## Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite 1 von 14 Seiten



## G e s c h ä f t s b e r i c h t 2022/2023

erstattet der Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbands Deutscher Eisenbahnen e.V. am 17. Mai 2023

von: Geschäftsführer Heinz Gerhard Jaeger-Beschorner

Sehr geehrter Herr Dr. Frank, sehr geehrter Herr Hecht, sehr geehrte Damen und Herren.

seit meinem Geschäftsbericht auf der letzten Hauptversammlung in Hamburg hat sich in dem Segment "Tarifverhandlungen" so doch so einiges gravierend verändert. Und da das Führen von Tarifverhandlungen zum Kerngeschäft des AGVDE gehört, auf das wir mit Abstand die meiste Reiseund Arbeitszeit verwenden, werde ich darauf in meinem heutigen Bericht den Schwerpunkt legen und andere Themen (insb. allgemeine wirtschaftliche Kennzahlen zu Wirtschaftswachstum, Staatsverschuldung, Arbeitsmarktsituation etc.) vernachlässigen. Seit März hetzen wir von Tarifverhandlungstermin zu Tarifverhandlungstermin. Es bleibt keine Zeit, einen solchen Geschäftsbericht in dem gewohnten Umfang auf die Beine zu stellen. Ich werde und muss mich daher so kurz wie möglich halten.

#### 1. Inflation und die Verlässlichkeit von Prognosen

Ein Thema, das erheblich dazu beiträgt, dass Tarifverhandlungen derzeit schwierig sind, ist das Thema **Inflation**. Mit diesem Thema bekommen die Gewerkschaften ihre Mitglieder gefangen. Deshalb lassen Sie uns schauen, wo wir diesbezüglich aktuell stehen und schauen wir uns insbesondere einmal an, wie verlässlich "**Prognosen**" sind, die unsere Tarifverhandlungen stets mit beeinflussen.

Seit Anfang 2021 ist ein kontinuierlicher Anstieg der Inflation festzustellen. Im Jahresdurchschnitt **2021** lag die Inflation noch bei **3,1 %.** Laut der Gemeinschaftsdiagnose der führenden Wirtschaftsinstitute in Deutschland aus dem Frühjahr 2022 rechneten diese für das Jahr 2022 mit einer Inflationsrate von **6,1 %** ("Best-Case") bzw. von **7,3 %** ("Worst-Case").

Laut Statistischem Bundesamte haben sich Verbraucherpreise in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2022 allerdings um **7,9** % gegenüber 2021 erhöht. Die Worst-Case-Prognose aus dem Frühjahr 2022 wurde also **getoppt**. Es hatte sich auch die Berechnungsmethodik des Statistischen Bundesamtes etwas geändert. Ohne diese Änderung in der Berechnungsmethodik wäre der Wert noch schlechter ausgefallen.

# Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **2** von **14** Seiten

Im Jahresdurchschnitt 2022 verteuerten sich vor allem die Energieprodukte (um 34,7 %) und die Nahrungsmittel (13,4 %). Die Jahresteuerungsrate ohne Berücksichtigung von Energie und Nahrungsmitteln lag 2022 bei +4,0 % und damit nur etwa halb so hoch wie die Gesamtinflationsrate.

Für das Jahr 2022 ist also zunächst einmal festzustellen, dass sich die Prognosen nur bedingt als tauglich erwiesen.

Für das **2023** rechneten die führenden Wirtschaftsinstitute im Frühjahr 20**22** wird mit **2,8** % ("Best-Case") bzw. **5,0** % ("Worst-Case"). Aktuell (Januar – April 2023) stehen wir im Durchschnitt dieser vier Monate bei **8** % (Jan: 8,7 % / Feb: 8,7 % / März: 7,4 % / April: 7,2 %). Ein krasses Missverhältnis von Prognose und Realität. Preistreiber ist jetzt nicht mehr so sehr die Energie. Preistreiber sind vor allem die Nahrungsmittel. Aber auch in anderen Güterbereichen ist die Teuerung hoch.

Und wie sehen die aktuellen Prognosen aus? Für das Jahr **2023** rechnen die Wirtschaftsforschungsinstitute, die Bundesregierung und die Deutsche Bundesbank mit einem Anstieg der Verbraucherpreise von **6** % (Median) und für das Jahr **2024** von nur **2,55** % (Median). Das sind die Zahlen, mit denen wir derzeit in den Tarifverhandlungen argumentieren, und zu denen uns die Gewerkschaft salopp gesagt "den Vogel zeig". Angesichts des teils krassen Missverhältnisses von Prognosen und Realität kann man da schon verstehen, dass die Gewerkschaften, was diese Prognosen angeht, sehr skeptisch sind.

