 2011 durchgeführten Ausschreibungen gab es Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG?
- a) 0<1%
 - b) 1<5%
 - c) 5<10%
 - d) 10<20%
 - e) 20<30%
 - f) 30<40%
 - g) 40<50%
 - h) mehr als 50%
 - i) Weiß nicht
42. Wenn bei vorletzter Frage ja: „Welcher Art waren diese Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG?“
- » Offene Antwortkategorie

4. Auswirkungen des LTTG auf den Wettbewerb

43. Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts für repräsentativ bestimmten Tarifverträgen zur Förderung Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
44. Hat sich die Anzahl der Bieter in Ihren unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren seit dessen Einführung...
- a) Vergrößert
 - b) Verkleinert
 - c) gleich geblieben
45. Falls Antwortkategorie a oder b: Führen Sie diese Veränderung auf das LTTG zurück?
- a) Ja
 - b) Teilweise
 - c) Nein
 - d) Weiß nicht
46. Bitte bewerten Sie nach Ihrer Einschätzung folgende Aspekte zur Struktur der Bieter seit Einführung des LTTG?

	Gesunken	Gleich geblieben	Gestiegen	Weiß nicht
Durchschnittlicher Anteil an KMU (Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiter und 50 Mio. Euro Umsatz) am Wettbewerb				
Durchschnittlicher Anteil an Großunternehmen (keine KMU) am Wettbewerb				
Unternehmen mit überwiegend öffentlicher Beteiligung (z. B. städtische Verkehrsbetriebe)				

47. Bitte bewerten Sie folgende Aspekte zur Struktur der Ausschreibungsgewinner seit Einführung des LTTG.

	Gesunken	Gleich geblieben	Gestiegen	Weiß nicht
Durchschnittlicher Anteil an KMU (Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiter und 50 Mio. Euro Umsatz) am Wettbewerb				
Durchschnittlicher Anteil an Großunternehmen (keine KMU) am Wettbewerb				
Unternehmen mit überwiegend öffentlicher Beteiligung (z. B. städtische Verkehrsbetriebe)				

48. Welche sonstigen Veränderungen sind auf Seiten der Auftragnehmer zu beobachten (z. B. Zuverlässigkeit der Leistungserbringung, Einsatz Fachkräfte)

- » Keine sonstigen Veränderungen
- » offene Antwortkategorie



5. Auswirkungen des LTTG auf die beauftragten Unternehmen aus Sicht der öffentlichen Auftraggeber

49. Falls bei Frage 5 Antwortkategorie a: Wird sich nach Ihrer Meinung das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessern?
- a) Ja, über alle Branchen
 - b) Ja, aber nur in einzelnen Branchen: offenes Textfeld
 - c) Nein
 - d) Weiß nicht
50. Falls bei Frage 5 Antwortkategorien b, c, d: Hat sich nach Ihrer Meinung das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessert?
- a) Ja, über alle Branchen
 - b) Ja, aber nur in einzelnen Branchen: offenes Textfeld
 - c) Nein
 - d) Weiß nicht
51. Leistet aus Ihrer Sicht die Festlegung repräsentativer Tarifverträge einen Beitrag zur Stabilisierung der Arbeitsbedingungen der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten in der Branche?
- a) ja
 - b) nein
 - c) weiß nicht
52. Fließen nach Ihren Erfahrungen dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten (z.B. aufgrund Anpassung von Tarifverträgen) in die Kalkulation der Angebote ein?
- a) Vollumfänglich
 - b) Teilweise
 - c) Überhaupt nicht
 - d) Sonstiges (z. B. Ausgleich durch Erhöhung von Fahrpreisen): offenes Textfeld
 - e) Weiß nicht

53. Ist es aus Ihrer Sicht sinnvoll, eine Lohnleitklausel¹ in die mit den Auftragnehmern abzuschließenden Verträge zwingend mit aufzunehmen.
- f) Ja
 - g) Nein
 - h) Weiß nicht
54. In wie viel Prozent der vergebenen Aufträge, die unter das LTTG fallen, werden nach Ihrer Einschätzung (auf Basis der eingereichten Erklärungen der Nachunternehmer), Nachunternehmer /Verleiher eingesetzt)
- a) 0 bis 20%
 - b) Über 20 bis 40%
 - c) Über 40 bis 60%
 - d) Über 60 bis 80%
 - e) Über 80 bis 100%
 - f) Weiß nicht
55. Machen Sie beim Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleihern von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tarifreueerklärungen bei einem Auftragsvolumen des Nachunternehmers/Verleihers von weniger als 10.000,-€ zu verzichten?
- a) Immer
 - b) Häufig
 - c) Selten
 - d) Nie
56. Wurden für eingesetzte Nachunternehmer und Verleiher Verpflichtungserklärungen auf die Einhaltung von Tarifreue bzw. die Zahlung des Mindestentgelts vorgelegt?
- a) Immer
 - b) Häufig
 - c) Selten

¹ Lohnleitklausel ist im vorliegenden Fragebogen wie folgt zu verstehen: Sind bei öffentlichen Aufträgen während der Ausführungslaufzeit wesentliche Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen für Löhne und Gehälter durch die Änderung des Mindestentgelts nach § 3 oder durch Änderungen in den anzuwendenden Tarifverträgen zu erwarten und ist deren Eintritt oder Ausmaß ungewiss, kann eine angemessene Änderung der Vergütung in den Vertragsunterlagen vorgesehen werden (bzw. ist vorzusehen).



d) Nie

57. Hat sich Ihrer Einschätzung nach der Einsatz von Nachunternehmern und Leiharbeitnehmern durch Auftragnehmer durch die Einführung des LTTG verändert?

a) Prozentual gestiegen

b) Prozentual gesunken

c) Gleich geblieben

d) Weiß nicht



6. Nachweise und Kontrollen

58. Wie häufig konnten Bieter bei der Vergabe nicht berücksichtigt werden, weil sie die Anforderungen zur Einhaltung repräsentativer Tarifverträge nicht erfüllten?
- a) Häufig
 - b) Selten
 - c) Nie
59. Gab es Beschwerden in Bezug auf folgende Anforderungen des LTTG? (Mehrfachantworten möglich)
- a) Ja, im Hinblick auf die Anforderungen in den Vergabeunterlagen, dass Verpflichtung zur Einhaltung des LTTG
 - b) Ja, im Hinblick auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem LTTG durch beauftragte Unternehmen
 - c) Ja, im Hinblick auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem LTTG durch Nachunternehmer/Verleiher
 - d) Nein
60. Wenn bei vorheriger Frage Antwort a, b, c: Durch wen kam es zu Beschwerden? (Mehrfachantworten möglich)
- a) Mitbewerber
 - b) Arbeitnehmer
 - c) Verbände (Arbeitgeberverband, Gewerkschaften etc.)
 - d) Anonym
 - e) Sonstige
61. Haben Sie auf die Beschwerden reagiert?
- a) Ja, in allen Fällen
 - b) Ja, in einzelnen Fällen
 - c) Nein
62. Wenn bei vorheriger Frage Antwort a oder b: In welcher Weise haben Sie auf die Beschwerden reagiert (bspw. Gespräche, Sanktionen)?
- » offene Antwortkategorie
63. Wenn bei vorletzter Frage Antwort b oder c: Warum wurde nicht allen Beschwerden nachgegangen?
- » offene Antwortkategorie



64. Wurden Verstöße gegen Verpflichtungen aus dem LTTG festgestellt?
- a) Ja
 - b) Nein
65. Wenn bei vorheriger Frage Antwort a: In welcher Weise haben Sie hierauf reagiert (Kündigung, Vertragsstrafe etc.)
- » offene Antwortkategorie
66. Haben Sie in Ihrer Vergabepraxis Schwierigkeiten, die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge zu überprüfen?
- a) Nein
 - b) Ja, weil (Freitext)
67. Wäre aus Ihrer Sicht eine zentrale Prüf- und Kontrollstruktur zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen nach dem LTTG sinnvoll?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Egal
68. Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG erforderlich? (Mehrfachantworten bei b und c)
- a) Nein
 - b) Ja, durch die öffentlichen Auftraggeber
 - c) Ja, durch eine zentrale Prüf- und Kontrollstruktur
69. Falls bei Frage 5 Antwortkategorie d: Wurden Genehmigungen für eigenwirtschaftliche Busverkehre durch den LBM beanstandet bzw. entzogen?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
70. Falls bei Frage 5 Antwortkategorie d: Wenn vorherige Frage mit ja beantwortet wurde: Warum wurden die Genehmigungen überwiegend beanstandet / entzogen?
- a) Aufgrund Nichterfüllung von Anforderungen bzgl. der Entgelte
 - b) Aufgrund Nichterfüllung sonstiger sozialer Anforderungen
 - c) Weiß nicht



71. Falls bei Frage 5 Antwortkategorie d: Wie wurde Beanstandungen abgeholfen?

- a) Ermahnung des Konzessionsinhabers
- b) Andere Sanktionen
- c) Sonstiges

7. Unterstützung durch Servicestelle

Das LTTG sieht zur Unterstützung der Betroffenen eine Servicestelle vor. Diese nimmt Beratungsleistungen vor, erstellt Mustererklärungen und hat einen Leitfaden entwickelt.

72. Halten Sie das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben? (Mehrfachantworten sind möglich!)
- a) Ja, ein solches Angebot ist eine gute Unterstützung zur Implementierung des LTTG in der Praxis
 - b) Ja, die Leistungen sind jedoch noch zu wenig bekannt
 - c) Ja, aber die Leistungen müssten noch ausgeweitet werden
 - d) Nein, eine Unterstützung ist nicht notwendig
 - e) Weiß nicht
73. Wie oft haben Sie sich wegen Fragen zum LTTG an die Servicestelle gemäß § 4 Abs. 5 LTTG gewandt?
- a) Oft
 - b) Manchmal
 - c) Nie
74. Wenn Frage 72 „oft“ oder „manchmal“: Konnte(n) Ihr Anliegen(en) durch die Servicestelle geklärt werden?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Zum Teil
75. Wenn Frage 72 „oft“ oder „manchmal“: In welcher Form haben Sie die Servicestelle in Anspruch genommen?
- a) Nutzung der Homepage im Internet
 - b) Telefonisch
 - c) E-Mail
 - d) Schriftlich
 - e) Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung
 - f) Sonstige
 - g) Gar nicht

76. Wenn Frage 72 „oft“ oder „manchmal“: Wie hat sich die Anzahl Ihrer Anfragen bei der Servicestelle seit Inkrafttreten des LTTG bis zum 31. Mai 2014 entwickelt
- a) Verringert
 - b) Gleich geblieben
 - c) Vergrößert
 - d) Keine Anfragen
77. Wenn Frage 72 „oft“ oder „manchmal“: Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente (Mustererklärungen, Leitfäden, Rundschreiben etc.) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Zum Teil
78. Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Servicestelle?
- a) Nein, das Angebot ist gut und ausreichend
 - b) Ja, und zwar die Folgenden:
 - c) _____
79. Haben Sie bei der Entscheidung, ob in einem Verfahren Vorgaben zum Beschäftigtenübergang gemacht werden sollen, auf den Handlungsleitfaden für die Anwendung des Art. 4 Abs. 5 VO 1370/07 der Servicestelle zurückgegriffen?
- a) Ja
 - b) Nein,
 - c) Weiß nicht
80. Falls bei vorheriger Frage Ja: War dieser aus Ihrer Sicht hilfreich?
- a) Ja
 - b) Nein,
 - c) Weiß nicht
81. Falls bei vorletzter Frage Nein: Warum haben Sie nicht auf den Handlungsleitfaden für die Anwendung des Art. 4 Abs. 5 VO 1370/07 der Servicestelle zurückgegriffen?
- » offene Antwortkategorie



82. Informieren Sie sich regelmäßig über die aktuell repräsentativen Tarifverträge?

- a) Ja
- b) Nein

83. Fall Ja, in welcher Form?

- a) Rundschreiben der Servicestelle
- b) Internetseite der Servicestelle
- c) Sonstiges



8. Sonstige Kommentare

Haben Sie Abschließend noch Anmerkungen zu den angesprochenen Themen?

- a) Keine Anmerkungen
- b) Offenes Textfeld

Fragebogen für betroffene Unternehmen aus dem Bereich ÖPNV/SPNV

» **Evaluation des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreurechtlicher Regelungen**

Im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie





1. Grundsätzliche Fragen zum LTTG

1. Sind Sie mit dem LTTG vertraut?

- a) Ja
- b) Nein (falls keine Kenntnisse vorhanden, andere Person im Unternehmen erfragen bzw. interview abbrechen)

Das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel besagt: „Dieses Gesetz wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme“

2. Unterstützen Sie das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel?

- a) ja
- b) ja, aber mit Einschränkungen hinsichtlich _____
- c) nein, weil _____

3. Für wie wichtig halten Sie das Instrument des „repräsentativen Tarifvertrages“ zur Sicherstellung eines Wettbewerbs, der nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigungsbedingungen geht?

- a) unverzichtbar
- b) eher wichtig
- c) eher unwichtig
- d) völlig unwichtig

2. Strukturdaten der befragten Unternehmen

4. In welchem Bundesland oder Land hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz?
 - a) in Rheinland-Pfalz
 - b) im Bundesland _____
 - c) Außerhalb Deutschlands, im Land _____
5. Filter: Nur wenn f03 = a/b: Ist Ihr Unternehmen auch in anderen Bundesländern tätig/ vertreten?
 - a) Nein
 - b) ja, im Bundesland.....:
6. Gehört Ihr Unternehmen zu einem Konzern oder einem kommunalen Verbund?
 - a) ja, zu _____
 - b) nein.
7. In welchen der folgenden Bereiche ist Ihr Unternehmen tätig? (Mehrfachantworten möglich)
 - a) SPNV (Schienenpersonennahverkehr)
 - b) ÖSPV (Öffentlicher Straßenpersonennahverkehr)
 - c) Freigestellte Verkehre
 - d) Eigenwirtschaftlicher Busverkehr
 - e) sonstige Bereiche außerhalb Personenverkehr
8. In welchem Bereich liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit Ihres Unternehmens? _____
9. Wie viele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Unternehmen im Jahresdurchschnitt?
 - a) 0-10
 - b) 11-49
 - c) 50-250
 - d) mehr als 250
 - e) Weiß nicht
10. Welchen Umsatz erzielte Ihr Unternehmen in 2013?
 - a) ≤ 2 Mio. EUR
 - b) ≤ 10 Mio. EUR
 - c) ≤ 50 Mio. EUR
 - d) > 50 Mio. EUR
 - e) Weiß nicht



3. Auswirkungen des LTTG auf die beauftragten Unternehmen und deren Beschäftigte

11. An wie vielen Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber in Rheinland-Pfalz unter Anwendung des LTTG (d.h. einem geschätzten Auftragswert ab 20.000 Euro) hat Ihr Unternehmen teilgenommen (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?

- a) gar kein Verfahren
- b) 1<2
- c) 3<5
- d) 6<10
- e) 11<15
- f) mehr als 15
- g) Weiß nicht

12. Bei wie vielen der vorgenannten Vergabeverfahren, bei denen sie sich beteiligt haben, sind Vorgaben im Bereich der Tariftreue erfolgt (z.B. Zahlung nach Arbeitnehmerentsendegesetz oder repräsentativem Tarifvertrag im Bereich ÖPNV/SPNV, Zahlung eines Mindestentgelts und/ oder es wurde ein Beschäftigtenübergang angeordnet)?

- a) gar kein Verfahren
- b) 1<2
- c) 3<5
- d) 6<10
- e) 11<15
- f) mehr als 15
- g) Weiß nicht

13. In wie vielen Ausschreibungen im Land Rheinland-Pfalz wurde Ihrem Unternehmen unter Anwendung des LTTG (d.h. einem geschätzten Auftragswert ab 20.000 Euro) der Zuschlag erteilt? (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?

- a) gar kein Verfahren
- b) 1<2
- c) 3<5
- d) 6<10
- e) 11<15
- f) mehr als 15



- g) Weiß nicht
14. Filter: Wenn f13 = b-f: Wie verteilen sich diese Aufträge prozentual auf die folgenden Bereiche?
- a) SPNV (Schiene)
 - b) Freigestellte Verkehre
 - c) ÖSPV (Straße)
 - d) Eigenwirtschaftliche Busverkehre
 - e) Weiß Nicht
15. Filter: Wenn f13 = b-f: In wie vielen Fällen wurde Ihnen ein Auftrag im Wege der Direktvergabe, also ohne vorangehendes wettbewerbliches Verfahren, erteilt?
- a) gar nicht
 - b) 1<2
 - c) 3<5
 - d) 6<10
 - e) 11<15
 - f) mehr als 15
 - g) Weiß nicht
16. Filter: Wenn f15 = b-f: Wurden bei Direktvergaben, also ohne vorangehendes wettbewerbliches Verfahren, Anforderungen gem. LTTG gestellt?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
17. Falls bei vorheriger Frage Ja: Welche Anforderungen wurden gestellt?
- a) Tarifreueerklärung nach repräsentativen Tarifverträgen
 - b) Mindestentgelt
 - c) Sonstige Anforderungen gem. § 1 Abs. 3 LTTG
 - d) Anforderungen bezüglich Personalübernahme
 - e) Weiß nicht
18. Falls bei Frage 6, Antwortkategorie d: Haben Sie seit Inkrafttreten des LTTG Konzessionen für eigenwirtschaftliche Busverkehre erhalten?
- a) Ja
 - b) Nein



- c) Weiß nicht
19. Falls bei vorheriger Frage Ja: Wurden in diesen Fällen von der Genehmigungsbehörde Vorgaben zur Entgelthöhe und/oder sonstigen Anforderungen aus dem LTTG gemacht?
- a) Ja
b) Nein
c) Weiß nicht
20. Falls bei vorheriger Frage Ja: Welche Anforderungen wurden gestellt?
- a) Tarifreueerklärung nach den repräsentativen Tarifverträgen
b) Mindestentgelt
c) Sonstige Anforderungen gem. § 1 Abs. 3 LTTG
d) Weiß nicht
21. An wie vielen grenzüberschreitenden Ausschreibungen haben Sie sich beteiligt (über Bundesland- und Ländergrenzen hinweg, gemeinsame Vergaben mehrerer Bundesländer, mehrerer Vergabestellen)? (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
- a) gar nicht
b) 1<2
c) 3<5
d) 6<10
e) 11<15
f) mehr als 15
g) Weiß nicht
22. Filter: Wenn f21 = b-f: Ein Kernelement des LTTG ist die Vorgabe eines oder mehrerer einschlägiger und repräsentativer Tarifverträge. In wie viel Prozent der grenzüberschreitenden Ausschreibungen wurde eine Verpflichtungserklärung zur Anwendung eines oder mehrerer von den Auftraggebern gemeinsam festgelegten einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen gefordert? (Bitte geben Sie eine grobe Schätzung ab)
- h) 0<20
i) 20<40
j) 40<60
k) 60<80
l) 80<100
m) Weiß nicht



- n) Gar nicht
23. Wenn f22 <> gar nicht & keine Angabe: Welche Tarifverträge werden in der Regel gefordert?
- » Offene Antwortkategorie
24. Beeinflusst die Vorgabe eines oder mehrerer derartig im Wege der Einigung von mehreren Auftraggebern festgelegten Tarifverträge in grenzüberschreitenden Ausschreibungen Ihre Entscheidung für oder gegen eine Beteiligung am Verfahren?
- a) Ja
b) Nein
c) Weiß nicht
25. Filter: Wenn f22 <> gar nicht & keine Angabe: In wie viel Prozent der grenzüberschreitenden Ausschreibungen wurde vom Auftraggeber auf Vorgaben zur Tariftreue verzichtet? (Bitte geben Sie eine grobe Schätzung ab)
- a) 0<20
b) 20<40
c) 40<60
d) 60<80
e) 80<100
f) Weiß nicht
g) Gar nicht
26. Falls bei Frage 6, Antwortkategorie d: Haben Sie sich um grenzüberschreitende, d.h. im Einvernehmen mit anderen Bundesländern vergebene Genehmigungen für eigenwirtschaftliche Busverkehre beworben?
- a) Ja
b) Nein
27. Falls bei vorheriger Frage Ja: Welche Vorgaben wurden zur Tariftreue gemacht? (Mehrfachnennung möglich)
- a) Keine
b) Verweis auf Rheinland-pfälzisches LTTG / Nahverkehrsplan
c) Vorgaben nach Regelungen des anderen Bundeslandes
d) Weiß nicht



28. Stellt aus Ihrer Sicht die Vorgabe der Übernahme des bisherigen Personals durch den neuen Betreiber ein geeignetes Mittel zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter bei Auftragsverlust dar?
- a) Ja
 - b) Ja, mit Einschränkungen
 - c) nein
 - d) weiß nicht
29. Wenn f13 = b-f: In wie viel Prozent der Fälle haben Sie aufgrund der Anforderungen in den Vergabeunterlagen das Personal des bisherigen Betreibers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen übernommen? (Bitte geben Sie eine grobe Schätzung ab)
- a) 0<20
 - b) 20<40
 - c) 40<60
 - d) 60<80
 - e) 80<100
 - f) Weiß nicht
 - g) Gar nicht
30. Filter: Wenn f29 <> gar nicht & keine Angabe: Welcher der folgenden Aussagen zur Übernahme des Personals des vorherigen Betreibers für Ihr Unternehmen stimmen Sie eher zu
- a) Die Übernahme des Personals des vorherigen Betreibers war zur Erbringung des Auftrags zur Fachkräftegewinnung und für die pünktliche Betriebsaufnahme hilfreich
 - b) Die Anordnung des Beschäftigtenübergangs hatte keine Auswirkungen auf die pünktliche Betriebsaufnahme.
31. Falls bei Frage 6 Antwortkategorie a) und falls bei vorheriger Frage Übernahme war hilfreich: Welcher der folgenden Aussagen zur Übernahme des Personals für Ihr Unternehmen stimmen Sie eher zu?
- a) Die Eingliederung des Personals in das Unternehmen war mit erheblichen Aufwand verbunden
 - b) Die Eingliederung des Personals in das Unternehmen war mit akzeptablen Aufwand verbunden
 - c) Die Eingliederung des Personals in das Unternehmen erzeugte keinen nennenswerten Aufwand



32. Filter: Wenn f29 <> gar nicht & keine Angabe: welcher Form wurden bei Beschäftigten-
übergang die bisherigen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter gesichert?
» Offene Antwortkategorie
33. Wie beurteilen Sie die Vorgabe eines Beschäftigtenübergangs hinsichtlich Ihrer Beteiligung
an Vergabeverfahren? (Mehrfachantwort möglich)
- a) Wir sehen im Sinne des LTTG diese Vorgabe als wichtig für die ÖPNV Branche und
die Beschäftigten an.
 - b) Die Vorgabe dient zur Schaffung von wettbewerbsneutrale Bedingung für alle Unter-
nehmen im Personalbereich
 - c) Die Vorgabe erschwert die Kalkulation für einen Auftrag
 - d) Die Vorgabe ist hilfreich, um für die Erbringung der Leistung als neuer Betreiber genü-
gend Personal zu erhalten.
 - e) Sonstiges: _____
34. Filter: Wenn f33 <> keine Angabe und wenn f14 (a) > 0 / f14 (c) > 0: Die Angaben in der
vorherigen Frage treffen auf SPNV und ÖSPV
- a) gleichermaßen zu,
 - b) haben vor allem Geltung im SPNV
 - c) haben vor allem Geltung im ÖSPV
35. Falls bei vorheriger Frage ja: Welche Effekte sind aufgrund des LTTG auf Mitarbeiterenebene
feststellbar?
- a) Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
 - b) Geringere Mitarbeiterzufriedenheit
 - c) Identifikation mit der Branchen ist gestiegen
 - d) Identifikation mit der Branchen ist gesunken
 - e) Höhere Leistungsbereitschaft
 - f) Niedrige Leistungsbereitschaft
 - g) Sonstiges: _____
 - h) Keine Effekte feststellbar
36. Wie hat sich das Lohnniveau insgesamt im ÖPNV / SPNV / eigenwirtschaftlichen Busver-
kehr / freigestellten Verkehre nach Ihrer Einschätzung durch Inkrafttreten des LTTG geän-
dert?
- a) Gestiegen

- b) Nicht wesentlich verändert
 - c) Nach unten entwickelt
37. Hat sich das Lohnniveau insgesamt in Ihrem Unternehmen seit Inkrafttreten des LTTG im März 2011 verändert?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
38. Wenn bei vorheriger Frage ja: Wie hat sich das Lohnniveau geändert?
- a) Es hat sich erhöht
 - b) Es wurde niedriger
39. Filter: Wenn f38 = a: Welchen Einfluss hatte das LTTG auf die Änderung?
- a) Es war der ausschlaggebende Grund
 - b) Es hatte einen großen Einfluss
 - c) Es hatte einen kleinen Einfluss
 - d) Es hatte keinen Einfluss
 - e) Weiß nicht
40. Erhalten die in den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Arbeitnehmer Ihres Unternehmens für die Durchführung anderer als öffentlicher Aufträge seit Inkrafttreten des LTTG Löhne
- a) unterhalb des für öffentliche Aufträge kalkulierten Lohnniveaus?
 - b) oberhalb des für öffentliche Aufträge kalkulierten Lohnniveaus?
 - c) Weiß nicht
 - f)
41. Leisten aus Ihrer Sicht die Anforderungen an die Einhaltung von Tariftreue sowie die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts gem. LTTG einen Beitrag zum Schutz der Beschäftigten?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
42. Filter: f11 <> gar kein Verfahren: Werden Ihrerseits dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten (z.B. aufgrund Anpassung von Tarifverträgen) in die Kalkulation der Angebote eingerechnet?



