

G e s c h ä f t s b e r i c h t

2016 / 2017

erstattet der Mitgliederversammlung

des Arbeitgeberverbandes Deutscher Eisenbahnen e.V.

am 24. Mai 2017 in Regensburg

von

Verbandsdirektor Dr. Hans-Peter Ackmann

Sehr geehrter Herr Stv. Vorsitzender Dr. Pischon,
sehr geehrter Herr Ehrenvorsitzender Dr. Ludwig,
verehrte Gäste,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

der diesjährige Geschäftsbericht umfasst den Zeitraum der ereignisreichen 12 Monate, die seit unserer letzten Hauptversammlung in Lübeck vergangen sind (Mai 2016 bis Mai 2017).

Ich beginne traditionsgemäß mit einem Überblick über die allgemeine wirtschaftliche und tarifpolitische Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland. Anschließend wende ich mich den bedeutsamen Entwicklungen speziell im Bereich unseres Verbandes zu.

I. Wirtschaftspolitische Lage der Bundesrepublik Deutschland

1. Wirtschaftswachstum und Staatsverschuldung 2016

Bezüglich des Wirtschaftswachstums stand Deutschland auch 2016 besser als die meisten anderen Euro-Länder da. Das Wirtschaftswachstum betrug hier immerhin 1,9 %, nach 1,7 % im Jahr 2015; ein höheres Wachstum hatte es zuletzt 2011 (3,7 %) gegeben.

Zweifellos haben zu diesem stabilen Wachstum die weiterhin massiven Stützungsmaßnahmen der Europäischen Zentralbank (EZB) mit ihrer ultra-lockeren Geldpolitik, rekord-niedrigen Zinsen und einem deutlich schwächeren Euro, die immer noch relativ niedrigen Preise für Öl und Energie sowie die deutlichen Reallohnzuwächse der letzten Jahre wesentlich beigetragen. Die Konsumlaune bescherte dem deutschen Einzelhandel mit einem Umsatzplus von etwa 2,5 % (nach 3 % im Vorjahr) ein weiteres gutes Geschäftsjahr.

Bezüglich der Staatsverschuldung steht Deutschland im internationalen Vergleich weiterhin gut da: Bei uns ist die „offizielle“ gesamtstaatliche Verschuldung von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialversicherungen im Jahr 2016, wie schon in den beiden Vorjahren, erneut leicht gesunken, und zwar um 16 Milliarden € auf rd. 2.006 Mrd. €. Unsere Schuldenquote hat sich auf rund 69 % des BIP verringert und ist damit unter das Niveau vor der Finanzkrise gesunken; 2010 lag die Quote noch bei 81 %.

Zu bedenken ist allerdings, dass der Überschuss des deutschen Gesamt-Staatshaushalts erneut nicht etwa auf einer konsequenten Sparpolitik, sondern vor allem auf unerwartet hohen Steuereinnahmen (wegen der guten Konjunktur), auf den derzeit ultra-niedrigen Zinsen¹ für den vorhandenen Schuldenberg und auf der weiterhin sehr positiven Arbeitsmarktentwicklung beruht; alle drei Faktoren könnten sich künftig auch wieder negativ verändern und einen erneuten Schuldenanstieg auslösen. Es ist deshalb höchst bedenklich, wenn die Bundesregierung sich durch die derzeit gute Finanzsituation dazu verleiten lässt, langfristige und sehr teure „Wahlgeschenke“ vorzubereiten. Viel überzeugender wären zeitlich begrenzte Ausgaben, insbesondere Investitionen in die vielfach marode Infrastruktur (z.B. bei Straßen, Schulen und Militär). Wenn wir bei zusätzlichen

¹ Nach Berechnungen der Bundesbank hat der deutsche Gesamtstaat seit 2008 rd. 240 Mrd. € an Zinsen gespart, weil die durchschnittliche Verzinsung der Staatsschulden von 4,24 % (2007) auf 2,0 % (2016) gefallen ist; das entspricht ca. 3.000 € pro Einwohner.

Dauerausgaben, insbesondere im Sozialbereich, nicht sehr aufpassen, könnte es in wenigen Jahren ein böses Erwachen für das „Wohlfühldeutschland“ der Großen Koalition geben.

In Europa, vor allem in Südeuropa, ist die gravierende Staatsschulden- und Bankenkrise noch lange nicht überwunden. Denn die Staatsverschuldung ist auch im letzten Jahr in vielen europäischen Ländern weiter gestiegen, auch wenn fast alle Länder wenigstens den jährlichen Umfang der zusätzlichen Neuverschuldung weiter reduzieren konnten. Die Schuldenquote der Euro-Länder lag Ende 2016 durchschnittlich bei rd. 95 % (zum Vergleich 2009: 80 %) des Bruttoinlandsprodukts (BIP), während nach den europäischen Verträgen eigentlich eine Obergrenze von 60 % des BIP gilt. Zur Erreichung eines „Normalzustands“ wären mindestens 10 Jahre lang gewaltige Sparanstrengungen erforderlich, vor allem in Griechenland (177 %), Italien (133 %), Portugal (133 %) und Belgien (109 %), wo die Schuldenquote jeweils deutlich über 100 % liegt, aber auch in Spanien (100 %) und Frankreich (97 %). Man muss schon ein unverbesserlicher Optimist sein, um daran zu glauben, dass alle Euro-Länder über so viele Jahre einen strikten Sparkurs einhalten werden. Insbesondere den Politikern der großen und wichtigen Länder Italien, Frankreich und Spanien fehlen dazu ganz offensichtlich die notwendige Einsicht und der notwendige Wille zu durchgreifenden Reformen, die in der (Wahl-)Bevölkerung natürlich nicht populär sind. Bezüglich der Banken ist die Lage insbesondere in Griechenland und Italien nach wie vor sehr kritisch wegen der extrem hohen Zahl „fauler“ Kredite.

Die Gesamtschulden der Euro-Staaten (10 Billionen € Ende 2016) nehmen sich freilich noch bescheiden aus im Verhältnis zum Gesamtschuldenberg von etwa 200 Billionen €, den die Welt Ende 2016 angehäuft hatte. Von diesem entfallen rd. 56 Billionen € auf die Staaten, 49 Billionen € auf die Banken, 59 Billionen € auf die Unternehmen und 37 Billionen € auf die Privathaushalte. Auf die Industrieländer entfallen rd. 150 Billionen €, auf die Schwellenländer, deren Anteil sich in den letzten 20 Jahren verachtfacht (!) hat, etwa 50 Billionen €. Alarmierend dürfte sein, dass sich dieser weltweite Gesamtschuldenberg innerhalb der letzten 20 Jahre mehr als verdreifacht hat. Sollte diese gigantische „Schuldenblase“ eines Tages platzen, würde die Welt es wohl mit einer schlimmen globalen Finanz- und Wirtschaftskrise zu tun bekommen.

2. Wachstumsprognosen für 2017 und 2018

Für das Jahr 2017 besteht in Politik und Wirtschaft verhaltener Optimismus. Es wird für Deutschland mit einem nur leicht verringerten Wirtschaftswachstum von etwa 1,5 % bis 1,8 % gerechnet; ein nahezu gleich hohes Wachstum wird auch für 2018 prognostiziert.

Die Binnennachfrage wird durch die weiterhin extrem lockere Geldpolitik der EZB, die infolgedessen sinkende Sparneigung der Verbraucher, die immer noch moderaten Energiepreise und die kräftigen Realloohnerhöhungen, die für 2014, 2015, 2016 und 2017 vereinbart wurden bzw. zu erwarten sind, stimuliert. Anders als noch Anfang 2016 konnte im 1. Quartal 2017 auch die Exportwirtschaft wieder erfreuliches Wachstum verzeichnen; hier hat sicherlich auch die relative Euroschwäche eine unterstützende Rolle gespielt.

Dieser jetzt schon mehrere Jahre anhaltende Wirtschaftsaufschwung in Deutschland, der mit weniger als 2 % Wachstum pro Jahr freilich viel moderater verläuft als die Aufschwünge früherer Jahrzehnte, hält vorerst trotz vieler globaler Unsicherheiten an. Der Brexit, die unberechenbare Wirtschaftspolitik des neuen US-Präsidenten Trump, drohende Konflikte der USA mit Russland und China und eine weiter schwelende Euro-Schuldenkrise haben unsere Wirtschaft bislang nicht bremsen können – vermutlich auch deshalb, weil die positiven Wirkungen der Agenda 2010-Reformen, zu denen sich andere Länder bis heute nicht haben durchringen können, noch immer ausstrahlen. Deutschland hat nicht den geringsten Anlass, sich wegen dieser durch schmerzhafteste Reformen erarbeiteten wirtschaftlichen Stärke zu schämen, auch wenn manche ausländischen Politiker uns dies weismachen wollen.

Natürlich sind unsere Risiken als Exportnation, vor allem mit unseren besonders großen Handelspartnern China und USA, nicht gering zu schätzen. Andererseits herrscht im Euroraum, unserem zusammengenommen immer noch bei weitem größten Handelspartner, wieder deutlich mehr Konjunkturoptimismus für 2017 (+ 1,8 % bis 2,0 %) und 2018 (2,0 %).

3. Inflation

Verbraucherpreis-Inflation ist in Deutschland seit dem Jahreswechsel 2016/2017 wieder ein Thema.

Im Jahresdurchschnitt 2016 lag die Inflationsrate zwar nur bei 0,5% (2015: 0,3 % , 2014: 0,9 %; 2013: 1,5 %; 2012: 2,0 %). Jedoch sprang die Inflationsrate im Dezember 2016 ölpreisbedingt auf 1,1 % und damit auf den höchsten Stand seit drei Jahren.

Im bisherigen Verlauf des Jahres 2017 ist die deutsche Inflationsrate weiterhin relativ hoch. Im Durchschnitt der Monate Januar bis April 2017 lag sie bei 1,9 % (Jan. – April 2016: 0,2 %). Im Jahresdurchschnitt 2017 können wir in Deutschland, bei ölpreisbedingt vermutlich moderat sinkender Tendenz, mit einer Inflationsrate von etwa 1,5 % rechnen.

Bei den Vermögenspreisen (insbesondere etwa Immobilien) sehen die Steigerungsraten demgegenüber ganz anders aus. Hier sind die Preise binnen fünf Jahren in gefragten Lagen um mehr als 30 % gestiegen; infolgedessen steigen dort auch die Mieten, insbesondere bei Neuvermietungen, überdurchschnittlich.

Im Euro-Raum war die Verbraucherpreis-Inflation in den Monaten Januar bis April 2017 mit durchschnittlich + 1,8 % deutlich höher als vor einem Jahr (- 0,2 %). Auch hieran zeigt sich die verbesserte Wirtschaftslage im gesamten Euroraum.

4. Arbeitsmarktentwicklung

Wie schon in den vorangegangenen elf Jahren, entwickelte sich der deutsche Arbeitsmarkt auch im Jahr 2016 ausgesprochen positiv.

Die Zahl der Arbeitslosen hat im Jahr 2016 um weitere 104.000 Personen abgenommen. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren etwa 2,69 Millionen Menschen arbeitslos; dies ist der niedrigste Wert seit 1990. Die Arbeitslosenquote ging dadurch um 0,3 Punkte auf 6,1 % im Jahresschnitt zurück. Von den Ende 2016

425.000 arbeitssuchenden Asylbewerbern sind in dieser Statistik allerdings nur 164.000 erfasst, weil die anderen 261.000 zurzeit in Sprachkursen oder Fördermaßnahmen eingebunden sind.

Nachdem die Arbeitslosigkeit bei uns binnen zwölf Jahren um mehr als 2 Millionen Menschen zurückgegangen ist, sind die jetzt noch verbliebenen Arbeitslosen allerdings nur sehr schwer vermittelbar. Sehr viele Arbeitslose entsprechen in keiner Weise den Anforderungen der Unternehmen. Ganz besonders gilt dies für die vielen Geringqualifizierten (ohne Schulabschluss und/oder Ausbildung, oftmals aus Migrantenfamilien) und für die über 50 Jahre alten Langzeitarbeitslosen (vor allem in den neuen Bundesländern), von denen zwei Drittel bereits seit mehr als vier Jahren „Hartz IV“ beziehen.

Die offenen Stellen wurden deshalb schon seit dem Jahr 2010 überwiegend nicht durch Arbeitslose, sondern durch Zuwanderer und vor allem durch neu in den Arbeitsmarkt eintretende Frauen besetzt, deren Erwerbstätigkeitsquote in den letzten 15 Jahren von 59 % auf 71 % gestiegen ist. Auf diese Weise konnte die Zahl der Erwerbstätigen (Arbeitnehmer, Beamte, Soldaten und Selbstständige) in Deutschland im Dezember 2016 mit 43,6 Millionen wieder einen neuen Rekordwert erreichen, was einen Zuwachs um etwa 250.000 gegenüber dem Vorjahr bedeutete.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist bis Ende 2016 gegenüber dem Vorjahr sogar um 332.000 auf 31,72 Millionen gestiegen.

