

# Positionspapier des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg für die Manteltarifverhandlungen 2024

- Stand 12. März 2024

## ***Warum dieses Positionspapier?***

Seit Ende Januar laufen die Tarifverhandlungen für die 6.500 Beschäftigten in den kommunalen Verkehrsunternehmen in Baden-Württemberg. Nach mehreren Warnstreik-Tagen und inzwischen vier Verhandlungsrunden stehen unterschiedliche Darstellungen zu den Tarifgesprächen im Raum. Mit diesem Positionspapier möchte der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen und Transparenz gegenüber der interessierten Öffentlichkeit herstellen.

## ***Verdi kritisiert, das neue Angebot spalte die Belegschaft. Stimmt das?***

Nein. Verdi hat gegenüber der Öffentlichkeit immer wieder die herausfordernden Arbeitsbedingungen in verschiedenen Unternehmensbereichen als Grund genannt, weshalb man deutliche finanzielle Verbesserungen fordert. Aus diesem Grund sieht das Arbeitgeber-Angebot einer Nahverkehrszulage insbesondere Verbesserungen für Personen vor, die flexible Dienste leisten und unregelmäßige Arbeitszeiten haben. Davon hätte nicht nur der Fahrdienst profitiert, sondern beispielsweise auch Mitarbeitende im flexiblen Prüf- oder Wartungsdienst sowie der Leitstelle. Das Arbeitgeberangebot enthält darüber hinaus aber genauso Verbesserungen für die Kundenzentren oder die Verwaltung, wo Mitarbeiter\_Innen die Vorteile der großzügigen Homeoffice-Regelungen nutzen können. Diese würden beispielsweise von den Erhöhungen beim Urlaubsgeld oder von den angebotenen Entlastungstagen profitieren.

Eine Umsetzung der Forderung von Verdi nach fünf zusätzlichen Urlaubstagen ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder würde aus Sicht des KAV hingegen tatsächlich die Belegschaft spalten.

## ***Verdi lehnt das Angebot einer externen Moderation ab. Was erhofft sich der KAV von einer Moderation?***

Der KAV hofft, dass so der Weg zu lösungsorientierten Gesprächen geebnet wird und ein wirklicher Verhandlungsmodus beginnt. Trotz des inzwischen zweiten Angebots pocht Verdi weiterhin weitgehend auf die Maximalforderungen. Außerdem bleibt auch nach der vierten Verhandlungsrunde unklar, welche Prioritäten Verdi bei den Forderungen hat. Beispielsweise sendet Verdi ganz unterschiedliche Signale beim Thema Arbeitszeit.

## ***Einige Verdi-Vertreter\_Innen kritisieren, dass die vom KAV genannten Gehälter der Beschäftigten im Fahrdienst falsch wiedergegeben werden und in Wirklichkeit deutlich niedriger seien.***

Dies trifft nicht zu. Bei dem genannten Entgelt in Höhe mehr als 4.000 Euro (ab März) handelt es sich um den Durchschnittsverdienst der Beschäftigten, die aktuell im Fahrdienst arbeiten, inklusive der Zuschläge. Der durchschnittliche Jahresverdienst von Beschäftigten im Fahrdienst in Baden-Württemberg liegt aktuell bei rund 53.000 Euro pro Jahr. Bei aktuell 13,2 Monatsgehältern ergibt sich hieraus ein Vergleichswert von mehr als 4.000 Euro Bruttoverdienst im Monat. Bei einer Umsetzung der Forderungen von Verdi würde das Durchschnittsgehalt im Fahrdienst defacto auf 5200 Euro steigen.

***Verdi kritisiert, dass sich die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Fahrdienst in den vergangenen Jahren verschlechtert hätten.***

Auch dies trifft nicht zu. In den vergangenen Jahren sind verschiedene Verbesserungen erreicht worden. Dazu zählen u.a. die Einführung sogenannter Entlastungstage für langjährig Beschäftigte sowie die Erhöhung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes. Auch der technische Fortschritt führt zu verbesserten Arbeitsbedingungen. Assistenzsysteme beispielsweise in den Bussen verbessern die Übersicht im Verkehr. Die Digitalisierung im Vertrieb führt dazu, dass in den Bussen seltener Papierfahrtscheine verkauft werden müssen. Gute Rahmenbedingungen ermöglichen, dass die Beschäftigten sehr gute Arbeit leisten. Sowohl das erste als auch das zweite Angebot der Nahverkehrsunternehmen sehen darüber hinaus umfangreiche weitere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen vor, insbesondere für besonders belastete Beschäftigte. Es ist schade, dass der Verhandlungspartner gerade den wichtigen Fahrdienstberuf in der Öffentlichkeit schlecht redet.