- a) Vollumfänglich
 - b) Teilweise
 - c) Überhaupt nicht
 - d) Weiß nicht
43. Wenn bei vorheriger Frage Antwortkategorie „vollumfänglich oder teilweise“: In welcher Form erfolgt die Berücksichtigung? (Mehrnenennung)
- a) Einpreisung/Risikozuschlag
 - b) Lohn- bzw. Preisanpassungsklausel
 - c) Verwendung einer Lohnleitklausel¹ durch den Auftraggeber
 - d) Nachverhandlung im Einzelfall
 - e) Ausgleich über Erhöhung des Fahrpreises
 - f) Sonstiges: _____
44. Wie hat sich die Einführung des LTTG (in Kraft seit März 2011) auf den Umfang der von Ihnen eingesetzten Fachkräfte ausgewirkt? (Mehrfachnennung)
- a) Seit Inkrafttreten setzen wir höher qualifizierte Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG
 - b) Seit Inkrafttreten setzen wir mehr Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG
 - c) Der Einsatz von Fachkräften ist gleich geblieben
 - d) Seit Inkrafttreten setzen wir weniger Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG
 - e) Seit Inkrafttreten setzen wir niedrig qualifizierte Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG
 - f) Sonstige Veränderungen: _____
 - g) Keine Veränderungen
45. In wie viel Prozent der Ausschreibungen, an denen Sie sich beteiligt haben, wurden in der Leistungsbeschreibung gemäß § 1 Abs. 3 LTTG zusätzliche Anforderungen an Sie gestellt, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betrafen (z. B. Beschäftigung von Auszubildenden und/oder Langzeitarbeitslosen, Sicherstellung der Ent-

¹ Lohnleitklausel ist im vorliegenden Fragebogen wie folgt zu verstehen: Sind während der Ausführungslaufzeit wesentliche Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen für Löhne und Gehälter durch die Änderung des Mindestentgelts nach § 3 oder durch Änderungen in den anzuwendenden Tarifverträgen zu erwarten und ist deren Eintritt oder Ausmaß ungewiss, kann eine angemessene Änderung der Vergütung in den Vertragsunterlagen vorgesehen werden (bzw. ist vorzusehen).



geltgleichheit von Frauen und Männern etc.)? (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)?

- a) 0<20%
- b) 20<40%
- c) 40<60%
- d) 60<80%
- e) 80<100%
- f) Weiß nicht
- g) Gar nicht

46. Filter: Wenn f46 <> gar nicht: Welche konkreten zusätzlichen Anforderungen wurden an Sie gestellt? (Mehrfachnennung)

- a) Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
- b) Beschäftigung von Auszubildenden
- c) Entgeltgleichheit von Männern und Frauen
- d) Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation
- e) Sonstige Anforderungen



4. Nachweise und Kontrollen

47. Falls bei Frage 6 Antwortkategorie b, c, d, e: Wurden bei Ihnen bzw. bei den von Ihnen eingesetzten Nachunternehmern bereits Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Regelungen des LTTG nach § 6 LTTG durchgeführt?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
48. Falls bei Frage 6 Antwortkategorie b, c, d, e: Wenn bei vorheriger Frage ja: Zu welchen Ergebnissen/Konsequenzen führte die Kontrolle?
- a) Es gab nie eine Beanstandung
 - b) Es gab einmal eine Beanstandung
 - c) Es gab bei mehreren Kontrollen eine Beanstandung
 - d) Es gab bei jeder Kontrolle eine Beanstandung
 - e) Weiß nicht
49. Falls bei Frage 6 Antwortkategorie b, c, d, e: Wenn bei vorheriger Frage Antwortkategorie b, c oder d: Sofern es zu Beanstandungen kam, worauf haben sich diese bezogen?
- a) Einhaltung Mindestentgelt
 - b) Einhaltung Tariftreue
 - c) Sowohl als auch
 - d) Keine Beanstandungen
50. Wenn (f06 = b / c / d / e) & (f48 = a) & (f49 = b / c / d) & (f50 = a / b / c): Falls es Beanstandungen gab, wie hat der öffentliche Auftraggeber hierauf reagiert?
- » Sonstiges (Freitext)
51. Filter: Wenn f06 = b / c / d / e: Sind die im LTTG vorgesehenen Sanktionen (Vertragsstrafe, Ausschluss, Kündigung) aus Ihrer Sicht angemessen?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
52. Filter: Wenn f06 = b / c / d / e: Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG erforderlich
- a) Ja,
 - b) Ja, weil: _____



c) Nein



5. Auswirkungen des LTTG auf Beschäftigte, die ÖPNV-Branche und den Wettbewerb aus Sicht der Unternehmen

53. Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts bzw. von Tariflöhnen Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei?
- a) Ja
 - b) Nein
54. Kommt der Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen durch das LTTG angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels im ÖPNV/SPNV eine Bedeutung zu?
- a) Ja, mit Bedeutung für die gesamte ÖPNV Branche
 - b) Ja, mit Bedeutung für unser Unternehmen
 - c) nein
 - d) weiß nicht
55. Hat sich die Beteiligung Ihres Unternehmens aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG geändert?
- a) Ja, wir beteiligen uns an mehr Ausschreibungen
 - b) Ja, wir beteiligen uns an weniger Ausschreibungen
 - c) Nein, die Verpflichtungen haben keine Auswirkungen
 - d) Weiß nicht
56. Haben die Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt, an die alle sich bei einer Ausschreibung beteiligenden Unternehmen gleichermaßen gebunden sind, nach Ihrer Einschätzung Ihre Chancen in Ausschreibungen beeinträchtigt?
- a) Die Verpflichtung haben eher zu einer Verbesserung unserer Chancen geführt
 - b) Die Verpflichtung haben eher zu einer Verschlechterung unserer Chancen geführt
 - c) Die Verpflichtungen haben keine Auswirkungen gehabt
 - d) Weiß nicht
57. Hat sich Ihre Personalpolitik durch die Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG durch die Einführung des Gesetzes verändert?
- a) Ja, wir legen mehr Wert auf angemessene, an der Branche orientierte Beschäftigungsbedingungen
 - b) Ja, aus sonstigen Gründen: _____
 - c) Nein



58. Konnten Sie in Ihrer Marktwahrnehmung seit Einführung des LTTG Veränderungen feststellen?
- a) Wettbewerb erfolgt eher auf Grundlage der Qualität als des Preise
 - b) Die Anzahl der Wettbewerber hat sich verändert [eher mehr / eher weniger]
 - c) Die Art der Wettbewerber hat sich verändert (mehr oder weniger KMU etc.)
 - d) Sonstige Veränderungen: _____
 - e) Keine Veränderungen
 - f) Weiß nicht
59. Falls bei vorheriger Frage Antwortkategorie „Die Art der Wettbewerber hat sich verändert“ angekreuzt wird:
- » In welcher Weise: _____

6. Auswirkungen des LTTG auf die Nachunternehmer des Unternehmens

60. Setzen Sie zur Durchführung öffentlicher Aufträge im Anwendungsbereich des LTTG Nachunternehmer / Leiharbeitnehmer ein?
- Ja
 - Nein
61. Falls bei vorheriger Frage Ja: In welchem durchschnittlichen prozentualen Umfang?
- 1<20
 - 20<40
 - 40<60
 - 60<80
 - 80<100
 - Weiß nicht
62. Filter: Wenn f61 = a: Unterscheidet sich der prozentuale Umfang nach den Bereichen SPNV, ÖSPV und anderen?
- ja
 - nein
63. Falls bei vorheriger Frage Ja: Geben Sie bitte an, welcher prozentualer Umfang jeweils gilt:
- SPNV: _____
 - ÖSPV: _____
 - andere: _____
64. Filter: Wenn f61 = a: Hat sich Ihr Einsatz von Nachunternehmern / Leiharbeitnehmern aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG geändert?
- Ja, Einsatz ist gestiegen
 - Ja, Einsatz ist gesunken
 - Nein, Einsatz ist gleich geblieben
 - Weiß nicht
65. Filter: Wenn f61 = a: Hat sich der Kreis der von Ihnen vor Inkrafttreten des LTTG für öffentliche Aufträge eingesetzten Nachunternehmer bzw. Verleiher aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tarifreueerklärungen von diesen gem. § 5 verändert?
- Ja, verringert, weil es lohnender war, Stammpersonal vermehrt einzusetzen



- b) Ja, verringert, weil Nachunternehmer/Verleiher sich geweigert haben, die geforderten Erklärungen abzugeben
 - c) Ja, aber vergrößert
 - d) Nein, ist gleich geblieben
66. Filter: Wenn f61 = a: Welche Informationen/Unterlagen fragen Sie bei den Nachunternehmern/Verleihern zusätzlich zu Mindestentgelt- und Tarifreuerklärungen ab, um gemäß § 5 Abs. 2 LTTG sicherzustellen, dass diese die Verpflichtungen zum Mindestentgelt bzw. zur Tarifreue gemäß den jeweils einschlägigen Regelungen des LTTG einhalten?
- » offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden



7. Relevanz der Servicestelle, z. B. Einbindung der Servicestelle, Nutzung von Leistungen der Servicestelle

Das LTTG sieht zur Unterstützung der Betroffenen eine Servicestelle vor. Diese nimmt Beratungsleistungen vor, erstellt Mustererklärungen und hat einen Leitfaden entwickelt.

67. Halten Sie das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben? (Mehrfachantworten sind möglich!)
- a) Ja, ein solches Angebot ist eine gute Unterstützung zur Implementierung des LTTG in der Praxis
 - b) Ja, die Leistungen sind jedoch noch zu wenig bekannt
 - c) Ja, aber die Leistungen müssten noch ausgeweitet werden
 - d) Nein, eine Unterstützung ist nicht notwendig
 - e) Weiß nicht
68. Wie oft haben Sie sich wegen Fragen zum LTTG an die Servicestelle gemäß § 4 Abs. 5 LTTG gewandt?
- a) Oft
 - b) Manchmal
 - c) Nie
69. Wenn bei vorheriger Frage „oft“ oder „manchmal“: Konnte(n) Ihr Anliegen(en) durch die Servicestelle geklärt werden?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Zum Teil
70. Filter: Wenn 69 = a/b: In welcher Form haben Sie die Servicestelle in Anspruch genommen?
- a) Nutzung der Homepage im Internet
 - b) Telefonisch
 - c) E-Mail
 - d) Schriftlich
 - e) Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung
 - f) Sonstige
 - g) Gar nicht



71. Wie hat sich die Anzahl Ihrer Anfragen bei der Servicestelle seit Inkrafttreten des LTTG bis zum 14. Mai 2014 entwickelt
- a) Verringert
 - b) Gleich geblieben
 - c) Vergrößert
 - d) Keine Anfragen
72. Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente (Mustererklärungen, Leitfäden, Rundschreiben etc.) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Zum Teil
 - d) Ich kenne die Dokumente nicht
73. Haben Sie schon einmal den Handlungsleitfaden der Servicestelle für die Anwendung von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) 1370/07 genutzt?
- a) Ja
 - b) Nein, weil ich ihn bislang nicht kenne
 - c) Nein, weil ich ihn nicht gebraucht habe
74. Falls bei vorheriger Frage Ja: Fanden Sie diese hilfreich?
- a) Ja
 - b) Ja, mit Einschränkungen
 - c) Nein
75. Würden Sie es als hilfreich ansehen, wenn es Praxisleitfäden zur Anwendung der repräsentativen Tarifverträge geben würde
- a) Ja, das wäre eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Angebot
 - b) Ja, unbedingt
 - c) Nein, dafür besteht kein Bedarf
76. Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Servicestelle?
- a) Nein, das Angebot ist gut und ausreichend
 - b) Ja, und zwar die Folgenden:
 - c) _____



8. Offenes Kommentarfeld für sonstige Kommentare

Haben Sie weitere Kommentare zu den Auswirkungen des LTTG?

Fragebogen für öffentliche Auftraggeber (mit Ausnahme des Bereichs ÖPNV/SPNV)

» Evaluation des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerer Regelungen

Im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie

Fragebogen Vergabestellen mit Auftragsvergaben außerhalb ÖPNV/SPNV



Einleitungstext:

Als eines der ersten Bundesländer hat Rheinland-Pfalz im Dezember 2010 das Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz - LTTG) beschlossen. Das im März 2011 in Kraft getretene Gesetz regelt die Tariftreue und die Mindestentgelte bei öffentlichen Aufträgen in Rheinland-Pfalz. Öffentliche Auftraggeber dürfen danach öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben, die ihren Beschäftigten das festgesetzte Mindestentgelt bezahlen und sich tariftreu verhalten. Zudem eröffnet das Gesetz die Möglichkeit für die Ausführung öffentlicher Aufträge zusätzliche Anforderungen an die Auftragnehmer zu stellen, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen. Ziel dieser Vorgaben ist es, Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Vergaben entgegenzuwirken und Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme abzumildern.

Um ein umfassendes Verständnis der Wirkungen des Landestariftreuegesetzes aus der Perspektive der Anwender zu erhalten, führen wir nun eine breit angelegte Befragung von Vergabestellen in Rheinland-Pfalz durch. Gerade die Erfahrungen und Einschätzungen der Praxis sind wesentlicher Ausgangspunkt für die Bewertung des Gesetzes und dessen Wirkungsweise. Daher wären wir Ihnen sehr dankbar, wenn Sie als öffentlicher Auftraggeber und damit unmittelbarer Gesetzesanwender im Folgenden Ihre Erfahrungen und Meinungen in die Evaluation einbringen würden. Bitte nehmen Sie sich ausreichend Zeit für die Beantwortung des Fragebogens und lassen Sie Fragen, die Sie nicht sofort beantworten können, möglichst nicht unbeantwortet. Hiermit tragen Sie dazu bei, dass Ihre Einschätzungen bei der Bewertung der gesetzlichen Zielerreichung sowie bei der Weiterentwicklung des Gesetzes Berücksichtigung finden.



Hinweise zum Ausfüllen:

- Bitte beantworten Sie die Fragen jeweils aus Sicht Ihrer Organisation. Berücksichtigen Sie dabei bitte den Zeitraum **1. März 2011 bis 31. Mai 2014**.
- Sie können Fragen mit dem „Weiter“-Button überspringen – zum Beispiel, wenn Sie einmal nicht antworten möchten oder können.
- Bei [diesen Symbolen](#)  erhalten Sie zusätzliche Informationen (falls Javascript im Internetbrowser aktiviert ist): Fahren Sie dazu mit der Maus über die zugehörigen Begriffe.
- Die Schriftgröße des Fragebogens können Sie in der Regel im Browser im Menüpunkt „Ansicht“ [nach Ihren Wünschen anpassen](#) .
- Die Bearbeitungsdauer variiert - im Durchschnitt beträgt sie etwa 25 bis 30 Minuten.
- Um die Befragung zu unterbrechen, nutzen Sie den „Stopp“-Button.
- Am Ende des Fragebogens haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antwortübersicht auszudrucken oder abzuspeichern.

Erhebung von Informationen zu Auftragnehmern

Als wichtiger Baustein dieser Evaluation werden auch ausgewählte Unternehmen befragt, um deren Erfahrungen mit dem Landestarifreugesetz berücksichtigen zu können. Um diese kontaktieren zu können, bitten wir Sie, uns die Kontaktdaten (Name des Unternehmens, Telefonnummer, Branche) von 10 Unternehmen zukommen zu lassen, die für einen Auftrag, auf den das Landestarifreugesetz Anwendung fand, den Zuschlag erhalten haben. Diese werden wir kontaktieren und um ihre freiwillige Teilnahme bitten.

Bitte geben Sie daher im Folgenden die Kontaktdaten der letzten 10 Unternehmen an, die zwischen dem 1. März 2011 bis 31. Mai 2014 für einen Auftrag, auf den das Landestarifreugesetz Anwendung fand, den Zuschlag erhalten haben. Wenn vorhanden, nennen Sie bitte die direkte Durchwahl des jeweiligen Ansprechpartners.

Sichern Sie Ihre Eingaben mit dem Button „Hinzufügen und Eingabe speichern“ und wiederholen Sie den Vorgang für jedes weitere Unternehmen. Um im Fragebogen fortzufahren, nutzen Sie bitte wieder den „Weiter“-Button.

Hinweis: Die Benennung von beauftragten Unternehmen und deren Telefonnummer wurde nach eingehender juristischer Prüfung durch Datenschutzexperten als unbedenklich eingestuft.



1. Grundsätzliche Fragen zum LTTG

Das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel besagt: „Dieses Gesetz wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme“

1. Unterstützen Sie das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel?

a) ja

b) ja, aber mit Einschränkungen hinsichtlich _____

c) nein, weil _____

2. Auftraggeberprofil

1. Zu welcher Kategorie öffentlicher Auftraggeber gehören Sie.
 - a) Land
 - b) Landkreise
 - c) Sonstige Auftraggeber gemäß § 98 Nr. 1 GWB
 - d) Gemeinde/Gemeindeverband
 - e) Einrichtung des öffentlichen oder des privaten Rechts, die im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art erfüllt (§ 98 Nr. 2 GWB)
 - f) Verband, der im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art erfüllt (§ 98 Nr. 3 GWB)
 - g) Sektorenauftraggeber (Trinkwasserversorgung, Elektrizitäts- und Gasversorgung, Wärmeversorgung, Luftverkehr, Hafen gem. § 98 Nr. 4 GWB)
 - h) juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts, die die Mittel für Tiefbaumaßnahmen für Einrichtungen von Krankenhäusern, Sport-, Erholungs- oder Freizeiteinrichtungen, Schul-, Hochschul- oder Verwaltungsgebäuden zu mehr als 50% von öffentlichen Auftraggebern erhält (§ 98 Nr. 5 GWB)
2. Wie viele Ausschreibungsverfahren führen Sie im Durchschnitt jährlich durch (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)? (mind 1 eingeben)
 - » offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden
3. Wie hoch ist das durchschnittliche jährliche Gesamtvergabevolumen Ihrer Vergabestelle (in €, bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)?
 - » offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden
4. Wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungsverfahren unterfielen dem Anwendungsbereich des LTTG (d.h. Vergaben ab 20.000,- €) (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)
 - a) 0 bis 20%
 - b) Über 20 bis 40%
 - c) Über 40 bis 60%
 - d) Über 60 bis 80%
 - e) Über 80 bis 100%



- f) Weiß nicht
5. Wie viel Prozent davon unterfielen dem Anwendungsbereich des LTTG im Hinblick auf (Summe muss 100% ergeben) (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)
- a) Tariftreue nach dem AEntG
- b) Mindestentgelt
6. In welchen Branchen wurden Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG durchgeführt?
- a) Branchen, in denen eine Tariftreueerklärung gefordert wurde (bitte einzelne Branchen auflisten):
- Bauhaupt- und Baunebengewerbe
 - Gebäudereinigung
 - Briefdienstleistungen
 - Sicherheitsdienstleistungen
 - Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
 - Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
 - Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB III
 - Garten- und Landschaftsbau
 - Catering und Kantinenbetrieb
 - Logistik und Zulieferer
 - Sonstige (Freitext)
- b) Branchen, in denen eine Mindestentgelterklärung gefordert wurde (bitte einzelne Branchen auflisten)
- Bauhaupt- und Baunebengewerbe
 - Gebäudereinigung
 - Briefdienstleistungen
 - Sicherheitsdienstleistungen
 - Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
 - Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
 - Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB III
 - Garten- und Landschaftsbau
 - Catering und Kantinenbetrieb



- Logistik und Zulieferer
- Sonstige (Freitext)

3. Auswirkungen des LTTG auf die öffentlichen Auftraggeber und deren Vergabeverfahren

7. In wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungen haben Sie in der Leistungsbeschreibung gemäß § 1 Abs. 3 LTTG zusätzliche Anforderungen gestellt, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betrafen (z. B. Beschäftigung von Auszubildenden und/oder Langzeitarbeitslosen, Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern etc.) (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)?
- a) 0 bis 20%
 - b) Über 20 bis 40%
 - c) Über 40 bis 60%
 - d) Über 60 bis 80%
 - e) Über 80 bis 100%
 - f) Weiß nicht
8. Zu welchen Aspekten haben Sie konkrete Anforderungen gestellt (Mehrfachnennung möglich):
- a) Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
 - b) Beschäftigung von Auszubildenden
 - c) Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen
 - d) Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation
 - e) Sonstige Anforderungen
 - f) Es wurden keine dieser Anforderungen gestellt
9. Gab es Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG?
- a) Nein
 - b) Ja
 - c) Weiß nicht
10. Wenn vorherige Frage mit Ja beantwortet: In wie vielen von Ihnen seit Inkrafttreten des LTTG im März 2011 durchgeführten Ausschreibungen gab es Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG? (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)
- a) 0 bis 1%
 - b) Über 1 bis 5%
 - c) Über 5 bis 10%
 - d) Über 10 bis 20%
 - e) Über 20 bis 30%



- f) Über 30 bis 40%
 - g) Über 40 bis 50%
 - h) mehr als 50%
 - i) Weiß nicht
11. Wenn ja bei vorletzter Frage: Welcher Art waren diese Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG??
- » Offene Antwortkategorie
12. In wie vielen von Ihnen seit Inkrafttreten des LTTG im März 2011 durchgeführten Ausschreibungen kam es zu bundesländerübergreifenden Vergaben mit einem Auftragswert von mehr als 20.000 Euro? (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)
- a) In keinem Fall
 - b) Über 1 bis 5%
 - c) Über 5 bis 10%
 - d) Über 10 bis 20%
 - e) Über 20 bis 30%
 - f) Über 30 bis 40%
 - g) Über 40 bis 50%
 - h) mehr als 50%
 - i) Weiß nicht
13. Falls bei vorheriger Frage Antwort b-i: Welche gesetzlichen Regelungen werden bei bundesländerübergreifenden Vergaben mit Aufgabenträger aus anderen Bundesländern angewendet?
- a) Regelungen auf Basis des Landestariftreuegesetzes Rheinland-Pfalz
 - b) Regelungen auf Basis eines Tariftreuegesetzes eines anderen Bundeslandes
 - c) unterschiedlich
14. Hat sich der Verwaltungsaufwand in Ihrer Organisation für die Durchführung von Ausschreibungen durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?
- a) Kein zusätzlicher Aufwand
 - b) Gering
 - c) Mittel
 - d) hoch
 - e) Weiß nicht



15. Hat sich der Aufwand in Ihrer Organisation im Nachgang zur Auftragsvergabe durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?
- a) Kein zusätzlicher Aufwand
 - b) Gering
 - c) Mittel
 - d) hoch
 - e) Weiß nicht
16. Falls bei Frage 14 oder 15 Antwortkategorien b, c oder d: Soweit sich Ihr Aufwand zunächst nach Inkrafttreten des LTTG vergrößert hat, ist hier eine Entwicklung insofern feststellbar, als dass der zunächst größere Aufwand sich wieder verringert hat (z. B. durch bessere Kenntnisse über das LTTG, Verwendung von entwickelten Standardformularen etc.)?
- f) Ja
 - g) Nein
 - h) Weiß nicht

4. Auswirkungen des LTTG auf den Wettbewerb

17. Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts bzw. von Tariflöhnen Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Keine Auswirkungen
 - d) Weiß nicht
18. Hat sich die Anzahl der Bieter in Ihren unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren seit dessen Einführung...?
- a) vergrößert
 - b) verkleinert
 - c) gleich geblieben
19. Falls bei vorheriger Frage Antwortkategorie a oder b: Führen Sie diese Veränderung auf das LTTG zurück?
- a) Ja
 - b) Teilweise
 - c) Nein
 - d) Weiß nicht
20. Bitte bewerten Sie folgende Aspekte zur Struktur der Bieter seit Einführung des LTTG?