Die Erwerbstätigkeitsquote (das ist der Anteil an Personen im Alter zwischen 20 und 65, die in Voll- oder Teilzeit erwerbstätig sind) ist in Deutschland zwischen 2005 und 2016 von 69 % auf 79 % gestiegen. Es wird nicht mehr lange dauern, bis wir den europäischen Spitzenwert Schwedens (80 %) erreicht haben (zum Vergleich: EU-Durchschnitt 2016 lag bei 70 %, Italien und Spanien bei 60 %). Allerdings dürften die Arbeitskräftereserven in Deutschland damit auch bald erschöpft sein.

Für das Jahr 2017 wird trotz der stabilen Konjunktur bei der Arbeitslosenzahl mit einer leichten Verschlechterung (um bis zu 100.000 Personen) gerechnet. Dies ist allein auf die hohe Zahl von Flüchtlingen zurückzuführen, die zunehmend auf den Arbeitsmarkt drängen werden, wenn über ihr Bleiberecht entschieden wurde und sie die notwendigen Fördermaßnahmen durchlaufen haben. Bei der Erwerbstätigenzahl wird hingegen mit einem Jahresschnitt von etwa 43,8 Millionen und einem Zuwachs um etwa 300.000 ein neuer Rekord erwartet. Auch bei den sozialversicherungspflichtigen Stellen wird mit knapp 32 Millionen ein neuer Höchstwert vorhergesagt.

Im April 2017 sank die Arbeitslosenzahl auf 2,57 Mio. und damit auf den niedrigsten April-Wert seit 1990 (um 175.000 niedriger als im April 2016). Die Zahl der Erwerbstätigen stieg auf 43,8 Mio. und lag um 600.000 höher als vor einem Jahr.

5. Bedeutung des demografiebedingt in den nächsten 15 Jahren stetig zunehmenden Arbeitskräftemangels für die künftige Personal- und Tarifpolitik

In den letzten 20 Jahren ging es vielen unter Wettbewerbsdruck stehenden Arbeitgebern in Deutschland häufig um mehr „Flexibilität“ am Arbeitsmarkt und um möglichst geringe Personalkostensteigerungen. Themen wie abgesenkte Vergütungen für Neueinstellungen, Lockerung des Kündigungsschutzes, erleichterte Befristungsmöglichkeiten, Fremdvergaben an billiger arbeitende Subunterneh-

mer, Fremdvergaben über Werkverträge, Einsatz von Leiharbeitnehmern, usw. beherrschten jahrelang unsere Agenda.

Schon seit drei oder vier Jahren ändert sich jedoch die Perspektive in der Personalpolitik zunehmend: Der demografiebedingt in den nächsten 15 Jahren immer mehr zunehmende Arbeitskräftemangel (die besonders geburtenstarken „Baby-boomer“-Jahrgänge 1952 bis 1966 gehen dann sukzessive in Rente und müssen durch Arbeitnehmer aus wesentlich geburtenschwächeren Jahrgängen ersetzt werden!)². Insbesondere der schon heute zum Teil bestehende Fachkräftemangel zwingt zu einem Umdenken.

Noch ist der Fachkräftemangel zwar kein branchenübergreifendes und kein bundesweites Phänomen; aber er breitet sich zweifellos immer weiter aus. Stark betroffen sind schon heute vor allem Baden-Württemberg und Bayern; und die Zahl der Mangelberufe steigt stetig (Ingenieure, Lehrer, Pflegekräfte, Elektrotechniker, Softwareentwickler usw.).

Auch in unserer Verkehrsbranche greift dieses Problem um sich. Bei der Harzer Schmalspurbahn „fehlen die Heizer“ (so F.A.Z. vom 09. Mai 2017, S. 23), bei anderen Eisenbahnunternehmen Lokomotivführer³ und Mechatroniker, bei Busverkehrsunternehmen Busfahrer und qualifizierte Handwerker.

Auf dem Lehrstellenmarkt verschärft sich die „Krise“ bereits seit 2010 von Jahr zu Jahr: 2016 blieben so viele angebotene Lehrstellen wie nie zuvor unbesetzt. 511.000 Ausbildungsverträge konnten abgeschlossen werden, rd. 44.000 Ausbildungsstellen blieben unbesetzt. Vor allem kleinere Betriebe können ihre Plätze oftmals nicht besetzen; so bekamen 14.000 Ausbildungsbetriebe überhaupt keine Bewerbungen mehr.

Es wird in den nächsten 20 Jahren mit Sicherheit viel intensiver als in den vergangenen 20 Jahren darum gehen, vorhandene qualifizierte Arbeitnehmer möglichst lange an das Unternehmen zu binden und neue qualifizierte Arbeitnehmer am Markt zu gewinnen bzw. selbst qualifiziert auszubilden. Dieser durch eine klar vorhersehbare demografische Entwicklung bedingte Perspektivwechsel wird auch die künftige Tarifpolitik nachhaltig beeinflussen. Es ist kaum zu erwarten, dass die auf uns zukommende Arbeitsmarktentwicklung zu einer Mäßigung bei den Gewerkschaftsforderungen und zu sonderlich moderaten Personalkostensteigerungen führen wird: Zunehmend schwierige Zeiten stehen also für die im Wettbewerb um immer weniger Fachkräfte stehenden Arbeitgeber und ihre tarifschließenden Verbände bevor.

² Das staatliche Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung rechnet für die nächsten 20 Jahre mit einem Rückgang der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter von heute 45,8 Mio. auf etwa 39,8 Mio., wenn keine Zuwanderung von Arbeitskräften erfolgt; ausgeglichen werden könnte dieser Verlust nur durch eine Zuwanderung von mindestens 350.000 Arbeitskräften jährlich, die wenig realistisch erscheint.

³ Bei Lokomotivführern soll die Zeitspanne bis zur Neubesetzung einer Stelle inzwischen fast 6 Monate betragen (Handelsblatt vom 15. Februar 2017, S. 24/25).

6. Arbeitsrechtliche Bilanz der Großen Koalition in der zu Ende gehenden 18. Legislaturperiode

Aus Arbeitgebersicht gab es in den letzten vier Jahren eigentlich nur negative Entwicklungen in der Bundesgesetzgebung zu verzeichnen, soweit diese das Arbeitsrecht betraf.

- a) Das einzige Gesetz, das etwas „Entlastung“ zu versprechen schien, die Wiederherstellung der Tarifeinheit durch § 4a TVG, wird voraussichtlich vom Bundesverfassungsgericht im Wege verfassungskonformer Auslegung so eingeschränkt, dass es den von konkurrierenden Gewerkschaften drangsalieren Arbeitgebern praktisch nicht mehr von Nutzen sein wird; insbesondere wird es kaum möglich sein, Streiks der kleineren Gewerkschaften durch einstweilige Verfügungen von den Arbeitsgerichten untersagen zu lassen. Nicht ganz auszuschließen ist auch, dass das Bundesverfassungsgericht das „Tarifeinheitsgesetz“ sogar ganz als verfassungswidrig kippt.
- b) Über die Anfang 2015 erfolgte Einführung des gesetzlichen Mindestlohns (von zunächst 8,50 € je Stunden und jetzt 8,84 € je Stunde) haben wir bereits in den Geschäftsberichten der vergangenen Jahre das Notwendige gesagt. Wegen der exzellenten Verfassung des deutschen Arbeitsmarkts hat der Mindestlohn, der seine Wirkung hauptsächlich in den neuen Bundesländern hatte, bislang kaum negative Spuren in der Arbeitslosenstatistik hinterlassen. Die Umwandlung zahlreicher früherer Minijobs in „reguläre“ Beschäftigung muss man sicherlich nicht bedauern.

Im Bereich unseres Verbands spielte der gesetzliche Mindestlohn ohnehin keine Rolle, weil die Vergütungen nach unseren Tarifverträgen selbst in den untersten Entgeltgruppen von jeher über dessen Niveau lagen.

- c) Die verfehlte Rentenreformpolitik der Großen Koalition (Stichworte: „Rente mit 63“ und „Mütterrente“ sowie „Lebensleistungsrente“) haben wir ebenfalls schon in den Geschäftsberichten der Vorjahre eingehend kritisiert. Neben den gigantischen Milliardenkosten dieser „Wahlgeschenke“ ist auch der vorzeitige Verlust von 500.000 älteren Fachkräften negativ zu bewerten.

Interessant ist die noch andauernde Diskussion um eine sog. Lebensleistungsrente (oberhalb des Sozialniveaus), die Versicherte erhalten sollen, die mindestens 30 Jahre lang beschäftigt waren, wegen Teilzeitbeschäftigung und/oder niedriger Vergütung aber nur eine kleine Rente aus ihren Beiträgen erreichen. Mit dieser weiteren Verwässerung des fundamentalen Zusammenhangs zwischen eingezahlten Beiträgen und Rentenhöhe würde ein Grundprinzip untergraben und das gesetzliche Rentensystem weiter belastet. Diese ungerechtfertigte Zusatzbelastung könnte nur durch höhere Rentenbeiträge (der nachwachsenden Generation und ihrer Arbeitgeber), durch geringe Rentenzuwächse bei den anderen Rentnern und/oder noch höhere Zuschüsse aus dem Bundesetat an die gesetzliche Rentenversicherung finanziert werden.

Die weitere Politikidee, das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung (aktuell 47,7 %) nicht wie vorgesehen langsam auf knapp 45 % abzusenken, sondern zu Lasten der künftigen Beitragszahler deutlich höher festzusetzen, ist angesichts der unbeantworteten Finanzierungsfrage blanker Populismus.

Allerdings wird man der Grundwertung (Stichwort: Abstandsgebot) zustimmen müssen, dass ein Arbeitnehmer, der sein Leben lang in Vollzeit gearbeitet und in die Rentenversicherung eingezahlt hat, im Rentenalter eine Rente erhalten muss, die in angemessenem Abstand oberhalb des Sozialhilfeniveaus (sog. Grundsicherung inkl. durchschnittlicher Unterkunftskosten) liegt. Um dies nach heute geltendem Rentenrecht zu erreichen, muss ein Arbeitnehmer bei einer 40-Stunden-Woche und 10,00 € Stundenlohn (= 1.730,00 € Bruttomonatslohn) 45 lückenlose Versicherungsjahre erreichen, d.h. in heutigen Preisen einen Lebensarbeitszeitverdienst von etwa $(1.730 \times 12 \times 45)$ 934.000 € erzielen. „Problemfälle“ sind danach Personen mit einem deutlich kürzeren Erwerbsleben, mit erheblichen Lücken in ihrem Erwerbsleben, mit langjähriger Teilzeitbeschäftigung (oder gar geringfügiger Beschäftigung) oder einem im Durchschnitt ihres Erwerbslebens unter 10,00 € (heutiges Preisniveau) liegenden Stundenlohn.

In diesem „Niedriglohn-Bereich“ (zwischen 8,84 und 10 € pro Stunde) arbeiten aktuell etwa 18 % der Arbeitnehmer in Deutschland, in den neuen Bundesländern bis zu 30 %; das heißt freilich nicht, dass dies auch für den Durchschnitt des gesamten Erwerbslebens dieser Arbeitnehmer zutrifft.

Da die Gründe für ein kürzeres Erwerbsleben, für langjährige Teilzeitbeschäftigung und für langjährige Tätigkeit im Niedriglohnbereich äußerst unterschiedlich sein und auch auf ganz bewussten freiwilligen Entscheidungen des Arbeitnehmers beruhen können, ist es nicht gerechtfertigt, generell bei jeder Art von mindestens 30-jähriger Beschäftigung eine „Lebensleistungsrente“ oberhalb des Sozialhilfeniveaus zu bewilligen. Wenn man diese an sich rentensystemfremde Idee überhaupt weiterverfolgen möchte, wird man um eine viel stärker differenzierende und die Umstände des Einzelfalls betrachtende Lösung nicht herumkommen. Dabei wäre natürlich auch zu berücksichtigen, über welche anderen Einnahmequellen der Arbeitnehmer verfügt (z.B. eine normal hohe Rente des Ehe-/Lebenspartners).