#### 2. Tarifverhandlungen

Zunächst einmal ist es nicht die hohe Inflation allein, die die derzeit sehr hohen Forderungen der Gewerkschaften (ÖD: 10,5 %, mindestens 500 € / ETV: 550 € / Deutsche Bahn u.a.: 12 %, mindestens 650 €) erklärt. Die geforderten Mindestbeträge ergeben im Durchschnitt Erhöhungen von 18 – 20 %. Diese Zahl stellen die Gewerkschaften gar nicht in Abrede. Wenn wir den Gewerkschaften erklären, diese hohen Forderungen ließen sich nicht mit der hohen Inflation erklären, wird auch dies nicht in Abrede gestellt. Es wird kein Inflationsausgleich, sondern weiterer Reallohnzuwachs gefordert. Das geben die Gewerkschaften unumwunden zu. Die ehrliche Antwort der Gewerkschaften auf die Frage "Warum solch hohen Forderungen?" müsste an sich lauten: Weil wir derzeit in der Position sind, solch hohe Forderungen zu stellen und diese auch durchzusetzen. Und so ist es! Die Kräfteverhältnisse haben sich erheblich verschoben. Der Arbeitsmarkt ist ein Arbeitnehmermarkt. Die hohe Inflation macht es den Gewerkschaften zudem leicht, ihre Mitglieder für plakative und exorbitant hohe Forderungen (Slogan der EVG, der uns in den diesjährigen Tarifverhandlungen entgegenschallt "650 - Das klingt vernünftig!") zu mobilisieren. Und eins kommt noch hinzu: Die Konkurrenz der Gewerkschaften untereinander führt zu einer schärferen Gangart in den Tarifverhandlungen. Darauf werde ich noch zu sprechen kommen.

Diejenigen, die letztes Jahr an der Hauptversammlung in Hamburg teilgenommen haben, können sich noch erinnern. Dort hatte ich berichtet, dass die Bundesregierung eine "konzertierte Aktion" angekündigt und die Sozialpartner dazu eingeladen hatte. Die Bundesregierung war der Auffassung, dass es "vorteilhaft sei, wenn die Lohnpolitik aktuelle Kaufkraftverluste der Arbeitnehmer zunächst vor allem mit Einmalzahlungen ausgleiche und nicht sofort auf höhere dauerhaft wirksame Lohnsteigerungen setze", was prompt zur Antwort seitens der Gewerkschaften führte, Tarifverhandlungen würden nicht im Kanzleramt geführt.

Das war die Geburtsstunde der Inflationsausgleichsprämie (IAP), die dann später im EStG verankert wurde.

## Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **3** von **14** Seiten

Arbeitgebern wurde bis zum 31.12.2024 die Möglichkeit eingeräumt, einen Betrag bis zu 3.000 € steuer- und sozialversicherungsfrei an die Beschäftigten auszuzahlen.

Und es war klar, dass die Arbeitgeber versuchen würde, dies als Baustein in den kommenden Tarifverhandlungen zu nutzen. Und von Anfang an ebenso klar war, dass die Gewerkschaften diesbezüglich mit dem Argument "auf kontra" sein werden: "Hilft den Beschäftigten, da ja nur eine Einmalzahlung, nicht dauerhaft".

Die erste große Branche, in der im Jahr 2022 dann verhandelt wurde und in der es am 18. Oktober 2022 zu einem Tarifabschluss kam, war die Chemische Industrie mit ihren rund 580 Tausend Beschäftigten.

Branche Tarifgebiet Gewerkschaft	Beschäftigte in 1.000	Erhöhung in % bzw. €	Laufzeit der Erhöhung (Gesamtlaufzeit)	Abschluss- datum	Weitere Vereinbarungen / Bemerkungen
Chemische Industrie West + Ost IG BCE	580	3,25 3,25	01/23-12/23 01/24-06/24 (20 Monate)	18.10.2022	2 Nullmonate     Öffnungsklausel zu Entgelterhöhungen: Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten können die Entgelterhöhungen um zwei Monate, bei einer Nettoumsatzrendite unter drei Prozent um einen Monat verschieben. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung sind drei Monate Verschiebung möglich.     3.000 € steuer- und beitragsfreies Inflationsausgleichgeld; Auszahlung zu je 1.500 € bis spätestens 31.01.2023 und 31.01.2024, (Teilzeitbeschäftigte anteilig, aber mindestens jeweils 500 €, Azubis je Tranche 500 €)     Ausbildungsvergütungen: Erhöhung entsprechend Entgelterhöhungen

Im Kern also dauerhaft 6,5 % ( 2x 3,25 %) tabellenwirksame Erhöhung bei 20 Monaten Laufzeit + IAP in Höhe von 3 T€.

Das war schon einmal eine erste Ansage bezüglich der IAP, die als Tarifbaustein in vollem Umfang dafür genutzt wurde, die dauerhafte Erhöhung moderat ausfallen zu lassen.

Dann kam am 18.11.2022 der Pilot-Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie.