	Gesunken	Gleich geblieben	Gestiegen	Weiß nicht
Durchschnittlicher Anteil an KMU (Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiter und 50 Mio. Euro Umsatz) am Wettbewerb				
Durchschnittlicher Anteil an Großunternehmen am Wettbewerb				
Durchschnittlicher Anteil internationaler Bieter am Wettbewerb				

21. Bitte bewerten Sie folgende Aspekte zur Struktur der Ausschreibungsgewinner seit Einführung des LTTG?

	Gesunken	Gleich geblieben	Gestiegen	Weiß nicht
Durchschnittliche Anteil an KMU (Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiter und 50 Mio. Euro Umsatz) am Wettbewerb				
Durchschnittlich Anteil an Großunternehmen am Wettbewerb				
Durchschnittliche Anteil internationaler Bieter am Wettbewerb				

22. Welche sonstigen Veränderungen sind auf Seiten der Auftragnehmer zu beobachten (z. B. Zuverlässigkeit der Leistungserbringung, Einsatz Fachkräfte)

- » Keine sonstigen Veränderungen
- » offene Antwortkategorie

5. Auswirkungen des LTTG auf die beauftragten Unternehmen/Nachunternehmen/Verleiher und deren Beschäftigte

23. Hat sich nach Ihrer Meinung das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessert?

- a) Ja, über alle Branchen
- b) Ja, aber nur in einzelnen Branchen: (hier Auflistung:
 - Bauhaupt- und Baunebengewerbe
 - Gebäudereinigung
 - Briefdienstleistungen
 - Sicherheitsdienstleistungen
 - Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
 - Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
 - Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB III
 - Garten- und Landschaftsbau
 - Catering und Kantinenbetrieb
 - Logistik und Zulieferer
 - Sonstige (Freitext)
- c) Nein
- d) Weiß nicht

24. Fließen nach Ihren Erfahrungen dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten (z.B. aufgrund Anpassung von Tarifverträgen) in die Kalkulation der Angebote ein? (Mehrfachantworten möglich)

- a) Vollumfänglich
- b) Teilweise
- c) Überhaupt nicht
- d) Sonstiges
- e) Weiß nicht

25. Ist es aus Ihrer Sicht sinnvoll, eine Lohngleitklausel¹ in die mit den Auftragnehmern abzuschließenden Verträge zwingend mit aufzunehmen.

¹ Lohngleitklausel ist im vorliegenden Fragebogen wie folgt zu verstehen: Sind bei öffentlichen Aufträgen während der Ausführungszeit wesentliche Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen für Löhne und Gehälter durch die Änderung



- f) Ja
 - g) Nein
 - h) Weiß nicht
26. In wie viel Prozent der vergebenen Aufträge, die unter das LTTG fallen, werden nach Ihrer Einschätzung (auf Basis der eingereichten Erklärungen der Nachunternehmer), Nachunternehmer /Verleiher eingesetzt (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)
- a) 0 bis 20%
 - b) Über 20 bis 40%
 - c) Über 40 bis 60%
 - d) Über 60 bis 80%
 - e) Über 80 bis 100%
 - f) Weiß nicht
27. Machen Sie beim Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleihern von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tarifreueerklärungen bei einem Auftragsvolumen des Nachunternehmers/Verleihers von weniger als 10.000,-€ zu verzichten?
- a) Immer
 - b) Häufig
 - c) Selten
 - d) Nie
28. Wurden für eingesetzte Nachunternehmer und Verleiher Verpflichtungserklärungen auf die Einhaltung von Tarifreue bzw. die Zahlung des Mindestentgelts vorgelegt?
- a) Immer
 - b) Häufig
 - c) Selten
 - d) Nie

des Mindestentgelts nach § 3 oder durch Änderungen in den anzuwendenden Tarifverträgen zu erwarten und ist deren Eintritt oder Ausmaß ungewiss, kann eine angemessene Änderung der Vergütung in den Vertragsunterlagen vorgesehen werden (bzw. ist vorzusehen).



29. Hat sich Ihrer Einschätzung nach der Einsatz von Nachunternehmern und Leiharbeitnehmern durch Auftragnehmer durch die Einführung des LTTG verändert?
- a) Prozentual gestiegen
 - b) Prozentual gesunken
 - c) Gleich geblieben
 - d) Weiß nicht



6. Nachweise und Kontrollen

30. Wie häufig konnten Bieter bei der Vergabe nicht berücksichtigt werden, weil sie die Anforderungen zur Einhaltung von Tariftreue bzw. zur Zahlung des Mindestentgelts nicht erfüllten?
- a) Häufig
 - b) Selten
 - c) Nie
31. Gab es Beschwerden in Bezug auf folgende Anforderungen des LTTG?
- a) Ja, im Hinblick auf die Anforderungen in den Vergabeunterlagen, dass Verpflichtung zur Einhaltung des LTTG
 - b) Ja, im Hinblick auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem LTTG durch beauftragte Unternehmen
 - c) Ja, im Hinblick auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem LTTG durch Nachunternehmer/Verleiher
 - d) Nein
32. Wenn bei vorheriger Frage Antwort a, b, c: Durch wen kam es zu Beschwerden? (Mehrfachantwort möglich)
- a) Mitbewerber
 - b) Arbeitnehmer
 - c) Verbände (Arbeitgeberverband, Gewerkschaften etc.)
 - d) Anonym
 - e) Sonstige
33. Haben Sie auf die Beschwerden reagiert?
- a) Ja, in allen Fällen
 - b) Ja, in einzelnen Fällen
 - c) Nein
34. Wenn bei vorheriger Frage Antwort Ja: In welcher Weise haben Sie auf die Beschwerden reagiert (bspw. Gespräche, Sanktionen)?
- » offene Antwortkategorie
35. Wenn bei vorletzter Frage Antwort b oder c: Warum wurde nicht allen Beschwerden nachgegangen?
- » offene Antwortkategorie



36. Wurden Verstöße gegen Verpflichtungen aus dem LTTG festgestellt?
- a) Ja, in Bezug auf Einhaltung Mindestentgelt
 - b) Ja, in Bezug auf Einhaltung Tariftreue
 - c) Sowohl als auch
 - d) Nein
37. Wenn bei vorheriger Frage Antwort a, b oder c: In welcher Weise haben Sie hierauf reagiert (Kündigung, Vertragsstrafe etc.)
- » offene Antwortkategorie
38. Haben Sie in Ihrer Vergabepraxis Schwierigkeiten, die Einhaltung der Regelungen zum Mindestentgelt und zur Tariftreue anhand der vom Bieter eingereichten Nachweise zu überprüfen?
- a) Nein
 - b) Ja, weil (Freitext)
39. Wäre aus Ihrer Sicht eine zentrale Prüf- und Kontrollstruktur zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen nach dem LTTG sinnvoll?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Egal
40. Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG erforderlich? (Mehrfachantworten bei b und c)
- a) Nein
 - b) Ja, durch die öffentlichen Auftraggeber
 - c) Ja, durch eine zentrale Prüf- und Kontrollstruktur
41. Sind die im LTTG vorgesehenen Sanktionen aus Ihrer Sicht angemessen?
- a) Ja
 - b) Nein

7. Unterstützung durch Servicestelle

Das LTTG sieht zur Unterstützung der Betroffenen eine Servicestelle vor. Diese nimmt Beratungsleistungen vor, erstellt Mustererklärungen und hat einen Leitfaden entwickelt.

42. Halten Sie das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben? (Mehrfachantworten sind möglich!)
- a) Ja, ein solches Angebot ist eine gute Unterstützung zur Implementierung des LTTG in der Praxis
 - b) Ja, die Leistungen sind jedoch noch zu wenig bekannt
 - c) Ja, aber die Leistungen müssten noch ausgeweitet werden
 - d) Nein, eine Unterstützung ist nicht notwendig
 - e) Weiß nicht
43. Wie oft haben Sie sich wegen Fragen zum LTTG an die Servicestelle gemäß § 4 Abs. 5 LTTG gewandt?
- a) Oft
 - b) Manchmal
 - c) Nie
44. Wenn bei Frage 43 „oft“ oder „manchmal“: Konnte(n) Ihr Anliegen(en) durch die Servicestelle geklärt werden?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Zum Teil
45. Wenn bei Frage 43 „oft“ oder „manchmal“: In welcher Form haben Sie die Servicestelle in Anspruch genommen? (Mehrfachantworten sind möglich!)
- a) Nutzung der Homepage im Internet
 - b) Telefonisch
 - c) E-Mail
 - d) Schriftlich
 - e) Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung
 - f) Sonstige
 - g) Gar nicht



46. Wenn bei Frage 43 „oft“ oder „manchmal“: Wie hat sich die Anzahl Ihrer Anfragen bei der Servicestelle seit Inkrafttreten des LTTG bis zum 31. Mai 2014 entwickelt
- a) Verringert
 - b) Gleich geblieben
 - c) Vergrößert
 - d) Keine Anfragen
47. Wenn bei Frage 43 „oft“ oder „manchmal“: Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente (Mustererklärungen, Leitfäden, Rundschreiben etc.) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Zum Teil
48. Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Servicestelle?
- a) Nein, das Angebot ist gut und ausreichend
 - b) Ja, und zwar die Folgenden:
 - c) _____



8. Offenes Kommentarfeld für sonstige Kommentare

Haben Sie Abschließend noch Anmerkungen zu den angesprochenen Themen?

- a) Keine Anmerkungen
- b) Offenes Textfeld

Fragebogen für beauftragte Unternehmen (mit Ausnahme des Bereiches ÖPNV/SPNV)

» Evaluation des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerer Regelungen

Im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie





1. Grundsätzliche Fragen zum LTTG

1. Sind Sie mit dem LTTG vertraut?

- a) Ja
- b) Nein (falls keine Kenntnisse vorhanden, andere Person im Unternehmen erfragen bzw. interview abbrechen)

Das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel besagt: „Dieses Gesetz wirkt Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegen, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen und mildert Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme“

2. Unterstützen Sie das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel?

- a) ja
- b) ja, aber mit Einschränkungen hinsichtlich _____
- c) nein, weil _____

3. Für wie wichtig halten Sie das Instrument des „repräsentativen Tarifvertrages“ zur Sicherstellung eines Wettbewerbs, der nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigungsbedingungen geht?

- a) unverzichtbar
- b) eher wichtig
- c) eher unwichtig
- d) völlig unwichtig

2. Strukturdaten der befragten Unternehmen

4. In welchem Bundesland oder Land hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz?
 - a) in Rheinland-Pfalz
 - b) im Bundesland _____
 - c) falls außerhalb Deutschlands, im
Land _____
5. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig tätig?
 - a) Bauhaupt- und Baunebengewerbe
 - b) Gebäudereinigung
 - c) Briefdienstleistungen
 - d) Sicherheitsdienstleistungen
 - e) Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
 - f) Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
 - g) Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB III
 - h) Garten- und Landschaftsbau
 - i) Catering und Kantinenbetrieb
 - j) Logistik und Zulieferer
 - k) Sonstige (Freitext)
6. Wie viele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Unternehmen im Jahresdurchschnitt (2013)?
 - a) 0-10
 - b) 11-50
 - c) 51-250
 - d) 251-1000
 - e) Mehr als 1000
7. Welchen Umsatz erzielte Ihr Unternehmen in 2013? (bitte geben Sie eine grobe Schätzung an)
 - a) ≤ 2 Mio. EUR
 - b) ≤ 10 Mio. EUR
 - c) ≤ 50 Mio. EUR
 - d) > 50 Mio. EUR]
 - e) Weiß nicht

- 3. Auswirkungen des LTTG auf die beauftragten Unternehmen und deren Beschäftigte**
8. An wie vielen Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber in Rheinland-Pfalz unter Anwendung des LTTG (d.h. einem geschätzten Auftragswert ab 20.000 Euro) hat Ihr Unternehmen teilgenommen (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
- » offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden
9. Bei welchem Anteil der vorgenannten Vergabeverfahren, bei denen sie sich beteiligt haben, sind Vorgaben im Bereich der Tariftreue (z.B. Zahlung nach Arbeitnehmerentendegesetz oder repräsentativem Tarifvertrag im Bereich ÖPNV/SPNV oder Zahlung eines Mindestentgelts) erfolgt.
- a) gar kein Verfahren
 - b) 1<20%
 - c) 20<40%
 - d) 40<60%
 - e) 60<80%
 - f) 80<100%
10. Wenn $f_{08} > 0$: In wie vielen Ausschreibungen im Land Rheinland-Pfalz wurde Ihrem Unternehmen unter Anwendung des LTTG (d.h. einem geschätzten Auftragswert ab 20.000 Euro) der Zuschlag erteilt? (bitte schätzen Sie eine grobe Anzahl)?
- » offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden
11. Wenn $f_{10} > 0$: Haben Sie den Stundenlohn für bestimmte Arbeitnehmer aufgrund des Erhalts eines öffentlichen Auftrages und den daher einzuhaltenden Verpflichtungen zur Tariftreue oder Zahlung von Mindestentgelt angehoben?
- a) Ja
 - b) Nein
12. Wenn Ja bei vorheriger Frage: Wie hoch war die Anhebung
- a) weniger als 50 Cent/Stunde
 - b) zwischen 50 Cent und 1 Euro/Stunde
 - c) Zwischen 1 und 1,50 Euro/Stunde
 - d) Zwischen 1,50 und 2 Euro/Stunde



- e) Zwischen 2 und 2,50 Euro/Stunde
 - f) Zwischen 2,50 und 3 Euro/Stunde
 - g) Mehr als 3 Euro/Stunde
13. Hat die Einführung des Landestariftreuegesetzes in Ihrem Unternehmen insgesamt zu einer Erhöhung von Stundenentgelten bei Beschäftigten geführt?
- a) Nein
 - b) Ja
 - c) Zum Teil
14. Differenzieren Sie bei den Stundenentgelten der Beschäftigten danach, ob der Einsatz des Beschäftigten im Rahmen eines öffentlichen Auftrages erfolgt?
- a) ja
 - b) nein
 - c) zum Teil
15. Leisten aus Ihrer Sicht die Anforderungen an die Einhaltung von Tariftreue sowie die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts gem. LTTG einen Beitrag zum Schutz der Beschäftigten?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
16. Hat sich nach Ihrer Meinung das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessert?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
 - d) Zum Teil
17. Wie hat sich die Einführung des LTTG (in Kraft seit März 2011) auf den Umfang der von Ihnen eingesetzten Fachkräfte ausgewirkt? (Mehrfachantworten möglich)
- a) Seit Inkrafttreten setzen wir höher qualifizierte Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG
 - b) Seit Inkrafttreten setzen wir mehr Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG
 - c) Der Einsatz von Fachkräften ist gleich geblieben
 - d) Seit Inkrafttreten setzen wir weniger Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG



- e) Seit Inkrafttreten setzen wir niedriger qualifizierte Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG
 - f) Sonstige Veränderungen (Freitext)
 - g) Keine Veränderungen
18. Welche Effekte sind aufgrund des LTTG auf Mitarbeiterenebene feststellbar?
- a) Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
 - b) Geringere Mitarbeiterzufriedenheit
 - c) Höhere Leistungsbereitschaft
 - d) Niedrige Leistungsbereitschaft
 - e) Sonstiges: _____
19. In wie viel Prozent der Ausschreibungen, an denen Sie sich beteiligt haben, wurden in der Leistungsbeschreibung gemäß § 1 Abs. 3 LTTG zusätzliche Anforderungen an Sie gestellt, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betrafen (z.B. Beschäftigung von Auszubildenden und/oder Langzeitarbeitslosen, Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern etc.)? (bitte nehmen Sie lediglich eine grobe Schätzung vor)?
- a) 0<20%
 - b) 20<40%
 - c) 40<60%
 - d) 60<80%
 - e) 80<100%
 - f) Weiß nicht
 - g) Gar nicht
20. Wenn f20 <> gar nicht: Welche konkreten zusätzlichen Anforderungen wurden an Sie gestellt? (Mehrfachnennung möglich)
- a) Beschäftigung von Auszubildenden
 - b) Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen,
 - c) Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern
 - d) Einhaltung von Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation
 - e) Sonstige Anforderungen z.B. umweltbezogene Anforderungen, Innovationen etc.
21. Sind Sie tarifgebunden?
- a) ja
 - b) nein



22. Wenn $f_{08} > 0$: Werden Ihrerseits dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten (z.B. aufgrund Anpassung von Tarifverträgen) in die Kalkulation der Angebote eingerechnet?
- a) Vollumfänglich
 - b) Teilweise
 - c) Überhaupt nicht
 - d) Weiß nicht
23. Wenn bei vorheriger Frage Antwortkategorie „vollumfänglich“ oder „teilweise“: In welcher Form erfolgt die Berücksichtigung? (Mehrfachnennung)
- a) Einpreisung/Risikozuschlag
 - b) Lohn- bzw. Preisanpassungsklausel
 - c) Verwendung einer Lohnleitklausel¹ durch den Auftraggeber
 - d) Nachverhandlung im Einzelfall
 - e) Ausgleich über Erhöhung des Fahrpreises
 - f) Sonstiges: _____

¹ Lohnleitklausel ist im vorliegenden Fragebogen wie folgt zu verstehen: Sind bei öffentlichen Aufträgen während der Ausführungslaufzeit wesentliche Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen für Löhne und Gehälter durch die Änderung des Mindestentgelts nach § 3 oder durch Änderungen in den anzuwendenden Tarifverträgen zu erwarten und ist deren Eintritt oder Ausmaß ungewiss, kann eine angemessene Änderung der Vergütung in den Vertragsunterlagen vorgesehen werden (bzw. ist vorzusehen).

4. Nachweise und Kontrollen

24. Wurden bei Ihnen bzw. bei den von Ihnen eingesetzten Nachunternehmern bereits Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Regelungen des LTTG nach § 6 LTTG durchgeführt?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
25. Wenn bei vorheriger Frage ja: Zu welchen Ergebnissen/Konsequenzen führte die Kontrolle?
- a) Es gab nie eine Beanstandung
 - b) Es gab einmal eine Beanstandung
 - c) Es gab bei mehreren Kontrollen eine Beanstandung
 - d) Es gab bei jeder Kontrolle eine Beanstandung
 - e) Weiß nicht
26. Wenn bei vorheriger Frage Antwortkategorie b, c oder d: Sofern es zu Beanstandungen kam, worauf haben sich diese bezogen?
- a) Einhaltung Mindestentgelt
 - b) Einhaltung Tariftreue
 - c) Sowohl als auch
 - d) Keine Beanstandungen
27. Wenn (f25 = a) & (f26 = b / c / d) & (f27 = a / b / c): Falls es Beanstandungen gab, wie hat der öffentliche Auftraggeber hierauf reagiert?
- » Sonstiges (Freitext)
28. Sind die im LTTG vorgesehenen Sanktionen (Vertragsstrafe, Ausschluss, Kündigung) aus Ihrer Sicht angemessen?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Weiß nicht
29. Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG erforderlich
- a) Ja,
 - b) Ja, weil: _____
 - c) Nein



5. Auswirkungen des LTTG auf den Wettbewerb aus Sicht der Unternehmen

30. Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts bzw. von Tariflöhnen Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c)
31. Hat sich die Beteiligung Ihres Unternehmens aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG geändert?
- a) Ja, wir beteiligen uns an mehr Ausschreibungen
 - b) Ja, wir beteiligen uns an weniger Ausschreibungen
 - c) Nein, die Verpflichtungen haben keine Auswirkungen
 - d) Weiß nicht
32. Bei einer Beteiligung an weniger Ausschreibungen: Welche Verpflichtungen waren dafür ausschlaggebend (Mehrfachnennung möglich):
- a) Tariftreue gem. AEntG
 - b) Mindestentgelt
 - c) Sonstige Anforderungen wie z.B. Beschäftigung von Auszubildenden und/oder Langzeitarbeitslosen; Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Einhaltung von Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, umweltbezogene Anforderungen, Innovationen etc.
 - d) Weiß nicht
33. Konnten Sie in Ihrer Marktwahrnehmung seit Einführung des LTTG Veränderungen feststellen?
- a) Wettbewerb erfolgt eher auf Grundlage der Qualität als des Preise
 - b) Die Anzahl der Wettbewerber hat sich verändert [eher mehr / eher weniger]
 - c) Die Art der Wettbewerber hat sich verändert (mehr oder weniger KMU etc.)
 - d) Sonstige Veränderungen: _____
 - e) Keine Veränderungen
 - f) Weiß nicht
34. Falls bei vorheriger Frage Antwortkategorie „Die Art der Wettbewerber hat sich verändert“ angekreuzt wird:



» In welcher Weise: _____

35. Hat sich Ihre Personalpolitik durch die Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG durch die Einführung des Gesetzes verändert?

- a) Ja, wir legen mehr Wert auf angemessene, an der Branche orientierte Beschäftigungsbedingungen
- b) Ja, andere Anforderungen: _____
- c) Nein

6. Auswirkungen des LTTG auf die Nachunternehmer des Unternehmens

36. Setzen Sie zur Durchführung öffentlicher Aufträge im Anwendungsbereich des LTTG Nachunternehmer / Leiharbeitnehmer ein?
- a) Ja
 - b) Nein
37. Wenn vorherige Frage Ja: In welchem durchschnittlichen prozentualen Umfang? (bitte schätzen Sie nach besten Wissen)
- a) 1<20
 - b) 20<40
 - c) 40<60
 - d) 60<80
 - e) 80<100
 - f) Weiß nicht
38. Filter: Wenn f37 = a: Hat sich Ihr Einsatz von Nachunternehmern / Leiharbeitnehmern aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG geändert?
- a) Ja, Einsatz ist gestiegen
 - b) Ja, Einsatz ist gesunken
 - c) Nein, Einsatz ist gleich geblieben
 - d) Weiß nicht
39. Filter: Wenn f37 = a: Überprüfen Sie Angebote von Nachunternehmen darauf, ob diese auf Basis der nach dem LTTG anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife kalkuliert sein können?
- a) Immer
 - b) Oft
 - c) Manchmal
 - d) Selten
 - e) Nie
40. Filter: Wenn f37 = a: Welche Informationen/Unterlagen fragen Sie bei den Nachunternehmern/Verleihern zusätzlich zu Mindestentgelt- und Tarifreueklärungen ab, um gemäß § 5 Abs. 2 LTTG sicherzustellen, dass diese die Verpflichtungen zum Mindestentgelt bzw. zur Tarifreue gemäß den jeweils einschlägigen Regelungen des LTTG einhalten?
- » offene Antwortkategorie, die Antworten können im Rahmen der Auswertung in Gruppen kategorisiert werden

7. Relevanz der Servicestelle, z.B. Einbindung der Servicestelle, Nutzung von Leistungen der Servicestelle

Das LTTG sieht zur Unterstützung der Betroffenen eine Servicestelle vor. Diese nimmt Beratungsleistungen vor, erstellt Mustererklärungen und hat einen Leitfaden entwickelt.