- d) Das Schicksal des sog. Betriebsrentenstärkungsgesetzes, das neue Möglichkeiten in der betrieblichen Altersversorgung (Stichwort: reine Beitragszusagen ohne weitergehende Arbeitgeberhaftung) eröffnen soll, ist derzeit völlig ungewiss. Heftiger Streit herrscht insbesondere zwischen CSU und SPD über das „Garantiezinsverbot“ in der neuen Konzeption, das auch die Versicherungswirtschaft bekämpft. Darüber hinaus ist den Fachpolitikern nach einer Expertenanhörung Ende März 2017 wohl klar geworden, dass die angestrebte Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen sich kaum verwirklichen lässt, wenn man – wie der Gesetzentwurf aus dem Arbeitsministerium – hauptsächlich auf tarifvertraglich basierte Instrumente setzt.
- e) Die zum 1. April 2017 in Kraft getretene AÜG-Novelle hat die seinerzeitige rot-grüne Liberalisierung der Zeitarbeit wieder deutlich zurückgedreht und bürokratisiert. Dauerhaft vorhandene Arbeitsplätze dürfen jetzt nur noch für höchstens 18 Monate mit Leiharbeitnehmern besetzt werden (vorbehaltlich längerer Überlassungsdauern aus Tarifverträgen). Über die komplizierten Details dieser gesetzlichen Neuregelungen mit all ihren Fallstricken und rechtlichen Unsicherheiten haben wir in unserem „Arbeitsrechtlichen Seminar 2016“ und in mehreren Rundschreiben berichtet.

- f) Das am 12. Mai 2017 auch vom Bundesrat nicht gestoppte sog. „Entgelttransparenzgesetz“ bringt viel Bürokratie und zahlreiche neue rechtliche Unsicherheiten für die Arbeitgeber. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten besteht künftig ein individuelles Auskunftsrecht über die durchschnittliche Entlohnung von Kollegen mit gleicher oder „vergleichbarer“ (!) Tätigkeit. In tarifgebundenen Unternehmen soll der Auskunftsanspruch allerdings in der Regel über die Betriebsräte wahrgenommen werden. Für Kapitalgesellschaften mit mindestens 500 Beschäftigten gibt es neue Berichtspflichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.
- g) Nur noch kurz erwähnt seien die weitere Flexibilisierung der Elternzeit, die Modifikationen des Pflege- und Familienpflegezeitgesetzes, die Novellierung des Mutterschutzgesetzes und das Bundesteilhabegesetz, das die Kündigung Schwerbehinderter weiter verkompliziert.
- h) Zum Schluss noch etwas „Positives“. Die von der Linkspartei und den Grünen im Bundestag beantragte Abschaffung der sachgrundlosen Befristung (i.d.R. zwei Jahre, vgl. § 14 Abs. 2 TzBfG) wurde von der Großen Koalition abgelehnt. Während die CDU/CSU diese Befristungsmöglichkeit auch in der Sache verteidigte, teilte die SPD mit, eigentlich für die Abschaffung zu sein, diesem Antrag jedoch aus Rücksicht auf den Koalitionsvertrag nicht zustimmen zu können. Auch diesbezüglich droht den Arbeitgebern als weiterhin Gefahr.

7. Arbeitsrechtliche Themen im Bundestagswahlkampf 2017

Am 24. September 2017 wird der Deutsche Bundestag neu gewählt. Dabei geht es, wieder einmal, um eine Richtungswahl, ganz besonders aus Arbeitgebersicht.

a) Wahlkampfforderungen der SPD

Der Linksruck der SPD unter Kanzlerkandidat Schulz, der kräftige Korrekturen an der Schröderschen „Agenda 2010“ verspricht, ist unverkennbar. Eine unwahrscheinliche, aber nicht ausgeschlossene rot-rot-grüne Koalition würde derartige „Reformen“ bedenkenlos umsetzen und den Arbeitgebern auf diese Weise massiv schaden. Die Schulz-SPD plant:

- Mehr Macht für Betriebsräte
- längere Zahlung von Arbeitslosengeld I
- Abschaffung sachgrundloser Befristungen, Zurückdrängung von Minijobs, Arbeitnehmerüberlassung und Teilzeitbeschäftigung („prekäre“ Jobs)
- Verschärfung des neuen Lohntransparenz-Gesetzes
- Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung
- hälftige Beteiligung der Arbeitgeber an den Zusatzbeiträgen der Krankenkassen.

Keine dieser Forderungen kann auf Arbeitgeberseite Zustimmung finden.

Einen Anspruch auf befristete Teilzeit könnte man allenfalls aus wichtigen (gesellschaftlich wertvollen) Motiven akzeptieren (z.B. zur Pflege schwer kranker Angehöriger), und das auch nur, wenn ein gewisses Mindestmaß an Reduzierung (z.B. 25 %) und eine Mindestdauer (z.B. 1 Jahr) vorgesehen werden; andernfalls ist die befristete Einstellung einer geeigneten Ersatzkraft illusionär. Außerdem müssen die betrieblichen Gründe, aus denen der Arbeitgeber den Wunsch ablehnen kann („jeder rational nachvollziehbare Grund“) im Gesetz klar geregelt werden. Andernfalls ist ein so schwerer gesetzgeberischer Eingriff in die Vertragsfreiheit nicht zu rechtfertigen. Das Teilzeitrecht darf nicht auf dem Rücken der Arbeitgeber zu einer Vollkaskoversicherung für persönliche Lebensentwürfe der Arbeitnehmer werden.

b) Moderneres Arbeitszeitrecht

Ein weiteres wichtiges Thema könnte die Novellierung des Arbeitszeitrechts werden. Hier geht es vor allem um die werktägliche Höchstarbeitszeit von maximal 10 und durchschnittlich 8 Stunden (§ 3 Abs. 1 ArbZG) sowie um die Ruhezeit von in der Regel mindestens 11 Stunden zwischen zwei Arbeitszeiten (§ 5 Abs. 1 ArbZG). In der modernen digitalen Arbeitswelt halten viele diese Vorschriften für antiquiert; sie werden vermutlich in der Praxis millionenfach verletzt, insbesondere wenn man an die ständige Smartphone-Erreichbarkeit vieler Arbeitnehmer, auch außerhalb der Arbeitszeit, denkt.

In der Diskussion sind eine nur noch wöchentliche gesetzliche Höchstarbeitszeit (von z.B. 48 Stunden) und Regeln, nach denen „geringfügige“ Unterbrechungen der Freizeit für dienstliche Angelegenheiten die gesetzliche Ruhezeit nicht unterbrechen. Verankert werden soll ferner das Recht des Arbeitnehmers, außerhalb seiner Arbeitszeiten (und Bereitschaftszeiten) beruflich off-line zu sein. Diskutiert werden darüber hinaus Öffnungsklauseln für weitergehende tarifvertragliche Regelungen (z.B. für Arbeiten während der Ruhezeiten, wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug während der in seinem „home office“ verbrachten Arbeitszeit auch private Dinge, wie Kinderbetreuung, verrichten darf).

Im Grundsatz wird man sich gegen solche Flexibilisierungen der Arbeitszeitsvorschriften, die den massiven Veränderungen der realen Arbeitswelten Rechnung tragen, kaum sperren können. Aber gerade bei den Ruhezeiten ist Vorsicht geboten. Wenn hier „geringfügige“ Unterbrechungen (wie viele davon in einer Ruhezeit?) nicht mehr schaden, kann sehr leicht eine entsprechende Erwartungshaltung der Arbeitgeber entstehen, vor der man die Arbeitnehmer vielleicht doch schützen muss: eine solche „Flexibilisierung“ bräuchte jedenfalls klare Schranken.

c) Stärkung der Tarifbindung durch mehr staatliche Regulierung

Der DGB-Vorstand fordert in einem Positionspapier von Ende Februar 2017 gravierende Änderungen des Tarifvertragsgesetzes, die einen Ausstieg aus der Tarifbindung für Arbeitgeber erschweren sollen. Danach sollen u.a.

- gesetzliche Öffnungsklauseln für tarifvertragliche Regelungen zurückgeführt werden
- OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden eingeschränkt werden
- die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) abgelaufener Tarifverträge entgegen der ständigen Rechtsprechung auch auf Neueinstellungen erstreckt werden

- ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften gegen Arbeitgeber eingeführt werden, die für sie geltende Tarifverträge systematisch nicht anwenden
- bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen die Anforderungen noch weiter gesenkt und das Vetorecht der Arbeitgeber im Tarifausschuss beseitigt werden
- sog. tarifliche Spannenklauseln zur Förderung von Gewerkschaftsmitgliedern gesetzlich zugelassen werden (dann könnten die Arbeitgeber Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern gewisse Sonderleistungen nicht mehr freiwillig ebenfalls gewähren).

Es versteht sich, dass alle diese Forderungen aus Arbeitgebersicht strikt abzulehnen sind. Im Falle einer rot-rot-grünen Bundesregierung müsste man jedoch zumindest teilweise mit einer Realisierung dieser Forderungen rechnen.

Die „Tariffucht“ auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite hat Gründe, die sich nicht durch gesetzgeberische Zwangsmaßnahmen (wie noch mehr Allgemeinverbindlicherklärungen) beseitigen lassen. Gefordert sind die Tarifparteien selbst, indem sie gute Arbeit für ihre jeweiligen Mitglieder leisten. Dies kann insbesondere durch maßvolle und flexible Tarifverträge geschehen, die auch hinreichende Spielräume für betriebliche Erfordernisse lassen.

Der Gesetzgeber hat schon in den letzten Jahren viel zu viel in die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie eingegriffen, insbesondere durch das sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz, das in Wahrheit die Tarifautonomie erheblich geschwächt hat.

Der DGB hat im Übrigen offenbar völlig vergessen, dass das Grundgesetz auch die negative Koalitionsfreiheit schützt und dem Gesetzgeber dadurch Grenzen setzt.

II. Tarifpolitische Großwetterlage im Frühjahr 2017

1. Entwicklung der Arbeitnehmervergütungen 2016

Die Entwicklung der Arbeitnehmervergütungen im Jahr 2016 war (aus Arbeitnehmersicht), wie auch schon in den Jahren 2012, 2013, 2014 und 2015, erfreulich.

Die Tarifvergütungen stiegen in 2016 durchschnittlich um etwa 2,3 % (2012: 2,6 %; 2013: 3,0 %; 2014: 2,9 %; 2015: 2,5 %). Angesichts einer Jahresinflationsrate von nur 0,5 % bedeutete dies durchschnittlich einen kräftigen realen Tariflohnzuwachs von 1,8 % (2012: 0,6 %; 2013: 1,5 %; 2014: 2,0 %; 2015: 2,2 %). Innerhalb von fünf Jahren sind die Tarifvergütungen damit nominal um 13,3 % gestiegen, während die Inflation nur gut 5 % betrug; der beachtliche Reallohnzuwachs betrug in dieser Zeit also über 8 %.

Unabhängig von dieser reinen Durchschnittsbetrachtung waren die Tarifabschlüsse in den verschiedenen Wirtschaftszweigen natürlich sehr unterschiedlich (i.d.R. zwischen 1,5 und 3 % p.a.).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts stiegen die effektiv gezahlten Vergütungen aller Arbeitnehmer in Deutschland im Jahr 2016 sogar um 2,5 % (2015: ebenfalls 2,5 %). Bei dieser Auswertung sind nicht nur die Tarifabschlüsse des laufenden Jahres relevant, sondern die Brutto-Monatsverdienste sämtlicher Arbeitnehmer (auch der nicht unter Tarifverträge fallenden bzw. nicht freiwillig nach Tarifverträgen bezahlten) sowie sämtliche (auch außertariflichen) Sonderzahlungen.

Das ziemlich deutliche Auseinanderklaffen von mäßigem Wirtschaftswachstum (0,7 %, 0,4 %, 1,6 %, 1,7 % und 1,8 % = 6,2 %) einerseits und sehr deutlichen Tariflohnerhöhungen (2,6 %, 3,0 %, 2,9 %, 2,5 % und 2,3 % = 13,3 %) in den Jahren 2012 bis 2016 muss Bedenken hervorrufen. Höchstens als vorübergehende Erscheinung ist dieser Befund vielleicht noch akzeptabel, insbesondere wenn man an die sehr günstige Wirtschaftsentwicklung der Jahre 2010 und 2011 zurückdenkt, die seinerzeit vor allem in den exportorientierten Branchen zu einem kräftigen Anstieg der Umsätze und der Gewinne geführt hat, und wenn man die dadurch mitverursachte Belebung der Binnennachfrage (Konsum) in Betracht zieht. Mittel- und langfristig nimmt unsere (nicht zuletzt durch die Lohnzurückhaltung der Jahre 2000 bis 2008 erreichte) internationale Wettbewerbsfähigkeit dadurch jedoch zunehmend wieder ab. Auch im Jahr 2016 sind die Arbeitskosten in Deutschland mit rund 2,5 % wieder deutlich stärker gestiegen als im Durchschnitt des Euroraums (1,4 %).