Branche Tarifgebiet Gewerkschaft	Beschäftigte in 1.000	Erhöhung in % bzw. €	Laufzeit der Erhöhung (Gesamtlaufzeit)	Abschluss- datum	Weitere Vereinbarungen / Bemerkungen
Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg IGM  weitere TA'e mit regionalen Differenzierungen: Mitte (HE, RP, SL), BY, NW 22.11.2022 Nord (HH, HB, SH, MV; nordwestl. NI), SN 24.11.2022 BE, BB, NI 25.11.2022 Osnabrück-Emsland- Grafschaft Bentheim 28.11.2022	525 (BW) 3.900 (gesamt)	5,20 3,30	06/23-04/24 05/24-09/24 (24 Monate)	18.11.2022	Pilotabschluss  ■ 8 Nullmonate  ■ steuer- und beitragsfreies Inflationsausgleichgeld von 3.000 €, gestückelt in zwei Tranchen à 1.500 €, Auszahlung bis jeweils 03/23 und 03/24, zeitliche Verschiebung möglich  ■ Vereinbarung einer Prozessbeschreibung, wie schnell und flexibel auf eine Energienotlage zu reagieren ist

Im Vergleich zu Chemie deutlich mehr Nullmonate (8). Kumuliert deutlich höhere tabellenwirksame Erhöhungen (8,5 %; 5,2 % + 3,3 %), dies allerdings bei einer längeren Laufzeit (24 Monate). IAP auch hier kein Thema: Die IAP wurde voll genutzt! In der dauerhaften Belastungswirkung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Laufzeiten war dieser Abschluss etwas höher als der ein Monat zuvor erzielte Abschluss in der Chemie-Branche.

# Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite 4 von 14 Seiten

Was fällt noch auf an diesen beiden Tarifabschlüssen? Reine prozentuale Erhöhungen **ohne Mindesterhöhungsbetrag**, der mittlere und untere Vergütungsgruppen überproportional an der Tabellenerhöhung hätte teilhaben lassen.

Nach diesen beiden Tarifabschlüssen musste man an sich davon ausgehen, dass die Gewerkschaften in der Folgezeit ihren Widerstand gegen die ungeliebte Inflationsausgleichsprämie aufgeben werden und auch die Weichen für die Themen Laufzeit und dauerhafte Erhöhung in der Folgezeit gestellt waren. Weit gefehlt!

Ende 2022 lief dann der Tarifvertrag für den Bereich des Öffentlichen Dienstes (Bund/Kommunen) aus und die Verhandlungen mit ver.di begannen. Von Anfang an begleitet von Warnstreiks. Ver.di positionierte sich massiv gegen die Inflationsausgleichsprämie. Ein erster Verhandlungstermin ohne Angebot der Arbeitgeberseite. Ein zweiter Verhandlungstermin am 22. Februar mit einem Angebot der Arbeitgeberseite (Laufzeit 27 Monate / Lineare Erhöhung 5 % in zwei Schritten / IAP: 2.500 in zwei Tranchen / Erhöhung der Jahressonderzahlung auf 90 %), das auf der Arbeitnehmerseite zu Verärgerung und einer massiven Ausweitung der Warnstreiks führte. Es ist wirklich keine einfache Frage, wie man ein solches erstes Angebot inhaltlich gestaltet. Aber dieses Angebot lies aus meiner Sicht doch ein wenig das erforderliche Feingefühl vermissen. Kein Mindesterhöhungsbetrag, der sich bei mittleren und unteren Vergütungsgruppen überproportional ausgewirkt hätte. Im Gegenteil: Von der angebotenen Anhebung der Jahressonderzahlung hätten am meisten die höheren Vergütungsgruppen profitiert, da bei diesen der Sprung auf 90 % am höchsten gewesen wäre.

Dann ein etwas kurioser dritter Verhandlungstermin am 29.03.2023. Kurios deshalb, weil danach nicht klar war, was die Arbeitgeberseite konkret angeboten hatte bzw. ob die Arbeitgeberseite überhaupt etwas konkretes angeboten hatte oder ob nur über dieses und jenes im Bereich der Möglichkeiten laut nachgedacht wurde. Die Rede war von 8 % und einem Mindestbetrag von 300 € bei einer Laufzeit von 24 Monaten sowie 3 T€ IAP. Zu einem Ergebnis kam es nicht. Die Verhandlungen wurden für gescheitert erklärt. Eine Schlichtung wurde eingeleitet, die am 15.04.2023 mit einer Empfehlung der Schlichtungskommission endete.

Am 22.04.2023 wurden die Verhandlungen fortgesetzt und es wurde auf Basis der Schlichtungsempfehlung ein Tarifergebnis erzielt. Die Mitgliederbefragung zu dem am 22. April erzielten Tarifergebnis fand vom 4.-12. Mai statt. Knapp 66 Prozent der ver.di-Mitglieder haben dem Verhandlungsergebnis vom 22. April 2023 im Rahmen der Mitgliederbefragung zugestimmt (PM ver.di v. 15.05.2023). Trotzdem gibt es noch Probleme.

Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat am Montag (15. Mai 2023) trotz des positiven Votums der Mitglieder die Entscheidung zum Tarifergebnis vorerst vertagt. Hintergrund ist ein Konflikt mit dem kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Sachsen über die Übertragung des Tarifergebnisses auf den sächsischen Nahverkehr. Die BTK will nur zustimmen, wenn eine Lösung im Konflikt mit dem KAV Sachsen erzielt wird. Die Erklärungsfrist für die Einigung läuft noch bis heute. Die BTK will heute erneut zusammenkommen.

# Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **5** von **14** Seiten

#### Eckpunkte der Einigung:

- Ein steuer- und sozialabgabenfreies Inflationsausgleichsgeld in Höhe von **3.000 Euro** (stufenweise Auszahlung ab Juni 2023).
- Die Auszahlung beginnt mit einem Betrag von 1.240 Euro netto im Juni 2023
- Monatliche Zahlung von 220 Euro netto von Juli 2023 bis Februar 2024
- Ab dem 1. März 2024 Erhöhung der Tabellenentgelte um 200 Euro (Sockelbetrag) und anschließend um 5,5 Prozent (Anpassung des Erhöhungsbetrags auf 340 Euro, wo dieser Wert nicht erreicht wird).
- Ausbildungs- und Praktikantenentgelte werden zum gleichen Zeitpunkt um **150 Euro** erhöht.
- Inflationsausgleichsgeld für Auszubildende und Praktikanten von **620 Euro sowie 110 Euro netto** monatlich von Juli 2023 bis Februar 2024
- Vertragslaufzeit: 24 Monate bis 31. Dezember 2024

Legt man die Vergütungstabellen des TVöD zu Grunde, erhöhen sich die Tabellenvergütungen dauerhaft um Beträge, die zwischen 340 € und 653 € liegen. In Prozenten liegen die Erhöhungen zwischen 8,13 % und 15,25 % (gemittelt bei 11,21 %). Tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, werden ab dem 1. März 2024 einheitlich um 11,5 Prozent erhöht.

# TVÖD VKA Anlage A (E-Tabelle)

Differenz in Euro							
EG/St.	1	2	3	4	5	6	
E 15Ü		552,03	589,02	624,05	647,41	652,86	
E 15	486,94	505,70	526,63	555,21	584,60	603,93	
E 14	460,86	477,85	500,04	524,67	552,11	571,82	
E 13	441,31	459,93	481,13	504,14	531,23	545,92	
E 12	417,41	438,84	463,88	491,66	524,27	539,74	
E 11	410,22	429,93	448,44	468,54	496,03	511,50	
E 10	403,07	418,52	436,07	455,11	476,31	483,27	
E 9c	395,87	409,25	425,95	444,14	463,86	470,20	
E 9b	388,67	394,78	410,09	426,88	445,37	460,84	
E 9a	381,47	392,87	396,01	406,61	426,03	433,72	
E 8	371,07	381,77	389,17	396,57	404,50	408,31	
E 7	361,36	373,68	381,02	388,43	395,42	399,17	
E 6	358,59	368,73	375,84	382,88	389,79	393,31	
E 5	352,70	362,53	369,18	376,21	382,75	386,13	
E 4	346,11	356,06	364,41	369,61	374,81	377,86	
E 3	344,03	354,73	357,34	363,29	367,76	371,85	
E 2Ü	340,00	347,84	352,31	358,28	362,37	365,43	
E 2	340,00	345,15	347,78	351,53	359,77	368,39	
E 1		340,00	340,00	340,00	340,00	340,00	

Differenz in Prozent, Mittelwert gewichtet 11,21 %

EG/St.	1	2	3	4	5	6
E 15Ü		8,90	8,57	8,31	8,16	8,13
E 15	9,71	9,44	9,18	8,87	8,61	8,45
E 14	10,14	9,85	9,51	9,20	8,90	8,72
E 13	10,54	10,16	9,80	9,46	9,12	8,96
E 12	11,12	10,59	10,09	9,63	9,20	9,03
E 11	11,33	10,80	10,39	10,01	9,57	9,36
E 10	11,54	11,09	10,66	10,25	9,87	9,76
E 9c	11,72	11,30	10,89	10,52	10,17	9,94
E 9b	12,13	11,68	11,42	10,78	10,46	10,13
E 9a	12,37	11,95	11,58	10,90	10,77	10,46
E 8	12,75	12,30	12,01	11,75	11,50	11,38
E 7	13,22	12,63	12,33	12,04	11,79	11,67
E 6	13,36	12,86	12,54	12,25	11,99	11,87
E 5	13,69	13,16	12,84	12,52	12,26	12,13
E 4	14,09	13,50	13,06	12,82	12,58	12,46
E 3	14,22	13,57	13,43	13,12	12,90	12,71
E 2Ü	15,03	13,98	13,71	13,38	13,17	12,87
E 2	15,16	14,15	13,98	13,76	13,30	12,87
E 1		16,87	16,59	16,26	15,97	15,25

Der Abschluss gilt auch für die Tarifverträge Nahverkehr (TV-N) in den verschiedenen Bundesländern. Dort erhöhen sich die Fahrervergütungen um Beträge zwischen 357 € und 394 € monatlich = Werte zwischen 12% und 13,5 % (Werte BW/NRW/NDS).

