

## **„Tarifrunde öd 2016 aus Sicht der Arbeitgeber“**

### **ver.di-TV-V-Anwendertagung 2016** **am 5./6. Juli in Frankfurt/Main**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich danke Ihnen für die Einladung und die Gelegenheit, Ihnen die Tarifrunde öd 2016 aus Sicht der Arbeitgeber darstellen zu können.

Herr Kossack und ich haben die Themen getauscht – natürlich mit dem Segen des Veranstalters. Das nur, falls Sie noch die alte Tagesordnung im Blick haben.

Das letzte Mal, dass ich bei Ihnen war, war bei Ihrer Tagung am 17./18. Juni 2014 in Köln. Mein Thema dort: „Die Zukunft des TV-V“. Diesmal bot es sich an, mit Herrn Kossack zu tauschen. Dann kommen die Aspekte stärker aus Sicht eines kommunalen Unternehmens in den Blick.

Die Tarifrunde 2016 ist, jedenfalls was den TV-V angeht, abgeschlossen.

Der Änderungstarifvertrag ist redaktionell abgestimmt.

Die Auszahlung der Erhöhungsbeiträge ist freigegeben.

Aus heutiger Sicht fühlt sich diese Tarifrunde so an, als sei sie doch recht zügig verlaufen.

Der TV-V gehört zum kommunalen öffentlichen Dienst. Das hatten wir seinerzeit bei Abschluss des TV-V im Jahre 2000 gemeinsam so entschieden. Und dies war und ist richtig. Aus Sicht der Arbeitgeber bildet die gemeinsame Tarifrunde des gesamten kommunalen öffentlichen Dienstes – ausgenommen zum Teil die TV-N – die Klammer der Stadtwerke zu den Anteilseignern, den Kommunen. Über Tarifabschlüsse, die gleich hoch sind wie im TVöD, muss in den Aufsichtsräten keine Rechenschaft abgelegt werden. Aber: Das heißt auch, keine Sonderregelungen mehr für den TV-V wie in früheren Tarifrunden, jedenfalls keine abweichende lineare Ent-

wicklung als für den TVöD. Die Zeiten, wo es für den TV-V noch etwas darüber hinaus gab, sind vorbei.

Aber: Für die Arbeitnehmer bedeutet die Anbindung an die gemeinsame Tarifrunde mittlerweile die Sicherheit, dass der TV-V nicht niedriger abschließt als der TVöD.

*Sie kennen die Branche besser als ich. Ich will den Blick auch gar nicht zu den privaten Versorgern lenken, wie z.B. RWE.*

Was die diesjährige Tarifrunde für TVöD und TV-V angeht, habe ich mich gefragt, was treibt die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes dazu, auch dieses Jahr mit der höchsten aller Forderungen in die Tarifrunde zu gehen. Die öffentliche Meinung, sprich die Presse, hat hierfür auch dieses Jahr jedenfalls mehrheitlich kein Verständnis gezeigt. Auch aktuelle Abschlüsse aus anderen Bereichen waren von der Forderung nach 6 % mehr für 12 Monate weit entfernt gewesen.

Einen Nachholbedarf zur privaten Wirtschaft, so die Begründung von ver.di, gibt es nicht. Die Entgelte im TVöD sind zwischen 2008 und 2015 nominal um 23,9 Prozent gestiegen (und im TV-V wegen der Sonderfälle 2008 und 2010 noch mehr), während sich die Tariflöhne in der Gesamtwirtschaft im gleichen Zeitraum nur um 20,4 Prozent erhöht haben.

Insbesondere die unteren Entgeltgruppen sind im Vergleich zur Privatwirtschaft eindeutig im Vorteil, oder besser im Nachteil, weil nicht wettbewerbsfähig. Dies gilt in besonderer Weise für den TV-V. Ich erinnere in diesem Zusammenhang an den Tarifabschluss 2014, wo wir nicht nur Verhandlungen zu einem Demografietarifvertrag für den Bereich des TV-V, sondern auch zu einer Stärkung der unteren Entgeltgruppen im TV-V vereinbart haben – ohne dass es zu beiden Themen bislang Ergebnisse gibt.