Die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde lagen in der Gesamtwirtschaft 2016 in der Euro-Zone bei 29,80 €; die niedrigsten Kosten waren in Bulgarien (4,40 €) und Rumänien (5,50 €), die höchsten in Dänemark (42,00 €), Belgien (39,20 €) und Schweden (38,00 €) zu verzeichnen. Für Deutschland lag der Wert, ebenso wie für Finnland, die Niederlande und Österreich, bei 33,00 €.

2. Entwicklung der Arbeitnehmervergütungen 2017

Bereits nach den ersten vier Monaten zeichnet sich für das Jahr 2017 ab, dass die Arbeitnehmervergütungen in Deutschland mit durchschnittlich etwa 2,5 % erneut stärker steigen werden als das voraussichtliche Wirtschaftswachstum von etwa 1,5 bis 1,8 %.

Angesichts der in diesem Jahr wieder höheren Inflation von etwa 1,5 % im Jahresdurchschnitt dürften die Tarifvergütungen im Jahr 2017 real „nur“ noch um etwa 1 % steigen.

Von herausgehobener Bedeutung („Signalwirkung“) war im bisherigen Verlauf des Jahres 2017 eigentlich nur der

a) Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes für die Länder vom 17.02.2017, der nach Warnstreiks erzielt wurde. Vereinbart wurden hier:

- Entgeltanhebung zum 01.01.2017 um 2,0 %, mindestens aber 75,00 € (was für alle Monatsvergütungen unter 3.750,00 € mehr als 2,0 % bedeutet, z.B. für eine Monatsvergütung von 2.500,00 € volle 3,0 %),
- weitere Entgeltanhebung zum 01.01.2018 um 2,35 %,
- Azubivergütungsanhebungen um 35 € in 2017 und weitere 35 € in 2018; Erhöhung des Azubi-Urlaubs von 28 auf 29 Tage,
- Einführung einer sechsten Erfahrungsstufe für die höheren Entgeltgruppen 9 bis 15, die nach 16 Jahren erreicht wird,
- Laufzeit: 24 Monate (bis 31.12.2018).

Bezüglich der Vergütungsanhebungen stellt der Abschluss, in Anbetracht der 6 % - Forderung von ver.di, einen vertretbaren Kompromiss dar, auch wenn die Länder an der Mehrbelastung von rund 2,8 Milliarden € (ohne die Kosten der Übertragung des Abschlusses auf die Beamten) schwer zu tragen haben.

Dem Ziel, ihren Tarifvertrag gerade für Neueinstellungen, insbesondere junger Akademiker, attraktiver zu machen, sind die Länder allerdings nicht näher gekommen; stattdessen wurden die langjährig Beschäftigten mit einer weiteren Erfahrungsstufe „beglückt“.

Wegen des Mindestbetrags von 75,00 € für 2017 dürfte der Länder-Abschluss im Gesamtvolumen sehr nahe am letztjährigen Abschluss von Bund und Kommunen (2,4 % und weitere 2,35 % für 24 Monate) liegen.

b) Für unsere Mitglieder von besonderer Bedeutung waren ferner die Tarifabschlüsse der Deutschen Bahn AG mit der EVG einerseits und mit der GDL andererseits von Dezember 2016 bzw. März 2017.

aa) Mit der EVG hat die DB am 13.12.2016 bezüglich der Vergütungen im Kern Folgendes vereinbart:

- Einmalzahlung für Oktober 2016 bis März 2017 (= 6 Monate) von insgesamt 550,00 €,
- Entgelterhöhung um 2,5 % ab 01.04.2017,
- Erhöhung des Zusatzurlaubs bzw. Zeitzuschlags für Nachtarbeit (mit einer Kostenwirkung von ca. 0,35 %),
- weitere Entgelterhöhung um 2,6 % ab 01.01.2018 oder eine Stunde Arbeitszeitverkürzung (38 statt 39 Stunden/Woche) oder sechs zusätzliche Urlaubstage jährlich (sog. „Wahlmodell“),
- die Azubi-Vergütungen (inkl. Mietkostenzuschuss und bAV-Prämie) steigen um insgesamt 13 %,
- Laufzeit: 24 Monate (bis 30.09.2018).

Die dauerhafte Belastung aus diesem Abschluss dürfte bei etwa 2,75 % p.a. ($5,1 \% : 24 \text{ Monate} \times 12 = 2,55 \% + 0,2 \%$ für die sonstigen Verbesserungen) liegen.

Der EVG-Abschluss mit der DB dürfte damit im oberen Bereich des für 2017 Üblichen liegen. Aufsehen erregt hat das „Wahlmodell“, das jedem einzelnen Arbeitnehmer, erstmals für 2018, die freie Wahl zwischen einer Lohnerhöhung, einer Wochenarbeitszeitverkürzung oder sechs Tagen zusätzlichem Urlaub (pro Jahr) eröffnet. Dieses „Wahlmodell“ scheint bei den Arbeitnehmern gut angekommen zu sein; noch weiß allerdings niemand, wie viele Arbeitnehmer von welcher der drei Optionen Gebrauch machen wird. Aus Arbeitgebersicht ist an diesem „Wahlmodell“ zum einen der zusätzliche Verwaltungsaufwand und zum anderen der zu erwartende (vermutlich erhebliche) Personalzusatzbedarf problematisch. Dies gilt insbesondere angesichts der in unserer Branche ohnehin schon bestehenden Personalknappheit.

bb) Mit der GDL hat die DB sodann – dieses Mal ohne Arbeitskampf - am 09.03.2017 im Rahmen eines mehrfach verlängertem Schlichtungsverfahrens (Platzeck und Ramelow erneut als Schlichter) insgesamt 15 Tarifverträge abgeschlossen; bezüglich der Vergütungen wurde im Kern Folgendes vereinbart:

- Einmalzahlung für Oktober 2016 bis März 2017 (= 6 Monate) von insgesamt 550,00 € (wie EVG),
- Entgelterhöhung um 2,5 % ab 01.04.2017 (wie EVG),
- ab 1. April 2018 weitere strukturelle Entgelterhöhungen wie folgt:

(a) bei Zugbegleitern/Bordgastronomen stärkere Steigerungen bei Aufstieg in die Stufen 2 bis 7 („Spreizung der Tabelle“),

(b) bei Lokführern in drei Schritten ab April 2018/2019/2020 deutliche Anhebungen der Stufen 1 (am stärksten), 2 und 3 sowie 6 und 7 („Linearisierung der Stufensteigerungen“ anstelle des bisher degressiven Verlaufs),

- Wahlrecht der Arbeitnehmer, anstelle der für GDL-Mitglieder ab 2018 maßgeblichen 38-Stunden-Woche 39 Wochenstunden zu arbeiten und dafür sechs zusätzliche Urlaubstage zu erhalten (ähnlich wie bei EVG),

- Laufzeit: 24 Monate (bis 30.09.2018).

Zusätzlich wurden mit der GDL umfangreiche neue (für die Arbeitgeberseite sehr restriktive) Regeln für die Jahresruhetags- und Jahresurlaubsplanung, für die verbindliche Monatsplanung von Ruhetagen und Ruhezeiten sowie für die verbindliche Wochenschichtplanung vereinbart, die mit hoher Sicherheit Personalzusatzbedarf auslösen werden.

Nach eigenem Bekunden hat die GDL mit diesem Abschluss ihre drei Hauptziele dieser Tarifrunde erreicht: Verbesserte Planungssicherheit für das Zugpersonal, Entlastung des Zugpersonals durch bessere Ruhezeiten (5-Tage-Woche) und verbesserte Entgeltstrukturen für das Zugpersonal. Man habe nicht nur den monetären EVG-Abschluss übernommen, sondern mit den Strukturverbesserungen ein deutlich höheres Volumen vereinbart. Für Außenstehende ist das bezüglich der neuen Entgeltstrukturen nur schwer nachzurechnen, im Ergebnis aber durchaus denkbar.

c) Wenigstens kurz erwähnt werden sollen hier die seit einiger Zeit laufenden Tarifverhandlungen der EVG mit der DB AG und anderen (Abellio, Benex, HLB, Keolis, Netinera und Transdev) über den sog. Branchentarifvertrag SPNV.

Nach Verlautbarungen der EVG hat dazu die Arbeitgeberseite einen völlig neuen, ganz stark an den GDL-BuRa angelehnten, Tarifvertrag für Triebfahrzeugführer, Zugbegleiter und Disponenten vorgelegt, der künftig für die gesamte Branche gelten soll, d.h. nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes (§ 5 TVG) für allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Das ist – nach dem Weg über die Tarifreuegesetze der Länder – ein neuer Versuch der DB (und ihrer Verbündeten), konkurrierende Tarifverträge (z.B. des AGVDE) mit Hilfe des Staates aus dem Weg zu räumen. Das angebliche öffentliche Interesse, das für eine Allgemeinverbindlicherklärung notwendig ist, soll aus der neuen Vorschrift des § 131 Abs. 3 GWB folgen.

Bislang scheinen die Vorstellungen der EVG einerseits und der Arbeitgeberseite andererseits bei diesen Branchentarifverhandlungen allerdings noch weit auseinanderzuliegen.

Die EVG will ihre neuesten Errungenschaften bei der DB, das sog. Wahlmodell (2,6 % Entgelterhöhung oder eine Stunde weniger Wochenarbeitszeit oder sechs Tage mehr Urlaub), eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (2,2 %) und eine Pflichtbeteiligung der Arbeitgeber (0,3 %) am „Fonds Soziale Sicherung“, der nur EVG-Mitgliedern Leistungen gewährt, allen Arbeitgebern der SPNV-Branche aufzwingen. Außerdem will die EVG das neue, deutlich höhere Vergütungsniveau (ca. + 11 % in zwei Jahren) des Branchentarifs nicht nur für künftige Verkehre festschreiben, sondern auch für Bestandsverkehre; das wäre noch radikaler als es die Tarifverträge der GDL

sind. Hinzu kommt noch die Forderung nach zwei zusätzlichen Urlaubstagen, was das Gesamtforderungspaket auf über 15 % für zwei Jahre ansteigen läßt.

Die Arbeitgeberseite will den neuen Branchentarifvertrag mit der EVG offenbar so eng wie möglich an den BuRa der GDL anlehnen, sowohl bezüglich der Manteltarifinhalte als auch bezüglich der Entgeltstrukturen und der Entgelthöhen, allerdings nur für künftige Neuverkehre. Dabei haben die bereits mit sehr teuren GDL-Tarifverträgen belasteten Arbeitgeber offenbar keine Bedenken gegen sehr hohe Steigerungen der Entgelte im Vergleich mit dem bisher moderaten Branchentarifvertragsniveau. Um anderen Wettbewerbern keine Personalkostenvorteile zu überlassen, soll also die gesamte SPNV-Branche „so teuer und so umfangreich wie möglich“ tarifiert werden. Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung und der „Sozialfonds“ werden hingegen abgelehnt, weil der GDL-BuRa diese Elemente nicht vorschreibt. Das EVG-Wahlmodell scheint hingegen für die etwa fernere Zukunft und mit gewissen Ausnahmen diskussionsfähig zu sein.

Der AGVDE-Vorstand hat diese, damals erst in Ansätzen bekannten, Pläne für einen allgemeinverbindlichen neuen Branchentarifvertrag SPNV in seiner Sitzung Ende Februar 2017 erörtert und einstimmig beschlossen, sich an diesem Vorhaben nicht zu beteiligen und bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die im Rahmen des AVE-Verfahrens eine wesentliche Rolle spielt, sehr deutlich zu machen, dass man eine Allgemeinverbindlicherklärung strikt ablehnen und notfalls rechtlich bekämpfen würde. Diese Positionierung ist gegenüber der BDA dann im März 2017 erfolgt. Die am Branchentarifvertrag beteiligten Arbeitgeber sind mit genau gegenteiliger Stoßrichtung ebenfalls mit der BDA im Gespräch.

Die klare Position des AGVDE gegen einen allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag SPNV dient dem Schutz seiner eigenen Tarifverträge (ETV und viele firmenbezogene Tarife), die im Bereich des SPNV sonst verdrängt würden.

Die Verhandlungen über den Branchentarifvertrag SPNV sollen im Juni 2017 fortgesetzt werden.