**Verdi kritisiert, dass sie mit einem Ultimatum unter Druck gesetzt worden seien. Ist das richtig?**

Nachdem Verdi auch in der vierten Verhandlungsrunde trotz eines deutlich verbesserten und attraktiven Angebots nur unwesentlich von den Maximalforderungen abgerückt ist, hat der KAV zwei Möglichkeiten angeboten, um lösungsorientierte Verhandlungen zu beschleunigen: Erstens: Die Fortsetzung der Gespräche innerhalb des vom KAV angebotenen Gesamtvolumens, das bei rund 12 Prozent liegt. Oder zweitens: Die Fortsetzung der Gespräche mit einer externen Moderation. Nach der Überzeugung des KAV könnten beide Möglichkeiten endlich Bewegung in die festgefahrenen Gespräche bringen.

***Worum geht es in den aktuellen Tarifverhandlungen?***

Es geht um den sogenannten Manteltarifvertrag, in dem gewöhnlich hauptsächlich über die konkreten Arbeitsbedingungen wie Schichtlängen, tätigkeitsbezogene Zulagen, Dienstarten oder Qualifizierungen verhandelt wird. Verdi hat darüber hinaus zahlreiche Forderungen vorgelegt, die auch deutliche Entgeltsteigerungen bedeuten würden. Die Forderungen umfassen 11 Punkte. Fünf bereits finanziell bewertbare Beispiele daraus zeigen das Ausmaß der Forderungen. Welches Gehaltsplus allein diese 5 Forderungen durchschnittlich bedeuten würden, steht in den Klammern.

Verdi fordert unter anderem...

- ...einen Zuschlag in Höhe von 450 Euro pro Monat für alle Beschäftigten in den Nahverkehrsunternehmen in Baden-Württemberg ( $\cong$  11,19 %).
- ...eine Erhöhung der Zeitzuschläge ( $\cong$  11,24 %).
- ...fast 14 statt aktuell 13,2 Monatsgehälter - das Urlaubsgeld soll auf 3.000 Euro steigen ( $\cong$  3,99 %)
- ...eine schrittweise Reduzierung der Wochenarbeitszeit von aktuell 39 auf 35 Stunden ( $\cong$  10,5 %).
- ...eine Erhöhung von 30 auf 35 Urlaubstage nur für Gewerkschaftsmitglieder ( $\cong$  2,3 % für Gewerkschaftsmitglieder)

Die Forderungen nach einer Einbeziehung des Fahrdienstes in Schicht-/Wechselschicht, nach einer Anrechnung von Wegezeiten und von Verspätungen als Arbeitszeit, nach einer Änderung der Entgeltordnung, nach zusätzlichen Freistellungstagen für Gewerkschaftsarbeit sind in der v.g. Aufstellung noch nicht berücksichtigt.

Viele dieser Forderungen stellen Entgelterhöhungen durch die Hintertür dar.

Die eigentlichen Entgelttarifverhandlungen liegen gerade erst hinter uns und sehen bereits eine Erhöhung des Entgeltes von durchschnittlich 12 Prozent vor. Diese Erhöhung ist Teil der Tarifeinigung für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes von April 2023 und gilt auch für den Nahverkehr.

Die nun von Verdi vorgelegten Forderungen sollen noch obendrauf kommen und allein die bezifferbaren Forderungen würden zu einem durchschnittlichen Bruttolohn in Höhe von etwa 5.200 Euro für Beschäftigte im Fahrdienst führen.

