

**PRESSE-  
KONFERENZ**  
16.7.2015

Bestbieterprinzip: Jetzt die Chance nutzen,  
mehr faire Jobs über öffentliche Aufträge zu sichern

**RUDI KASKE**  
Präsident der AK Wien

**ROMAN HEBENSTREIT**  
Stv. Vorsitzender der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida

**vida**



**Mit dem vor kurzem beschlossenen Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz und der Verschärfung des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes hat der Nationalrat ein wichtiges Zeichen für faire Arbeitsbedingungen gesetzt. Jetzt geht es darum, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge an der nächsten Schraube im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping zu drehen. Bestbieter statt Billigstbieter bei der Vergabe öffentlicher Aufträge: Mit dem jetzt verpflichtenden Bestbieterprinzip für Aufträge ab einer Million Euro im Baubereich und allen damit zusammenhängenden Dienstleistungen hat der Ministerrat einen wichtigen Schritt getan. Aber dabei darf es aus Sicht der Gewerkschaft vda und der Arbeiterkammer nicht bleiben: Gerade bei Aufträgen im öffentlichen Verkehr wie beispielsweise bei Busverkehren gibt es seit geraumer Zeit einen harten Verdrängungswettbewerb, der viel zu oft auf Kosten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und seriöser Unternehmen ausgetragen wird. „Die verpflichtende Berücksichtigung von Sozialkriterien bei der Vergabe von Aufträgen im öffentlichen Nahverkehr, aber auch bei anderen öffentlichen Aufträgen, etwa im Gesundheitsbereich oder im Reinigungsgewerbe ist notwendig“, fordern AK Präsident Rudi Kaske und der stv. Vorsitzende der Gewerkschaft vda, Roman Hebenstreit.**

### **Das Billigst-Bieter-Prinzip beschleunigt die Erosion fairer Arbeitsbedingungen**

Bis zur Reform der drei EU-Vergaberichtlinien vom Frühjahr 2014 mussten Aufträge grundsätzlich an den billigsten Anbieter vergeben werden. Was als Kostendämpfer für die öffentlichen Kassen gedacht ist, hat in Wahrheit hohe Folgekosten: Laufende Auslagerungen an Billigstbieter in Branchen, in denen die Lohn- und Personalkosten einen hohen Anteil ausmachen, führen dazu, dass gerade auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst knapp kalkuliert wird.

Die AK-Arbeitsrechtsberatung beobachtet seit Jahren eine systematische Unterwanderung geltender arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften, die von den Firmen immer öfter auch mit steigendem Kostendruck durch die öffentlichen Auftraggeber begründet wird.

Gespart wird über unbezahlte Mehrarbeit, das unrechtmäßige Herausrechnen von Pausenzeiten, über die Einstellung von weniger qualifiziertem Personal für qualifizierte Tätigkeiten: Am Ende springt die Aushilfskraft für die Fachkraft ein, damit das Angebot billiger gemacht werden kann. So werden systematisch Lohnstrukturen und sozialrechtliche Vorschriften unterlaufen.

Firmen, die das nicht tun, verlieren im immer unfairem Wettbewerb. Den Preis bezahlen die Beschäftigten mit immer härteren Arbeitsbedingungen, mit Lohn- und Sozialdumping sowie die Sozialkassen und der Staat, wenn die älteren, qualifizierteren Beschäftigten keine Arbeit mehr finden. Außerdem muss immer öfter der Insolvenzentgeltfonds zahlen, wenn der Billigstbieter in Konkurs geht und die Beschäftigten am Ende keinen Lohn bekommen. Jetzt bietet die Novelle des Vergaberechts die Möglichkeit, das verpflichtende Bestbieterprinzip einzuführen.

### **Die öffentliche Hand muss beispielhaft vorgehen**

Eine Untersuchung der OECD (Government at a Glance 2015) zeigt, dass die Vergabe der öffentlichen Hand in Österreich insgesamt 13,2 Prozent der Wirtschaftsleistung (BIP) des Landes ausmacht. Wer also bei den Vergaben der öffentlichen Hand ansetzt, hat durchaus einen starken Hebel, um mehr faire Jobs zu sichern, indem bei Aufträgen der öffentlichen Hand Sozialkriterien wieder stärker in die Vergabe einfließen. „Die öffentliche Hand ist ein wichtiger Auftraggeber. Sie muss mit gutem Beispiel vorangehen. Menschen, die in öffentlichem Auftrag Häuser bauen oder Busse fahren, müssen fair behandelt und bezahlt werden. Das hat auch eine Signalwirkung für die ganze Gesellschaft“, sagt AK Präsident Rudi Kaske.