Karin Welge, die Verhandlungsführerin der Kommunen und Präsidentin der VKA spricht von "dem teuersten Tarifabschluss aller Zeiten". Dennoch war die Akzeptanz auf der Arbeitnehmerseite kein Selbstläufer.

Zwischen dem Bund und den Kommunen muss es im Verlaufe der Verhandlungen mächtig gerumpelt haben. Frau Faeser drückte aufs Gaspedal, die Kommunen auf die Bremse. Bei einigen Kommunalen Arbeitgeberverbänden war der Abschluss sehr umstritten.

# Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite 6 von 14 Seiten

Unser **Eisenbahntarifvertrag** wurde von ver.di zum 31. März 2023 gekündigt. Er lief also drei Monate nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst aus. Ver.di wollte einen möglichst frühen ersten Verhandlungstermin bereits im März. Dahinter stand das Ziel, bereits mit Ablauf des 31. März 2023 nach einem dann schon stattgefundenen ersten Verhandlungstermin gemeinsam mit dem Öffentlichen Dienst streiken zu können. Unser Ziel war es, genau dies zu vermeiden und einen möglichst späten ersten Verhandlungstermin zu vereinbaren. Das ist geglückt. Der erste Verhandlungstermin war der 17. April 2023, so dass unsere Unternehmen bis dahin aus den laufenden Warnstreiks im Bereich des Öffentlichen Dienstes herausgehalten werden konnten.

Die Verhandlungen standen von vorneherein unter keinem guten Vorzeichen. Ver.di hatte – anders als im Öffentlichen Dienst – für eine Laufzeit von 12 Monaten keine prozentuale Forderung gekoppelt mit einem Mindesterhöhungsbetrag gestellt (ÖD: 10,5 %, mindestens 500 €), sondern "nur" einen (allerdings höheren) Festbetrag **von 550** €. Diese Forderung war nach unseren Berechnungen höher als die des Öffentlichen Dienstes. Für Auszubildende wurden eine Erhöhung der Azubi-Vergütungen um 250 € (ÖD: 200 €) gefordert – ebenfalls mehr als im Öffentlichen Dienst. Das war für uns simplen Arbeitgebergemüter nicht ansatzweise verständlich, hatten wir doch im Bereich des ETV im Jahr 2022 um 4,5 % erhöht, der Öffentliche Dienst aber nur um 1,8%. Unser Ziel war es daher eigentlich, unter einem Tarifergebnis für den Bereich des Öffentlichen Dienstes zu bleiben. Damit ließen sich höhere Forderungen als im Öffentlichen Dienst nicht vereinbaren. Der Konflikt war daher vorprogrammiert.

Erster Verhandlungstermin war Montag, der 17. April 2023. An dem Samstag zuvor (15. April) wurde die Schlichtungsempfehlung Öffentlicher Dienst bekannt. Die ETV-Verhandlungskommission entschied sonntags (die Schlichtungsempfehlung war wie gesagt zu diesem Zeitpunkt bekannt) mit einem in der Struktur an die Schlichtungsempfehlung angelehnten recht hohen ersten Angebot in die Verhandlungen zu starten. Wir hatten zwar nicht die Hoffnung, Warnstreiks gänzlich vermeiden zu können, aber mit einem zu niedrigen ersten Angebot provozieren wollten wir dies auch nicht.