- d) Auf zwei ganz frische Entwicklungen aus anderen Branchen möchte ich noch kurz hinweisen:

In der Norddeutschen Chemie-Industrie ist Anfang Mai ein Pilotabschluss getätigt worden, der eine weitreichende Flexibilisierung der traditionell immer durch Tarifvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit vorsieht. Nur noch dann, wenn auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Wochenarbeitszeit gelingt, soll dort künftig noch die Tarifregelung (West: 37,5 Std.; Ost: 39 Std.) als „Auffanglösung“ gelten. Innerhalb eines Korridors zwischen 32 und 40 Wochenstunden sollen Geschäftsführung und Betriebsrat frei wählen können, jeweils mit proportionaler Anpassung der tariflich festgelegten Vergütung; innerhalb eines Betriebes sollen Betriebsteile oder Arbeitnehmergruppen auch unterschiedliche Wochenarbeitszeiten haben können. Außerdem sollen die Betriebsparteien einen „individuellen Korridor“ einführen können, um veränderten privaten Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung tragen zu können.

Es handelt sich bei diesem Abschluss um ein bisher bundesweit einmaliges neues Arbeitszeitmodell, mit dem die Chemie-Tarifpartner ein traditionelles Kernstück der tariflichen Regelungsmaterien (Arbeitszeitvolumen) zur Disposition der Betriebsparteien stellen. Man wird sehen, ob und wie sich das in der Praxis bewährt und Nachahmer in anderen Branchen findet.

Die IG Metall hat Anfang Mai mit den Verbänden der Zeitarbeitsbranche einen neuen Tarifvertrag über Lohnzuschläge für Zeitarbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen, der je nach Einsatzdauer im Entleiherbetrieb stufenweise deutlich höhere Vergütungszuschläge als bisher vorsieht (bereits ab dem 15. Einsatzmonat 65 % Zuschlag, um auf den maßgeblichen „Vergleichslohn“ der Metallindustrie zu kommen). Mit diesem Abschluss ist der Weg frei für eine neue Tarifvereinbarung der IG Metall mit den Metallarbeitgebern, die mit Zustimmung des Betriebsrats Leiharbeitnehmer-Einsätze von bis zu 48 Monaten (statt der nur noch 18 Monate nach dem neuen AÜG) erlauben wird.

Mit diesen neuen Tarifvorschriften reagieren die zuständige Gewerkschaft und die beiden beteiligten Arbeitgeberverbände (Zeitarbeit und Metallarbeitgeber) auf das am 1. April 2017 in Kraft getretene neue AÜG. Es ist zu erwarten, dass andere Branchen ähnliche Regelungen verhandeln werden, um Leiharbeitnehmer auch künftig unter bestimmten Umständen länger als nur 18 Monate beschäftigen zu können; das wird freilich seinen Preis haben.

III. Tarifpolitische Situation im AGVDE im Frühjahr 2017

1. Eisenbahntarifvertrag (ETV)

Unser letztjähriger ETV-Tarifabschluss mit ver.di und EVG vom 23.09.2016 bestand im Wesentlichen aus folgenden Elementen:

- Erhöhung aller Tabellenvergütungen um 3,0 % (mindestens 70,-- €) mit Wirkung zum 1. Oktober 2016,
- weitere Erhöhung aller Tabellenvergütungen um 1,0 % mit Wirkung zum 1. Dezember 2017,
- weitere Erhöhung aller Tabellenvergütungen um 1,0 % mit Wirkung zum 1. Mai 2018,
- Erholungsbeihilfe (70,-- € für Vollbeschäftigte) im Januar 2017 (an Stelle einer prozentualen Erhöhung für September 2016); ansonsten keine Erholungsbeihilfe für 2017 und 2018,
- Gesamtlaufzeit von 24 Monaten (01.09.2016 bis 31.08.2018).

Dieser ETV-Abschluss hat ein Belastungsvolumen von ziemlich genau 2,5 % p.a., was etwas unter dem Belastungsvolumen des ETV-Abschlusses aus dem Jahr 2014 (damals 2,9 % p.a.) liegt. Auch wenn einige wenige Mitglieder einen niedrigeren ETV-Abschluss erhofft hatten, passte unser Abschluss sehr gut in die tarifpolitische Gesamtlandschaft des Jahres 2016.

Die nächste ETV-Tarifvergütungsrunde steht erst für den Spätsommer 2018 wieder an.

2. Seilbahntarifvertrag (SBT)

Für den Bereich der Seilbahnen sieht unser letztjähriger SBT-Tarifabschluss mit der EVG vom 21.10.2016 bei einer Gesamtlaufzeit von 24 Monaten (01.09.2016 bis 31.08.2018) für die ersten vier Monate eine Einmalzahlung in Höhe von 320,00 € (Vollbeschäftigte) vor, sodann eine erste lineare Erhöhung aller Tabellenvergütungen um 3,0 % zum 01.01.2017 und eine weitere lineare Erhöhung aller Tabellenvergütungen um 2,0 % zum 01.03.2018.

Die relativ hohe erste lineare Anhebung um 3,0 % wird kompensiert durch die sehr späte und deutlich niedrigere (2,0 %) zweite Anhebung, die erst nach 18 Monaten der zweijährigen Laufzeit erfolgt.

Gerechnet auf 12 Monate führt dieser SBT-Abschluss 2016 zu Personalmehrkosten von rund 2,5 %.

Die nächste SBT-Vergütungstarifrunde steht erst wieder für Ende August oder Anfang September 2018 an.

3. Firmenbezogene Verbandstarifverträge

Auch in den vergangenen 12 Monaten hat es wiederum eine große Zahl firmenbezogener Tarifverhandlungen und Verbandstarifabschlüsse gegeben. Hierbei haben sich unsere jeweiligen Verhandlungsführer (die Herren Dr. Ackmann, Jaeger-Beschorner, Hänse und Pütz sowie Frau Klahold), wie seit vielen Jahren üblich, stets intensiv und oft auch erfolgreich bemüht, den jeweiligen individuellen Verhältnissen des betreffenden Mitgliedsunternehmens Rechnung zu tragen. In der Regel gelingt dies bei firmenbezogenen Tarifverhandlungen leichter als bei Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag, der für eine relativ große Zahl von Mitgliedsunternehmen mit unterschiedlichen Ausgangsverhältnissen und Interessen gilt. Das bereits seit einigen Jahren deutlich verstärkte Bestreben der Gewerkschaften (allen voran mit Brachialgewalt die GDL, neuerdings jetzt auch die EVG) nach Vereinheitlichung der Tarifverträge auf möglichst hohem Niveau macht uns das Leben bei den firmenbezogenen Verhandlungen allerdings immer schwerer.

- a) Aus dem Bereich der von mir (Dr. Ackmann) persönlich geführten firmenbezogenen Tarifverhandlungen, die im vergangenen Jahr ein Rekordvolumen von 40 vollen Verhandlungstagen (ohne Vor- und Nachbereitung) ausgemacht haben, sind zu nennen:
- Die Verhandlungen (6 Runden) mit der GDL über einen firmenbezogenen Tarifvertrag auf KoRa-Basis für den **metronom** (Abschluss bis Ende 2018 vom 23.11.2016),
 - die Verhandlungen (6 Runden) mit der GDL über einen firmenbezogenen Tarifvertrag auf BuRa-Basis für die **EVB**, zu Ende geführt von Frau Klahold (Abschluss bis Ende 2018 vom 10./11.01.2017),
 - die Verhandlungen (insgesamt 7 Runden) mit der GDL und der EVG für den Bereich der **HLB Basis und HLB Hessenbahn** (Abschlüsse bis Ende 2018 vom 27.07.2016 und vom 09.11.2016),
 - die Verhandlungen (4 Runden) mit der GDL über einen firmenbezogenen Tarifvertrag auf KoRa-Basis für den Bereich der „**Länderbahn**“ (**DLB**), Abschluss bis Ende 2018 vom 28./29.10.2016,
 - die Sondierungen/Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag mit der EVG für den Bereich der „**Länderbahn**“ (**DLB**, Fusion aus Regental- und Vogtlandbahn), seit Anfang 2016 bisher insg. 10 Runden / noch kein Abschluss in Sicht,
 - die Verhandlungen mit der EVG für den Bereich der **AKN**, bisher 3 Runden, noch kein Abschluss,
 - die Verhandlungen (4 Runden) mit ver.di NRW für den Bereich der **RSVG/BBV** (Rhein-Sieg-Kreis), Abschluss bis Ende 2026 vom 08.05.2017,
 - die Verhandlungen (1 Runde) mit ver.di NRW für den Bereich der **VBL** (OVAG-Tochter), Abschluss bis Ende April 2018 vom 18.05.2016,
 - die Verhandlungen (2 Runden) mit ver.di NRW für den Bereich der **RVK / RBR** (Köln), Abschluss bis Ende 2018 vom 15.08.2016.

- b) Aus dem Bereich der vielen von meinem Stellvertreter, Herrn Jaeger-Beschorner, selbständig geführten Tarifverhandlungen seien hier hervorgehoben:

Verhandlungen für **VWG/NordBus**: Hier konnten mit der Gewerkschaft ver.di für beide Unternehmen im Juni 2016 schwierige Tarifverhandlungen zum Abschluss gebracht werden. In diesen Verhandlungen ging es zum einen um die Entgeltentwicklung (Ergebnis: Einmalzahlungen für die Zeit 1. Juli 2016 – 31. August 2016; ab 1. September 2017: + 4,8 %; Laufzeit: 2 Jahre (vom 1.7.2016 bis zum 30.6.2018)). Zum anderen wurde der bei der VWG geltende Tarifvertrag so umgestaltet, dass eine Verschmelzung der Tochtergesellschaft NordBus auf die VWG möglich war. Im Kern ist dabei das niedrigere Tarifniveau der NordBus für die übergehenden Arbeitnehmer und für künftige Neueinstellungen erhalten geblieben. Die Verschmelzung der Nordbus auf die VWG ist dann im September 2016 erfolgt.

Verhandlungen für **RLG/RLG-Verkehrsdienst**: Ähnliche Verhandlungen werden derzeit im Übrigen mit ver.di (NRW) für die RLG/RLG-VD geführt. Wir gehen davon aus, dass zwischen Tochter- und Muttergesellschaft Arbeitnehmerüberlassung betrieben wird. Der bei der Tochtergesellschaft (RLG-VD) geltende Tarifvertrag liegt im Niveau deutlich unter dem bei der Muttergesellschaft (RLG) geltenden Tarifvertragsniveau. Da nach dem neuen AÜG der bei der Tochtergesellschaft geltende Tarifvertrag nur noch für die Dauer von neun Monaten vor „equal pay“ schützt, müssen nun neue Wege gesucht werden. Mit ver.di haben wir uns auch hier auf eine Verschmelzung der Tochtergesellschaft auf die Muttergesellschaft verständigt. Ver.di ist bereit, das niedrigere Tarifniveau der Tochtergesellschaft für die übergehenden Arbeitnehmer und für künftige Neueinstellungen im Tarifvertrag der Muttergesellschaft abzubilden.

Verhandlungen für **HGK/RheinCargo**: Das Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ treibt uns auch bei der HGK bzw. bei der RheinCargo um. Die RheinCargo GmbH & Co. KG (RheinCargo) ist ein Gemeinschaftsunternehmen der Häfen und Güterverkehr Köln AG (HGK) und der Neuss-Düsseldorfer Häfen GmbH & Co. KG (NDH). Sämtliche Arbeitnehmer hatten seinerzeit einem Betriebsteilübergang widersprochen. Seitdem wird Arbeitnehmerüberlassung von der HGK und der NDH an die RheinCargo betrieben. Nach neuem AÜG ist dies nur noch für die Dauer von 18 Monaten zulässig. Die Überlassungsdauer kann aber durch Tarifvertrag ausgedehnt werden. Da es der Wille aller Beteiligten ist, das Modell so fortzuführen, war es keine Schwierigkeit, sich mit ver.di auf eine längere Überlassungsdauer zu verständigen. Diese wird nun in dem für die RheinCargo (Einsatzbranche) geltenden Tarifvertrag verankert.