41. Halten Sie das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben? (Mehrfachantworten sind möglich!)
- a) Ja, ein solches Angebot ist eine gute Unterstützung zur Implementierung des LTTG in der Praxis
 - b) Ja, die Leistungen sind jedoch noch zu wenig bekannt
 - c) Ja, aber die Leistungen müssten noch ausgeweitet werden
 - d) Nein, eine Unterstützung ist nicht notwendig
 - e) Weiß nicht
42. Wie oft haben Sie sich wegen Fragen zum LTTG an die Servicestelle gemäß § 4 Abs. 5 LTTG gewandt?
- a) Oft
 - b) Manchmal
 - c) Nie
43. Wenn bei vorheriger Frage „oft“ oder „manchmal“: Konnte(n) Ihr Anliegen(en) durch die Servicestelle geklärt werden?
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Zum Teil
44. Filter: Wenn 43 = a/b: In welcher Form haben Sie die Servicestelle in Anspruch genommen?
- a) Nutzung der Homepage im Internet
 - b) Telefonisch
 - c) E-Mail
 - d) Schriftlich
 - e) Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung
 - f) Sonstige
 - g) Gar nicht



45. Wie hat sich die Anzahl Ihrer Anfragen bei der Servicestelle seit Inkrafttreten des LTTG bis zum 14. Mai 2014 entwickelt
- a) Verringert
 - b) Gleich geblieben
 - c) Vergrößert
 - d) Keine Anfragen
46. Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente (Mustererklärungen, Leitfäden, Rundschreiben etc.) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung
- a) Ja
 - b) Nein
 - c) Zum Teil
 - d) Ich kenne die Dokumente nicht
47. Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Servicestelle?
- a) Nein, das Angebot ist gut und ausreichend
 - b) Ja, und zwar die Folgenden:
 - c) _____



8. Offenes Kommentarfeld für sonstige Kommentare

- » Haben Sie weitere Kommentare zu den Auswirkungen des LTTG?

Evaluation LTTG - Auswertung Befragung von Unternehmen Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Sind Sie mit dem LTTG vertraut?		
	N	%
Ja	230	100,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	230	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Unterstützen Sie das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel? (n=229)		
	N	%
Ja	215	93,9%
Ja, aber mit Einschränkungen	13	5,7%
Nein	1	,4%
Gesamt	229	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welche Einschränkungen sehen Sie?		
	N	%
das Unternehmen muss auch im Wettbewerb bestehen	1	7,7%
Firmen halten dies nicht immer ein und Kontrollen sind nicht ausreichend.	1	7,7%
Grundlohn ist zwar vorgegeben (Tarifgebunden), Zuschlagshöhe und Zuschlagspflichtigen Zeiten sind nicht vorgegeben.	1	7,7%
kaum Kontrollen	1	7,7%
kaum Kontrollen; "umschiffung des Mindestlohns durch Leistungswerte"	1	7,7%
Kontrolle der Mindestlöhne sind schwer nachvollziehbar	1	7,7%
Kontrolle ist zu hoch	1	7,7%
LTTG sollte für bestimmte Branchen gelten	1	7,7%
LTTG wird nicht immer eingehalten.	1	7,7%
preisliche Aspekte durch niedrige Löhne	1	7,7%
Vorgaben behinhalten den Mindestlohn, jedoch betreiben die Wettbewerber "Lohn-Dumping"; Erhöhung des Mindestlohn (20.- EUR)	1	7,7%
wird kontrolliert und eingehalten; sollte in die VB oder BGB aufgenommen werden	1	7,7%
Zu leicht zu umgehen.	1	7,7%
Gesamt	13	100,0%

Wenn F01 = Ja, aber mit Einschränkungen

Für wie wichtig halten Sie das Instrument des repräsentativen Tarifvertrages zur Sicherstellung eines Wettbewerbs, der nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigungsbedingungen geht? (n=221)		
	N	%
unverzichtbar	72	32,6%
eher wichtig	131	59,3%
eher unwichtig	14	6,3%
völlig unwichtig	4	1,8%
Gesamt	221	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welchem Bundesland oder Land hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz?		
	N	%
In Rheinland-Pfalz	142	61,7%
In einem anderen Bundesland	85	37,0%
Außerhalb Deutschlands	3	1,3%
Gesamt	230	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welchem Land hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz?		
	N	%
GB	1	33,3%
Österreich	1	33,3%
USA	1	33,3%
Gesamt	3	100,0%

Wenn F03 = Außerhalb Deutschlands

In welchem Bundesland hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz?		
	N	%
Baden-Württemberg	19	22,4%
Bayern	13	15,3%
Berlin	3	3,5%
Brandenburg	1	1,2%
Bremen	0	0,0%
Hamburg	1	1,2%
Hessen	18	21,2%
Mecklenburg-Vorpommern	0	0,0%
Niedersachsen	7	8,2%
Nordrhein-Westfalen	16	18,8%
Rheinland-Pfalz	0	0,0%
Saarland	3	3,5%
Sachsen	3	3,5%
Sachsen-Anhalt	1	1,2%
Schleswig-Holstein	0	0,0%
Thüringen	0	0,0%
Gesamt	85	100,0%

Wenn F03: In einem anderen Bundesland

In welcher Branche ist Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig tätig?		
	N	%
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	94	41,0%
Gebäudereinigung	20	8,7%
Briefdienstleistungen	0	0,0%
Sicherheitsdienstleistungen	1	,4%
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	0	0,0%
Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst	5	2,2%
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB	0	0,0%
Garten- und Landschaftsbau	5	2,2%
Catering und Kantinenbetrieb	0	0,0%
Logistik und Zulieferer	0	0,0%
Sonstiges	104	45,4%
Gesamt	229	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

(Sonstiges kategorisiert) - In welcher Branche ist Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig tätig?		
	N	%
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	100	43,5%
Gebäudereinigung	20	8,7%
Briefdienstleistungen	0	0,0%
Sicherheitsdienstleistungen	2	,9%
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	0	0,0%
Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst	6	2,6%
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und SGB	1	,4%
Garten- und Landschaftsbau	10	4,3%
Catering und Kantinenbetrieb	0	0,0%
Logistik und Zulieferer	2	0,9%
Sonstiges	12	5,2%
Forschung/Analyse/Labor	8	3,5%
Vermessung	7	3,0%
Beratung	5	2,2%
IT	6	2,6%
Möbel und Holzwaren	4	1,7%
Kfz und Automobil	8	3,5%
Groß- und Einzelhandel	20	8,7%
Metallbau	10	4,3%
Anlagenbau	9	3,9%
Gesamt	230	100,0%

Neue Kategorien gebildet (Sonstiges)

Wie viele Mitarbeiter beschäftigte Ihr Unternehmen im Jahresdurchschnitt 2013?		
	N	%
0 bis 10	52	22,6%
11 bis 49	80	34,8%
50 bis 250	57	24,8%
Mehr als 250	41	17,8%
Gesamt	230	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welchen Umsatz erzielte Ihr Unternehmen in 2013?		
	N	%
bis einschließlich 2 Mio. EURO	77	34,8%
mehr als 2 Mio. bis einschließlich 10 Mio. EURO	67	30,3%
mehr als 10 Mio. bis einschließlich 50 Mio. EURO	52	23,5%
mehr als 50 Mio. EURO	25	11,3%
Gesamt	221	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

An wie vielen Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber in Rheinland-Pfalz unter Anwendung des LTTG hat Ihr Unternehmen teilgenommen?					
	Mittel	Median	Min.	Max.	N
	86	15	0	4000	200

Frage an alle Teilnehmer

Bei welchem Anteil der vorgenannten Vergabeverfahren, bei denen Sie sich beteiligt haben, sind Vorgaben im Bereich der Tariftreue erfolgt? (n=202)		
	N	%
gar nicht	33	16,3%
1 bis unter 20 Prozent	8	4,0%
20 bis unter 40 Prozent	8	4,0%
40 bis unter 60 Prozent	18	8,9%
60 bis unter 80 Prozent	12	5,9%
80 bis 100 Prozent	123	60,9%
Gesamt	202	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie vielen Ausschreibungen im Land Rheinland-Pfalz wurde Ihrem Unternehmen unter Anwendung des LTTG, d.h. bei einem geschätzten Auftragswert ab 20.000 Euro, der Zuschlag erteilt?					
	Mittel	Median	Min.	Max.	N
	13	4	0	300	170

Wenn F08>0

Haben Sie den Stundenlohn für bestimmte Arbeitnehmer aufgrund des Erhalts eines öffentlichen Auftrages und den daher einzuhaltenden Verpflichtungen zur Tariftreue oder Zahlung von Mindestentgelt angehoben? (n=160)		
	N	%
Ja	14	8,8%
Nein	146	91,3%
Gesamt	160	100,0%

Wenn f10 > 0

Wie hoch war die Anhebung? (n=13)		
	N	%
weniger als 50 Cent/Stunde	2	15,4%
50 Cent bis unter 1 Euro/Stunde	8	61,5%
1 bis unter 1,50 Euro/Stunde	1	7,7%
1,50 bis unter 2 Euro/Stunde	2	15,4%
2 bis unter 2,50 Euro/Stunde	0	0,0%
2,50 bis unter 3 Euro/Stunde	0	0,0%
3 Euro/Stunde und mehr	0	0,0%
Gesamt	13	100,0%

Wenn f11 = Ja

Hat die Einführung des Landestariftreugesetzes in Ihrem Unternehmen insgesamt zu einer Erhöhung von Stundenentgelten bei Beschäftigten geführt? (n=227)		
	N	%
Ja	17	7,5%
Zum Teil	11	4,8%
Nein	199	87,7%
Gesamt	227	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Differenzieren Sie bei den Stundenentgelten der Beschäftigten danach, ob der Einsatz des Beschäftigten im Rahmen eines öffentlichen Auftrages erfolgt? (n=227)		
	N	%
Ja	17	7,5%
Zum Teil	14	6,2%
Nein	196	86,3%
Gesamt	227	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Leisten aus Ihrer Sicht die Anforderungen an die Einhaltung von Tarifreue sowie die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts gem. LTTG einen Beitrag zum Schutz der Beschäftigten?
(n=222)

	N	%
Ja	150	67,6%
Nein	72	32,4%
Gesamt	222	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich nach Ihrer Meinung das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessert?
(n=201)

	N	%
Ja	24	11,9%
Zum Teil	53	26,4%
Nein	124	61,7%
Gesamt	201	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie hat sich die Einführung des LTTG auf den Umfang der von Ihnen eingesetzten Fachkräfte ausgewirkt?
(n=228)

	N	%
Sonstiges	1	0,4%
Seit Inkrafttreten setzen wir weniger Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG	3	1,3%
Seit Inkrafttreten setzen wir niedriger qualifizierte Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG	4	1,8%
Seit Inkrafttreten setzen wir höher qualifizierte Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG	5	2,2%
Seit Inkrafttreten setzen wir mehr Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG	8	3,5%
Keine Veränderungen	44	19,3%
Der Einsatz von Fachkräften ist gleich geblieben	171	75,0%
Gesamt	228	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie hat sich die Einführung des LTTG, in Kraft seit März 2011, auf den Umfang der von Ihnen eingesetzten Fachkräfte ausgewirkt?

	N	%
wir haben gemischte Fachkräfte und geben auch schulschwächeren Mitarbeitern eine Chance	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Wenn F17 = Sonstiges

Welche Effekte sind aufgrund des LTTG auf Mitarbeiterebene feststellbar? - Absolut

	deutlich gestiegen			eher gestiegen		eher gesunken		deutlich gesunken		Es sind keine Effekte feststellbar		Gesamt
	N			N		N		N		N		
Mitarbeiterzufriedenheit	4			22		1		2		198		227
Identifikation mit der Branche	4			16		1		0		206		227

Frage an alle Teilnehmer

Welche Effekte sind aufgrund des LTTG auf Mitarbeiterebene feststellbar? - Prozent

	deutlich gestiegen			eher gestiegen		eher gesunken		deutlich gesunken		Es sind keine Effekte feststellbar		Gesamt
	%			%		%		%		%		
Mitarbeiterzufriedenheit	1,8%			9,7%		0,4%		,9%		87,2%		100,0%
Identifikation mit der Branche	1,8%			7,0%		,4%		,0%		90,7%		100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie andere, bisher nicht genannte Effekte des LTTG auf Mitarbeiterebene festgestellt?

	N	%
Ja	5	2,2%
Nein	224	97,8%
Gesamt	229	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie andere, bisher nicht genannte Effekte des LTTG auf Mitarbeiterebene festgestellt?

	N	%
Die Zufriedenheit der Mitarbeiter auch bei Vereinen ist deutlich gestiegen.	1	0,25
erhöhter Bürokratieaufwand	1	0,25
Mehr Bürokratie	1	25,0%
Mitarbeiter schauen sich die Arbeitsbereiche genauer an.	1	25,0%
Gesamt	4	100,0%

Wenn F19a = Ja

In wie viel Prozent der Ausschreibungen, an denen Sie sich beteiligt haben, wurden in der Leistungsbeschreibung (...) zusätzliche Anforderungen an Sie gestellt (soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte)?
(n=196)

	N	%
Gar nicht	105	53,6%
1 bis unter 20 Prozent	35	17,9%
20 bis unter 40 Prozent	15	7,7%
40 bis unter 60 Prozent	9	4,6%
60 bis unter 80 Prozent	9	4,6%
80 bis 100 Prozent	23	11,7%
Gesamt	196	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welche konkreten zusätzlichen Anforderungen wurden an Sie gestellt?
(n=84)

	N	%
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	8	9,5%
Beschäftigung von Auszubildenden	60	71,4%
Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen	58	69,0%
Einhaltung von Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation	46	54,8%
Sonstige Anforderungen	38	45,2%
Gesamt	84	100,0%

Wenn F20 <> Gar nicht

Sind Sie teilgebündelt?
(n=228)

	N	%
Ja	146	64,0%
Nein	82	36,0%
Gesamt	228	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Werden Ihrerseits dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten, z.B. aufgrund Anpassung von Tarifverträgen, in die Kalkulation der Angebote eingerechnet?
(n=180)

	N	%
Vollumfänglich	72	40,0%
Teilweise	68	37,8%
Überhaupt nicht	40	22,2%
Gesamt	180	100,0%

Wenn F08 > 0

In welcher Form erfolgt die Berücksichtigung?
(n=132)

	N	%
Sonstige	9	6,8%
Ausgleich über Erhöhung des Fahrpreises	15	11,4%
Verwendung einer Lohnleitklausel durch den Auftraggeber	55	41,7%
Nachverhandlung im Einzelfall	64	48,5%
Lohn- bzw. Preisanpassungsklausel	75	56,8%
Einpreisung/ Risikozuschlag	101	76,5%
Gesamt	132	100,0%

Wenn F23 = „vollumfänglich“ oder „teilweise“:

In welcher Form erfolgt die Berücksichtigung?

	N	%
Ausgleich über Erhöhung des Preises	1	11,1%
Ausgleich über VK-Preise	1	11,1%
Fertigungskosten	1	11,1%
Festpreis	1	11,1%
Geräte und Material	1	11,1%
Mittel-Lohn-Neu-Berechnung	1	11,1%
Mittellohnberechnung	1	11,1%
Nachtragsangebote	1	11,1%
Preisverhandlung	1	11,1%
Gesamt	9	100,0%

Wenn F24 = Sonstiges

Würden bei Ihnen bzw. bei den von Ihnen eingesetzten Nachunternehmern bereits Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Regelungen des LTTG nach §6 LTTG durchgeführt?
(n=214)

	N	%
Ja	48	22,4%
Nein	166	77,6%
Gesamt	214	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Zu welchen Ergebnissen bzw. Konsequenzen führte die Kontrolle:
(n=48)

	N	%
Es gab nie eine Beanstandung	42	87,5%
Es gab einmal eine Beanstandung	5	10,4%
Es gab bei mehreren Kontrollen eine Beanstandung	1	2,1%
Es gab bei jeder Kontrolle eine Beanstandung	0	0,0%
Gesamt	48	100,0%

Wenn f25 = Ja

Worauf haben sich diese Beanstandungen bezogen?

	N	%
Einhaltung Mindestentgelt	2	66,7%
Einhaltung Tariftreue	0	0,0%
Sowohl als auch	1	33,3%
Gesamt	3	100,0%

Wenn f26 = Es gab einmal / bei mehreren Kontrollen / bei jeder Kontrolle eine Beanstandung

Wie hat der öffentliche Auftraggeber hierauf reagiert?

	N	%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F27 = Einhaltung Mindestentgelt oder Einhaltung Tariftreue oder Sowohl als auch

Sind die im LTTG vorgesehenen Sanktionen, z.B. Vertragsstrafe, Ausschluss, Kündigung, aus Ihrer Sicht angemessen?
(n=187)

	N	%
Ja	151	80,7%
Nein	36	19,3%
Gesamt	187	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG erforderlich?
(n=216)

	N	%
Ja	128	59,3%
Nein	88	40,7%
Gesamt	216	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts bzw. von Tariftreuen Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei?
(n=224)

	N	%
Ja	165	73,7%
Nein	59	26,3%
Gesamt	224	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich die Beteiligung Ihres Unternehmens aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG geändert?
(n=228)

	N	%
Ja, wir beteiligen uns an mehr Ausschreibungen	7	3,1%
Ja, wir beteiligen uns an weniger Ausschreibungen	7	3,1%
Nein, die Verpflichtungen haben keine Auswirkungen	214	93,9%
Gesamt	228	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welche Verpflichtungen waren dafür ausschlaggebend?

	N	%
Tariftreue gem. AEntG	2	50,0%
Mindestentgelt	1	25,0%
Sonstige Anforderungen	2	50,0%
Gesamt	4	100,0%

Wenn f32 = Ja, wir beteiligen uns an weniger Ausschreibungen

Können Sie in Ihrer Marktkenntnis seit Einführung des LTTG Veränderungen feststellen?
(n=228)

	N	%
Wettbewerb erfolgt eher auf Grundlage der Qualität als des Preises	28	12,3%
Die Anzahl der Wettbewerber hat sich verändert (eher mehr oder eher weniger)	29	12,7%
Die Art der Wettbewerber hat sich verändert (mehr oder weniger KMU etc.)	27	11,8%
Keine Veränderungen	172	75,4%
Sonstige	4	1,8%
Gesamt	228	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Können Sie in Ihrer Marktwahrnehmung seit Einführung des LTTG Veränderungen feststellen?

	N	%
Ausschreibungen haben sich verändert (Qualitätswerte, Leistungswerte)	1	25,0%
Mindestlöhne werden stärker eingehalten.	1	25,0%
Wettbewerb erfolgt ausschliesslich auf Grundlage des Preises	1	25,0%
Wettbewerb erfolgt eher auf Grundlage des Preises als der Qualität (gerade im Bereich der öffentlichen Hand)	1	25,0%
Gesamt	4	100,0%
<i>Wenn F34 = Sonstiges</i>		

In welcher Weise hat sich die Art der Wettbewerber verändert?

	N	%
ausländische Wettbewerber sind hinzugekommen (diese sind leider immer günstiger)	1	3,8%
Dienstleistungen wurden vergässert, Kostenstellenbelieferung	1	3,8%
ehem. Nachunternehmer, grosse Unternehmen wachsen	1	3,8%
Es gibt eine deutlichere Tendenz zu preisgünstigen Anbietern.	1	3,8%
Es sind mehr Kleinunternehmen dabei	1	3,8%
Es wird mehr gefordert als früher.	1	3,8%
Fachfirmen sind deutlich mehr vertreten	1	3,8%
Garten-Landschaftbau haben einen anderen Tarifvertrag leisten jedoch identische Arbeit	1	3,8%
Grosse Unternehmen	1	3,8%
grössere Unternehmen sind im Markt stark vertreten	1	3,8%
kernbetrieb nimmt an der Ausschreibung teil und beauftragt weitere Leiharbeiternehmer und subunternehmen	1	3,8%
Kleine UN wurden verdrängt (zu großer bürokratischer Aufwand bei MA<10).	1	3,8%
Kleinere UN sind tarifgebunden, Billiganbieter verschwinden bei öffentlichen Ausschreibungen.	1	3,8%
kleinere Wettbewerber sind verschwunden	1	3,8%
kleinerer Bieterkreis	1	3,8%
Konkurrenz wird größer, Alleinstellungsmerkmal fehlt.	1	3,8%
mehr qualifizierte Wettbewerber	1	3,8%
mehr Unternehmen (grundsätzlich)	1	3,8%
Mehr Unternehmen aus Ost-Europa	1	3,8%
Mehr Unternehmen und grössere Unternehmen	1	3,8%
Mehr Wettbewerb aus ost-Europa	1	3,8%
spezielle Wettbewerber	1	3,8%
Starke Preispolitik, Preisabsprachen sollten unterbunden werden	1	3,8%
weniger Wettbewerber	2	7,7%
weniger Wettbewerber und mehr KMU's	1	3,8%
Gesamt	26	100,0%
<i>Wenn F34 = Sonstiges</i>		

Hat sich Ihre Personalpolitik (...) durch die Einführung des Gesetzes verändert?
(n=230)

	N	%
Ja, wir legen mehr Wert auf angemessene, an der Branche orientierte Beschäftigungsbedingungen	30	13,0%
Ja, andere Änderungen	2	,9%
Nein	199	86,5%
Gesamt	230	100,0%
<i>Frage an alle Teilnehmer</i>		

Wie hat sich Ihre Personalpolitik durch die Einführung des Gesetzes geändert?

	N	%
Mehr Qualität bei den Angeboten und der Mitarbeiter	1	50,0%
Wir müssen uns am Arbeitsmarkt messen lassen.	1	50,0%
Gesamt	2	100,0%
<i>Wenn F36 = Ja, andere Änderungen</i>		

Setzen Sie zur Durchführung öffentlicher Aufträge im Anwendungsbereich des LTTG Nachunternehmer oder Leiharbeiternehmer ein?
(n=228)

	N	%
Ja	77	33,8%
Nein	151	66,2%
Gesamt	228	100,0%
<i>Frage an alle Teilnehmer</i>		

In welchem durchschnittlichen prozentualen Umfang setzen Sie nachunternehmer oder Leiharbeiternehmer ein?
(n=71)

	N	%
1 bis unter 20 Prozent	55	77,5%
20 bis unter 40 Prozent	11	15,5%
40 bis unter 60 Prozent	3	4,2%
60 bis unter 80 Prozent	2	2,8%
80 bis 100 Prozent	0	0,0%
Gesamt	71	100,0%
<i>Wenn F37 = Ja</i>		

Hat sich Ihr Einsatz von Nachunternehmern oder Leiharbeitnehmern aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG geändert?
(n=77)

	N	%
Ja, Einsatz ist gestiegen	2	2,6%
Ja, Einsatz ist gesunken	2	2,6%
Nein, Einsatz ist gleich geblieben	73	94,8%
Gesamt	77	100,0%

Wenn F37 = Ja

Überprüfen Sie Angebote von Nachunternehmen darauf, ob diese auf Basis der nach dem LTTG anzuwendenden Lohn- und Gehaltstarife kalkuliert sein können?

	N	%
Immer	24	32,0%
Oft	9	12,0%
Manchmal	13	17,3%
Selten	9	12,0%
Nie	20	26,7%
Gesamt	75	100,0%

Wenn F37 = Ja

Welche Informationen/Unterlagen fragen Sie bei den Nachunternehmern/Verleihern zusätzlich zu Mindestentgelt- und Tarifrueverklaerungen ab, um (...) sicherzustellen, dass diese die Verpflichtungen (...) des LTTG einhalten?

