

Mainz, den 20.03.2017

Zu TOP 3: Neue Entgeltordnung TVöD

Sachverhalt:

Das in der letzten Sitzung angekündigte Gespräch mit dem KAV fand am 19. Januar 2017 statt. Vermerk siehe Anlage.

Fazit:

- Die bestehende Entgeltordnung ist seit 01.01.2017 in Kraft und wird in den nächsten zumindest 5-10 Jahren in der Form Bestand haben.
- Eine Anpassung des Bezirkstarifvertrags für die Beschäftigtengruppe ehemalige Arbeiter käme allenfalls bei entsprechender Initiative von Gewerkschaftsseite in Betracht. Angesichts des offensichtlich sehr geringen Organisationsgrads dieser Beschäftigtengruppe ist aber auch damit nicht zu rechnen.
- Der KAV unterstützt die Unternehmen im Fachbeirat Eigenbetriebe in jeglicher Hinsicht im Hinblick auf die Einführung des TV-V.
- Der GStB-Fachbeirat wird in seinen fortlaufenden Gesprächen mit dem Landesrechnungshof das Thema der Beanstandung des Wechsels in den TV-V ansprechen und auch dort für Einsicht werben.
- Über den Fachbeirat werden die Ergebnisse dieses Gespräches in die Mitgliedschaft kommuniziert mit dem Hinweis die aufgezeigten Möglichkeiten und Flexibilitäten des ab 2017 geltenden Tarifwerks (Entgeltordnung plus Bezirkstarifvertrag) zu kennen und zu nutzen und im Zweifelsfall die Beratung durch den KAV in Anspruch zu nehmen.

Beschlussvorschlag:

Den Mitgliedern der Fachorganisation wird empfohlen, die aufgezeigten Möglichkeiten und Flexibilitäten des ab 2017 geltenden Tarifwerks (Entgeltordnung plus Bezirkstarifvertrag) für die eigenen Beschäftigten auszuloten und zu nutzen sowie im Zweifelsfall die Beratung durch den KAV in Anspruch zu nehmen.

**Neue Entgeltordnung zum TVöD;
Gespräch mit dem KAV Rheinland-Pfalz am 19.01.2017**

Teilnehmer:

KAV: Herr Heymann, Frau Steffens

GStB/Fachbeirat: WL Flerus, WL Kauer, WL Neumes, Dr. Rätz

1. Hintergrund und Anlass des Gesprächs:

Bisherige Beratungen im Fachbeirat Eigenbetriebe seit einigen Jahren zu im Wesentlichen drei Themenkomplexen:

- Fehlende bzw. unzureichende Tätigkeitsmerkmale in den bisherigen Tarifverträgen bzw. in der neuen Entgeltordnung zum TVöD;
- Problematik, ausreichend gut qualifiziertes Personal zu rekrutieren bzw. zu halten;
- Überleitung der Ver- und Entsorgungsbetriebe in den TV-V.

Diese drei Punkte wurden in dem heutigen Gespräch diskutiert - in zwei Richtungen:

- Welche Möglichkeiten das bereits geltende bzw. mit der neuen Entgeltordnung modifizierte bestehende Tarifrecht bereits ergeben, der Konkurrenzsituation zur „freien Wirtschaft“ durch entsprechende Höhergruppierungen zu begegnen
- Die Möglichkeiten und Optionen einer bezirkstariflichen Spezifizierung oder Ergänzung zur Erreichen im Hinblick auf die gleiche Zielsetzung.

2. Aktuelle tarifrechtliche Situation: Herr Heymann erläuterte zunächst die nach geltendem Tarifrecht überhaupt in Betracht kommenden Optionen.

- a) Beschäftigtengruppe der ehemaligen „Angestellten“ (z.B. Meister, Techniker, Ingenieure usw.)

Für diese besteht mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung keine bezirkstarifliche Regelungskompetenz mehr; die neue Entgeltordnung ist insoweit abschließend verbindlich.

Herr Heymann sieht an dieser Stelle auch keine Möglichkeit, kurzfristig zu einer Modifizierung zu kommen. Die neue Entgeltordnung sei Ergebnis eines über 10 Jahre dauernden Verhandlungsprozesses und keine der Tarifparteien habe Interesse, dieses Thema so schnell wieder aufzugreifen.

Für diese Beschäftigtengruppe weist Herr Heymann darauf hin, dass die Grundeingruppierung mit der neuen Entgeltordnung deutlich angehoben wurde. Hinzu komme, dass die Möglichkeiten Beschäftigte bei entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen (z.B. besonders komplexe Tätigkeiten, besondere Verantwortungsbereiche, Füh-

rungsfunktion usw.) oberhalb der Grundgruppierung höher einzustufen, deutlich erweitert worden sei.

Herr Heymann wertet es ausdrücklich auch als positiv, dass die neue Entgeltordnung tendenziell weniger konkrete Eingruppierungsmerkmale aufweist, stattdessen verstärkt mit unbestimmten Rechtsbegriffen. Dies führe für die Arbeitgeber zu einer deutlich erhöhten Flexibilität, um höhere Eingruppierungen begründen zu können.