Verhandlungen für **Westfälische Landes-Eisenbahn**: Hier laufen seit Herbst 2016 sehr schwierige Verhandlungen mit der EVG, begleitet von zahlreichen Warnstreiks. Die Urabstimmung steht vor der Tür. Dabei ist das Verhandlungsgebaren der EVG „chaotisch“. Wir haben es in dieser Tarifrunde mittlerweile mit dem 3. Verhandlungsführer zu tun. Außerdem wurden aus dem Nichts heraus im letzten Verhandlungstermin komplett neue Forderungen gestellt. Aktueller Forderungsstand:

- **15,3 %** (in drei Schritten); letzter Schritt im Umfang von 2,6 % zum 1.1.2018 (verbunden mit dem Wahlmodell);
- zusätzlich: Einführung von vier neuen Bewährungsstufen;

Begründet wird diese übertrieben hohe Forderung damit, dass die Einkommen der WLE an das „marktübliche Branchenniveau“ herangeführt werden müssten. Einen Beleg dafür, dass die Einkommen WLE unter dem marktüblichen Branchenniveau liegen, bleibt die EVG jedoch schuldig. Offensichtlich hat die EVG selbst überhaupt keine Vergleiche angestellt. Mit Zahlen hat sie jedenfalls ihre Behauptung bislang nicht untermauert. Wir haben uns mit der Argumentation der EVG auseinandergesetzt, selbst Berechnungen angestellt und diese Zahlen der EVG im letzten Termin präsentiert. Die Zahlen belegen, von der EVG nicht widersprochen, dass die Einkommen bei der WLE **nicht** unter dem marktüblichen Branchenniveau liegen. Es gibt also keine sachlichen Argumente für die exorbitant hohen Forderungen der EVG. Wie erklärt sich dies alles? Wir vermuten folgendes: Die EVG steckt derzeit in Tarifverhandlungen zum Branchentarifvertrag SPNV, der mit den maßgeblichen Anbietern auf dem SPNV-Markt abgeschlossen wurde. Dort stehen (alles zusammen gerechnet) Forderungen in einer ähnlichen Größenordnung im Raum, wie sie nun bei der WLE gefordert werden. Offensichtlich sind die Verhandlungsführer der EVG aus Frankfurt angewiesen, bei allen anderen Unternehmen – ohne Sinn und Verstand – ähnliche Forderungen zu erheben und durchzusetzen. Ein ähnliches Bild zeigt sich nämlich nicht nur bei der WLE sondern auch bei anderen Unternehmen die nichts mit dem Branchentarifvertrag zu tun haben und bei denen derzeit Verhandlungen mit der EVG geführt werden. Wahrscheinlich ist die EVG überhaupt nicht zu ernsthaften von Sachargumenten getragenen Verhandlungen bereit, bis sie ihre Tarifverhandlungen zum Branchentarifvertrag abgeschlossen hat. Wir haben ein gutes und am Marktniveau orientiertes Angebot abgegeben, das – bei einer Laufzeit bis Ende August 2018 (2 Jahre vom 1.9.2016 an gerechnet) - für alle Mitarbeiter ein Gesamtvolumen von über 5 % beinhaltet. Nicht nur die Tabellenvergütungen sondern auch die Zuschläge erhöhen sich deutlich. Auch die Einführung einer weiteren Bewährungsstufe wurde angeboten. Die EVG ist bislang allerdings nicht bereit, auch nur „einen Deut“ von ihren Forderungen abzurücken. Wir gehen davon aus, dass anderen Unternehmen ähnliche Schwierigkeiten mit der EVG bevorstehen.

Verhandlungen für **Harzer Schmalspurbahnen**: Der alte Tarif war Ende Januar 2017 abgelaufen. Hier konnten die Tarifverhandlungen mit der EVG zügig in zwei Terminen abgeschlossen werden. Für Februar und März gab es eine Erholungsbeihilfe (156 €). Die Monatstabellenvergütungen wurden zum 1. April 2017 um 2,7 %, zum 1. Januar 2018 um weitere 1,3 % und zum 1. Juli 2018 um weitere 1,8 % erhöht. Das Besondere an dem Abschluss ist, dass hier erstmalig vom Verband das sogenannte „Wahlmodell“ vereinbart wurde. Anstelle der prozentualen Erhöhung von 1,3 % zum 1.1.2018 können die Arbeitnehmer wahlweise zusätzlichen Erholungsurlaub (3 Tage) oder eine Arbeitszeitreduzierung (1/2 Std. wöchentlich) beanspruchen. Der hohe Abschluss (5,8 % für 2 Jahre) ist damit zu erklären, dass „Anpassungsbedarf“ an das marktübliche Niveau besteht.

Verhandlungen für **Erfurter Bahn/Süd-Thüringen Bahn**: Die Verhandlungen mit der EVG sind mit einem ersten Termin gestartet. Auch hier sind Anpassungen an das „marktübliche Branchenniveau“ gefordert. Wie bereits gesagt, steckt die EVG derzeit in Tarifverhandlungen zum Branchentarifvertrag SPNV. Dort stehen Erhöhungen in erheblicher Größenordnung im Raum. Die dort noch zu erzielenden Ergebnisse will die EVG also auf die EB/STB übertragen. Auch hier ist das volle Wahlmodell (6 Tage mehr Urlaub bzw. 1 Std. Arbeitszeitreduzierung anstatt 2,6 % Tabellenerhöhung) gefordert. Da wir uns für die EB/STB bereits seit einigen Jahren am Branchentarifvertrag orientieren, müssen die Verhandlungen zum Branchentarifvertrag erst einmal

zu einem Abschluss gebracht werden, was sich noch längere Zeit hinziehen kann.

Verhandlungen für **Albtal-Verkehrsgesellschaft**: Hier laufen schwierige Verhandlungen mit der GDL. Wie in anderen Unternehmen auch will die GDL die bei der DB im Wege der Schlichtung erzielten Ergebnisse (insb. die Arbeitszeitregularien) auf die AVG übertragen. Da die AVG ihr aktuelles System der Dienstenteilung unter Einbindung einer Unternehmensberatung ohnehin zum Fahrplanwechsel im Dezember 2017 neu konzipieren will, werden Möglichkeiten gesehen, die Arbeitszeitforderung der GDL in großen Teilen (aber nicht in allen Teilen) abzubilden. Ein sehr schwieriger Punkt in den Verhandlungen ist auch die von der GDL geforderte Einbindung von Disponenten in den Tarifvertrag. GDL und AVG haben bezüglich der Mitarbeiter in der Leitstelle sehr unterschiedliche Auffassungen, ob diese überhaupt Disponenten im Sinne der von der GDL geforderten Tarifregelungen sind.

Verhandlungen über **BuRa-LfTV/Schienengüterverkehr (SBB Cargo Deutschland, Westfälische Landes-Eisenbahn, Rail4Captrain)**: An diesen mit der GDL für Güterverkehrsunternehmen und Personaldienstleister abgeschlossenen Tarifvertrag waren bislang 7 Unternehmen gebunden, davon zwei verbandsangehörige Unternehmen (SBB Cargo und WLE) sowie die R4C, die einen Aufnahmeantrag gestellt hat. Auch hier will die GDL die bei der DB im Wege der Schlichtung erzielten Ergebnisse übertragen. Im letzten Verhandlungstermin ist nun eine ganz neue Entwicklung eingetreten. Die aus Eisenbahnverkehrsunternehmen und Personaldienstleistern bestehende Verhandlungsgruppe ist auseinandergebrochen. Es hat sich immer mehr herausgestellt, dass EVU's einerseits und Personaldienstleister andererseits sehr unterschiedliche Geschäftsmodelle verfolgen und von daher auch sehr unterschiedliche Interessenlagen haben, was zielgerichtete gemeinsame Verhandlungen zunehmend erschwert hat. Aus diesem Grunde ist es zu einer Trennung der Gruppe gekommen, was bei der GDL (wider Erwarten) zu erhöhtem Blutdruck geführt hat. Wie es nun für die Unternehmen SBB Cargo, WLE und R4C tariftechnisch mit der GDL weitergeht, ist offen.

- c) Aus dem Bereich der von Herrn Hänse selbständig geführten Verhandlungen seien hier genannt:

Für die **NEB Betriebsgesellschaft** wurde nach dem Tarifabschluss mit der GDL (ZugTV NEB) auch ein Tarifabschluss mit der (konkurrierenden) **EVG** im Jahr 2016 erreicht. Im Wesentlichen wurde in zeitaufwendigen Verhandlungen eine neue Vergütungsstruktur entwickelt, die insbesondere eine Kompatibilität der kollidierenden Tarifverträge herstellt. Außerdem konnte mit der **GDL** im Jahr 2017 für die NEB Betriebsgesellschaft ein einjähriger Vergütungstarifabschluss herbeigeführt werden.

Für die neu gegründete **SWEG Schienenwege**, die eine Teilausgründung der SWEG ist, wurde mit ver.di ein firmenbezogener Verbandstarifvertrag (Zusatztarifvertrag) vereinbart.

Mit der EVG wurde für die **Hörseltalbahn** (HTB) ein zweijähriger Vergütungstarifvertrag abgeschlossen.

Für die **RegioTram** (RTG) haben schwierige Tarifverhandlungen mit der GDL begonnen.

d) Herr Pütz hat im Berichtszeitraum ein komplett neues Tarifwerk für die Kraftverkehr Emsland ausgehandelt. Das neue Tarifwerk ist zum 01.01.2017 in Kraft getreten. Anfang 2018 und 2019 erfolgt jeweils eine lineare Erhöhung der monatlichen Tabellenvergütungen um 2,0 %. Die Laufzeit beträgt 36 Monate (bis Ende 2019).

e) Frau Klahold hat in der Berichtsperiode folgende Tarifverhandlungen geführt:

Die Verhandlungen mit der GDL für den Bereich der **EVV** haben sich beginnend im Mai 2016 über sieben lange Verhandlungsrunden hingezogen, von denen alleine die letzten drei Verhandlungsrunden bis weit in die Nachtstunden gedauert haben. Im Januar 2017 konnte dann schließlich nach rund 12-stündigen Verhandlungen ein Tarifabschluss erzielt werden, der einen sog. Teiletarifvertrag (mit den BuRa-Regelungen in Teil A) sowie einen Tarifvertrag für Auszubildende für den Ausbildungsberuf des Eisenbahners im Betriebsdienst beinhaltet. Aufgrund der vielfältigen und komplexen Regelungen befinden sich die Tarifverträge derzeit noch in der redaktionellen Abstimmung mit der GDL und werden voraussichtlich in den nächsten Wochen endabgestimmt und unterschriftsreif sein.

Für den Bereich der **WestfalenBahn** konnte Frau Klahold im Mai 2017 mit der GDL in der vierten Verhandlungsrunde einen Tarifabschluss erzielen. Im Rahmen dieses Tarifabschlusses wurde der im August 2014 abgeschlossene Teiletarifvertrag (mit den BuRa-Regelungen in Teil A) weiterentwickelt.

Frau Klahold hat außerdem am 21.03.2017 (in erster Runde) mit ver.di einen Vergütungstarifabschluss für den Bereich der **Verkehrsgesellschaft Südharz** (VGS) ausgehandelt, der ab März 2017 eine Vergütungserhöhung um 2,6 % sowie ab März 2018 eine weitere Vergütungserhöhung um 2,3 % bei einer Gesamtlaufzeit von 24 Monaten vorsieht.

Die vorstehende, umfangreiche Auflistung macht eindrucksvoll deutlich, wie groß die Zahl der von uns betreuten firmenbezogenen Verbandstarifverträge mit den Gewerkschaften ver.di, EVG und GDL inzwischen geworden ist. Insbesondere die Betreuung der inzwischen zahlreichen GDL-Tarifverträge, die häufig mit Tarifverträgen von ver.di oder EVG in den betroffenen Unternehmen konkurrieren, verursacht einen gewaltigen Personal- und Zeitaufwand.

Im Interesse einer an den regionalen und vor allem auch unternehmensspezifischen Gegebenheiten orientierten Tarifpolitik sollten wir – gegen den politischen und tarifpolitischen Trend zu teuren Einheitstarifverträgen (auf Landes- oder künftig gar Bundesebene) – für den Fortbestand und eine angemessene Fortentwicklung dieser firmenbezogenen Verbandstarifverträge weiter kämpfen.

Die vorstehende Auflistung macht aber auch deutlich, dass das ja nur aus sieben Personen bestehende AGVDE-Team keine freien Kapazitäten hat, um zusätzliche Aufgaben in nennenswertem Umfang zu übernehmen.

IV. Tariftreuegesetze der Bundesländer

Bereits auf früheren Mitgliederversammlungen habe ich mehrfach über die mittlerweile in 14 Bundesländern (allen außer Bayern und Sachsen) in Kraft getretenen Landes-Tariftreuevorschriften berichtet, die sich typischerweise aus einem Tariftreuegesetz, einer dazu erlassenen Rechtsverordnung sowie Entscheidungen des zuständigen Landesministeriums über die (angeblich) „repräsentativen“ Tarifverträge in der Verkehrsbranche, unterteilt nach Busverkehr und Schienenpersonennahverkehr, zusammensetzen. Bei künftigen Vergaben öffentlicher Personenverkehre müssen sich die anbietenden Unternehmen danach verpflichten, „das in einem der einschlägigen und repräsentativen ... Tarifverträge vorgesehene Entgelt ... zu zahlen und während der Ausführungszeit Änderungen (dieser Tarifverträge) nachzuvollziehen“ (so z.B. § 4 Abs. 2 TVgG NRW). Allerdings unterscheiden sich die Landesvorschriften in zum Teil wichtigen Details durchaus voneinander.