	N	%
alle vertraglichen Unterlagen aus der Bauordnung	1	2,3%
Arbeitnehmer-Bestaetigungen, BG, Krankenkassen, Soka-Bau	1	2,3%
Bescheinigung der Lohnausgleichskasse Dachdecker	1	2,3%
Bescheinigung des Finanzamtes, Krankenkassen	1	2,3%
Bescheinigung des Verband fuer den Leiharbeiter (Guetesiegel), Krankenversicherungsbescheinigungen, Unbedenklichkeits Bescheinigung des Finanzamtes	1	2,3%
Bescheinigung durch den jeweiligen Steuerberater, Unbedenklichkeits Bescheinigungen	1	2,3%
Bescheinigung vom FiAmt, Lohnunterlagen	1	2,3%
Bescheinigungen	1	2,3%
Bruttolohnsumme, LAK	1	2,3%
Buergschaften, alle Unterlagen der 06 III VOG	1	2,3%
Der Nachunternehmer unterschreibt das TTG.	1	2,3%
Die Verpflichtungserklaerung.	1	2,3%
Eigenauskunft	1	2,3%
Entsprechende Bestaetigung des UN.	1	2,3%
Extra Formular, das zu bestaetigen ist.	1	2,3%
Finanzamt-Bescheinigungen, BG, Soka-Bau, Krankenkassen	1	2,3%
Freistellung der Krankenkassen undn Sozialversicherungen, Freistellung Finanzamt, Haftpflichtversicherungsnachweis	1	2,3%
Freistellungsbescheinigungen FiAmt, Soka-Bau, BG-Bau, Krankenkassen, Bescheinigungen der Mitarbeiter	1	2,3%
Freistellungsbescheinigungen, Krankenkasse, Finanzamt, BG	1	2,3%
Freistellungserklaerung der Entleiherfirma	1	2,3%
gar nicht	1	2,3%
Gewerbeanmeldung, Unbedenklichkeitsbescheinigung Krankenkasse und Finanzamt, Personalausweise der Mitarbeiter, Haftpflichtversicherung,	1	2,3%
Gleichbehandlung, Umwelt bezogene Unterlagen	1	2,3%
Handelsregisterauszug, Berufsgenossenschaftsbeleg,	1	2,3%
Keine	2	4,5%
KEINE	1	2,3%
Lohnbedingungen-Abfrage	1	2,3%
Lohnkostenplan	1	2,3%
Meldebescheinigung, Krankenkassen-Bescheinigungen	1	2,3%
Mindestlohnbescheinigung, Bestaetigung Soka-Bau	1	2,3%
SOKA-Bau, FiAmt Unbedenklichkeitsbescheinigungen	1	2,3%
Sozialversicherungsbescheinigungen, Krankenversicherungen	1	2,3%
Tarifrueverklaerung,	1	2,3%
Tarifvertrag, Unbedenklichkeitsbescheinigung der Sozialversicherung	1	2,3%
Umsatzabfrage, Kundenabfrage, Referenzen, Kalkulationsabfrage	1	2,3%
Unbedenklichkeitsbescheinigung des Finanzamtes, Erklaerung des Steuerberaters zur Zahlung der Tarifhoehne.	1	2,3%
Unbedenklichkeitsbescheinigungen(FA, KV, Soka-Bau, Berufsgenossenschaft)	1	2,3%
Vertragsabschluß mit Nach-UN mit der verpflichtung zur Einhaltung des Gesetzes. (Verträge entsprechend geändert)	1	2,3%
Vertragsunterlagen	1	2,3%
Zertifikate	3	6,8%
Zertifizierung	1	2,3%
Gesamt	44	100,0%

Wenn F37 = Ja

Halten Sie das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben?

	N	%
Ja, ein solches Angebot ist eine gute Unterstützung zur Implementierung des LTTG in der Praxis	102	46,4%
Ja, die Leistungen sind jedoch noch zu wenig bekannt	145	65,9%
Ja, aber die Leistungen müssten noch ausgeweitet werden	84	38,2%
Nein, eine Unterstützung ist nicht notwendig	47	21,4%
Gesamt	220	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie oft haben Sie sich wegen Fragen zum LTTG an die Servicestelle gemäß §4 Abs. 5 LTTG gewandt?

	N	%
Oft	3	1,3%
Manchmal	10	4,3%
Nie	217	94,3%
Gesamt	230	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Konnten Ihre Anliegen durch die Servicestelle geklärt werden?

	N	%
Ja	8	61,5%
Zum Teil	4	30,8%
Nein	1	7,7%
Gesamt	13	100,0%

Wenn F43 = oft oder manchmal

In welcher Form haben Sie die Servicestelle in Anspruch genommen?
(n=13)

	N	%
Sonstige	0	0,0%
Gar nicht	0	0,0%
Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung	1	7,7%
Schriftlich	3	23,1%
Nutzung der Homepage im Internet	5	38,5%
E-Mail	6	46,2%
Telefonisch	9	69,2%
Gesamt	13	100,0%

Wenn F43 = oft oder manchmal

Wie hat sich die Anzahl Ihrer Anfragen bei der Servicestelle seit Inkrafttreten des LTTG bis zum 14. Mai 2014 entwickelt?
(n=230)

	N	%
Verringert	3	1,3%
Gleich geblieben	16	7,0%
Vergrößert	2	,9%
Es gab keine Anfragen	209	90,9%
Gesamt	230	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente wie Mustererklärungen (...) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung?
(n=228)

	N	%
Ja	37	16,2%
Zum Teil	41	18,0%
Nein	16	7,0%
Ich kenne die Dokumente nicht	134	58,8%
Gesamt	228	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Servicestelle?

	N	%
Ja	19	8,7%
Nein, das Angebot ist gut und ausreichend	200	91,3%
Gesamt	219	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welche Vorschläge haben Sie?		
	N	%
bessere Kontaktdaten zur Servicestelle; Unternehmensnetzwerke, Mehr Informationen zur Servicestelle	1	5,3%
Bundesweite Stelle zum LTTG bzw. Bundes TTG	1	5,3%
Der Nachweis soll stärker kontrolliert werden.	1	5,3%
die Dokumentierung nimmt überhand,	1	5,3%
die Informationen sind zu umfangreich	1	5,3%
Die Servicestelle ist mir gar nicht bekannt.	1	5,3%
Einfache Gliederung des LTTG	1	5,3%
Kenntnisse aus den Gewerken wäre wünschenswert und praxisbezogeneres Arbeiten. Praxisorientierte Entscheidungsbefugnisse wären gut.	1	5,3%
mehr bekannt machen	1	5,3%
Mehr Kontrollen	1	5,3%
mehr Werbung für die Servicestelle	1	5,3%
Mehr Werbung für das LTTG und die Servicestelle	1	5,3%
Mehr Werbung zur Servicestelle, um den Bekanntheitsgrad zusteigern	1	5,3%
Mehr Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern (Innungen, IHK, Handwerkskammer)	1	5,3%
service und LTTG abschaffen: Das LTTG wird nicht hinreichend kontrolliert und somit ist das Gesetz überflüssig. Beispiel könnte die Schweiz bei der Vergabe öffentlicher Ausschreibungen sein.	1	5,3%
Servicestelle abschaffen, sowie die Bürokratie abbauen	1	5,3%
Servicestelle sollte deutlich bekannter gemacht werden.	1	5,3%
sollte bekannter gemacht werden	1	5,3%
Zu kompliziert manchesmal verfasst. Einfacher wäre wünschenswert.	1	5,3%
Gesamt	19	100,0%

Wenn F48 = Ja

Haben Sie weitere Kommentare zu den Auswirkungen des LTTG?		
	N	%
Bürokratisches Monster wurde ausgeweitet.	1	6,3%
Das Gesetz bringt nicht den gewünschten Erfolg, da der Mindestlohn durch ausländische Unternehmen umgangen wird.	1	6,3%
Das LTTG sollte klarer definiert werden und kontrolliert werden.	1	6,3%
Das LTTG wirkt sich im Bereich der Ingenieurbüros kaum aus, da ohnehin ganz überwiegend mit Fachkräften gearbeitet wird.	1	6,3%
Den Ansatz finde ich grundsätzlich gut Mindestlohn und arbeitspolitische Standards durchzusetzen. Sehe aber nach wie vor einen enormen Preisdruck der Vergabestellen und sehr wenig Handlungsspielraum qualifizierte Standards durchzusetzen.	1	6,3%
Der Markt regelt sich selbst und die Vielzahl der Gesetze sollte abgeschafft werden. Die DDR sollte kein Vorbild werden!	1	6,3%
Die Tariflöhne sollte für alle Unternehmen gelten und kontrolliert werden.	1	6,3%
Eher für Dienstleistungsbetriebe als für Industriebetriebe ausschlaggebend	1	6,3%
es gibt in unserer Branche keine Auswirkungen im Bereich LTTG	1	6,3%
Gesetze haben keinen Wert, wenn sie nicht überwacht werden.	1	6,3%
LTTG halte ich für überflüssig in unserem Gewerbe, da Tarif deutlich darüber liegt.	1	6,3%
LTTG ist auf Grund der Tariflöhne nicht relevant.	1	6,3%
LTTG schafft mehr Bürokratie und deutliche Mehrarbeit beim Ausfüllen bei öffentlichen Ausschreibungen.	1	6,3%
Manche UN sagen nicht die Wahrheit bzgl. Vergütung MA.	1	6,3%
Mehr Kontrollen zur Umsetzung des LTTG!!!	1	6,3%
Unternehmen hat Universitäten als grössten Wettbewerber und dies bedeutet eine grosse Verzerrung bei den Kosten (Personalkosten, Raumkosten)	1	6,3%
Gesamt	16	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Evaluation LTTG - Auswertung Befragung von Unternehmen ÖPNV/SPNV-Bereich

Sind Sie mit dem LTTG vertraut?		
	N	%
Ja	56	100,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Unterstützen Sie das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel? (n=56)		
	N	%
Ja	46	82,1%
Ja, aber mit Einschränkungen	10	17,9%
Nein	0	0,0%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Aus welchen Gründen unterstützen Sie das Gesetzesziel nicht?		
	N	%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F01 = Ja, aber mit Einschränkungen

Welche Einschränkungen sehen Sie?		
	N	%
es gibt keine Kontrollen	1	11,1%
Gesetz ist nicht durchdacht	1	11,1%
Kurzzeit Arbeiter können keinen Lohn iHv 8,00 EUR bekommen	1	11,1%
LTTG ist nicht eindeutig genug formuliert	1	11,1%
Möglichkeit der Umgehung des LTTG	1	11,1%
Tarifverträge müssen nachverhandelbar sein ggü. der Verwaltung	1	11,1%
Tarifverträge liegen weit unterem Lohnspiegel	1	11,1%
zu wenig Kontrolle von Seiten des Gesetzgebers,	1	11,1%
zwei Traife für vergleichbare Leistungen in einem UN ist schwer vermittelbar	1	11,1%
Gesamt	9	100,0%

Wenn F01 = Ja, aber mit Einschränkungen

Für wie wichtig halten Sie das Instrument des repräsentativen Tarifvertrages zur Sicherstellung eines Wettbewerbs, der nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigungsbedingungen geht? (n=56)		
	N	%
unverzichtbar	20	35,7%
eher wichtig	27	48,2%
eher unwichtig	6	10,7%
völlig unwichtig	3	5,4%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welchem Bundesland oder Land hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz?		
	N	%
In Rheinland-Pfalz	51	91,1%
In einem anderen Bundesland	5	8,9%
Außerhalb Deutschlands	0	0,0%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welchem Land hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz?		
	N	%
Gesamt	0	0,0%

Ist Ihr Unternehmen auch in anderen Bundesländern tätig bzw. vertreten?		
	N	%
Ja	17	30,4%
Nein	39	69,6%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welchem Bundesland ist Ihr Unternehmen auch tätig bzw. vertreten?		
	N	%
Baden-Württemberg	4	23,5%
Bayern	2	11,8%
Berlin	1	5,9%
Brandenburg	2	11,8%
Bremen	2	11,8%
Hamburg	2	11,8%
Hessen	13	76,5%
Mecklenburg-Vorpommern	2	11,8%
Niedersachsen	3	17,6%
Nordrhein-Westfalen	4	23,5%
Rheinland-Pfalz	5	29,4%
Saarland	6	35,3%
Sachsen	3	17,6%
Sachsen-Anhalt	2	11,8%
Schleswig-Holstein	3	17,6%
Thüringen	2	11,8%
Gesamt	17	100,0%

Wenn F04 = Ja

Gehört Ihr Unternehmen zu einem Konzern oder einem kommunalen Verbund?		
	N	%
Ja	24	42,9%
Nein	32	57,1%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welchen der folgenden Bereiche ist Ihr Unternehmen tätig? (n=56)		
	N	%
SPNV (Schienenpersonennahverkehr)	5	8,9%
ÖSPV (Öffentlicher Straßenpersonennahverkehr)	42	75,0%
Freigestellte Verkehre	40	71,4%
Eigenwirtschaftlicher Busverkehr	23	41,1%
sonstige Bereiche außerhalb Personenverkehr	6	10,7%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie viele Mitarbeiter beschäftigte Ihr Unternehmen im Jahresdurchschnitt 2013? (n=56)		
	N	%
0 bis 10	12	21,4%
11 bis 49	17	30,4%
50 bis 250	15	26,8%
mehr als 250	12	21,4%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welchen Umsatz erzielte Ihr Unternehmen in 2013?		
	N	%
bis einschließlich 2 Mio. EURO	30	55,6%
mehr als 2 Mio. bis einschließlich 10 Mio. EURO	12	22,2%
mehr als 10 Mio. bis einschließlich 50 Mio. EURO	5	9,3%
mehr als 50 Mio. EURO	7	13,0%
Gesamt	54	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

An wie vielen Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber in Rheinland-Pfalz unter Anwendung des LTTG hat Ihr Unternehmen teilgenommen?

	N	%
1 bis 2	7	18,9%
3 bis 5	10	27,0%
6 bis 10	11	29,7%
11 bis 15	2	5,4%
mehr als 15	7	18,9%
Gesamt	37	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Bei wie vielen der vorgenannten Vergabeverfahren, bei denen sie sich beteiligt haben, sind Vorgaben im Bereich der Tariftreue erfolgt?
(n=54)

	N	%
gar kein Verfahren	20	37,0%
1 bis 2	10	18,5%
3 bis 5	8	14,8%
6 bis 10	8	14,8%
11 bis 15	2	3,7%
mehr als 15	6	11,1%
Gesamt	54	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie vielen Ausschreibungen im Land Rheinland-Pfalz wurde Ihrem Unternehmen unter Anwendung des LTTG (d.h. einem geschätzten Auftragswert ab 20.000 Euro), der Zuschlag erteilt?
(n=53)

	N	%
gar kein Verfahren	26	49,1%
1 bis 2	17	32,1%
3 bis 5	6	11,3%
6 bis 10	3	5,7%
11 bis 15	0	0,0%
mehr als 15	1	1,9%
Gesamt	53	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie verteilen sich diese Aufträge prozentual auf die folgenden Bereiche?

	Mittel [%]	Median [%]	Min. [%]	Max. [%]	N
SPNV (Schiene)	7	0	0	100	27
Freigestellte Verkehre	55	80	0	100	27
ÖSPV (Straße)	27	0	0	100	27

Wenn F13 > 0

In wie vielen Fällen wurde Ihnen ein Auftrag im Wege der Direktvergabe, also ohne vorangehendes wettbewerbliches Verfahren, erteilt?

	N	%
gar nicht	20	76,9%
1 bis 2	3	11,5%
3 bis 5	3	11,5%
6 bis 10	0	0,0%
11 bis 15	0	0,0%
mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	26	100,0%

Wenn F13 > 0

Wurden bei Direktvergaben, also ohne vorangehendes wettbewerbliches Verfahren, Anforderungen gem. LTTG gestellt?

	N	%
Ja	2	33,3%
Nein	4	66,7%
Gesamt	6	100,0%

Wenn F15 > 0

Welche Anforderungen wurden gestellt?

	N	%
Tariftreuerklärung nach repräsentativen Tarifverträgen	2	100,0%
Mindestentgelt	0	0,0%
Sonstige Anforderungen gem. §31 Abs. 3 LTTG	0	0,0%
Anforderungen bezüglich Personalübernahme	0	0,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F16 = Ja

Haben Sie seit Inkrafttreten des LTTG Konzessionen für eigenwirtschaftliche Busverkehre erteilt?
(n=23)

	N	%
Ja	11	47,8%
Nein	12	52,2%
Gesamt	23	100,0%

Wenn F06=Eigenwirtschaftlicher Busverkehr

Wurden in diesen Fällen von der Genehmigungsbehörde Vorgaben zur Entgelthöhe und bzw. oder sonstigen Anforderungen aus dem LTTG gemacht?
(n=11)

	N	%
Ja	8	72,7%
Nein	3	27,3%
Gesamt	11	100,0%

Wenn F18=Ja

Welche Anforderungen wurden gestellt?
(n=8)

	N	%
Tariftreuerklärung nach repräsentativen Tarifverträgen	7	87,5%
Mindestentgelt	4	50,0%
Sonstige Anforderungen gem. §31 Abs. 3 LTTG	1	12,5%
Gesamt	8	100,0%

Wenn F19 = Ja

An wie vielen grenzüberschreitenden Ausschreibungen haben Sie sich beteiligt?
(n=55)

	N	%
gar nicht	47	85,5%
1 bis 2	5	9,1%
3 bis 5	2	3,6%
6 bis 10	0	0,0%
11 bis 15	0	0,0%
mehr als 15	1	1,8%
Gesamt	55	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie viel Prozent der grenzüberschreitenden Ausschreibungen wurde eine Verpflichtungserklärung zur Anwendung von (...) einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen gefordert?

	N	%
gar nicht	1	12,5%
1 bis unter 20 Prozent	0	0,0%
20 bis unter 40 Prozent	1	12,5%
40 bis unter 60 Prozent	0	0,0%
60 bis unter 80 Prozent	0	0,0%
80 bis 100 Prozent	6	75,0%
Gesamt	8	100,0%

Wenn F21>0

Welche Tarifverträge werden in der Regel gefordert?

	N	%
Branchentarifvertrag	1	16,7%
Eisenbahntarifvertrag, Branchentarifvertrag G6 (Gewerkschaft EVG)	1	16,7%
LTTG, LHO	1	16,7%
VAV (RIP)	1	16,7%
VAV, TVN	1	16,7%
VVRP,	1	16,7%
Gesamt	6	100,0%

Wenn F22 > 0

Beeinflusst die Vorgabe eines oder mehrerer derartig im Wege der Einigung von mehreren Auftraggebern festgelegten Tarifverträge (...) eine Beteiligung am Verfahren?

	N	%
Ja	3	42,9%
Nein	4	57,1%
Gesamt	7	100,0%

Wenn F22>0

In wie viel Prozent der grenzüberschreitenden Ausschreibungen wurde vom Auftraggeber auf Vorgaben zur Tariftreue verzichtet?

	N	%
gar nicht, es wurden immer Vorgaben zur Tariftreue gefordert	6	85,7%
1 bis unter 20 Prozent	0	0,0%
20 bis unter 40 Prozent	0	0,0%
40 bis unter 60 Prozent	0	0,0%
60 bis unter 80 Prozent	0	0,0%
80 bis 100 Prozent	1	14,3%
Gesamt	7	100,0%

Wenn F22>0

Haben Sie sich um grenzüberschreitende, d.h. im Einvernehmen mit anderen Bundesländern vergebene Genehmigungen für eigenwirtschaftliche Busverkehre beworben?
(n=22)

	N	%
Ja	2	9,1%
Nein	20	90,9%
Gesamt	22	100,0%

Wenn F06=Eigenwirtschaftlicher Busverkehr

Welche Vorgaben wurden zur Tariftreue gemacht?		
	N	%
Keine	1	50,0%
Verweis auf Rheinland-pfälzisches LTTG / Nahverkehrsplan	1	50,0%
Vorgaben nach Regelungen des anderen Bundeslandes	0	0,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F26=Ja

Stellt aus Ihrer Sicht die Vorgabe der Übernahme des bisherigen Personals durch den neuen Betreiber ein geeignetes Mittel zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse dar? (n=46)		
	N	%
Ja	20	43,5%
Ja, mit Einschränkungen	9	19,6%
Nein	17	37,0%
Gesamt	46	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie viel Prozent der Fälle haben Sie aufgrund der Anforderungen in den Vergabeunterlagen das Personal des bisherigen Betreibers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen übernommen? (n=27)		
	N	%
gar nicht	21	77,8%
1 bis unter 20 Prozent	2	7,4%
20 bis unter 40 Prozent	0	0,0%
40 bis unter 60 Prozent	0	0,0%
60 bis unter 80 Prozent	0	0,0%
80 bis 100 Prozent	4	14,8%
Gesamt	27	100,0%

Wenn F13 > 0

Welcher der folgenden Aussagen zur Übernahme des Personals des vorherigen Betreibers für Ihr Unternehmen stimmen Sie eher zu?		
	N	%
Die Übernahme des Personals (...) war zur Erbringung des Auftrags zur Fachkräftegewinnung (...) hilfreich	4	66,7%
Die Anordnung des Beschäftigtenübergangs hatte keine Auswirkungen auf die pünktliche Betriebsaufnahme.	2	33,3%
Gesamt	6	100,0%

Wenn F29 > 0

In welcher Form wurden bei Beschäftigtenübergang die bisherigen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter gesichert?		
	N	%
Eingeschränkte Anwendung der Alt-Tarifverträge, keine Betriebsvereinbarung, Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten	1	50,0%
komplette Übernahmen der Arbeitsverträge	1	50,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F29 > 0

Wie beurteilen Sie die Vorgabe eines Beschäftigtenübergangs hinsichtlich Ihrer Beteiligung an Vergabeverfahren? (n=46)		
	N	%
Die Vorgabe erschwert die Kalkulation für einen Auftrag.	18	39,1%
Wir sehen im Sinne des LTTG diese Vorgabe als wichtig für die ÖPNV Branche und die Beschäftigten an.	22	47,8%
Die Vorgabe ist hilfreich, um für die Erbringung der Leistung als neuer Betreiber genügend Personal zu erhalten.	25	54,3%
Die Vorgabe dient zur Schaffung von wettbewerbsneutralen Bedingungen für alle Unternehmen im Personalbereich.	27	58,7%
Gesamt	46	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie beurteilen Sie die Vorgabe eines Beschäftigtenübergangs hinsichtlich Ihrer Beteiligung an Vergabeverfahren?		
	N	%
bessere Kontrolle des LTTG	1	14,3%
betrifft das Unternehmen NICHT	1	14,3%
im behinderten Verkehr ist das LTTG nicht einschlägig	1	14,3%
sollte in jeder Ausschreibung verpflichtend sein	1	14,3%
Übernahme für den neuen Bieter ist ein grosses Risiko in der Kalkulation	1	14,3%
Unternehmen möchte sich nicht an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen	1	14,3%
wird nicht kontrolliert, daher keine Relevanz	1	14,3%
Gesamt	7	100,0%

Wenn F33 = Sonstiges

Die Angaben in der vorherigen Frage treffen auf SPNV und ÖSPV...

	N	%
gleichmaßen zu	4	33,3%
haben vor allem Geltung im SPNV	0	0,0%
haben vor allem Geltung im ÖSPV	8	66,7%
Gesamt	12	100,0%

Wenn F33 <> Keine Angabe und F14(SPNV) >0 und F14(ÖSPV) >0

Welche Effekte sind aufgrund des LTTG auf Mitarbeiterebene feststellbar? - Absolut

	deutlich gestiegen	eher gestiegen	eher gesunken	deutlich gesunken	Es sind keine Effekte feststellbar	Gesamt	
	N	N	N	N	N	N	N
Mitarbeiterzufriedenheit	5	6	3	2	37	53	
Identifikation mit der Branche	3	8	4	3	37	55	
Leistungsbereitschaft	2	13	1	1	38	55	

Frage an alle Teilnehmer

Welche Effekte sind aufgrund des LTTG auf Mitarbeiterebene feststellbar? (n=55)

	deutlich gestiegen	eher gestiegen	eher gesunken	deutlich gesunken	Es sind keine Effekte feststellbar	Gesamt	
	%	%	%	%	%	%	%
Mitarbeiterzufriedenheit (n=53)	9,4%	11,3%	5,7%	3,8%	69,8%	100,0%	
Identifikation mit der Branche (n=55)	5,5%	14,5%	7,3%	5,5%	67,3%	100,0%	
Leistungsbereitschaft (n=55)	3,6%	23,6%	1,8%	1,8%	69,1%	100,0%	

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie noch andere, bisher nicht genannte Effekte des LTTG auf Mitarbeiterebene festgestellt?

	N	%
Ja	9	16,4%
Nein	46	83,6%
Gesamt	55	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie noch andere, bisher nicht genannte Effekte des LTTG auf Mitarbeiterebene festgestellt?

	N	%
Busunternehmen treten aus der Tarifgemeinschaft aus und wenden den Mindestlohn (8,50 EUR an); ggf. ist der Tariflohn höher (zB bei 11,- EUR)	1	11,1%
es gibt keine Effekte, da das LTTG NICHT eingehalten wird	1	11,1%
Es gibt keine Kontrollen und dadurch auch keinen Anwendungszwang des LTTG	1	11,1%
Fahrmangel durch LTTG (zu schlechte Bezahlung)	1	11,1%
Interesse im Bereich des Marketing	1	11,1%
Mitarbeiter bleiben grds. ruhiger durch die Mindestgrenzen	1	11,1%
Reduktion der Krankheitstage durch höhere Motivation der Mitarbeiter	1	11,1%
Repräsentative Tarifvertrag wird zum Benchmark, Tarifverdichtung	1	11,1%
Seit Einführung des LTTG gewinnen wir keine Ausschreibungen mehr; Vermutung: LTTG wird durch den Wettbewerb nicht eingehalten	1	11,1%
Gesamt	9	100,0%

Wenn F36 = Ja

Wie hat sich das Lohnniveau insgesamt im ÖPNV, SPNV, eigenwirtschaftlichen Busverkehr und freigestellten Verkehre nach Ihrer Einschätzung durch Inkrafttreten des LTTG geändert? (n=50)

	N	%
Gestiegen	20	40,0%
Nicht wesentlich verändert	24	48,0%
Nach unten entwickelt	6	12,0%
Gesamt	50	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich das Lohnniveau insgesamt in Ihrem Unternehmen seit Inkrafttreten des LTTG im März 2011 verändert? (n=54)

	N	%
Ja	24	44,4%
Nein	30	55,6%
Gesamt	54	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie hat sich das Lohnniveau geändert?