### ***Welche Verbesserungen bietet der KAV an?***

Der KAV ist bereit, über weitere Attraktivitätssteigerungen für den Beruf zu sprechen. Diese müssen aber finanzier- und umsetzbar sein. In den zurückliegenden Jahren haben wir viel getan, um den Beruf attraktiv zu halten und weitere Verbesserungen zu erreichen. Das Arbeitgeberangebot vom 10. März sieht daher unter anderem folgendes vor:

- Eine Nahverkehrszulage für Personen, die variable Dienste leisten, in Höhe von **250 Euro pro Monat bereits ab Juli 2024**. Davon hätten insbesondere Personen profitiert, deren Arbeitsbelastung besonders hoch ist.
- **Ab dem Jahr 2024 bis zu zwei zusätzliche Entlastungstage** für alle Beschäftigten.
- Eine **Erhöhung des Urlaubsgeldes ab 2025**.
- Eine **Erhöhung der Berechnungsgrundlage für Zeitzuschläge ab 2025**.
- Eine **Erhöhung der Samstags- und Sonntagszuschläge ab Juli 2024**.
- **Erhöhte Zuschläge für geteilte Dienste ab Juli 2025**.
- Einen unbürokratischen **finanziellen Ausgleich für mögliche Verspätungen ab Juli 2024**.
- Eine Begrenzung der maximalen Schichtzeit.

### ***Wie hoch liegt der Durchschnittsverdienst im Fahrdienst?***

Der Manteltarifvertrag in Baden-Württemberg zählt bundesweit zu den attraktivsten bei Zuschlägen und Arbeitsbedingungen. Der durchschnittliche Gesamtverdienst inklusive Zulagen für Mitarbeitende im Fahrdienst (Entgeltgruppe F) liegt seit März 2024 bei mehr als 4.000 Euro. Das KAV-Angebot würde darüber hinaus weitere Verbesserungen bringen. Darüber hinaus werden die konkurrenzfähigen Löhne durch flexible Arbeitszeit- und Schichtmodelle ergänzt, die in den Unternehmen an die individuellen Lebenswirklichkeiten der Mitarbeiter angepasst werden können.

### ***Könnte eine Umsetzung der Verdi-Forderungen nicht dabei helfen, den Fachkräftemangel beseitigen?***

Es gibt sicherlich Stellschrauben, mit denen weitere Attraktivitätssteigerungen erreicht werden können. Der KAV ist bereit, über finanzierbare Verbesserungen zu verhandeln. Aus Sicht des KAV sind die Löhne bereits konkurrenzfähig mit vergleichbaren Berufen. In den zurückliegenden Jahren haben Entgeltsteigerungen nicht zu einer Verringerung des Fachkräftemangels geführt, dies hat sich beispielsweise bei den Erzieher\_innen gezeigt. Daher bedarf es anderer Instrumente als Entgeltsteigerungen. Die Personalsituation gerade im Fahrdienst ist bei den meisten Verkehrsunternehmen extrem angespannt.

***Wie, wenn nicht durch höhere Entgelte oder kürzere Arbeitszeiten wollen Sie dann den Beruf attraktiv halten und neue Kolleg\*innen gewinnen?***

Auch wir möchten, dass die Arbeitsbedingungen attraktiv bleiben, und wir sind bereit, weitere Attraktivitätssteigerungen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten zu realisieren. Kürzere Arbeitszeiten sind aus unserer Sicht kein passendes Mittel. Dies würde die Personalnot noch weiter verschärfen und die Arbeitsbelastungen für die derzeit aktiven Beschäftigten enorm erhöhen. Die Folgen träfen beispielsweise die Beschäftigten selbst, die für ihre Kolleginnen und Kollegen einspringen müssten. Insbesondere im Fahrdienst ist der Markt leergefegt und das bei einer Arbeitszeitverkürzung benötigte zusätzliche Personal ist schlicht nicht vorhanden. Auch die Fahrgäste hätten die Folgen zu tragen und es würde immer schwieriger, einen guten Takt und ein verlässliches Mobilitätsangebot zu halten. Das widerspricht den Zielen, eine zügige Verkehrswende zu erreichen.