Sieht man einmal von den zahlreichen und teilweise gravierenden Auslegungsproblemen dieser oftmals unklar gefassten Vorschriften ab, so besteht ihr Kardinalmangel darin, dass allen vom zuständigen Landesministerium nicht für repräsentativ erklärten Tarifverträgen (u.a. sämtliche firmenbezogenen Verbandstarife und Haustarife), von denen es gerade in der traditionell durch große Tarifvielfalt geprägten Verkehrsbranche sehr viele gibt, faktisch in ihrer Kernregelungskompetenz, der „Entgeltfrage“, eine fremde Tarifregelung übergestülpt wird. Dies stellt einen sehr schweren Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) der betroffenen Verbände und Unternehmen dar, für den ein hinreichender sachlicher Grund weit und breit nicht erkennbar ist, weil es dabei angesichts des in unserer Branche üblichen Vergütungsniveaus, das weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, eben nicht um die Bekämpfung von „Dumping-Löhnen“ geht, sondern um staatlichen Schutz der besonders teuren Tarifverträge (insbes. des öffentlichen Dienstes und der DB AG).

1. Nordrhein-Westfalen

Nachdem das Land Nordrhein-Westfalen seine einschlägigen Tariftreuevorschriften im Laufe des Jahres 2012 erlassen hatte, hat das hierfür zuständige Arbeitsministerium die nach seiner Auffassung in NRW „repräsentativen“ Tarifverträge für die Bereich Bus einerseits und Schiene andererseits festgelegt. Sämtliche Tarifverträge des AGVDE, also sowohl der Flächentarifvertrag „ETV“ als auch sämtliche firmenbezogene Verbandstarifverträge, wurden nicht für repräsentativ erklärt.

Die im Jahr 2017 erfolgte Novellierung des NRW-Tariftreuegesetzes hat an den für uns maßgeblichen Vorschriften leider nichts geändert.

Wie Sie aus den Vorjahren wissen, hat der AGVDE Anfang März 2013 eine Klage vor dem dafür zuständigen Verwaltungsgericht Düsseldorf (Aktenzeichen: 6 K 2894/13) gegen die Tariftreuevorschriften des Landes NRW erhoben. Ziel der Klage ist es, die Verfassungswidrigkeit (Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG) der uns betreffenden Vorschriften der Tariftreue-Rechtsverordnung, und inzident des dahinterstehenden Tariftreuegesetzes, feststellen zu lassen; Folge einer solchen Feststellung wäre die Nichtigkeit, d.h. Unanwendbarkeit, dieser Vorschriften.

Nachdem das Verwaltungsgericht Anfang 2015 durch mehrere Hinweisbeschlüsse recht deutlich zu erkennen gegeben hatte, dass es starke Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des NRW-Tariftreuegesetzes hat, insbesondere im Bereich des ÖPNV-SPNV keinen Dumpinglöhne-Misstand erkennen konnte, der vom Landesgesetzgeber mit „repräsentativen“ Tarifverträgen bekämpft werden müsste, war der Verlauf der mündlichen Verhandlung am 30.04.2015 für uns dann doch ziemlich enttäuschend, weil das Gericht zu dieser eigentlichen Kernfrage unseres Prozesses gar nicht vorrangig. Stattdessen hat das Verwaltungsgericht Düsseldorf eine formale Hürde darin gesehen, dass unsere Mitgliedsunternehmen über ihre Gesellschafter/Aktionäre ganz überwiegend öffentlich-rechtlich dominiert sind. Da öffentlich-rechtliche Körperschaften (Länder, Kreise, Kommunen) und von diesen mehrheitlich oder ganz beherrschte Unternehmen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht Träger von Grundrechten (wie Art. 9 GG) sein können, soll es auch dem AGVDE verwehrt sein, sich auf das Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG (Koalitionsfreiheit) zu berufen. Wir sind demgegenüber der Auffassung, dass der AGVDE als privatrechtliche Vereinigung und Tarifvertragspartei eigene Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG hat und geltend machen kann.

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat unsere Klage, ohne in den Urteilsgründen auf die Frage der Verfassungswidrigkeit des Gesetzes einzugehen, wegen fehlender Grundrechtsfähigkeit als unzulässig abgewiesen; es hat allerdings wegen der insoweit bislang höchstrichterlich ungeklärten Rechtslage die Berufung ausdrücklich zugelassen.

Nach Vorliegen des Urteils haben wir die Aussichten eines Berufungsverfahrens durch unsere Anwälte sorgfältig prüfen lassen und dann im Mai 2015 Berufung eingelegt, um das Klageverfahren vor dem Oberverwaltungsgericht Münster fortzusetzen. Im Berufungsverfahren sind inzwischen mehrfach ausführliche Schriftsätze gewechselt worden, unser letzter Schriftsatz stammt vom 03.05.2016.

Bedauerlicherweise hat das OVG Münster, trotz einer zwischenzeitlichen Bitte unserer Anwälte um baldige Terminierung, noch immer keinen Termin zur mündlichen Verhandlung über unsere Berufung angesetzt. Wir hoffen, dass das OVG Münster im Verlauf des zweiten Halbjahres 2017 seine Entscheidung fällen wird, die jetzt, nachdem sich das erfreulich verlaufene Parallelverfahren des NWO leider erledigt hat und infolgedessen eine Entscheidung des NRW-Verfassungsgerichts nicht mehr erfolgen wird, wieder von herausgehobener und grundsätzlicher Bedeutung auch für die Landes-Tariftreuevorschriften anderer Bundesländer ist.

Da der NWO sein ursprüngliches Klageziel vor dem Verwaltungsgericht (Aufnahme seiner Tarifverträge in die „repräsentativ-Liste“) Anfang 2016 erreicht hat, hat er gemeinsam mit dem beklagten Land NRW sein Gerichtsverfahren für erledigt erklärt. Damit erledigte sich leider auch die Vorlage des VG Düsseldorf an das NRW-Verfassungsgericht, so dass wir bis auf Weiteres leider keine höchstrichterliche Entscheidung über die Verfassungswidrigkeit des NRW-Tariftreuegesetzes bekommen werden (was natürlich ganz im Sinne der rot-grünen NRW-Landesregierung war).

Der Kampf vor den Gerichten gegen die gesamte Fehlkonstruktion staatlich verordneter „repräsentativer“ Tarifverträge, durch die viele andere Ta-

rifverträge in verfassungswidriger Weise diskriminiert werden, ist für den AGVDE damit aber nicht beendet. Unser Verfahren vor dem OVG Münster (und ggf. weiteren Instanzen) wird selbstverständlich weitergeführt.

Ob sich eine neue Situation in absehbarer Zeit dadurch ergeben wird, dass die rot-grüne NRW-Landesregierung am 14.05.2017 bei der Landtagswahl abgewählt worden ist, bleibt abzuwarten. Immerhin hatte die damalige CDU/FDP-Koalition im Jahr 2006 das damalige Tarifreuegesetz der rot-grünen Vorgängerregierung in den für uns maßgeblichen Vorschriften außer Kraft gesetzt. Es ist denkbar, dass sich ein vergleichbarer Vorgang in den nächsten Monaten wiederholt, wenn es zu einer neuen CDU/FDP-Koalition kommen sollte. Ob und wie unser Gerichtsverfahren in diesem Fall fortgesetzt werden kann (sog. Fortsetzungsfeststellungsklage) wird dann zu gegebener Zeit zu entscheiden sein.

2. Niedersachsen

Bereits zum Jahresbeginn 2014 ist das Niedersächsische Tarifreue- und Vergabegesetz vom 31.10.2013 (Nds. GVBl. 2013, Seite 259) in Kraft getreten, das für die Neuvergabe öffentlicher Aufträge im Bereich des ÖPNV/SPNV u.a. Tarifreueerklärungen von anbietenden Verkehrsunternehmen verlangt. Nach dem Gesetz dürfen nunmehr Vergaben nur noch an Unternehmen erfolgen, wenn das anbietende Unternehmen (Auftragnehmer) sich verpflichtet, sog. repräsentative Tarifverträge anzuwenden.

Auf der Basis des Tarifreuegesetzes hat das Land Niedersachsen sodann eine „Verordnung zu § 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 2 des Niedersächsischen Tarifreue- und Vergabegesetzes“ erlassen, in der das Verfahren für die Feststellung, welche Tarifverträge als „repräsentativ“ für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene anzusehen sind, festgelegt ist.

Auf der Basis dieser Verordnung hat das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr eine „Liste der repräsentativen Tarifverträge des öffentlichen Personenverkehrs“ veröffentlicht. Für den Verkehr auf der Straße wurde ausschließlich der TV-N Niedersachsen für repräsentativ erklärt. Für den Verkehr auf der Schiene wurden nur der Branchentarifvertrag SPNV (EVG), der BuRa-LfTV (GDL) sowie Lokomotivführer-Tarifverträge des DB-Konzerns für repräsentativ erklärt. Die Situation ähnelt auffällig der in Nordrhein-Westfalen.

Die Tarifverträge des AGVDE wurden demgegenüber nicht für repräsentativ erklärt. Dies gilt sowohl für unseren bundesweit (also natürlich auch in Niedersachsen) geltenden Flächentarifvertrag „ETV“ als auch für alle firmenbezogenen Verbandstarifverträge, die jeweils nur für ein bestimmtes Mitgliedsunternehmen gelten. Auch den Antrag des AGVDE vom 06.05.2014, sämtliche in Niedersachsen geltenden AGVDE-Tarifverträge (ETV und firmenbezogene Verbandstarifverträge) in die Liste der „repräsentativen“ Tarifverträge aufzunehmen, hat der Tarifreue-Beirat in seiner ersten Sitzung am 03.06. 2014 – angesichts seiner Zusammensetzung erwartungsgemäß – mit großer Mehrheit abgelehnt. Eine förmliche Ablehnungsentscheidung durch das zuständige Ministerium ist allerdings bis zum heutigen Tag nicht eingegangen.

Vorsorglich hatten wir uns mit Schreiben vom 29.10.2013 allerdings bereit erklärt, in dem vorgesehenen Tariftreue-Beirat mitzuwirken. Der Niedersächsische Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat, unserem Vorschlag entsprechend, sodann mit Urkunde vom 10.04. 2014 den Verbandsgeschäftsführer Dr. Ackmann zum ordentlichen Mitglied des Tariftreue-Beirats und Frau Ass. jur. Klahold zum stellvertretenden Mitglied des Tariftreue-Beirats für die Zeit von Mai 2014 bis April 2017 berufen.

Ende April 2017 sind Herr Dr. Ackmann und Frau Klahold (als Stellvertreterin) dann vom Ministerium für weitere drei Jahre (bis Ende April 2020) erneut in den Tariftreue-Beirat berufen worden.

Der Gesamtvorstand des AGVDE hatte bereits in seiner Sitzung am 25.02.2014 auf Vorschlag des Verbandsgeschäftsführers den Weg für eine Klage in Niedersachsen analog unserem Vorgehen in Nordrhein Westfalen freigemacht. Die Klage sollte aber vom AGVDE nur erhoben werden, wenn die betroffenen Mitgliedsunternehmen in Niedersachsen dies auch wünschen. Bislang hat der AGVDE in enger Abstimmung mit dem VDV-Landesvorsitzenden von Niedersachsen (Herr Berends, Bentheimer Eisenbahn, der seit 2016 ja auch Mitglied des AGVDE-Vorstands ist) auf die Erhebung einer Klage verzichtet. Solange kein AGVDE-Mitgliedsunternehmen in Niedersachsen konkret negativ von der Anwendung des Tariftreuegesetzes betroffen ist, soll zunächst der Ausgang unseres Klageverfahrens in Nordrhein-Westfalen abgewartet werden.

Das niedersächsische Wirtschaftsministerium hat kürzlich mit Schreiben vom 05.05.2017 zu einer ersten Sitzung der neu bestellten Tariftreue-Beiratsmitglieder eingeladen, die voraussichtlich Ende Juni oder Anfang Juli 2017 stattfinden soll.

Im Anschluss an diese Sitzung des Beirats wird dann vom Ministerium vermutlich auch darüber entschieden, ob ein vor kurzem abgeschlossener (aber bislang noch nicht rechtsverbindlich unterzeichneter) Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband AVN und ver.di für Busverkehrsunternehmen in Niedersachsen, dessen Vergütungsniveau unterhalb des TV-N für Niedersachsen liegt, ebenfalls für repräsentativ erklärt wird (bisher ist dies in Niedersachsen für den Busverkehr nur der TV-N, d.h. der teuerste dort geltende Flächentarifvertrag). Sollte dieser neue Tarifvertrag für repräsentativ erklärt werden, würden die AGVDE-Mitgliedsunternehmen aus Niedersachsen, die unseren Flächentarifvertrag ETV anwenden, vermutlich keine Probleme mehr haben, das durch die Tariftreuevorschriften geforderte Entgeltniveau zu erfüllen (im Einzelnen wird dies jedoch noch zu prüfen sein, sobald dieser neue Tarifvertrag in allen Details bekannt ist und rechtsverbindlich unterzeichnet vorliegt).

3. Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg, wo sechs AGVDE-Mitgliedsunternehmen mit insgesamt ca. 1.800 Arbeitnehmern betroffen sind, auf die ganz überwiegend der Flächentarifvertrag „ETV“ Anwendung findet, gilt das Landestariftreuegesetz vom 16.04.2013 in Verbindung mit einer Verordnung des Sozialministeriums zur Feststellung der repräsentativen Tarifverträge vom 20.06.2013.

Auf der Basis dieser Vorschriften und nach Beteiligung des dafür vorgesehenen Beirats, der sich aus 5 Gewerkschafts- und 5 Arbeitgeberverbandsvertretern (inkl. eines Vertreters des AGVDE, nämlich Dr. Ackmann bzw. im Vertretungsfall Herr Jaeger-Beschorner) zusammensetzt, hat das an die Beschlüsse nicht gebundene Sozialministerium im November 2013 die „Liste der repräsentativen Tarifverträge im ÖPNV (Straße und Schiene)“ bekannt gemacht (GABI 2013, S. 552 ff.), die als Verwaltungsvorschrift am 28.11.2013 in Kraft getreten ist und spätestens am 30.11.2020 wieder außer Kraft tritt.

Obwohl eine große Mehrheit des Beirats nach heftigen Diskussionen den „ETV“ des AGVDE weder für den Bereich Schiene noch für den Bereich Straße als repräsentativ anerkennen wollte, hat das an dieses Votum nicht gebundene Sozialministerium den „ETV“ für den Bereich Schiene in die Liste der repräsentativen Tarifverträge aufgenommen.

Für den Bereich Straße ist dies hingegen nicht geschehen, da nicht genug Arbeitnehmer aus diesem Bereich (grundsätzlich sind 15 % erforderlich) unter den „ETV“ fallen. Der AGVDE und seine baden-württembergischen Mitgliedsunternehmen, die Busverkehr betreiben, können damit in der Praxis jedoch leben, weil neben dem baden-württembergischen TV-N für kommunale Unternehmen auch der Tarifvertrag des privaten Omnibusgewerbes von Baden-Württemberg (WBO) im Bereich Straße für repräsentativ erklärt wurde; dies unterscheidet die Lage in Baden-Württemberg entscheidend von der Lage in NRW (dort anders jetzt seit April 2016) und Niedersachsen, wo die jeweiligen Tarifverträge des privaten Omnibusgewerbes nicht anerkannt wurden. Da das Tarifniveau des WBO-Tarifs in Baden-Württemberg für Busfahrer nicht über dem ETV-Bezahlungsniveau unserer Mitglieder in Baden-Württemberg liegt, entsteht aus einer Verpflichtung zur Tariftreue keine materielle Mehrbelastung, wenn man von der Lästigkeit eines regelmäßigen Tarifniveauvergleichs zwischen WBO und ETV (für Busfahrer) absieht, dessen exakte Kriterien (sog. Sachgruppenvergleich) auch nicht sonderlich klar sind.

Wir haben deshalb bisher keine Veranlassung gesehen, gegen die Entscheidung des baden-württembergischen Sozialministeriums gerichtlich vorzugehen.

In einer weiteren Beiratssitzung am 19.11. 2015 hat die bereits aus der ersten Beiratssitzung (2013) hinlänglich bekannte Allianz der „Hüter der teuersten Tarifverträge“ im Bereich von Schiene und Straße (ver.di, EVG, GDL, Kommunalen Arbeitgeberverband und Deutsche Bahn) mit ihrer erdrückenden Mehrheit von 8 der 10 Stimmen für ihre Tarifverträge als „repräsentative“ gestimmt, außerdem wurden die WBO-Tarifverträge im Bereich Busverkehre als „repräsentativ“ anerkannt. Der „ETV“ des AGVDE wurde vom Beirat, wie schon 2013, weder für den Bereich Straße noch für den Bereich Schiene als „repräsentativ“ anerkannt, selbstverständlich gegen das Votum des AGVDE-Vertreters im Beirat (Dr. Ackmann).

Das Ministerium hat sich, wie schon 2013, dann im Juni 2016 (nach der Bildung der neuen grün-schwarzen Landesregierung) teilweise jedoch über diese Empfehlungen des Beirats hinweggesetzt. Unser „ETV“ wurde erneut zumindest im Bereich „Schiene“, wie schon 2013, als „repräsentativ“ anerkannt. Im Bereich „Straße“ (Busverkehre) können wir in der Praxis auch weiterhin wohl mit dem erneut als „repräsentativ“ anerkannten Niveau des WBO-Tarifvertrags leben.

V. Anmerkungen zur aktuellen Lage der Pensionskasse Deutscher Eisenbahnen und Straßenbahnen (PKDES)

Viele AGVDE-Mitgliedsunternehmen sind an der Pensionskasse (PKDES) „beteiligte Arbeitgeber“. Vielfach ergibt sich dies schon aus der tarifvertraglichen Verpflichtung des § 6 ETV; in anderen Fällen wurde die Abteilung Z 2002 der PKDES als Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung mit oder ohne Arbeitgeberleistung gewählt.

Hier zunächst die wirklich gute Nachricht:

Aktuell besteht für die an der PKDES beteiligten Arbeitgeber kein Anlass zur Sorge. Unsere PK hat im Geschäftsjahr 2016 eine überraschend hohe Durchschnittsrendite von 4,23 % auf das Gesamtanlagevermögen (rd. 620 Mio. €) erzielen können; selbst wenn man mehrere einmalige Sondereffekte herausrechnet, ergibt sich für 2016 noch eine erfreuliche Rendite von 3,29 %. Die stillen Reserven in den Vermögensanlagen der Kasse liegen nahezu unverändert bei rund 40 Mio. €.

Im 3-Jahres-Zeitraum 2014/2015/2016 konnte somit der durchschnittliche Garantiezins von aktuell 3,30 % für die Rentenverpflichtungen der Kasse nicht nur erwirtschaftet, sondern mit durchschnittlich 3,60 % sogar übertroffen werden.

Für die Zukunft bestehen die seit längerem bekannten Probleme hingegen fort:

Wegen der lang anhaltenden Niedrigzinsphase⁴ (Stichwort: „Negativ-Zinsen“), die zu einem sehr großen Teil auf die aus deutscher Sicht verfehlte Politik der EZB zurückzuführen ist, werden insbesondere die deutschen Lebensversicherer (einschließlich der Pensionskassen) wegen ihrer hohen Garantiezinsverpflichtungen innerhalb weniger Jahre in ernsthafte Schwierigkeiten geraten, wenn der deutsche Gesetzgeber nicht Abhilfe schafft. Unbestreitbar wird es von Jahr zu Jahr schwieriger für die PK (und alle vergleichbaren Institutionen), ihre Garantiezinsverpflichtungen weiterhin zu erfüllen. Denn das weiterhin ultra-niedrige Zinsniveau macht die Neuanlage frei werdender Vermögenswerte (in 2017 sind das bei der PK etwa 75 Mio. € der insgesamt 620 Mio. €) zu Bedingungen, die den Garantiezins mittel- und längerfristig sicherstellen, praktisch unmöglich; aktuell beträgt die Neuanlageverzinsung einigermaßen sicherer Euro-Anleihen bestenfalls noch 2,0 %, und das auch nur bei extrem langen Laufzeiten. Deshalb müssen alle institutionellen Investoren immer höhere Risiken eingehen, um wenigstens die Chance zu wahren, ihre Garantiezinsverpflichtungen auch mittel- und langfristig noch erfüllen zu können. Die sich daraus ergebenden Verlustgefahren sind ebenso unverkennbar wie leider unvermeidlich.

In Anbetracht der Einstandspflicht der an der PK beteiligten Arbeitgeber für die erteilten Altersversorgungszusagen, über die ich an dieser Stelle in den Vorjahren mehrfach berichtet habe, versucht der Vorstand der PKDES natürlich, die Risiken so klein wie eben möglich zu halten. Nahezu risikolose Renditen gibt es aber längst nicht mehr – eher schon (nahezu) renditelose Risiken.

⁴ 10-jährige Bundesanleihen werfen aktuell nur noch eine Verzinsung von 0,35 % jährlich, 10-jährige US-Staatsanleihen (mit entsprechendem Wechselkursrisiko) von etwa 2,20 % jährlich ab. 30-jährige Bundesanleihen werfen aktuell nur noch eine Verzinsung von 1,15 % jährlich, 30-jährige US-Staatsanleihen (mit entsprechendem Wechselkursrisiko) von etwa 2,90 % jährlich ab.

Wegen dieser problematischen Perspektiven hat die PK-Hauptversammlung 2016 die Garantieverzinsung für neue Versicherungsverhältnisse in den Abteilungen A 2000 und Z 2002, die ab dem 01.01.2017 beginnen, von bisher noch 2,25 % auf nur noch 0,9 % gesenkt. Die zuständige Aufsichtsbehörde BaFin hat diese gravierende Änderung anschließend genehmigt, so dass die Neuregelung seit 1.1.2017 gilt.

Aufgrund des weiterhin extrem niedrigen Zinsniveaus wird der PK-Vorstand der PK-Hauptversammlung 2017 vorschlagen, den Garantiezins von bisher noch 3,0 % für Versicherungsverhältnisse der Abteilungen A, A 2000 und Z 2002, die vor dem Jahr 2007 begonnen haben, ab dem 1.1.2018 auf 2,25 % abzusenken, soweit es um künftige PK-Beiträge geht, die ab dem Jahr 2018 eingezahlt werden. In Anbetracht eines Neuanlagezinses von aktuell nur noch etwa 2,0 % können jahrzehntelang wirksame Zinsgarantien in Höhe von 3,0 % für künftige Beiträge nicht mehr aufrechterhalten werden.

VI. Sonstige Aktivitäten der Verbandsgeschäftsstelle

Mit unseren regelmäßigen Rundschreiben haben wir Sie auch in den letzten 12 Monaten über Entwicklungen in der arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung unterrichtet. Dass die Große Koalition den Arbeitgebern im Bereich des Arbeits- und Rentenrechts nahezu ausschließlich neue Belastungen gebracht hat, dürfte inzwischen wohl jedem klar sein.

Leider gilt dies oftmals auch für die höchstrichterliche Rechtsprechung, über die wir schwerpunktmäßig in unserem arbeitsrechtlichen Fortbildungsseminar berichten (die entsprechenden Referate und Rechtsprechungsübersichten stehen allen Mitgliedern auf den mitgliederinternen Internetseiten des AGVDE zur Verfügung!).

Mitte September 2016 haben wir, dieses Mal in Erfurt, wieder ein zweitägiges arbeitsrechtliches Fortbildungsseminar für 50 Teilnehmer/innen aus unseren Mitgliedsunternehmen veranstaltet. Die sehr aktuellen Seminarthemen, die auch schriftlich ausformuliert vorgelegten Referate sowie der Besuch einer Sitzung beim Bundesarbeitsgericht sind wieder auf reges Interesse gestoßen. Im Jahr 2017 werden wir erneut eine entsprechende Veranstaltung durchführen, und zwar am 7./8. November 2017 in Lüneburg.

Viele Mitglieder unseres Verbands haben auch im vergangenen Jahr von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, uns mit der Prozessvertretung vor den Arbeitsgerichten zu beauftragen, die wir auch in den 24 neuen Verfahren des Jahres 2016 gerne und in den allermeisten Fällen mit gutem oder wenigstens recht gutem Ergebnis übernommen haben.

Damit komme ich zum Ende meines Geschäftsberichts. Allen Mitgliedern und Verbandsorganen, allen voran unserem erst kürzlich ausgeschiedenen langjährigen Vorstandsvorsitzenden Dietmar Schweizer, möchte ich den Dank der Geschäftsstelle für die auch in den letzten 12 Monaten stets vertrauensvolle Zusammenarbeit aussprechen.

Meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserer Geschäftsstelle, Herrn Jaeger-Beschorner, Herrn Hänse, Herrn Pütz, Frau Klahold, Frau Walter und Frau Kanski, möchte ich auch in diesem Jahr wieder für ihre große Einsatzbereitschaft und Flexibilität und die im jeweiligen Aufgabenbereich geleistete optimale Arbeit herzlich danken!

Meine sehr verehrten Damen und Herren, die Mitarbeiter der Geschäftsstelle und ich hoffen auch in den kommenden zwölf Monaten auf eine stets gute und erfolgreiche Zusammenarbeit mit Ihnen allen.

Vielen Dank !

Dr. A.
19.05.2017