Angeboten wurde (ich vernachlässige die Azubis) bei einer Laufzeit von 28 Monaten eine möglichst zeitnah zu zahlende Inflationsausgleichsprämie (IAP) in Höhe von 1.080 €. Anschließend sollte 12 Monate lang eine monatliche IAP von 160 € gezahlt werden. Die tariflichen Tabellenentgelte sollten dann nach Ablauf dieser 12 Monate im Jahr 2024 (das wäre dann der 1. Juni gewesen) zunächst um 150 Euro (Sockelbetrag) und anschließend um 4,8 Prozent erhöht werden (garantierter Mindesterhöhungsbetrag 300 €). Die Reaktion der Arbeitnehmervertreter war "widersprüchlich". Einerseits wurde das Angebot von der Arbeitnehmerseite als "ernsthaftes erstes Angebot" bezeichnet. Andererseits wurde das Angebot als inhaltlich völlig unzureichend zurückgewiesen. Ver.di machte von den erhobenen Forderungen keinerlei Abstriche. In diesem Termin wurden sehr deutlich, dass die Konkurrenz von Gewerkschaften bei den Tarifverhandlungen für den Bereich des ETV eine ganz andere Rolle spielt als im Bereich des Öffentlichen Dienstes. Im AGVDE sieht sich ver.di in Konkurrenz mit der EVG und in Konkurrenz mit der GDL. Ver.di hatte Sorge, dass es am Ende bei der Deutschen Bahn und in einzelnen Unternehmen des AGVDE mit der EVG zu höheren Tarifabschlüssen kommen könnte als im ETV. Ver.di schäumte außerdem, weil das Mitgliedsunternehmen SWEG – ein ETV-Unternehmen – kurz zuvor nach einer langen und harten Tarifauseinandersetzung im Rahmen einer Schlichtung mit der GDL einen Tarifvertrag vereinbart hatte. Wir versuchten, über dieses Thema nicht allzu viele Worte zu verlieren. Aber ver.di brachte dieses Thema immer wieder zur Sprache, auch in den beiden weiteren Verhandlungsterminen. Es kam diesbezüglich immer wieder zu entnervenden verbalen Schlagabtauschen. So saßen also stets zwei Geister mit am Tisch, die EVG und die GDL. Das hatten wir in dieser Form nicht erwartet und das hatten wir in so auch noch nicht erlebt.

# Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **7** von **14** Seiten

Gleich nach dem ersten Verhandlungstermin und unmittelbar vor dem zweiten Verhandlungstermin kam es dann zu Warnstreiks in den ETV-Unternehmen. Und dies während der Abiturprüfungen, was teils zu empörten Reaktionen von Schulleitungen führte.

Da wir bereits im ersten Verhandlungstermin ein aus unserer Sicht gutes Angebot auf den Tisch gelegt hatten, sahen wir im zweiten Verhandlungstermin primär die Arbeitnehmervertreter in der Pflicht, uns konstruktive Lösungsansätze aufzuzeigen. Das Spiel "legt uns verbesserte Angebote vor, damit dieses dann wieder und wieder als nicht ausreichend zurückgewiesen werden", wollten wir nicht mitspielen. Wir besserten nur sehr geringfügig nach, gingen aber weg von dem Modell "Sockelbetrag + Prozente, mindestens aber…". Am Nachmittag des zweiten Verhandlungstermins machte uns ver.di dann den "Einigungsvorschlag": Erhöhung zum 1. Oktober 2023 um 400 € bei einer Laufzeit von 18 Monaten + 3.000 € Inflationsausgleichsprämie. Da dies nach unseren Berechnungen deutlich oberhalb des Tarifabschlusses ÖD lag und wir auch unser Ziel noch nicht aufgegeben hatten, unterhalb ÖD abzuschließen, machte es für uns keinen Sinn, die Verhandlungen an diesem Tag fortzuführen.

Bis zum nächsten Verhandlungstermin blieb nur sehr wenig Zeit. Es kam zu erneuten Warnstreiks, die einigen Mitgliedsunternehmen heftig zusetzten. Die ETV-Verhandlungskommission entschied sich dann, im dritten Verhandlungstermin bezüglich der Laufzeit offener an die Verhandlungen heranzugehen. Für uns wäre sogar eine Laufzeit von nur 15 Monaten bis Ende Juni 2024 vorstellbar gewesen. Es kristallisierte sich in den Verhandlungen dann aber heraus, dass eine signifikante Erhöhung bereits in 2023 erforderlich war, um zu einem Ergebnis zu gelangen. Unter einem Betrag vom 300 € war nichts zu machen. Auf diesen Erhöhungsbetrag zum 1. Oktober 2023 bei einer Laufzeit von 18 Monaten verständigten wir uns schließlich in Kombination mit einer Inflationsausgleichsprämie von 1.500 €.

Die Verhandlungskommission des AGVDE ist am 05.05.2023 in Fulda mit dem Ziel angetreten, mit ver.di ein Ergebnis zu erzielen. Das war am Ende eines Tages, der die Mitglieder der AGVDE-Verhandlungskommission "Nerven gekostet" hat, nur mit den dargestellten Inhalten möglich. Für die Beschäftigten ist dies leider nicht das beste Ergebnis, das möglich gewesen wäre. Insbesondere eine spätere tabellenwirksame Erhöhung hätte Spielräume für eine höherer IAP eröffnet, ohne den dauerhaften tabellenwirksamen Zuwachs zu schmälern. Da die Arbeitnehmervertreter aber bis zuletzt auf eine signifikante Tabellenerhöhung zum 1. Oktober 2023 bestanden, ging dies letztlich auf Kosten der IAP, die nun nicht in voller Höhe ausgeschöpft wird (aber in 2024 noch ausgeschöpft werden kann). Die Laufzeit ist am Ende "nicht Fisch und nicht Fleisch". Sie endet Ende September 2024. Wir werden somit im nächsten Jahr vor dem Öffentlichen Dienst (der Tarifvertrag ÖD wird am 31.12.2024 auslaufen) verhandeln müssen.