***Was genau wollen Sie gegen die Personalengpässe unternehmen?***

Langfristig ist in der Verkehrsbranche wie in vielen anderen Branchen eine enorme Herausforderung, neue und motivierte Kollegen\*innen zu gewinnen. Es sind deshalb weitere Initiativen zur Fachkräftegewinnung nötig. Mit dem Verkehrsministerium, dem Verband Deutscher Verkehrsunternehmen, dem Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmen (WBO) sowie großen Verkehrsunternehmen aus Baden-Württemberg gibt es bereits eine Fachkräfteallianz. Auch Verdi und der DGB sind Teil dieser Allianz. Diese gemeinsamen Anstrengungen müssen fortgesetzt werden. Als Teil dieser Allianz bemühen sich die Unternehmen darum, Menschen zu aktivieren, die im Moment arbeitssuchend sind, aber auch um eine Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Es gibt viele ermutigende Beispiele, wie Menschen aus ganz anderen Branchen in die ÖPNV-Branche wechseln und den attraktiven und sicheren Arbeitsplatz schätzen. Die Verkehrsunternehmen müssen die Einstellungsoffensiven noch weiter verstärken, gerade auch um die Kolleginnen und Kollegen im Fahrdienst zu entlasten.

***Kennen Sie positive Beispiele/Was macht den Beruf für Bewerber\*innen attraktiv?***

Es gibt in jedem Betrieb zahlreiche tolle Beispiele, wie neue Mitarbeitende aus anderen Branchen zu Verkehrsunternehmen gekommen sind und hier sehr zufrieden sind. Personen aus dem Erziehungsbereich, aus der Logistik-Branche oder von Taxiunternehmen. Diese neuen Mitarbeitenden fühlen sich bei uns sehr wohl und schätzen das Gesamtpaket: von der Bezahlung und der zusätzlichen hervorragenden Altersvorsorge über die spannende Tätigkeit bis zum sicheren Arbeitsplatz. Viele Kolleg\*innen kommen auch aus der Überzeugung zu uns, einen wichtigen Beitrag zur Verkehrswende und für den Klimaschutz zu leisten. Dies ist eine tolle Entwicklung und wir würden uns freuen, wenn wir so noch mehr Mitarbeitende gewinnen können.

***Verdi und Fridays for Future arbeiten gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen im ÖPNV für die Verkehrswende. Was halten Sie von diesem Zusammenschluss?***

Natürlich ist es sinnvoll, sich gerade aus der Gesellschaft heraus für die Verkehrswende einzusetzen. Ergebnisse für die Beschäftigten können aber nur mit Gesprächen am Verhandlungstisch erreicht werden. Auch die kommunalen Verkehrsunternehmen wünschen sich mehr finanzielle Unterstützung für die Verkehrswende. Noch sind einige Finanzierungsfragen beispielsweise beim Deutschland-Ticket ungeklärt. Jeder Euro kann allerdings nur ein Mal für den ÖPNV ausgegeben werden.

***Mit dem Deutschland-Ticket ist der ÖPNV deutlich aufgewertet worden. Wie steht es aus Ihrer Sicht um die Verkehrswende?***

Gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sind wichtig. Nur mit einem deutlich verbesserten Mobilitätsangebot und einer verlässlichen Infrastruktur kann eine echte Verkehrswende gelingen. Mit dem Deutschland-Ticket gibt es ein attraktives Produkt. Nun ist gerade in ländlichen Regionen ein attraktives Angebot nötig, um die Menschen zu einem Umstieg auf klimafreundliche Mobilität zu bewegen.

***Gerade angesichts des demographischen Wandels gibt es viele Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bei kommunalen Verkehrsunternehmen. Lassen sich die Forderungen von Verdi finanziell umsetzen?***

Wir erleben gerade, wie angesichts der Haushaltslage an allen Ecken und Enden Geld zusammengekratzt werden muss. Die Städte und Gemeinden, die den ÖPNV finanzieren, haben, beispielsweise durch die Finanzierung der Corona-Maßnahmen und die Unterbringungen von Geflüchteten im Moment eine schwierige Haushaltslage und erhebliche Mehraufwendungen. Unabhängig von der finanziellen Situation der Städte und Gemeinden summiert sich das Forderungsvolumen von Verdi auf mehr als 30 Prozent. So etwas wäre auch in Zeiten guter Haushaltslagen nicht umsetzbar.

**Pressekontakt:** Hauptgeschäftsführerin KAV Baden-Württemberg

Sylvana Donath

0711 – 222 998 22

Sylvana.Donath@kavbw.de