### **Die vorhandenen Möglichkeiten des Vergaberechts müssen im Kampf gegen Sozialbetrug und Lohn- und Sozialdumping endlich genutzt werden:**

Mehr Fairness schon bei der Ausschreibung – strenge Eignungskriterien schließen von vornherein viele schwarze Schafe aus: Sozialkriterien jeglicher Art können schon bei der Ausschreibung bei den Eignungs- und Ausführungskriterien festgelegt werden. Hier können dann Sozialkriterien aufgeführt

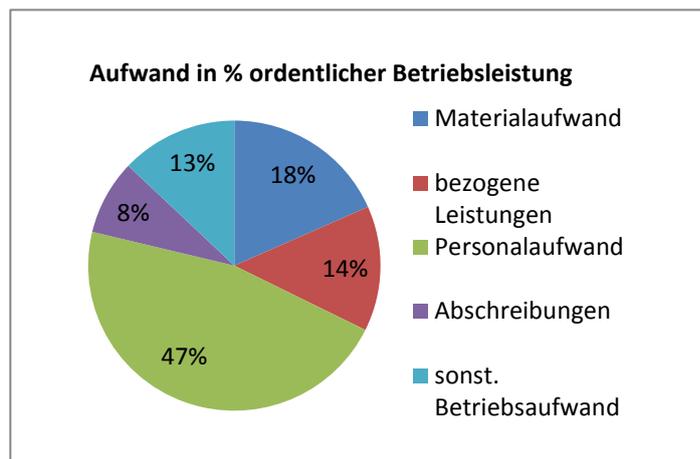
werden: fairer Anteil älterer Beschäftigter, Ausbildung von Lehrlingen, Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung oder nach langer Arbeitslosigkeit, Frauenförderung, bis hin zu Ausführungsbestimmungen wie die Bereitstellung von Pausenräumen.

### Bestbieterprinzip für Bau und damit verbundene Dienstleistungen: Starkes Signal

Die jetzt vom Ministerrat verabschiedete Novelle des Vergaberechts sieht das Bestbieterprinzip für alle Aufträge ab 1 Million Euro im Baubereich oder bei damit verbundenen Dienstleistungen vor. „Es war ein harter Kampf der Gewerkschaft Bau-Holz und der Sozialpartnerinitiative ‚faire-Vergabe.at‘, dieses Bestbieterprinzip durchzusetzen. Gemeinsam mit dem Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz und dem Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping ist das Bestbieterprinzip in der öffentlichen Beschaffung eine weitere wichtige Stellschraube, um faire Jobs über öffentliche Aufträge zu sichern“, so Kaske und Hebenstreit. „Das brauchen wir jetzt auch in allen anderen Bereichen, vor allem beim öffentlichen Personennahverkehr, im Gesundheitsbereich und der Reinigung.“

### Wettbewerb im Personennahverkehr auf Kosten von Beschäftigten

Die Verkehrsverbünde schließen nach Ausschreibungen in der Regel sogenannte Bruttoverträge mit einem Busunternehmen ab. Dabei geben die Verkehrsverbünde Fahrplan, Preis und Busausstattung vor. Die Unternehmen werden pro gefahrenem Kilometer bezahlt und müssen diese Leistung möglichst billig erbringen. Für Fahrzeuge, Treibstoff und Versicherung zahlen alle Unternehmen in etwa gleich viel. Diese Aufwendungen machen allerdings nur einen geringen Anteil im Busbereich



aus. Der größte und nicht durch die Auftraggeber vorgegebene Kostenblock sind die Gehälter/Löhne und Sozialleistungen für die Beschäftigten – also der Bereich, wo gespart werden kann.