Ich will das Ergebnis nicht schönreden. Der Abschluss liegt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Laufzeiten (ÖD 24 Monate / ETV 18 Monate) im dauerhaften Belastungsvolumen auf dem Niveau des Abschlusses ÖD. Unser Ziel, wegen der im Jahr 2022 vereinbarten Erhöhung für den Bereich des ETV dieses Volumen zu unterschreiten, wird mit dem Ergebnis nicht erreicht. Letztlich ist es auch – da nur ein Festbetrag und keine prozentuale Erhöhung vereinbart wurde - ein Abschluss "zu Lasten" derjenigen Beschäftigten mit höheren tariflichen Vergütungen.

Das Tarifergebnis kann von beiden Seiten bis zum 26. Mai 2023 widerrufen werden. Wir haben die von einem Abschluss betroffenen Mitgliedunternehmen aufgefordert, uns spätestens bis zum 24. Mai 2023 mitzuteilen, ob der Abschluss Bestand haben oder dieser widerrufen werden soll. Am 22. Mai 2023 besteht für alle betroffenen Unternehmen die Möglichkeit, sich zu dem "Tarifergebnis" virtuell miteinander auszutauschen. Dieses Format haben wir im Verlaufe mehrfach genutzt, was

# Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite 8 von 14 Seiten

von den betroffenen Unternehmen begrüßt wurde. Sämtliche Stimmen, die sich bislang zu Wort gemeldet haben, gehen in Richtung Akzeptanz des Tarifabschlusses.

Einige Dinge sind noch mit ver.di zu klären. Dies betrifft insbesondere die genauen Anspruchsvoraussetzungen für die im Juni zu zahlende Inflationsausgleichsprämie. Wie das am Ende eines langen Verhandlungstages manchmal so ist. Alle scharren mit den Hufen und wollen zu Ihren Zügen. Manches wird dann nur noch sehr grob besprochen und muss im Nachgang geklärt werden. Zu der Inflationsausgleichsprämie hatten wir ver.di zugesagt, uns an den Regelungen, die dazu im Öffentlichen Dienst getroffen werden, orientieren zu wollen. Diesbezüglich hat ein erster Redaktionstermin mit dem Verhandlungsführer von ver.di bereits stattgefunden. Die finale Klärung soll in einem Termin am 23. Mai erfolgen. Ich gehe davon aus, dass wir danach unsere Unternehmen bezüglich der genauen Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der im Juni zu zahlenden Inflationsausgleichsprämie informieren können.

In einem Punkt will ver.di nachkarten. Da Bemessungsgrundlage für die Sonderzuwendung im ETV die Septembervergütung ist, wirkt sich die vereinbarte Erhöhung zum 1. Oktober 2023 nicht auf die im Jahr 2023 zu gewährende Sonderzuwendung aus. Darüber ist zwar in den Verhandlungen einmal kurz gesprochen worden. Am Ende aber haben wir uns auf den 1. Oktober (mit den beschriebenen Konsequenzen bezüglich der Sonderzuwendung) verständigt. In einem ersten Flugblatt von ver.di zu dem Tarifergebnis hieß es, dass sich die vereinbarte Erhöhung zum 01.10.2023 erhöhend auf die Sonderzuwendung 2023 auswirke. Offensichtlich hat ver.di diesen Irrtum schnell bemerkt. In der aktuellen auf der Internetseite von ver.di eingestellten Version ist davon nichts mehr zu lesen. Den Versuch von ver.di, das Tarifergebnis diesbezüglich im Nachgang zu korrigieren, werden wir zurückweisen.

Kommen wir zu dem laufenden **Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn** und in zahlreichen (die **EVG** spricht von 50) anderen Unternehmen außerhalb des DB-Konzerns, in denen die EVG Tarifverträge abgeschlossen hat. Betroffen von diesem Konflikt mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft sind auch 9 Mitgliedsunternehmen des AGVDE, in denen firmenbezogene Tarifverträge mit der EVG abgeschlossen sind. Das Thema löst bei mir Schnappatmung aus. Obwohl der angekündigte Mega-Streik bei der Deutschen Bahn am vergangenen Samstag in letzter Minute abgesagt wurde, wurden 5 von 9 Mitgliedsunternehmen des AGVDE und zahlreiche weitere Eisenbahnverkehrsunternehmen, die nicht im AGVDE organisiert sind, mit einem 50stündigen Warnstreik überzogen, der am Sonntag um 22:00 Uhr begann und gestern um 24:00 Uhr endete. Ein zum jetzigen Zeitpunkt sinnloser Streik, geführt von einer Gewerkschaft, die derzeit Maß und Mitte völlig verloren hat.