	N	%
Es hat sich erhöht	24	100,0%
Es wurde niedriger	0	0,0%
Gesamt	24	100,0%

Wenn F38 = Ja

Welchen Einfluss hatte das LTTG auf die Änderung: (n=24)		
	N	%
Es war der ausschlaggebende Grund	2	8,3%
Es hatte einen großen Einfluss	8	33,3%
Es hatte einen kleinen Einfluss	4	16,7%
Es hatte keinen Einfluss	10	41,7%
Gesamt	24	100,0%

Wenn F38 = Ja

Erhalten die in den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Arbeitnehmer Ihres Unternehmens für die Durchführung anderer als öffentlicher Aufträge seit Inkrafttreten des LTTG Löhne...? (n=33)		
	N	%
unterhalb des für öffentliche Aufträge kalkulierten Lohnniveaus?	9	27,3%
oberhalb des für öffentliche Aufträge kalkulierten Lohnniveaus?	24	72,7%
Gesamt	33	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Leisten aus Ihrer Sicht die Anforderungen an die Einhaltung von Tarifreue sowie die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestentgelts gem. LTTG einen Beitrag zum Schutz der Beschäftigten? (n=53)		
	N	%
Ja	31	58,5%
Nein	22	41,5%
Gesamt	53	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Werden Ihrerseits dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten, z.B. aufgrund Anpassung von Tarifverträgen, in die Kalkulation der Angebote eingerechnet? (n=36)		
	N	%
Vollumfänglich	26	72,2%
Teilweise	7	19,4%
Überhaupt nicht	3	8,3%
Gesamt	36	100,0%

F11 > 0

In welcher Form erfolgt die Berücksichtigung? (n=29)		
	N	%
Einpreisung/ Risikozuschlag	16	55,2%
Lohn- bzw. Preisanpassungsklausel	23	79,3%
Verwendung einer Lohngleitklausel durch den Auftraggeber	12	41,4%
Nachverhandlung im Einzelfall	9	31,0%
Ausgleich über Erhöhung des Fahrpreises	10	34,5%
Sonstige	1	3,4%
Gesamt	29	100,0%

Wenn F43 = „vollumfänglich“ oder „teilweise“:

In welcher Form erfolgt die Berücksichtigung?		
	N	%
Prognose	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Wenn F44 = Sonstiges

Wie hat sich die Einführung des LTTG (in Kraft seit März 2011) auf den Umfang der von Ihnen eingesetzten Fachkräfte ausgewirkt? (n=55)		
	N	%
Seit Inkrafttreten setzen wir höher qualifizierte Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG	1	1,8%
Seit Inkrafttreten setzen wir niedriger qualifizierte Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG	3	5,5%
Seit Inkrafttreten setzen wir mehr Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG	4	7,3%
Seit Inkrafttreten setzen wir weniger Fachkräfte ein als vor Inkrafttreten des LTTG	4	7,3%
Der Einsatz von Fachkräften ist gleichgeblieben	7	85,4%

In wie viel Prozent der Ausschreibungen, an denen Sie sich beteiligt haben, wurden in der Leistungsbeschreibung (...) zusätzliche Anforderungen an Sie gestellt (soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte)? (n=52)		
	N	%
gar nicht	39	75,0%
1 bis unter 20 Prozent	6	11,5%
20 bis unter 40 Prozent	1	1,9%
40 bis unter 60 Prozent	1	1,9%
60 bis unter 80 Prozent	1	1,9%
80 bis 100 Prozent	4	7,7%
Gesamt	52	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welche konkreten zusätzlichen Anforderungen wurden an Sie gestellt?
(n=13)

	N	%
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	3	23,1%
Einhaltung von Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation	3	23,1%
Sonstige Anforderungen z.B. umweltbezogene Anforderungen, Innovationen etc.	4	30,8%
Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen	7	53,8%
Beschäftigung von Auszubildenden	9	69,2%
Gesamt	13	100,0%

Wenn F46 > 0

Welche konkreten zusätzlichen Anforderungen wurden an Sie gestellt?

	N	%
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	3	23,1%
Beschäftigung von Auszubildenden	9	69,2%
Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen	7	53,8%
Einhaltung von Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation	3	23,1%
Sonstige Anforderungen z.B. umweltbezogene Anforderungen, Innovationen etc.	4	30,8%
Gesamt	13	100,0%

Wenn F46 > 0

Wurden bei Ihnen bzw. bei den von Ihnen eingesetzten Nachunternehmern bereits Kontrollen hinsichtlich der Einhaltung der Regelungen des LTTG nach §6 LTTG durchgeführt?
(n=51)

	N	%
Ja	10	19,6%
Nein	41	80,4%
Gesamt	51	100,0%

Wenn F06 = ÖSPV oder Freigestellte Verkehre oder Eigenwirtschaftlicher Busverkehr oder Sonstige

Zu welchen Ergebnissen bzw. Konsequenzen führte die Kontrolle?
(n=9)

	N	%
Es gab nie eine Beanstandung	8	88,9%
Es gab einmal eine Beanstandung	1	11,1%
Es gab bei mehreren Kontrollen eine Beanstandung	0	0,0%
Es gab bei jeder Kontrolle eine Beanstandung	0	0,0%
Gesamt	9	100,0%

Wenn F48 = Ja

Worauf haben sich diese Beanstandungen bezogen?

	N	%
Einhaltung Mindestentgelt	0	0,0%
Einhaltung Tariftreue	1	100,0%
Sowohl als auch	0	0,0%
Keine Beanstandungen	0	0,0%
Gesamt	1	100,0%

Wenn F49 = Es gab einmal / bei mehreren Kontrollen / bei jeder Kontrolle eine Beanstandung

Wie hat der öffentliche Auftraggeber hierauf reagiert?

	N	%
Anschreiben mit der Bitte die Tariftreue einzuhalten.	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Wenn F50 = Einhaltung Tariftreue

Sind die im LTTG vorgesehenen Sanktionen, z.B. Vertragsstrafe, Ausschluss, Kündigung, aus Ihrer Sicht angemessen?

	N	%
Ja	42	80,8%
Nein	10	19,2%
Gesamt	52	100,0%

Wenn F06 = ÖSPV oder Freigestellte Verkehre oder Eigenwirtschaftlicher Busverkehr oder Sonstige

Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG erforderlich?
(n=52)

	N	%
Ja	37	71,2%
Nein	15	28,8%
Gesamt	52	100,0%

Wenn F06 = ÖSPV oder Freigestellte Verkehre oder Eigenwirtschaftlicher Busverkehr oder Sonstige

Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung kurz.

	N	%
Auftraggeber sollten mehr überprüft werden, damit die Gerechtigkeit in der Lohnstruktur entsteht.	1	3,0%
Billig-Angebote sollen auch streng kontrolliert werden und ggf bestraft werden.	1	3,0%
Chancengleichheit durch mehr Kontrollen	1	3,0%
Da das LTTG von einer Vielzahl der Unternehmen nicht eingehalten.	1	3,0%
es gibt keine Kontrollen und daher gilt das Prinzip des günstigsten Anbieters	1	3,0%
Es gibt wohl Wettbewerb, aber die das LTTG im Betrieb nicht einhalten.	1	3,0%
es sollte überhaupt kontrollieren zum LTTG stattfinden	1	3,0%
gewisse Kontrollen müssen sein	1	3,0%
Kalkulationen der Wettbewerber können nicht nachvollzogen werden und dadurch ist die Einhaltung des LTTG nicht hinreichend gewährleistet	1	3,0%
Konkurrenz hält LTTG nicht ein. Arbeitszeiten werden nicht eingehalten. Manche UN dürfen mehr als andere (Vettermwirtschaft).	1	3,0%
Kontrollen sind wichtig um die Löhne zu erhalten (gleichwertige Löhne der Unternehmen)	1	3,0%
Kontrollen verstärken,	1	3,0%
LTTG wird kaum eingehalten und daher bekommen normale Unternehmen kaum Aufträge	1	3,0%
LTTG wird nicht eingehalten, daher sollten mehr Kontrollen dies verhindern	1	3,0%
LTTG wird nicht zwingend eingehalten und umgesetzt; mehr Kontrollen wären erforderlich, Preissteigerungen müssen durch die Kommune gezahlt werden	1	3,0%
mehr Kontrolle um den Wettbewerb an das LTTG zu gewöhnen	1	3,0%
Mehr Kontrollen	2	6,1%
mehr Kontrollen des Gesetzes	1	3,0%
mehr Kontrollen sind dringend erforderlich!	1	3,0%
mehr Kontrollen wären sehr hilfreich zur Umsetzung des LTTG	1	3,0%
Mehr und bessere Kontrolle	1	3,0%
mehr und bessere Kontrollen wären besser	1	3,0%
Mindestlohn sollte kontrolliert werden	1	3,0%
Missachtung des LTTG ist viel zu hoch.	1	3,0%
Nicht alle Unternehmen halten das LTTG ein, daher sind mehr Kontrollen notwendig.	1	3,0%
Nicht jedes UN hält diese Regelungen ein und dies sollte stärker kontrolliert werden.	1	3,0%
Ohne Kontrolle wird das LTTG nicht umfassend eingehalten.	1	3,0%
stetige Kontrolle verhindern grössere Fehler	1	3,0%
Stundenlöhne werden nicht kontrolliert und der Mindestlohn wird nicht eingehalten.	1	3,0%
Wettbewerb hält das LTTG nicht immer ein; daher mehr Kontrollen	1	3,0%
Wettbewerbsgleichheit	1	3,0%
Wettbewerbsgleichheit sollte durch Kontrollen geschaffen werden	1	3,0%
Gesamt	33	100,0%

Wenn F53 = Ja

Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts bzw. von Tariflöhnen Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei?
(n=55)

	N	%
Ja	36	65,5%
Nein	19	34,5%
Gesamt	55	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Kommt der Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen durch das LTTG angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels im ÖPNV bzw. SPNV eine Bedeutung zu?
(n=55)

	N	%
Ja, mit Bedeutung für die gesamte ÖPNV Branche	27	49,1%
Ja, mit Bedeutung für unser Unternehmen	2	3,6%
Nein	26	47,3%
Gesamt	55	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich die Beteiligung Ihres Unternehmens aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue (...) an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG geändert?
(n=53)

	N	%
Ja, wir beteiligen uns an mehr Ausschreibungen	4	7,5%
Ja, wir beteiligen uns an weniger Ausschreibungen	5	9,4%
Nein, die Verpflichtungen haben keine Auswirkungen	44	83,0%
Gesamt	53	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben die Verpflichtungen aus dem LTTG zur Tariftreue bzw. zum Mindestentgelt (...) nach Ihrer Einschätzung Ihre Chancen in Ausschreibungen beeinträchtigt?
(n=51)

	N	%
Die Verpflichtung haben eher zu einer Verbesserung unserer Chancen geführt	14	27,5%
Die Verpflichtung haben eher zu einer Verschlechterung unserer Chancen geführt	13	25,5%
Die Verpflichtungen haben keine Auswirkungen gehabt	24	47,1%
Gesamt	51	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich Ihre Personalpolitik durch die Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG durch die Einführung des Gesetzes verändert?
(n=56)

	N	%
Ja, wir legen mehr Wert auf angemessene, an der Branche orientierte Beschäftigungsbedingungen	13	23,2%
Ja, aus sonstigen Gründen	6	12,5%
Nein	35	64,0%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie hat sich Ihre Personalpolitik durch die Einführung des Gesetzes geändert?

	N	%
Gleichbleibende Personalpolitik, da ein höherer Lohn als der Mindestlohn schon bereits gezahlt wurde	1	20,0%
Kündigungen von Mitarbeitern durch Auftragsverlust	1	20,0%
Mitarbeiter müssen ggf gekündigt werden.	1	20,0%
Personalgewinnung erfolgt durch höhere Löhne	1	20,0%
Zusätzliche MA werden nicht mehr eingestellt, wie vorher auch.	1	20,0%
Gesamt	5	100,0%

Wenn F58 = Ja, aus sonstigen Gründen

Können Sie in Ihrer Marktwahrnehmung seit Einführung des LTTG Veränderungen feststellen?
(n=55)

	N	%
Wettbewerb erfolgt eher auf Grundlage der Qualität als des Preises	6	10,9%
Die Anzahl der Wettbewerber hat sich verändert (eher mehr oder eher weniger)	20	36,4%
Die Art der Wettbewerber hat sich verändert (mehr oder weniger KMU etc.)	17	30,9%
Keine Veränderungen	30	54,5%
Sonstige	4	7,3%
Gesamt	55	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Konnten Sie in Ihrer Marktwahrnehmung seit Einführung des LTTG Veränderungen feststellen?

	N	%
Dumping-Preise	1	25,0%
grosse Unternehmen ziehen sich eher zurück	1	25,0%
KMU werden deutlich weniger	1	25,0%
Wettbewerb erfolgt ausschliesslich auf Grundlage der Preise	1	25,0%
Gesamt	4	100,0%

Wenn F59 = Sonstiges

In welcher Weise hat sich die Art der Wettbewerber verändert?

	N	%
grössere Anbieter ziehen sich eher zurück; eher kleine familien-geführte Unternehmen drängen in den Markt	1	6,3%
grössere Unternehmen ziehen eher zurück, grosse Mittelständler sind eher aktiv	1	6,3%
kleinere Unternehmen	1	6,3%
KMU	1	6,3%
Man legt Wert darauf, sich gesetzeskonform zu verhalten und soziale Standards ggü. den Mitarbeitern	1	6,3%
Marktpreise der Wettbewerber sind nicht nachvollziehbar und können niemals unter das LTTG fallen.	1	6,3%
mehr grosse Unternehmen	1	6,3%
mehr grössere Unternehmen	1	6,3%
mehr Grosskonzerne	1	6,3%
mehr und Grössere Unternehmen in den Ausschreibungen	1	6,3%
mehr Wettbewerber, Fahrpreise werden gesenkt	1	6,3%
mittelständische Unternehmen in Konzernstrukturen	1	6,3%
weniger wettbewerber	1	6,3%
weniger Wettbewerber	1	6,3%
weniger Wettbewerber und faire Wettbewerber	1	6,3%
weniger Wettbewerber und grosse Unternehmen nehmen ab	1	6,3%
Gesamt	16	100,0%

Wenn F59 = Die Art der Wettbewerber hat sich verändert

Setzen Sie zur Durchführung öffentlicher Aufträge im Anwendungsbereich des LTTG Nachunternehmer oder Leiharbeiter ein?
(n=56)

	N	%
Ja	10	17,9%
Nein	46	82,1%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welchem durchschnittlichen prozentualen Umfang setzen Sie Nachunternehmer oder Leiharbeiter ein?

	N	%
1 bis unter 20 Prozent	5	50,0%
20 bis unter 40 Prozent	4	40,0%
40 bis unter 60 Prozent	1	10,0%
60 bis unter 80 Prozent	0	0,0%
80 bis 100 Prozent	0	0,0%
Gesamt	10	100,0%

Wenn F61 = Ja

Unterscheidet sich der prozentuale Umfang nach den Bereichen SPNV, ÖSPV und anderen?		
	N	%
Ja	4	40,0%
Nein	6	60,0%
Gesamt	10	100,0%

Wenn F61 = Ja

Geben Sie bitte an, welcher prozentuale Umfang hinsichtlich des Einsatzes von Nachunternehmern oder Leiharbeitern gilt					
	Mittel [%]	Median [%]	Min. [%]	Max. [%]	N
SPNV	1	0	0	2	4
ÖSPV	20	10	0	60	4
Andere	43	35	10	90	4

Wenn F63 = Ja

Hat sich Ihr Einsatz von Nachunternehmern oder Leiharbeitnehmern aufgrund der Verpflichtungen aus dem LTTG geändert? (n=9)		
	N	%
Ja, Einsatz ist gestiegen	1	11,1%
Ja, Einsatz ist gesunken	0	0,0%
Nein, Einsatz ist gleich geblieben	8	88,9%
Gesamt	9	100,0%

Wenn F61 = Ja

Hat sich der Kreis der von Ihnen vor Inkrafttreten des LTTG für öffentliche Aufträge eingesetzten Nachunternehmer (...) aufgrund der Verpflichtungen (...) zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tarifierklärungen (...) verändert?		
	N	%
Ja, verringert, weil es lohnender war, Stammpersonal vermehrt einzusetzen	1	10,0%
Ja, verringert, weil Nachunternehmer/Verleiher sich geweigert haben, die geforderten Erklärungen abzugeben	0	0,0%
Ja, aber vergrößert	1	10,0%
Nein, ist gleich geblieben	8	80,0%
Gesamt	10	100,0%

Wenn F61 = Ja

Welche Informationen/Unterlagen fragen Sie bei den Nachunternehmern/Verleihern zusätzlich zu Mindestentgelt- und Tarifierklärungen ab, um (...) sicherzustellen, dass diese die Verpflichtungen (...) einhalten?		
	N	%
Lohnunterlagen, Abrechnungen der Fahrer	1	33,3%
Nachunternehmer-Erklärung auf Basis des Tarifvertrages,	1	33,3%
Vereinbarung mit dem Nachunternehmer zur Einsichtnahme der Unterlagen (Lohn, gehalt etc.)	1	33,3%
Gesamt	3	100,0%

Wenn F62 > 0

Halten Sie das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben? (n=53)		
	N	%
Ja, ein solches Angebot ist eine gute Unterstützung zur Implementierung des LTTG in der Praxis	26	49,1%
Ja, die Leistungen sind jedoch noch zu wenig bekannt	34	64,2%
Ja, aber die Leistungen müssten noch ausgeweitet werden	26	49,1%
Nein, eine Unterstützung ist nicht notwendig	10	18,9%
Gesamt	53	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie oft haben Sie sich Sie sich wegen Fragen zum LTTG an die Servicestelle gemäß §4 Abs. 5 LTTG gewandt? (n=56)		
	N	%
Oft	3	5,4%
Manchmal	9	16,1%
Nie	44	78,6%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Konnten Ihre Anliegen durch die Servicestelle geklärt werden?		
	N	%
Ja	8	72,7%
Zum Teil	1	9,1%
Nein	2	18,2%
Gesamt	11	100,0%

Wenn F60 = Oft oder Manchmal

In welcher Form haben Sie die Servicestelle in Anspruch genommen?
(n=12)

	N	%
Sonstige	0	0,0%
Gar nicht	0	0,0%
Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung	2	16,7%
Schriftlich	4	33,3%
Nutzung der Homepage im Internet	7	58,3%
E-Mail	9	75,0%
Telefonisch	10	83,3%
Gesamt	12	100,0%

Wenn F60 = Oft oder Manchmal

Wie hat sich die Anzahl Ihrer Anfragen bei der Servicestelle seit Inkrafttreten des LTTG bis zum 14. Mai 2014 entwickelt?

	N	%
Verringert	4	7,1%
Gleich geblieben	4	7,1%
Vergrößert	2	3,6%
Es gab keine Anfragen	46	82,1%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente wie Mustererklärungen (...) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung?

	N	%
Ja	11	20,0%
Zum Teil	8	14,5%
Nein	4	7,3%
Ich kenne die Dokumente nicht	32	58,2%
Gesamt	55	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie schon einmal den Handlungsleitfaden der Servicestelle für die Anwendung von Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) 1370/07 genutzt?
(n=54)

	N	%
Ja	7	13,0%
Nein, weil ich ihn bislang nicht kenne	31	57,4%
Nein, weil ich ihn nicht gebraucht habe	16	29,6%
Gesamt	54	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Fanden Sie diese hilfreich?

	N	%
Ja	5	71,4%
Ja, mit Einschränkungen	2	28,6%
Nein	0	0,0%
Gesamt	7	100,0%

Wenn F74 = Ja

Würden Sie es als hilfreich ansehen, wenn es Praxisleitfäden zur Anwendung der repräsentativen Tarifverträge geben würde?

	N	%
Ja, das wäre eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Angebot	28	50,9%
Ja, unbedingt	8	14,5%
Nein, dafür besteht kein Bedarf	19	34,5%
Gesamt	55	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Servicestelle?

	N	%
Ja	10	18,9%
Nein, das Angebot ist gut und ausreichend	43	81,1%
Gesamt	53	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welche Vorschläge haben Sie?

	N	%
Brechnungsmaßstäbe vereinheitlichen und entsprechend vorlegen	1	10,0%
Download-Bereich für alle Tarifverträge sollte gegeben sein	1	10,0%
Mehr Informationen zum Gesetz, Service-Stelle soll bekanntgemacht werden	1	10,0%
Mehr Kontrollen im LTTG	1	10,0%
Mehr Kontrollen.	1	10,0%
mehr Überwachungen der Leistungen, Kontrollen bzw. Einhaltung des LTTG	1	10,0%
mehr Werbung	1	10,0%
Mindestlohn sollte auch durch die Servicestelle überprüft werden.	1	10,0%
Servicestelle abschaffen	1	10,0%
Sollten sich mehr um die Preisüberprüfung kümmern.	1	10,0%
Gesamt	10	100,0%

Wenn F77 = Ja

Haben Sie weitere Kommentare zu den Auswirkungen des LTTG?