Aus der Branchenanalyse der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 2014 ergibt sich ein durchschnittlicher Personalkostenanteil von 47 Prozent. Je nach Unternehmen kann dieser aber bis zu 50 Prozent betragen. Wie die Tabelle

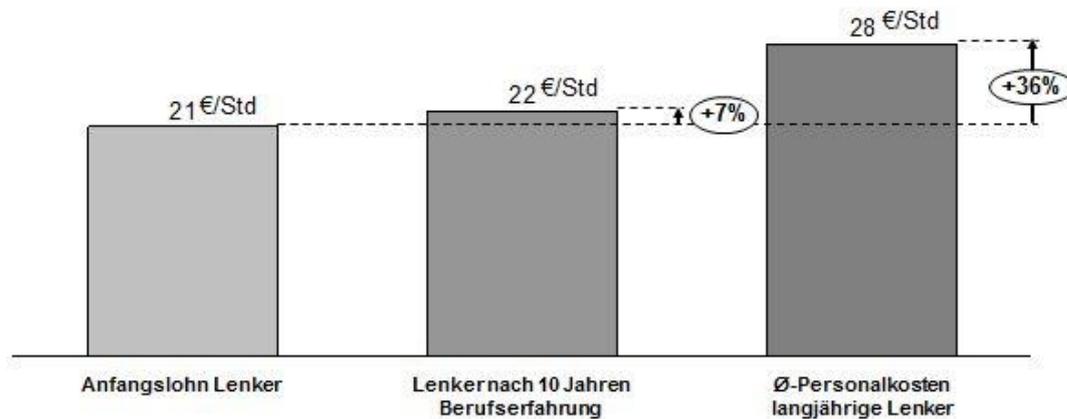
zeigt, ist der Busbereich im Vergleich zu anderen Branchen besonders personalintensiv.

Personalkennzahlen 2013	Busunternehmen	Handel (2012)	Industrie
Personalaufwandstangente <sup>1</sup>	46,64 %	11,9 %	18,1 %
Personalaufwand pro Beschäftigtem	52.420 €	38.318 €	65.733 €
Wertschöpfung pro Beschäftigtem	61.593 €	52.105 €	101.237 €

<sup>1</sup> Ordentlicher Personalaufwand in % der Betriebsleistung. (AK Wien, Wirtschaftliche Lage der Busunternehmen)

Ausschreibungen gewinnen nur jene Firmen, die bei den Personalkosten mit den kleinstmöglichen Einstiegs-Kollektivvertragslöhnen kalkulieren. Betriebe mit Zusatzvereinbarungen wie bezahlten Vor- und Nacharbeiten, bezahlten Pausen oder Prämienzahlungen haben einen deutlichen Nachteil. Alteingesessene und seriöse Unternehmen, die aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit ihrer FahrerInnen höhere Personalkosten haben, werden aus dem Markt gedrängt. Jahrelange Erfahrung von älteren Beschäftigten und soziale Errungenschaften werden somit zu Wettbewerbsnachteilen. Das geht auf Kosten von Sicherheit und Qualität, spürbar auch für die Fahrgäste.

LenkerInnen, die gut ausgebildet und erfahren sind und Strecken und Linien bestens kennen, sind schlichtweg zu teuer.



Berechnung vida

„Das Billigstbieterprinzip zwingt viele Arbeitgeber geradezu zur Kündigung älterer Beschäftigter“, kritisiert Roman Hebenstreit. Die ArbeitnehmerInnen bekommen den Wettbewerb mit voller Wucht zu spüren, vor allem finanziell. „Durch Umgehung von Betriebsvereinbarungen oder Neuanstellungen ohne Berücksichtigung vorangegangener Dienstjahre müssen sie Einkommensverluste in Kauf nehmen, die mehrere hundert Euro im Monat betragen können. Sie verlieren Ansprüche wie etwa auf Jubiläumsgeld oder die sechste Urlaubswoche. Viele nehmen das in Kauf, nur um nicht arbeitslos zu werden.“

### **Billigstbieterprinzip: Schaden auch für SteuerzahlerInnen und Unternehmen**

Verliert ein Beschäftigter einen Teil seines Einkommens oder gar seinen Job, trifft das nicht nur ihn, sondern auch die Allgemeinheit. Neben dem höheren AMS-Aufwand für ältere ArbeitnehmerInnen gehen auch Steuereinnahmen aus ihrem höheren Gehalt und entsprechende Nachfrageeffekte verloren. Die vermeintlichen Kosteneinsparungen des Ausschreibungswettbewerbs werden also nur von Kommunen, Ländern und Verkehrsverbänden auf die ArbeitnehmerInnen, SteuerzahlerInnen und Unternehmen abgewälzt. Letztere bleiben nach einem Auftragsverlust unter anderem auf Investitionskosten, z.B. für Werkstätten oder Garagen, sitzen.