Hinzu kämen, so Heymann, schließlich die außertariflichen bzw. übertariflichen Möglichkeiten der sogenannten Arbeitsmarktzulage oder etwa – für ganz aktuell – die Zulage für Mitarbeiter im Bereich IT. Diese seien jedoch besonders begründungsbedürftig mit entsprechenden tatsächlichen Hemmnissen auf dem Arbeitsmarkt, beispielsweise in der Grenzregion zu Luxemburg oder im Rhein-Main-Gebiet.

b) Beschäftigtengruppe der ehemaligen „Arbeiter“:

Für diese ist der bestehende Bezirkstarifvertrag zum TVöD bzgl. dieser Beschäftigtengruppe nach wie vor und unbefristet in Kraft. Hierunter fallen alle Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie alle diejenigen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung sowohl im handwerklichen als auch im kaufmännischen Verwaltungsbereich haben.

Hierzu sprachen sich die Vertreter des Fachbeirats dafür aus, einem strukturellen Problem auch eine strukturelle Lösung in Form einer entsprechenden Einigung der Tarifvertragsparteien entgegen zu setzen, statt - wie es das derzeit geltende Tarifwerk nur zulässt -, in jeden Einzelfall individuellen Auseinandersetzungen für eine Lösung im Einzelfall kämpfen zu müssen.

Für den KAV stellte Herr Heymann fest, dass beim KAV kein originäres Interesse bestehe, den für diese Beschäftigtengruppe (ehemalige Arbeiter) noch geltenden Bezirkstarifvertrag zu kündigen, um so beispielsweise eine Neuverhandlung der Eingruppierungsmerkmale zu erreichen. Hinzu komme, dass man im Rahmen einer solchen Verhandlung natürlich nicht nur über die Eingruppierungsmerkmale der Berufsgruppen aus dem Bereich Ver- und Entsorgung verhandeln könne, sondern dann im Zweifelsfall von Gewerkschaftsseite auch die übrigen Eingruppierungsmerkmale neu aufgegriffen und neu verhandelt werden müssten. Eine Kündigung komme ohnehin frühestens zum Ende des Jahres 2017 in Betracht; unter Berücksichtigung u.U. mehrjähriger Verhandlungen sei auch an dieser Stelle ohnehin nicht mit einer kurzfristigen Lösung zu rechnen.

3. Zum TV-V:

Herr Heymann stellte noch mal klar, dass der KAV Rheinland-Pfalz sich klar zugunsten des TV-V positioniert habe und auch entsprechend berate. Man unterstütze die Unternehmen der Ver- und Entsorgungsbranche, auch die kommunalen Eigenbetriebe, konkret bei der Überführung in den TV-V. Der Trend halte an, zwischenzeitlich seien 46 Unternehmen im TV-V.

Besprochen wurde auch die Beanstandung durch den Landesrechnungshof: Hierzu stellt Herr Heymann für den KAV klar, dass er dies für einen Eingriff in die Tarifautonomie halte, das heißt, der Landesrechnungshof nicht das Recht habe, einem kommunalen Unternehmen den Wechsel in den TV-V zu verwehren. Dieses Recht sei, auch wenn es im Ergebnis zu höheren Kosten führe, über die verfassungsmäßig verankerte Tarifautonomie abgedeckt.

Die Möglichkeit, den TV-V nur für einen Teil der Beschäftigten einzuführen (z.B. nur für das Betriebspersonal), bestätigte Herr Heymann nochmals ausdrücklich. Eine besondere Praxisrelevanz eines solchen Ansatzes sieht er aufgrund der damit regelmäßig einhergehenden "Friktionen" innerhalb des Unternehmens bzw. im Verhältnis zur allgemeinen Verwaltung bzw. den damit verbundenen Abgrenzungsproblemen sieht er allerdings nicht.

4. Fazit:

- a) Die bestehende Entgeltordnung ist seit 01.01.2017 in Kraft und wird in den nächsten zumindest 5-10 Jahren in der Form Bestand haben.
- b) Eine Anpassung des Bezirkstarifvertrags für die Beschäftigtengruppe ehemalige Arbeiter käme allenfalls bei entsprechender Initiative von Gewerkschaftsseite in Betracht. Angesichts des offensichtlich sehr geringen Organisationsgrads dieser Beschäftigtengruppe ist aber auch damit nicht zu rechnen.
- c) Der KAV unterstützt die Unternehmen im Fachbeirat Eigenbetriebe in jeglicher Hinsicht im Hinblick auf die Einführung des TV-V.
- d) Der GStB-Fachbeirat wird in seinen fortlaufenden Gesprächen mit dem Landesrechnungshof das Thema der Beanstandung des Wechsels in den TV-V ansprechen und auch dort für Einsicht werben.
- e) Über den Fachbeirat werden die Ergebnisse dieses Gespräches in die Mitgliedschaft kommuniziert mit dem Hinweis die aufgezeigten Möglichkeiten und Flexibilität des ab 2017 geltenden Tarifwerks (Entgeltordnung plus Bezirkstarifvertrag) zu kennen und zu nutzen und im Zweifelsfall die Beratung durch den KAV in Anspruch zu nehmen.

Mainz, den 23.01.2017

Dr. Rätz