	N	%
	43	76,8%
Alle Unternehmen sollten sich an das LTTG halten	1	1,8%
Das LTTG ist ein "verwaltungs-Monster" und bringt nichts	1	1,8%
Gesetzänderungen zum Mindestlohn sollen nicht durch die UN getragen werden, sondern etwaige Veränderungen müssen "nachverhandelt" werden.	1	1,8%
Gesetzgeber soll auch das LTTG kontrollieren und nicht nur Gesetze erlassen	1	1,8%
LTTG findet KEINE Anwendung in der Realität.	1	1,8%
LTTG ist gut, Mindestlohn ist gut. Aber: Weder Verwaltungen noch andere öffentliche Stellen halten sich daran. Verwaltungen sind an billigsten gebunden. Somit greift das LTTG nicht. Mehr Kontrollen wären sinnvoll, ist aber, wie es mir vorkommt, nicht erwü	1	1,8%
LTTG sollte klarer formuliert werden	1	1,8%
Mehr Kontrollen sind notwendig um den Mindestlohn einzuhalten	1	1,8%
Mehr Kontrollen zum LTTG	1	1,8%
Mindestlohn sollte für alle Fahrer eingeführt werden.	1	1,8%
Nachunternehmer - Regelungen sollten auch geschaffen werden. Kontrollkosten müssen bezahlt werden	1	1,8%
Politik kann die Dienstleistungsbranche nicht kontrollieren/beherrschen (Speditionen und Bus-Unternehmen)	1	1,8%
Vertragsstrafen sind unangemessen hoch im Bereich des SPNV (gerade bei langjährigen Verträge (absolute Beträge und keine %-Werte). Risikokosten sind dementsprechend hoch und müssen eingerechnet werden. Verpflichtungserklärung sind nicht erforderlich; der	1	1,8%
Gesamt	56	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Evaluation LTTG - Auswertung Befragung von Vergabestellen Nicht-ÖPNV/SPNV-Bereich

Unterstützen Sie das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel?		
	N	%
Ja	199	94,3%
Ja, aber mit Einschränkungen	10	4,7%
Nein	2	0,9%
Gesamt	211	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Nein, weil...		
	N	%
Die Wirkung gegen Wettbewerbsverzerrung wird durch das LTTG nicht erreicht. Im Gegenteil, Kleinunternehmer werden u.U. benachteiligt.	1	50,0%
Vergabestellen mit fachfremden Prüfaufträgen zusätzlich belastet sind	1	50,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F01 = Nein, weil:

Ja, aber mit Einschränkungen:		
	N	%
Bei der Angebotsabgabe lassen wir auch die Mustererklärung unterschreiben, ob das Unternehmen aber später tatsächlich nach dem LTTG handelt und die Mitarbeiter entsprechend entlohnt kontrollieren wir nicht.	1	10,0%
Der Grundgedanke ist in Ordnung, der Erfolg tritt aber nicht ein. Wer kontrolliert bitte schön, ob die vom Auftragnehmer abgegebene Erklärung tatsächlich auch eingehalten wird. Umgekehrt trägt das LTTG wie viele andere Formalitäten zu einer Papierflut bei, so dass der der Vorbescheid und die geforderten Zusatzklärungen inzwischen deutlich umfangreicher sind als das eigentliche Hauptleistungsverzeichnis, um das es eigentlich geht. Meine Antwort "Ja, aber" geht eigentlich in Richtung Nein.	1	10,0%

Eingriffsmöglichkeiten unsererseits	1	10,0%
Es bestehen rechtliche Bedenken im Hinblick darauf, dass mit dem LTTG eine vergaberechtsfremde Materie geregelt wird.	1	10,0%
EU-Recht, hier greift unseres Erachtens das Landesgesetz nur in Bezug auf inländische Firmen	1	10,0%
fehlende Öffnungsklausel, wie in anderen Bundesländern vorhanden	1	10,0%
GdB, Praktikanten,	1	10,0%
k.A.	1	10,0%
Kann zu Verlagerung der Belastungen bei den Arbeitskräften der Auftragnehmer führen.	1	10,0%
Regelung einer evtl. "vergabefremden" Materie im Vergaberecht	1	10,0%
Gesamt	10	100,0%

Wenn F01 = Ja, aber mit Einschränkungen hinsichtlich:

Zu welcher Kategorie öffentlicher Auftraggeber gehören Sie?		
	N	%
Verband, der im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art erfüllt (§ 98 Nr. 3 GWB)	1	5%
Sektorauftraggeber (...)	3	1,4%
Juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts (...)	6	2,8%
Einrichtung des öffentlichen oder des privaten Rechts (...)	19	8,9%
Land	80	37,4%
Gemeinde/Gemeindeverband	105	49,1%
Gesamt	214	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie viele Ausschreibungsverfahren führen Sie im Durchschnitt jährlich durch?					
	Mittel	Median	Min.	Max.	N
	151	9	1	20000	194

Frage an alle Teilnehmer

Wie hoch ist das durchschnittliche jährliche Gesamtvergabevolumen Ihrer Vergabestelle?					
	Mittel	Median	Min.	Max.	N
	3695057	500000	0	206000000	182

Frage an alle Teilnehmer

Wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungsverfahren unterfielen dem Anwendungsbereich des LTTG?		
	N	%
0 bis 20%	70	37,2%
Über 20% bis 40%	12	6,4%
Über 40% bis 60%	32	17,0%
Über 60% bis 80%	27	14,4%
Über 80% bis 100%	47	25,0%
Gesamt	188	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie viel Prozent davon unterfielen dem Anwendungsbereich des LTTG im Hinblick auf ...						
	Mittelwert in Prozent	Median [%]	Min. [%]	Max. [%]	N	Mittel
Tariftreue nach dem AentG (n=139)	50	50	0	100	139	50%
Mindestentgelt (n=132)	54	50	0	100	132	54%

Frage an alle Teilnehmer

In welchen Branchen wurden Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG durchgeführt?		
	N	%
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	108	60,3%
Gebäudereinigung	69	38,5%
Briefdienstleistungen	8	4,5%
Sicherheitsdienstleistungen	13	7,3%
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	5	2,8%
Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst	13	7,3%
Aus- und Weiterbildungsleistungen nach SGB II und SGB III	1	0,6%
Garten- und Landschaftsbau	64	35,8%
Catering und Kantinenbetrieb	10	5,6%
Logistik und Zulieferer	7	3,9%
Sonstige	53	29,6%
Gesamt	179	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungen haben Sie in der Leistungsbeschreibung (...) zusätzliche Anforderungen gestellt (umweltbezogene oder innovative Aspekte)
(n=171)

	N	%
0 bis 20%	152	88,9%
Über 20% bis 40%	8	4,7%
Über 40% bis 60%	4	2,3%
Über 60% bis 80%	2	1,2%
Über 80% bis 100%	5	2,9%
Gesamt	171	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Zu welchen Aspekten haben Sie konkrete Anforderungen gestellt?

	N	%
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	3	1,5%
Beschäftigung von Auszubildenden	7	3,6%
Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen	8	4,1%
Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation	18	9,2%
Sonstige Anforderungen	24	12,3%
Es wurden keine dieser Anforderungen gestellt	152	77,9%
Gesamt	195	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Gab es Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG?

	N	%
Ja	6	3,2%
Nein	179	96,8%
Gesamt	185	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie vielen von Ihnen seit Inkrafttreten des LTTG im März 2011 durchgeführten Ausschreibungen gab es Rügen?

	N	%
0 bis 1%	3	50,0%
Über 1% bis 5%	3	50,0%
Über 5% bis 10%	0	0,0%
Über 10% bis 20%	0	0,0%
Über 20% bis 30%	0	0,0%
Über 30% bis 40%	0	0,0%
Über 40% bis 50%	0	0,0%
mehr als 50%	0	0,0%
Gesamt	6	100,0%

Wenn F09 = Ja

In wie vielen von Ihnen seit Inkrafttreten des LTTG im März 2011 durchgeführten Ausschreibungen kam es zu bundesländerübergreifenden Vergaben mit einem Auftragswert von mehr als 20.000 Euro?

	N	%
In keinem Fall	95	53,1%
Über 0% bis 5%	28	15,6%
Über 5% bis 10%	17	9,5%
Über 10% bis 20%	6	3,4%
Über 20% bis 30%	8	4,5%
Über 30% bis 40%	9	5,0%
Über 40% bis 50%	3	1,7%
mehr als 50%	13	7,3%
Gesamt	179	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welche gesetzlichen Regelungen werden bei bundesländerübergreifenden Vergaben angewendet?

	N	%
Regelungen auf Basis des Landesarbeitsfreugesetzes Rheinland-Pfalz	92	86,0%
Regelungen auf Basis eines Tarifreugesetzes von anderen Bundesländern	2	1,9%
Unterschiedlich	7	6,5%
Wir haben seit Inkrafttreten des LTTG keine bundesländerübergreifenden Vergaben durchgeführt.	6	5,6%
Gesamt	107	100,0%

Wenn F13 > 0 oder Weiß nicht oder Keine Angabe

Hat sich der Verwaltungsaufwand in Ihrer Organisation für die Durchführung von Ausschreibungen durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?
(n=181)

	N	%
Kein zusätzlicher Aufwand	52	28,7%
Gering	110	60,8%
Mittel	17	9,4%
Hoch	2	1,1%
Gesamt	181	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich der Aufwand in Ihrer Organisation im Nachgang zur Auftragsvergabe durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?

	N	%
Kein zusätzlicher Aufwand	85	50,0%
Gering	76	44,7%
Mittel	8	4,7%
Hoch	1	0,6%
Gesamt	170	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Soweit sich Ihr Aufwand zunächst nach Inkrafttreten des LTTG vergrößert hat, ist hier eine Entwicklung insofern feststellbar, als dass der zunächst größere Aufwand sich wieder verringert hat (...)?
(n=94)

	N	%
Ja	38	40,4%
Nein	56	59,6%
Gesamt	94	100,0%

Wenn F14 oder F15 = Gering, Mittel, Hoch

Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts bzw. von Tarifföhnen Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei?
(n=157)

	N	%
Ja	109	69,4%
Nein	21	13,4%
Keine Auswirkungen	27	17,2%
Gesamt	157	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich die Anzahl der Bieter in Ihren unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren seit dessen Einführung...?
(n=191)

	N	%
vergrößert	0	0,0%
verkleinert	11	5,8%
gleich geblieben	180	94,2%
Gesamt	191	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Führen Sie diese Veränderung auf das LTTG zurück?

	N	%
Ja	1	10,0%
Teilweise	8	80,0%
Nein	1	10,0%
Gesamt	10	100,0%

Wenn F18 = vergrößert oder verkleinert

Bitte bewerten Sie folgende Aspekte zur Struktur der Bieter seit Einführung des LTTG?

	Gesunken		Gleich geblieben		Gestiegen		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Durchschnittlicher Anteil an Großunternehmen am Wettbewerb (n=95)	0	0,0%	95	100,0%	0	0,0%	95	100,0%
Durchschnittlicher Anteil internationaler Bieter am Wettbewerb (n=83)	2	2,4%	79	95,2%	2	2,4%	83	100,0%
Durchschnittlicher Anteil an KMU (...) am Wettbewerb (n=108)	5	4,6%	102	94,4%	1	0,9%	108	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Bitte bewerten Sie folgende Aspekte zur Struktur der Ausschreibungsgewinner seit Einführung des LTTG?

	Gesunken		Gleich geblieben		Gestiegen		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Durchschnittlicher Anteil an Großunternehmen am Wettbewerb (n=99)	1	1,0%	97	98,0%	1	1,0%	99	100,0%
Durchschnittlicher Anteil internationaler Bieter am Wettbewerb (n=90)	2	2,2%	88	97,8%	0	0,0%	90	100,0%
Durchschnittlicher Anteil an KMU (...) am Wettbewerb (n=112)	4	3,6%	106	94,6%	2	1,8%	112	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Fließen nach Ihren Erfahrungen dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten (...) in die Kalkulation der Angebote ein?
(n=102)

	N	%
Vollumfänglich	45	44,1%
Teilweise	48	47,1%
Überhaupt nicht	8	7,8%
Sonstiges	1	1,0%
Gesamt	102	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Ist es aus Ihrer Sicht sinnvoll, eine Lohnstufenklausel in die mit den Auftragnehmern abzuschließenden Verträge zwingend mit aufzunehmen?
(n=155)

	N	%
Ja	68	43,9%
Nein	87	56,1%
Gesamt	155	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie viel Prozent der vergebenen Aufträge, die unter das LTTG fallen, werden nach Ihrer Einschätzung (...) Nachunternehmer /Verleiher eingesetzt?
(n=195)

	N	%
0 bis 20%	130	66,7%
Über 20% bis 40%	45	23,1%
Über 40% bis 60%	11	5,6%
Über 60% bis 80%	5	2,6%
Über 80% bis 100%	4	2,1%
Gesamt	195	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Machen Sie beim Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleiher von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tariftreueerklärungen (...) zu verzichten?
(n=186)

	N	%
Immer	43	23,1%
Häufig	14	7,5%
Selten	32	17,2%
Nie	97	52,2%
Gesamt	186	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Würden für eingesetzte Nachunternehmer und Verleiher stets Verpflichtungserklärungen auf die Einhaltung von Tariftreue bzw. die Zahlung des Mindestentgelts vorgelegt?
(n=182)

	N	%
Immer	64	35,2%
Häufig	22	12,1%
Selten	36	19,8%
Nie	60	33,0%
Gesamt	182	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich Ihrer Einschätzung nach der Einsatz von Nachunternehmern und Leiharbeitnehmern durch Auftragnehmer durch die Einführung des LTTG verändert?
(n=74)

	N	%
Prozentual gestiegen	1	1,4%
Prozentual gesunken	1	1,4%
Gleich geblieben	72	97,3%
Gesamt	74	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie häufig konnten Bieter bei der Vergabe nicht berücksichtigt werden, weil sie die Anforderungen an die Mindestentgelte nicht erfüllten?
(n=189)

	N	%
Häufig	0	0,0%
Selten	27	14,3%
Nie	162	85,7%
Gesamt	189	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Gab es Beschwerden in Bezug auf folgende Anforderungen des LTTG?

	N	%
Ja, im Hinblick auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem LTTG durch beauftragte Unternehmen	0	0,0%
Ja, im Hinblick auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem LTTG durch Nachunternehmen/Verleiher	1	,5%
Ja, im Hinblick auf die Anforderungen in den Vergabeunterlagen, dass Verpflichtung zur Einhaltung des LTTG	5	2,5%
Nein	192	97,5%
Gesamt	197	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Durch wen kam es zu Beschwerden?

	N	%
Mitbewerber	5	100,0%
Arbeitnehmer	0	0,0%
Verbände (Arbeitgeberverband, Gewerkschaften etc.)	0	0,0%
Anonym	0	0,0%
Sonstige	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Wenn F31 = Ja

Haben Sie auf die Beschwerden reagiert?

	N	%
Ja, in allen Fällen	3	60,0%
Ja, in einzelnen Fällen	1	20,0%
Nein	1	20,0%
Gesamt	5	100,0%

Wenn F31 = Ja

Wurden Verstöße gegen Verpflichtungen aus dem LTTG festgestellt?

	N	%
Ja, in Bezug auf Einhaltung Mindestentgelt	1	0,5%
Ja, in Bezug auf Einhaltung Tariftreue	0	0,0%
Sowohl als auch	0	0,0%
Nein	196	99,5%
Gesamt	197	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie in Ihrer Vergabepaxis Schwierigkeiten, die Einhaltung der Regelungen zum Mindestentgelt und zur Tariftreue anhand der vom Bieter eingereichten Nachweise zu überprüfen?
(n=189)

	N	%
Ja	35	18,5%
Nein	154	81,5%
Gesamt	189	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Ja, weil:

	N	%
Aufwändige Überprüfung der Einhaltung	1	3,1%
Bis jetzt hatten wir keine Veranlassung die Einhaltung der Regelung zum Mindestentgelt und zur Tariftreue zu überprüfen, da uns keine Beschwerden von anderen Anbietern eingereicht wurden	1	3,1%
Bisher nicht geprüft und Preisprüfungsstelle der ADD weigert sich, bei Prüfungen vor Ort die Einhaltung mitzuprüfen.	1	3,1%
das Formblatt Z31 (Vereinbarung Tariftreue) VHB- Bund zwar Bestandteil der Ausschreibung ist, aber keine Kontrolle stattfindet	1	3,1%
Die Bieter reichen eine Selbstauskunft ein, dass Sie die Mindestentgelte zahlen und auch evtl. eingesetzte Subunternehmer ebenfalls die Regelungen des LTTG RLP anerkennen. Es fehlt der Vergabestelle aber das know-how und die Zeit, in den Firmen die Lohnunterlagen etc. einzusehen, um die Richtigkeit der Erklärungen zu überprüfen.	1	3,1%
die Bieter unterschreiben uns lediglich die Mustererklärung, ob Sie tatsächlich nach dem LTTG zahlen wissen wir nicht und können wir aus personellen Gründen auch nicht nachforschen	1	3,1%
Die in der Kalkulation angegebenen Lohnanteile geben keine Auskunft über die wirkliche Vergütung der AN.	1	3,1%
Die öffentlichen Auftraggeber stehen vor dem nicht unerheblichen praktischen Problem, plausibel und möglichst durch Fakten unterlegt, einen Ausschluss wegen zu niedriger Stundenverrechnungssätze und damit prognostisch einhergehender Mindestlohnunterschreitungen zu begründen, ohne gleichzeitig tatsächlichen Einblick in die maßgeblichen Unternehmenskennzahlen zu haben. Einen derartigen Einblick hätten eigentlich erst die jedenfalls in einigen Bundesländern (z.B. Berlin und Nordrhein-Westfalen) installierten Prüfbehörden.	1	3,1%
Die Vergabevorschriften fordern zunächst Eigenerklärungen der Bieter. Wenn weitere Nachweise hierzu allgemein gefordert werden, wäre der daraus entstehende Aufwand nicht leistbar. Ausserdem gibt es kein ausreichendes Fachpersonal, welches diese Thematik fachgerecht beurteilen kann.	1	3,1%
Es werden i.d.R. keine Nachweise zur Einhaltung des LTTG (außer LTTG-Erklärungen) gefordert	1	3,1%
Es wird eine Eigenerklärung abgegeben, die ähnlich wie eine Präqualifikation nur anhand der Eigenerklärung belegt wird. Nachforderungen und detailliertere Auskünfte sind aufgrund der Vergabefristen nach VOB so gut wie nicht möglich.	1	3,1%
Hoher Aufwand für sehr kleine Verwaltung	1	3,1%
Fehlende Fachkompetenz für Tariffragen	1	3,1%
Ich über bisherige Ausschreibungsverfahren keinen detaillierten Einblick hatte	1	3,1%
In der Praxis schwer handelbar. Mehr Personal wäre u. E. hierzu erforderlich.	1	3,1%
kein einheitliches Muster für die Überprüfung vorhanden	1	3,1%
Keine ausreichende Kapazität innerhalb der hiesigen Vergabestelle zur Überprüfung nach Auftragsvergabe.	1	3,1%
keine entspr. Vermerke in den LV zu finden sind	1	3,1%
keine Erfahrungen im Thema Personalwirtschaft (freie Wirtschaft)	1	3,1%
keine Kenntnisse über die richtige Prüfung der Einhaltung der Vorgaben des LTTG beim Auftragnehmer bestehen. Unsere Ausschreiber sind Straßenbauingenieure, keine Lohnbuchhalter!	1	3,1%
keine personellen Kapazitäten	1	3,1%
Keine personellen Ressourcen.	1	3,1%
konkrete Kenntnisse über die jew. tatsächlichen betrieblichen Regelungen/Strukturen fehlen.	1	3,1%
Nachweise in sehr unterschiedlicher Form geführt werden.	1	3,1%
Nachweise nicht vorliegen	1	3,1%
Papier ist geduldt	1	3,1%
personelle Ausstattung nicht vorhanden	1	3,1%
sehr aufwändige Prüfung	1	3,1%
sich auf die Erklärungen der Unternehmen verlassen werden muss. Die regelmäßige Vorlage von z.B. Gehaltsabrechnungen der eingesetzten Beschäftigten würde den Aufwand stark erhöhen.	1	3,1%
wechselnde Einsatzorte	1	3,1%
Sprachprobleme	1	3,1%
Wie soll diese Überprüfung denn stattfinden? Soll die Vergabestelle Lohnabrechnungen der Mitarbeiter anfordern? Steht der Vergabestelle das überhaupt zu?	1	3,1%
Zeitaufwand	1	3,1%
zusätzliche Unterlagen anzufordern sind	1	3,1%
Gesamt	32	100,0%

Wenn F38 = Ja, weil

Wäre aus Ihrer Sicht eine zentrale Prüf- und Kontrollstruktur zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen nach dem LTTG sinnvoll?
(n=200)

	N	%
Ja	109	54,5%
Nein	57	28,5%
Egal	34	17,0%
Gesamt	200	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wären nach Ihrer Einschätzung weitergehende Kontrollen zur Sicherstellung der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem LTTG erforderlich?
(n=199)

	N	%
Nein	87	43,7%
Ja, durch die öffentlichen Auftraggeber	18	9,0%
Ja, durch eine zentrale Prüf- und Kontrollstruktur	97	48,7%
Gesamt	199	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Sind die im LTTG vorgesehenen Sanktionen aus Ihrer Sicht angemessen?

	N	%
Ja	165	89,7%
Nein	19	10,3%
Gesamt	184	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Halten Sie das Angebot einer Servicestelle zum LTTG für geeignet, um die Implementierung von Sozialstandards voranzutreiben?
(n=134)

	N	%
Ja, ein solches Angebot ist eine gute Unterstützung zur Implementierung des LTTG in der Praxis	47	35,1%
Ja, die Leistungen sind jedoch noch zu wenig bekannt	71	53,0%
Ja, aber die Leistungen müssten noch ausgeweitet werden	11	8,2%
Nein, eine Unterstützung ist nicht notwendig	20	14,9%
Gesamt	134	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie oft haben Sie sich wegen Fragen zum LTTG an die Servicestelle gemäß § 4 Abs. 5 LTTG gewandt?		
	N	%
Oft	2	1,0%
Manchmal	20	10,0%
Nie	179	88,1%
Gesamt	201	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Kommt(e)n Ihr Anliegen(en) durch die Servicestelle geklärt werden?		
	N	%
Ja	17	77,3%
Nein	1	4,5%
Zum Teil	4	18,2%
Gesamt	22	100,0%

Wenn H3 = Oft oder Manchmal

In welcher Form haben Sie die Servicestelle in Anspruch genommen?		
	N	%
Schriftlich	0	0,0%
Gar nicht	0	0,0%
Sonstige	2	9,1%
Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung	6	27,3%
E-Mail	10	45,5%
Nutzung der Homepage im Internet	11	50,0%
Telefonisch	15	68,2%
Gesamt	22	100,0%

Wenn H3 = Oft oder Manchmal

Wie hat sich die Anzahl Ihrer Anfragen bei der Servicestelle seit Inkrafttreten des LTTG bis zum 31. Mai 2014 entwickelt?		
	N	%
Verringert	12	54,5%
Gleich geblieben	8	36,4%
Vergrößert	2	9,1%
Gesamt	22	100,0%

Wenn H3 = Oft oder Manchmal

Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente (...) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung?		
	N	%
Ja	18	81,8%
Nein	0	0,0%
Zum Teil	4	18,2%
Gesamt	22	100,0%

Wenn H3 = Oft oder Manchmal

Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Servicestelle?		
	N	%
Nein, das Angebot ist gut und ausreichend	16	80,0%
Ja, und zwar die Folgenden:	4	20,0%
Gesamt	20	100,0%

Wenn H3 = Oft oder Manchmal

Ja, und zwar die Folgenden:		
	N	%
Für den Bereich der Vergabe freiberuflicher Leistungen sollten ebenfalls standardisierte Mustererklärungen zur Verfügung gestellt werden.	1	25,0%
Weshalb reichen die Mustererklärungen der einheitlichen Vertragsmuster (EVM), die bundesweit verfügbar sind, nicht aus? Weshalb wird in RLP davon eine abweichende Mustererklärung gefordert?	1	25,0%
Wie bereits ausgeführt, sollte für den Bereich Bauhaupt- und Baunebengewerbe nur eine Musterklärung entworfen werden.	1	25,0%
zu bürokratisch, waren nicht in der Lage die Tariftreueerkl. als Word-dokument zum Einpflegen in die Ausschreibungssoftware zu mailen.	1	25,0%
Gesamt	4	100,0%

Wenn F48 = Ja, und zwar die Folgenden:

Evaluation LTTG - Auswertung Befragung von Vergabestellen ÖPNV/SPNV-Bereich

Unterstützen Sie das in § 1 Abs. 1 LTTG genannte Gesetzesziel?		
	N	%
Ja	5	100,0%
Ja, aber mit Einschränkungen hinsichtlich:	0	0,0%
Nein, weil:	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Ja, aber mit Einschränkungen hinsichtlich...		
	N	%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F01 = Ja, aber mit Einschränkungen hinsichtlich

Nein, weil... - Offene Nennung		
	N	%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F01 = Nein, weil

Für wie wichtig halten Sie das Instrument des „repräsentativen Tarifvertrages“ zur Berücksichtigung im Rahmen der Kalkulation und Sicherstellung eines Wettbewerbs, der nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigungsbedingungen geht?		
	N	%
Für unverzichtbar	5	100,0%
Für eher wichtig	0	0,0%
Für eher unwichtig	0	0,0%
Für völlig unwichtig	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

	Ja		Nein, weil:		Weiß nicht		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Im Bereich Öffentlicher Personenverkehr auf der Schiene	4	80,0%	0	0,0%	1	20,0%	5	100,0%
In Bereich Öffentlicher Personenverkehr auf der Straße	4	80,0%	0	0,0%	1	20,0%	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Vergeben Sie Aufträge schwerpunktmäßig		
	N	%
im Bereich des SPNV (Schienerpersonennahverkehr)	4	80,0%
im Bereich des ÖSPV (Öffentlicher Straßenpersonennahverkehr)	1	20,0%
im Bereich freigestellte Schülerverkehre	0	0,0%
im Bereich eigenwirtschaftliche Busverkehre	1	20,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Zu welcher Kategorie öffentlicher Auftraggeber gehören Sie?		
	N	%
Landkreis	0	0,0%
Kreisfreie Stadt	0	0,0%
Gemeinde	0	0,0%
Sonstige Auftraggeber gemäß § 98 Nr. 1 GWB	0	0,0%
Einrichtung des öffentlichen oder des privaten Rechts, die im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nichtgewerblicher Art	1	20,0%
Verband, der (...) Aufgaben nichtgewerblicher Art erfüllt (§ 98 Nr. 3 GWB)	4	80,0%
Sektorenauftraggeber (...) gem. § 98 Nr. 4 GWB	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Vergibt Ihre Organisation Aufträge nur im eigenen Namen oder auch im Namen und Auftrag anderer Auftraggeber?		
	N	%
Nur im eigenen Namen	4	100,0%
Auch im Namen anderer Auftraggeber	0	0,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie viele Ausschreibungsverfahren führen Sie im Durchschnitt jährlich durch?					
	Mittel	Median	Min.	Max.	N
	2	2	0	2	5

Frage an alle Teilnehmer

In wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungsverfahren im Anwendungsbereich des LTTG haben Sie eine Tariffreueerklärung nach § 4 Abs. 3 LTTG verlangt?