Und noch etwas vorweg, bevor ich zu dem Tarifergebnis komme: Das Gewerkschaften für ihre Ziele streiken dürfen, ist ihr gutes Recht. Das Streikverhalten von ver.di während der Tarifrunde ist aus meiner Sicht aber nicht mehr zu rechtfertigen. Getroffen wird allein die Öffentlichkeit, die kein Verständnis dafür aufbringt, dass wieder Kindergärten ganztägig geschlossen waren oder die Flughäfen als Verkehrsader bestreikt wurden, obwohl man am Anfang

der Verhandlungen steht. Es geht, so wird es eingeschätzt, offensichtlich damit nur um Mitgliederwerbung.

Was die diesjährige Tarifrunde angeht, war sie geprägt von 3 Themen:

- Tarifentwicklung,
- Entgeltordnung zum TVöD und
- Zusatzversorgung.

Für den TV-V sind darüber hinaus drei weitere Punkte aus diesem Tarifabschluss von Bedeutung:

- die stufengleiche Höhergruppierung im TV-V,
- die Aufnahme der Freistellung von Landesfachbereichsvorständen in § 15 Abs. 3 TV-V und
- die Weiterführung der Demografietarifverhandlungen.

Im Einzelnen:

1.

Was die **Tarifentwicklung** angeht, ist dies schnell berichtet. Wir haben uns in der 3. Verhandlungsrunde am 29. April 2016 auf folgende bekannte Tarifsteigerung für den TVöD auch für den TV-V verständigt:

Erhöhung der Entgelte um 2,4 Prozent ab 1. März 2016 und weitere 2,35 Prozent ab 1. Februar 2017.

Bei den Auszubildenden ein Festbetrag von 35 Euro ab 1. März 2016 und weitere 30 Euro ab 1. Februar 2017.

Beides bei einer Mindestlaufzeit von 24 Monaten und damit bis zum 28. Februar 2018.

Angeichts der niedrigen Inflation

- von im Juni 2016 zu Juni 2015 0,3 % -

ein, wie ich finde, aus Arbeitnehmersicht sehr respektables Ergebnis.

## **2. Entgeltordnung**

Im Rahmen der Tarifrunde 2016 haben wir uns gemeinsam endlich, nach über 10 Jahren, auf eine neue Entgeltordnung zum TVöD verständigt.

Seit der Einführung des TVöD 2005 haben wir um eine Modernisierung des Eingruppierungsrechts für die Beschäftigten in den Kommunen und den kommunalen Betrieben gerungen. Die Verhandlungen gestalteten sich von Beginn an schwierig, weil, neben der Diskussion um unterschiedliche Entgeltordnungsmodelle, an zahlreichen Stellen immer wieder umfassende und z.T. pauschale Aufwertungsversuche der Gewerkschaften abgewehrt werden mussten. Bis zum Schluss gab es insbesondere im Bereich der Verwaltung, des Gesundheitswesens und der Sparkassen strittige Punkte. Im Rahmen der Verhandlungen zur Tarifrunde konnten letztendlich aber alle verbleibenden Schwierigkeiten ausgeräumt werden.

Die neue Entgeltordnung wird zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Im Vergleich zum bisherigen Eingruppierungsrecht sind bei zahlreichen Berufen dort Veränderungen vorgenommen worden, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit geändert haben. Außerdem werden nicht mehr zeitgemäße Tätigkeitsmerkmale gestrichen.

Die Details der neuen zum 1. Januar 2017 in Kraft tretenden Entgeltordnung mögen Sie weniger interessieren, weil nicht unmittelbar betroffen. Herrn Scheidt mit seiner Verantwortung für die Entsorgung natürlich schon. Aber auf ein Thema möchte ich kurz eingehen:

Wesentlicher Teil der Entgeltordnungsverhandlungen war die bereits 2013 vereinbarte angemessene Kompensation der Mehrkosten der Entgeltordnung. Dabei ist im Rahmen der Tarifrunde eine Verständigung dahingehend erzielt worden, diese hälftig zwischen Arbeitgeberseite und den Beschäftigten aufzuteilen.