## **Die AK und die Gewerkschaft vida fordern:**

+ Das Bestbieterprinzip verpflichtend für Bau und damit verbundene Dienstleistungen ist ein erster wichtiger Schritt. Es muss auch so schnell wie möglich für den öffentlichen Personennah- und Regionalverkehr kommen. Eine europäische Verordnung zur öffentlichen Auftragsvergabe (1370/2007) sieht eine Sonderregelung des Verkehrsbereichs und die möglichen Anwendung von Sozialkriterien längst vor. Das Bestbieterprinzip sollte auch auf weitere Bereiche, etwa Gesundheit und Reinigung ausgedehnt werden. AK und vida fordern, dass Qualitäts- und Sozialkriterien im Vergaberecht verbindlich verankert werden.

+ Ein Personalübergang muss ermöglicht werden, auch wenn es sich nicht um einen klassischen Betriebsübergang handelt. Wenn ein Dienstleistungsanbieter einen Auftrag verliert, so muss der neue Auftraggeber den bisherigen Beschäftigten ein Übernahmeangebot machen. Der ÖGB und die Gewerkschaft vida fordern, dass dies im Vergaberecht verankert wird.

## **Über die vorliegende Vergaberechtsnovelle hinaus muss künftig geregelt werden:**

+ Verstöße gegen Vergaben müssen mit hohen Vertragsstrafen geahndet werden.

Es muss einen Ausschluss von weiteren Vergaben geben, wenn arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften nicht eingehalten werden.

+ Vertragseinhaltung stärker prüfen: Nur mit mehr Kontrollen und den dafür entsprechenden personellen Ressourcen können die neuen Gesetze auch greifen. Dazu müssen Arbeitsinspektorat und Finanzpolizei mit entsprechenden personellen Ressourcen ausgestattet werden. Aber auch die Auftraggeber der öffentlichen Hand müssen mehr als bisher die Einhaltung der Auftragsbedingungen prüfen und gegebenenfalls rasch und konsequent reagieren, wenn etwa vereinbarte Sozialkriterien nicht eingehalten werden.

+ Subunternehmerketten müssen auf zwei beschränkt werden. Leiharbeitsfirmen müssen dabei Subunternehmen gleichgestellt werden.

+ Eine Transparenzdatenbank muss öffentliche Aufträge mit sämtlichen gemeldeten Subunternehmen offenlegen. Nur so kann die Generalunternehmerhaftung am Bau möglich werden. Viele ArbeitnehmerInnen wissen oft nur wer ihr direkter Vorgesetzter ist, kennen oft nicht das Unternehmen und schon gar nicht den Generalunternehmer oder Auftraggeber. Deshalb braucht es eine Transparenzdatenbank, aus der hervorgeht, wer welche Subunternehmer womit beauftragt.

Dabei muss für die öffentlichen Auftraggeber auch einsehbar sein, welche Unternehmen schon auffällig geworden sind und gegen sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Vorschriften verstoßen haben. Im Gegenzug müssen die öffentlichen Auftraggeber auch verpflichtet sein, nachzuschauen, wem sie einen Auftrag erteilen. Die Datenbank sollte im Wirtschaftsministerium geführt werden. AK und ÖGB müssen das Recht haben, diese Datenbank einzusehen.

+ Öffentliche Auftraggeber müssen die Kostenwahrheit von Aufträgen systematisch prüfen, zunächst am Bau: Mit Lohn- und Sozialdumping kalkulierte Angebote gewinnen derzeit viele Ausschreibungen, halten am Ende aber ihren Kostenplan selten ein. Öffentliche Auftraggeber sollten künftig die ursprünglich geplanten Auftragskosten und die tatsächlichen Auftragskosten an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) melden müssen. Die SteuerzahlerInnen müssen Einblick in den Nutzen und die mit Ausschreibungen verbundenen volkswirtschaftlichen Gesamtkosten erhalten.