	N	%
0 bis 20%	1	25,0%
Über 20% bis 40%	0	0,0%
Über 40% bis 60%	0	0,0%
Über 60% bis 80%	0	0,0%
Über 80% bis 100%	3	75,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie hoch ist das durchschnittliche jährliche Gesamtvergabevolumen Ihrer Vergabestelle?

	Mittel	Median	Min.	Max.	N
	37500000	50000000	0,00	50000000	4

Frage an alle Teilnehmer

Wie viel Beförderungskilometer vergibt Ihre Vergabestelle durchschnittlich jährlich?

	Mittel	Median	Min.	Max.	N
	14000000	14000000	14000000	14000000	3

Frage an alle Teilnehmer

Wie viele grenzüberschreitende Ausschreibungen mit einem Auftragswert von mehr als 20.000 Euro haben Sie seit Inkrafttreten des LTTG durchgeführt (...)?

	N	%
Keine grenzüberschreitenden Ausschreibungen seit Inkrafttreten des LTTG	1	20,0%
1 bis 2	1	20,0%
Mehr als 2 bis 5	3	60,0%
Mehr als 5 bis 10	0	0,0%
Mehr als 10 bis 15	0	0,0%
Mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie oft haben Sie in Direktvergaben Anforderungen nach dem LTTG gestellt?

	N	%
In keinem Fall	4	100,0%
1 bis 2	0	0,0%
Mehr als 2 bis 5	0	0,0%
Mehr als 5 bis 10	0	0,0%
Mehr als 10 bis 15	0	0,0%
Mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Geben Sie bitte an, welcher prozentuale Umfang hinsichtlich des Einsatzes von Nachunternehmern oder Leiharbeitern gilt

	Mittel [%]	Median [%]	Min. [%]	Max. [%]	N
Tariffreue					0
Beschäftigtenübergang gem. Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) 1370/07 (Ö/S)					0
Ggf. Mindestentgelt					0

Wenn F13 <- In keinem Fall

Wie oft haben Sie in wettbewerblichen Verfahren Anforderungen nach dem LTTG gestellt (...)?

	N	%
In keinem Fall	1	20,0%
1 bis 2	1	20,0%
Mehr als 2 bis 5	3	60,0%
Mehr als 5 bis 10	0	0,0%
Mehr als 10 bis 15	0	0,0%
Mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Geben Sie bitte an, welcher prozentuale Umfang hinsichtlich des Einsatzes von Nachunternehmern oder Leiharbeitern gilt

	Mittel [%]	Median [%]	Min. [%]	Max. [%]	N
Tariffreue	100,00	100,00	100,00	100,00	4
Beschäftigtenübergang gem. Art. 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) 1370/07 (Ö/S)	0,00	0,00	0,00	0,00	3
Ggf. Mindestentgelt	0,00	0,00	0,00	0,00	3

Wenn F15 <- In keinem Fall

Konnten durch wettbewerbliche Verfahren seit Inkrafttreten des LTTG Einsparungen für die öffentliche Hand erreicht werden?

	N	%
Ja	1	100,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	1	100,0%

Wenn F15 <- In keinem Fall

Hat sich der Verwaltungsaufwand in Ihrer Organisation für die Durchführung von Ausschreibungen durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?

	N	%
Kein zusätzlicher Aufwand	0	0,0%
Gering	4	80,0%
Mittel	1	20,0%
Hoch	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich der Aufwand in Ihrer Organisation im Nachgang zur Auftragsvergabe durch Inkrafttreten des LTTG erhöht?		
	N	%
Kein zusätzlicher Aufwand	0	0,0%
Gering	4	100,0%
Mittel	0	0,0%
Hoch	0	0,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Soweit sich Ihr Aufwand zunächst nach Inkrafttreten des LTTG vergrößert hat, ist hier eine Entwicklung insofern feststellbar, als dass der zunächst größere Aufwand sich wieder verringert hat [...]?		
	N	%
Ja	2	100,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F18 oder F19 = Gering, Mittel, Hoch

Welche gesetzlichen Regelungen werden bei bundesländerübergreifenden Vergaben angewendet?		
	N	%
Regelungen auf Basis des Landesarbitreregesetzes Rheinland-Pfalz	0	0,0%
Regelungen auf Basis eines Tariftreuegesetzes von anderen Bundesländern	0	0,0%
Unterschiedlich	4	100,0%
Gesamt	4	100,0%

Wenn F13 <- Keine grenzüberschreitenden Ausschreibungen seit Inkrafttreten des LTTG

In wie vielen Fällen haben Sie im Fall grenzüberschreitender Ausschreibungen gemäß § 4 Abs. 3 Fall 2 LTTG auf die Vorgabe von Tariftreue verzichtet?		
	N	%
In keinem Fall	3	100,0%
1 bis 2	0	0,0%
Mehr als 2 bis 5	0	0,0%
Mehr als 5 bis 10	0	0,0%
Mehr als 10 bis 15	0	0,0%
Mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	3	100,0%

Wenn F06 = SPNV oder ÖSPV oder eigenwirtschaftlicher Busverkehr

In wie vielen Fällen haben Ausschreibungsgewinner im Fall grenzüberschreitender Ausschreibungen eine Verpflichtungserklärung zur Anwendung eines gemeinsam festgelegten einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrags abgegeben?		
	N	%
In keinem Fall	0	0,0%
1 bis 2	1	25,0%
Mehr als 2 bis 5	3	75,0%
Mehr als 5 bis 10	0	0,0%
Mehr als 10 bis 15	0	0,0%
Mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	4	100,0%

Wenn F06 = SPNV oder ÖSPV oder eigenwirtschaftlicher Busverkehr

In wie vielen Fällen sind Bewerber im Fall grenzüberschreitender Ausschreibungen aus dem Vergabeverfahren ausgeschieden, weil sie keine Verpflichtungserklärung abgegeben haben [...]?		
	N	%
In keinem Fall	4	100,0%
1 bis 2	0	0,0%
Mehr als 2 bis 5	0	0,0%
Mehr als 5 bis 10	0	0,0%
Mehr als 10 bis 15	0	0,0%
Mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	4	100,0%

Wenn F06 = SPNV oder ÖSPV oder eigenwirtschaftlicher Busverkehr

In wie vielen Fällen wurde die Übernahme der Arbeitnehmer des vorherigen Betreibers zu den bisherigen Konditionen gemäß Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 (Beschäftigtenübergang) verlangt?		
	N	%
In keinem Fall	5	100,0%
1 bis 2	0	0,0%
Mehr als 2 bis 5	0	0,0%
Mehr als 5 bis 10	0	0,0%
Mehr als 10 bis 15	0	0,0%
Mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie viel Prozent dieser Fälle erhielt der Altbetreiber den Zuschlag?		
	N	%
0 bis 20%	0	0,0%
Über 20% bis 40%	0	0,0%
Über 40% bis 60%	0	0,0%
Über 60% bis 80%	0	0,0%
Über 80% bis 100%	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F25 <- In keinem Fall

Ja, und zwar... - Offene Nennung		
	N	%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F27 = Ja, und zwar		

Für welche Zahl an Arbeitnehmern wurde seit Inkrafttreten des LTTG in Ihren Vergabeverfahren die Übernahme durch den neuen Betreiber zu den bisherigen Konditionen verlangt?					
	Mittel	Median	Min.	Max.	N
					0
Wenn F25 <> In keinem Fall					

Zu wie viel Prozent waren die betreffenden Arbeitnehmer bei dem vorherigen Betreiber im neu ausgeschriebenem Linienbündel eingesetzt?		
	N	%
Bis 50%	0	0,0%
Über 50% bis 60%	0	0,0%
Über 60% bis 70%	0	0,0%
Über 70% bis 80%	0	0,0%
Über 80%	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F25 <> In keinem Fall		

Zu wie viel Prozent waren die betreffenden Arbeitnehmer bei dem vorherigen Betreiber im neu ausgeschriebenem Linienbündel eingesetzt?		
	N	%
Sicherung bisheriger Arbeitsbedingungen	0	0,0%
Chance für den neuen Betreiber, qualifiziertes Fachpersonal zu übernehmen	0	0,0%
Gewährleistung der Kontinuität der Dienstleistung	0	0,0%
Sonstige Gründe	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F25 <> In keinem Fall		

Sonstiges - Offene Nennung		
	N	%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F30 = Sonstiges		

In welcher Form wurde der Beschäftigungsübergang der Beschäftigten des bisherigen Betreibers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen verlangt?		
	N	%
Gesamt	0	0,0%

In wie vielen Fällen gab es Beschwerden der Bewerber bezüglich der Anforderung, die Arbeitnehmer des bisherigen Betreibers zu den bisherigen Konditionen gemäß Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 zu übernehmen?		
	N	%
In keinem Fall	0	0,0%
1 bis 2	0	0,0%
Mehr als 2 bis 5	0	0,0%
Mehr als 5 bis 10	0	0,0%
Mehr als 10 bis 15	0	0,0%
Mehr als 15	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F25 <> In keinem Fall		

Wie verfahren Sie in Fällen eigenwirtschaftlicher Busverkehre, für die derzeit im betreffenden Nahverkehrsplan noch keine Verpflichtung zur Tarifreue besteht?		
	N	%
Keine Vorgaben zur Tarifreue	0	0,0%
Vorgaben zur Tarifreue im Vorgriff auf später in Kraft tretender Nahverkehrsplan	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F06 = freigestellter Schülerverkehr		

In wie viel Prozent der Genehmigungen nach dem PBefG wurde die Tarifreue, ggf. auch im Vorgriff auf die Umsetzung in einem Nahverkehrsplan, zur Auflage gemacht?		
	N	%
0 bis 20%	0	0,0%
Über 20% bis 40%	0	0,0%
Über 40% bis 60%	0	0,0%
Über 60% bis 80%	0	0,0%
Über 80% bis 100%	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F06 = freigestellter Schülerverkehr		

Wurden in den für Sie maßgeblichen Nahverkehrsplänen Vorgaben zur Tarifreue gemacht?		
	N	%
Nein	0	0,0%
Ja	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F06 = freigestellter Schülerverkehr		

Welche Vorgaben wurden gemacht?		
	N	%
Im kommunalen Nahverkehrsplan	0	0,0%
Im übergeordneten Nahverkehrsplan des Verkehrsverbundes	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%
Wenn F35 = Ja		

In welcher Form/welchem Umfang wurden im Nahverkehrsplan Vorgaben zur Tariftreue gemacht?		
	N	%
Gesamt	0	0,0%

In wie viel Prozent der von Ihnen durchgeführten Ausschreibungen haben Sie in der Leistungsbeschreibung gemäß § 1 Abs. 3 LTTG zusätzliche Anforderungen gestellt (soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte)?		
	N	%
0 bis 20%	4	100,0%
Über 20% bis 40%	0	0,0%
Über 40% bis 60%	0	0,0%
Über 60% bis 80%	0	0,0%
Über 80% bis 100%	0	0,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Zu welchen Aspekten haben Sie konkrete Anforderungen gestellt		
	N	%
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	0	0,0%
Beschäftigung von Auszubildenden	1	25,0%
Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen	0	0,0%
Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation	0	0,0%
Sonstige Anforderungen	0	0,0%
Es wurden keine dieser Anforderungen gestellt	3	75,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Gab es Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG?		
	N	%
Nein	5	100,0%
Ja	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie vielen von Ihnen seit Inkrafttreten des LTTG im März 2011 durchgeführten Ausschreibungen gab es Rügen?		
	N	%
0 bis 1%	0	0,0%
Über 1% bis 5%	0	0,0%
Über 5% bis 10%	0	0,0%
Über 10% bis 20%	0	0,0%
Über 20% bis 30%	0	0,0%
Über 30% bis 40%	0	0,0%
Über 40% bis 50%	0	0,0%
Mehr als 50%	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F40 = Ja

Welcher Art waren diese Rügen in Bezug auf die Anforderungen aus dem LTTG?		
	N	%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F40 = Ja

Trägt das LTTG durch das Sichern eines Mindestentgelts bzw. von Tariflöhnen Ihrer Meinung nach zur Förderung eines fairen Wettbewerbs bei?		
	N	%
Ja	5	100,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich die Anzahl der Bieter in Ihren unter den Anwendungsbereich des LTTG fallenden Vergabeverfahren seit dessen Einführung...?		
	N	%
vergrößert	0	0,0%
verkleinert	0	0,0%
gleich geblieben	4	100,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Führen Sie diese Veränderung auf das LTTG zurück?		
	N	%
Ja	0	0,0%
Teilweise	0	0,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F44 = vergrößert oder verkleinert

Bitte bewerten Sie nach Ihrer Einschätzung folgende Aspekte zur Struktur der Bieter seit Einführung des LTTG?

	Gesunken		Gleich geblieben		Gestiegen		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Durchschnittlicher Anteil an KMU (...) am Wettbewerb	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
Durchschnittlicher Anteil an Großunternehmen (...) am Wettbewerb	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
Unternehmen mit überwiegend öffentlicher Beteiligung (...)	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Bitte bewerten Sie folgende Aspekte zur Struktur der Ausschreibungsgewinner seit Einführung des LTTG.

	Gesunken		Gleich geblieben		Gestiegen		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Durchschnittlicher Anteil an KMU (...) am Wettbewerb	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
Durchschnittlicher Anteil an Großunternehmen (...) am Wettbewerb	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
Unternehmen mit überwiegend öffentlicher Beteiligung (...)	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Welche sonstigen Veränderungen sind auf Seiten der Auftragnehmer zu beobachten?

	N	%
Keine Veränderungen	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Wird sich nach Ihrer Meinung das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessern?

	N	%
Ja, über alle Branchen	2	66,7%
Ja, aber nur in einzelnen Branchen, und zwar:	1	33,3%
Nein	0	0,0%
Gesamt	3	100,0%

Wenn F06 = SPNV

Einzelne Branchen: Offenen Nennung

	N	%
ÖPNV	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Wenn F49 = Ja, aber nur in einzelnen Branchen

Hat sich nach Ihrer Meinung das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten durch Inkrafttreten des LTTG verbessert?

	N	%
Ja, über alle Branchen	0	0,0%
Ja, aber nur in einzelnen Branchen, und zwar:	0	0,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F06 <> SPNV

Leistet aus Ihrer Sicht die Festlegung repräsentativer Tarifverträge einen Beitrag zur Stabilisierung der Arbeitsbedingungen der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten in der Branche?

	N	%
Ja	5	100,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Fließen nach Ihren Erfahrungen dynamische Preisänderungen für Sach-, Personal- und Gemeinkosten (...) in die Kalkulation der Angebote ein?

	N	%
Vollumfänglich	4	80,0%
Teilweise	1	20,0%
Überhaupt nicht	0	0,0%
Sonstiges (z. B. Ausgleich durch Erhöhung von Fahrpreisen):	0	0,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Ist es aus Ihrer Sicht sinnvoll, eine Lohngleichheitsklausel in die mit den Auftragnehmern abzuschließenden Verträge zwingend mit aufzunehmen?

	N	%
Ja	3	75,0%
Nein	1	25,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In wie viel Prozent der vergebenen Aufträge, die unter das LTTG fallen, werden nach Ihrer Einschätzung (auf Basis der eingereichten Erklärungen der Nachunternehmer), Nachunternehmer/Verleiher eingesetzt?

	N	%
0 bis 20%	0	0,0%
Über 20% bis 40%	0	0,0%
Über 40% bis 60%	0	0,0%
Über 60% bis 80%	0	0,0%
Über 80% bis 100%	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Machen Sie beim Einsatz von Nachunternehmern bzw. Verleihern von der Möglichkeit Gebrauch, auf die Verpflichtung zur Vorlage von Mindestentgelt- und Tariftreueerklärungen (...) zu verzichten?

	N	%
Immer	1	25,0%
Häufig	0	0,0%
Selten	0	0,0%
Nie	3	75,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wurden für eingesetzte Nachunternehmen und Verleiher stets Verpflichtungserklärungen auf die Einhaltung von Tariftreue bzw. die Zahlung des Mindestentgelts vorgelegt?

	N	%
Immer	0	0,0%
Häufig	1	25,0%
Selten	0	0,0%
Nie	3	75,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Hat sich Ihrer Einschätzung nach der Einsatz von Nachunternehmern und Leiharbeitnehmern durch Auftragnehmer durch die Einführung des LTTG verändert?

	N	%
Prozentual gestiegen	0	0,0%
Prozentual gesunken	0	0,0%
Gleich geblieben	2	100,0%
Gesamt	2	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie häufig konnten Bieter bei der Vergabe nicht berücksichtigt werden, weil sie die Anforderungen an die Mindestentgelte nicht erfüllten?

	N	%
Häufig	0	0,0%
Selten	0	0,0%
Nie	4	100,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Gab es Beschwerden in Bezug auf folgende Anforderungen des LTTG?

	N	%
Ja, im Hinblick auf die Anforderungen in den Vergabeunterlagen, dass Verpflichtung zur Einhaltung des LTTG	0	0,0%
Ja, im Hinblick auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem LTTG durch beauftragte Unternehmen	0	0,0%
Ja, im Hinblick auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dem LTTG durch Nachunternehmen/Verleiher	0	0,0%
Nein	4	100,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Durch wen kam es zu Beschwerden?

	N	%
Mitbewerber	0	0,0%
Arbeitnehmer	0	0,0%
Verbände (Arbeitgeberverband, Gewerkschaften etc.)	0	0,0%
Anonym	0	0,0%
Sonstige	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F39 = Ja

Haben Sie auf die Beschwerden reagiert?

	N	%
Ja, in allen Fällen	0	0,0%
Ja, in einzelnen Fällen	0	0,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F39 = Ja

In welcher Weise haben Sie auf die Beschwerden reagiert (bspw. Gespräche, Sanktionen)?

	N	%
Gesamt	0	0,0%

Warum wurde nicht allen Beschwerden nachgegangen?

	N	%
Gesamt	0	0,0%

Wurden Verstöße gegen Verpflichtungen aus dem LTTG festgestellt?

	N	%
Ja	0	0,0%
Nein	4	100,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welcher Weise haben Sie hierauf reagiert (Kündigung, Vertragsstrafe etc.)?

	N	%
Gesamt	0	0,0%

Haben Sie in Ihrer Vergabepaxis Schwierigkeiten, die Einhaltung der Regelungen zum Mindestentgelt und zur Tariftreue anhand der vom Bieter eingereichten Nachweise zu überprüfen?

	N	%
Nein	4	100,0%
Ja, weil:	0	0,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wäre aus Ihrer Sicht eine zentrale Prüf- und Kontrollstruktur zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen nach dem LTTG sinnvoll?

	N	%
Nein	4	80,0%
Ja, durch die öffentlichen Auftraggeber	1	20,0%
Ja, durch eine zentrale Prüf- und Kontrollstruktur	1	20,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Würden Genehmigungen für eigenwirtschaftliche Busverkehre durch den LBM beanstandet bzw. entzogen?

	N	%
Ja	0	0,0%
Nein	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Wenn F06 = eigenwirtschaftlicher Busverkehr

Warum wurden die Genehmigungen überwiegend beanstandet / entzogen?

	N	%
Aufgrund Nichterfüllung von Anforderungen bzgl. der Entgelte	0	0,0%
Aufgrund Nichterfüllung sonstiger sozialer Anforderungen	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F68 = Ja

Wie wurde Beanstandungen abgeholfen?

	N	%
Ermahnung des Konzessionsinhabers	0	0,0%
Andere Sanktionen	0	0,0%
Sonstiges	0	0,0%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F69 = Ja

Sonstiges: Offene Nennung

	N	%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F71 = Sonstiges

Wie wurde Beanstandungen abgeholfen?

	N	%
Ja, ein solches Angebot ist eine gute Unterstützung zur Implementierung des LTTG in der Praxis	2	40,0%
Ja, die Leistungen sind jedoch noch zu wenig bekannt	1	20,0%
Ja, aber die Leistungen müssten noch ausgeweitet werden	0	0,0%
Nein, eine Unterstützung ist nicht notwendig	2	40,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Wie oft haben Sie sich Sie wegen Fragen zum LTTG an die Servicestelle gemäß § 4 Abs. 5 LTTG gewandt?

	N	%
Oft	0	0,0%
Manchmal	2	40,0%
Nie	3	60,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Konnte(n) Ihr Anliegen(en) durch die Servicestelle geklärt werden?

	N	%
Ja	2	100,0%
Nein	0	0,0%
Zum Teil	0	0,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F73 = Oft oder Manchmal

In welcher Form haben Sie die Servicestelle in Anspruch genommen?

	N	%
Nutzung der Homepage im Internet	1	50,0%
Telefonisch	2	100,0%
E-Mail	2	100,0%
Schriftlich	0	0,0%
Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung	0	0,0%
Sonstige	0	0,0%
Gar nicht	0	0,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F72 oft oder manchmal

Wie hat sich die Anzahl Ihrer Anfragen bei der Servicestelle seit Inkrafttreten des LTTG bis zum 31. Mai 2014 entwickelt?

	N	%
Verringert	0	0,0%
Gleich geblieben	1	50,0%
Vergrößert	1	50,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F73 = Oft oder Manchmal

Sind die von der Servicestelle zur Verfügung gestellten Dokumente (Mustererklärungen, Leitfäden, Rundschreiben etc.) bei Ausschreibungen im Anwendungsbereich des LTTG eine hilfreiche Unterstützung?

	N	%
Ja	2	100,0%
Nein	0	0,0%
Zum Teil	0	0,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F73 = Oft oder Manchmal

Haben Sie Verbesserungsvorschläge zur Servicestelle?

	N	%
Nein, das Angebot ist gut und ausreichend	2	100,0%
Ja, und zwar die Folgenden:	0	0,0%
Gesamt	2	100,0%

Wenn F73 = Oft oder Manchmal

Ja, und zwar die Folgenden... - Offene Nennung

	N	%
Gesamt	0	0,0%

Wenn F78 = a, und zwar die Folgenden

Haben Sie bei der Entscheidung, ob in einem Verfahren Vorgaben zum Beschäftigtenübergang gemacht werden sollen, auf den Handlungseleitfaden für die Anwendung des Art. 4 Abs. 5 VO 1370/07 der Servicestelle zurückgegriffen?

	N	%
Ja	1	25,0%
Nein	3	75,0%
Gesamt	4	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

War dieser aus Ihrer Sicht hilfreich?

	N	%
Ja	1	100,0%
Nein	0	0,0%
Gesamt	1	100,0%

Wenn F79 = Ja

Warum haben Sie nicht auf den Handlungseleitfaden für die Anwendung des Art. 4 Abs. 5 VO 1370/07 der Servicestelle zurückgegriffen?

	N	%
Bisher nicht bekannt gewesen.	1	33,3%
Wir haben den Mustervordruck verwendet (Mustererklärung 2 für Aufträge über Dienst im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene nach § 4 Abs. 3 des LTTG).	1	33,3%
Wir haben den Mustervordruck verwendet (Mustererklärung 2 für Aufträge über Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene nach § 4 Abs. 3 des LTTG)	1	33,3%
Gesamt	3	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Informieren Sie sich regelmäßig über die aktuell repräsentativen Tarifverträge?

	N	%
Ja	1	20,0%
Nein	4	80,0%
Gesamt	5	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

In welcher Form?

	N	%
Rundschreiben der Servicestelle	0	0,0%
Internetseite der Servicestelle	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

Haben Sie Abschließend noch Anmerkungen zu den angesprochenen Themen?

	N	%
Gesamt	0	0,0%

Frage an alle Teilnehmer

Gab es bei einzelnen Fragen Verständnisschwierigkeiten oder Probleme mit der Bedienung des Fragebogens? Wenn ja, welche waren das?

	N	%
Nennung der durchschnittlichen Größe der Vergabeverfahren ist nicht möglich, da jährlich sehr starke Schwankungen	1	100,0%
Gesamt	1	100,0%

Frage an alle Teilnehmer