Die ganz konkrete Kostenwirkung ist dabei von Arbeitgeber zu Arbeitgeber unterschiedlich. Dies gilt für die Sparten des TVöD wie für die einzelnen Arbeitgeber einer Sparte. Es konnte aber nur

eine für alle Arbeitgeber gleich wirkende Kompensation vereinbart werden.

Bei der Frage, wie die angemessene Kostenkompensation tatsächlich tariftechnisch umgesetzt wird, gab es den Vorstoß von ver.di, die LOB des TVöD dafür zu verwenden. Dies haben wir abgelehnt. Auch wollten wir nicht, dass sich die Entgelttabellen von Bund und VKA unterschiedlich dadurch entwickeln, dass von der vereinbarten Linearität für den TVöD etwas in Abzug gebracht wird. Damit blieb nur die Jahressonderzahlung übrig, für die wir uns gemeinsam entschieden haben. Im Ergebnis haben wir hierzu verabredet, dass die Jahressonderzahlung für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem Niveau des Jahres 2015 eingefroren wird und darüber hinaus die Bemessungssätze (90, 80, 60 v.H.) im Jahr 2017 dauerhaft um 4 Prozentpunkte abgesenkt werden. Ab dem Jahr 2019 wird die Jahressonderzahlung im TVöD auf dem Niveau von 2015 abzüglich 4 Prozentpunkte wieder dynamisiert.

Weil wir den Weg über die Jahressonderzahlung im TVöD gegangen sind, erübrigte sich auch die Frage einer Kompensation im TV-V, da dort die Jahressonderzahlung (mindestens 100 % eines Gehalts) unverändert geblieben ist.

## Zusatzversorgung

Der schwierigste Teil des Tarifabschlusses war die Zusatzversorgung. Dieses Thema hat die Arbeitgeberseite eingebracht. Hintergrund waren die seit dem Jahr 2012 ergebnislos gebliebenen Tarifverhandlungen zu den Themen Biometrie und Rechnungszins.

Der die Tarifverhandlungen begleitende gemeinsame Sachverständige der Tarifvertragsparteien hat dabei bestätigt, dass die biometrischen und die Zinsannahmen der Tarifvertragsparteien bei Vereinbarung des ATV-K / ATV aus damaliger Sicht zutreffend waren, heute aber nicht mehr auskömmlich sind.

Die längere Lebenserwartung und die damit verbundene längere Zahlungsdauer der Renten werden in den bei Vereinbarung des ATV / ATV-K zugrunde gelegten biometrischen Rechengrundlagen nach den Richttafeln Heubeck 1998 nicht mehr zutreffend abgebildet. Die dem Leistungsversprechen des ATV / ATV-K zugrunde gelegte Annahme, wonach diejenigen Leistungen zugesagt werden, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 Prozent vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde, lässt sich angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase nicht mehr realisieren. Die dem Punktemodell unterlegte Annahme einer Verzinsung im Rahmen einer Kapitaldeckung von 3,25 Prozent vor Eintritt des Versorgungsfalls und von 5,25 Prozent nach Eintritt des Versorgungsfalls ist bereits seit längerer Zeit nicht mehr zu erwirtschaften.

Die TdL hat, nachdem erkennbar war, dass auf der bisherigen Verhandlungsebene eine Verständigung nicht möglich war, das Thema in ihre Tarifrunde letztes Jahr eingebracht. Dort hat man für den Bereich der VBL eine schrittweise Einführung einer zusätzlichen Arbeitnehmerbeteiligung von 0,4 Prozentpunkten im Tarifgebiet West und von 2,25 Prozentpunkten im Tarifgebiet Ost vereinbart; im Westen zur Mitfinanzierung der veränderten biometrischen Verhältnisse und im Osten zusätzlich wegen der Auswirkungen der Niedrig-

zinsphase in der dortigen Kapitaldeckung (anstelle Umlageverfahren).

Für den Bereich der VBL hatte ver.di signalisiert, sich dies auch für den Bund und die VKA vorstellen zu können. Anders allerdings für die kommunalen Zusatzversorgungskassen:

ver.di hat – wie zuvor bereits in den Verhandlungen – anders als bei der VBL stets auf die Kassenlage abstellen wollen und nur bei den kommunalen Zusatzversorgungskassen handeln wollen, wo konkret eine finanzielle Handlungsnotwendigkeit besteht. ver.di hat damit gänzlich andere Maßstäbe angelegt als für die VBL im Abrechnungsverband West.

Und dies, obwohl wir in der Tarifrunde durch den gemeinsamen Sachverständigen dargelegt haben, dass die biometrisch bedingten Mehrkosten bei VBL und den kommunalen Kassen annähernd gleich hoch sind.

Wir wollten arbeitgeberseitig darum eine für alle Beschäftigten gleich wirkende Regelung erreichen, gleich bei welcher Zusatzversorgungskasse die Beschäftigten versichert sind. Dazu hatten wir zunächst auch Einschnitte in die Leistungsseite gefordert, dies dann aber fallengelassen, weil erkennbar geworden war, dass dies auf Seiten von ver.di nicht durchsetzbar war.

Das erzielte Ergebnis kann aus Arbeitgebersicht nicht befriedigen. Für die VBL haben wir den TdL-Abschluss übernommen, nur das der Beginn der zusätzlichen Arbeitnehmereigenbeteiligung ein Jahr später einsetzt (1. Juli 2016).

Bei den kommunalen Zusatzversorgungskassen hat ver.di differenziert und uns eine Liste von Kassen vorgelegt, bei denen eine zusätzliche Arbeitnehmereigenbeteiligung entsprechend dem Abrechnungsverband West der VBL sofort eingreift, während für die anderen kommunalen Zusatzversorgungskassen dies erst dann gilt, wenn dort konkret eine Erhöhung der jetzigen Umlage bzw. des jetzigen Beitrags er-

folgt. Dabei haben die Arbeitgeber jeweils eine Leistung in gleicher Höhe zu erbringen.

Wir haben nur die Entscheidung gehabt, nehmen wir den Vorschlag von ver.di an oder verzichten wir insgesamt auf eine Lösung der Frage der Zusatzversorgung. Da letzteres nicht in Betracht kam, blieb nur, dem Vorschlag zu folgen.

Dabei haben wir uns die Argumentation der Gewerkschaften nicht zu Eigen gemacht.

Daher haben wir auch mit etwaigen Fehleinschätzungen der anderen Seite was die Situation bei den einzelnen kommunalen Kassen angeht, nichts zu tun.

Es ließe sich hierzu eine ganze Menge mehr ausführen, aber lassen Sie mich nun zu den TV-V-Themen kommen:



### 3. TV-V

#### Manteländerungen zum TV-V

- a) In § 6 TV-V wird die stufengleiche Höhergruppierung mit der Maßgabe tarifiert, dass die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung beginnt. Hintergrund für diese Regelung ist, dass – wie gesagt – eine entsprechende Regelung zum 1. März 2017 im TVöD in Kraft treten wird.

Nun hat es im Nachgang Unverständnis für die getroffene Regelung gegeben, was den Beginn einer neuen Stufenlaufzeit nach der Höhergruppierung angeht. Mir ist bekannt, dass einzelnen Unternehmen bei einer Höhergruppierung bislang die angefangene Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe haben weiter laufen lassen. Als VKA haben und werden wir auch künftig nichts dagegen sagen; nur dies wie auch immer aufzuschreiben kommt für uns nicht in Frage.

Zum einen hat die vereinbarte stufengleiche Höhergruppierung mit Neubeginn der Stufenlaufzeit im Vorfeld der Einigung zum TVöD im VKA-Bereich zu heftigen Diskussionen geführt, im Übrigen, auch für den TV-V haben wir hierüber kontrovers diskutiert.

Zum anderen gibt es Rechtsgründe: (1) Das BAG hat mit Urteil vom 27. Januar 2011 (6 AZR 578/09) zum TV-V ausdrücklich festgestellt, dass in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit von vorne beginnt, ohne sich dabei allerdings mit der Frage auseinandersetzen zu müssen, in welche Stufe höherzugruppiert ist. (2) Das BAG hatte zum BAT mit Urteil vom 10. November 2011 (6 AZR 148/09) nach vorheriger Anrufung des EuGH entschieden, dass die dortige Stufensteigerung wegen Altersdiskriminierung unwirksam war. Im BAT war es so, dass man auf Basis seines Lebensalters bei Einstellung einer Stufe zugeordnet wurde und alle zwei Jahre in die nächste Stufe bis zum Erreichen der Endstufe aufgestiegen ist. Beim BAG gibt es schon jetzt

Bedenken, ob eine stufengleiche Höhergruppierung nicht im Ergebnis wieder dazu führt, dass man keine Erfahrungsstufen mehr hat, sondern das Erreichen der jeweiligen Stufen lebenszeitabhängig und damit altersdiskriminierend ist. Dies würde – so entsprechende Äußerungen aus dem BAG – erst recht gelten, wenn auch noch die angefangenen Stufenlaufzeiten mitgenommen würden.

- b) Wie im TVöD bereits geschehen, werden in die Freistellungstatbestände des § 15 Absatz 3 TV-V die Landesbezirksfachbereichsvorstände einbezogen, wobei von bis zu sechs Tagen pro Jahr auszugehen ist.

Abgelehnt haben wir – wie bereits 2014 – die Tarifierung eines bezahlten Freistellungsanspruchs für betriebliche Vertrauensleute.

### TV-Demografie

Wir hatten 2014 vereinbart, Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Tarifierung von Maßnahmen über die Auswirkungen des demografischen Wandels im Geltungsbereich des TV-V und der tariflichen Stärkung der unteren Entgeltgruppen im TV-V aufzunehmen.

Auch wenn es innerhalb der VKA Diskussionen darüber gab und gib, ob ein Demografietarifvertrag für den TV-V überhaupt sinnvoll und gewinnbringend ist, lassen Sie mich klarstellen, die VKA steht zu beiden Verhandlungsvereinbarungen.

Nur sind die Vorstellungen, wie ein Demografietarifvertrag für den TV-V aussehen soll, von den Arbeitgebern und ver.di nicht deckungsgleich. Dies haben die hierzu in der Vergangenheit geführten mehrfachen Gespräche gezeigt. Für uns als VKA ist der Demografie Nahverkehr der Referenztarifvertrag. Es gibt zahlreiche Verbundunternehmen, die in einem Haus unter einem Dach die Versorgung und den Nahverkehr haben. Hier kann man nicht mit unterschiedlichen Demografietarifverträgen arbeiten, die die Beschäftigten in solcher

ersten und zweiten Klasse spaltet. ver.di fordert demgegenüber ein „sichtbares Plus“ gegenüber dem TV Demografie Nahverkehr.

Nun haben wir in Potsdam verabredet, die Tarifverhandlungen über einen TV Demografie TV-V nach Abschluss der Tarifrunde 2016 weiterzuführen. Mir erschliesst sich nicht, was aus Sicht der Arbeitnehmer im Bereich des TV-V gegen einen Tarifvertrag spricht, der den Kollegen, die einen TV-N anwenden, sichtbar Vorteile bringt und das Thema Demografie in das betriebliche Bewusstsein bringt. Ich kann nur raten, sich mit diesem Ansatz noch einmal ernsthaft zu befassen. Kein Tarifvertrag erscheint mir nicht als die bessere Lösung.

Der TV-V ist vor mehr als 15 Jahren abgeschlossen, er ist jetzt im 15. Jahr in Anwendung und er hat sich, da erlebe ich ver.di und die VKA in vergleichbarer Grundstimmung, nachhaltig bewährt.

Sehr geehrte Damen und Herren, ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen für Ihre weitere Konferenz einen guten Verlauf im Sinne der weiteren Stärkung unseres gemeinsamen Tarifvertrages.