Ich muss hier etwas bei "Adam und Eva" anfangen. Jahrelang liefen die Verhandlungen zwischen der EVG und der Deutschen Bahn harmonisch. Vielleicht zu harmonisch. Der EVG wird von der GDL nachgesagt, sie lege sich mit der Deutschen Bahn kuschelnd ins Bett. Und als die EVG dann auch noch bei der Deutschen Bahn im Jahr 2020 auf dem Hintergrund von Corona den Tarifvertrag im Rahmen des "Bündnisses für unsere Bahn" vorzeitig mit nur einer prozentualen Erhöhung von nur 1,5 % zum 01.01.2022 bis Ende Februar 2023 verlängerte – die GDL machte dies nicht mit – war dieser Ruf wieder einmal bestätigt. Da in der Folgezeit die Inflation stark anstieg, erwies sich dieses Bündnis für unsere Bahn für die EVG nachträglich als historischer Fehler, der zu hoher Unzufriedenheit bei den EVG-Mitgliedern führte. Dies ist die eigentliche Ursache für den derzeitigen Tarifkonflikt. Die EVG muss Boden gut machen. Offensichtlich kommt die Deutsche Bahn mit dieser "neuen EVG" nicht zurecht und ist irritiert, dass der bisherige Kuschelkurs nicht mehr funktioniert. Aber auch die EVG hat ihren Weg noch nicht richtig gefunden und agiert chaotisch.

# Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **9** von **14** Seiten

Bei der Deutschen Bahn und in 50 weiteren Unternehmen sind zeitgleich (Ende Februar 2023) die mit der EVG abgeschlossenen Tarifverträge ausgelaufen. Alle Unternehmen wurden mit den gleichen "zentralen Forderungen" beglückt: 12 %, mindestens 650 € bei einer Laufzeit von 12 Monaten, Azubis 325 €. Eine Forderung deutlich oberhalb der Forderung von ver.di im Öffentlichen Dienst. Bei der Deutschen Bahn sollen zudem 57 begleitende Nebenforderungen gestellt worden sein. In allen anderen Unternehmen wurden ebenfalls weitere unternehmensspezifische Nebenforderungen gestellt, aber bei weitem nicht in dem Umfang wie bei der Deutschen Bahn. Die EVG sagt klipp und klar: Bei allen Unternehmen (Deutsche Bahn und alle weiteren Unternehmen) kann es bezüglich der zentralen Forderungen nur "das gleiche Ergebnis" geben.

Da bedeutet konkret: Es können keine unternehmensspezifischen "Gesamtpakete" geschnürt werden, so wie man das früher gemacht hat nach dem Motto: "Gebe ich dir bei der ein oder anderen Forderung nach, kommst du mir ein wenig bei den Prozenten und/oder der Laufzeit entgegen". Abgesehen von den exorbitant hohen Forderungen handelt es sich um eine völlig neue Art der Verhandlungsführung, in der man die Deutsche Bahn und 50 weitere Unternehmen, die nichts miteinander zu tun haben, die in unterschiedlichen Arbeitgeberverbänden organisiert sind, die teils in gar keinem Arbeitgeberverband organisiert sind, versucht unter einen Hut zu bringen.

Dies erfordert auf der Arbeitgeberseite ein "sich miteinander abstimmen" über Unternehmens- und über Verbandsgrenzen hinweg. Das klappt auf der Arbeitgeberseite bislang gut, soweit es um die Unternehmen geht, die nicht zum DB-Konzern gehören. Zwar gibt es hin und wieder auch einen Austausch mit dem Hauptgeschäftsführer des AGV MOVE, der aber bei weitem nicht so offen geführt wird, wie der Austausch zwischen den Unternehmen außerhalb des DB-Konzerns.

Auf Bitten der EVG wurden bereits im letzten Jahr für jedes betroffene Unternehmen sehr frühzeitig vier Verhandlungstermine festgelegt, von denen wir jetzt zwei hinter uns gebracht haben. Zu den zentralen Forderungen haben bislang alle Unternehmen (anders die Deutsche Bahn) ähnliche Angebote miteinander abgegeben, die sich in Nuancen voneinander unterscheiden aber auf einem vergleichbaren Level liegen. Noch bewegen sich diese Angebote nicht in Regionen, die einigungsfähig wären. Die bisherigen Angebote liegen auch noch unter dem Niveau des Tarifabschlusses Öffentlicher Dienst. Aber wie gesagt. Auf Wunsch der EVG wurden jeweils vier Termine vereinbart und jetzt ist Halbzeit.

Nachdem der Tarifabschluss Öffentlicher Dienst in der Welt ist, fragen sich alle, ob man sich auf diesem Niveau nicht auch mit der EVG verständigen könnte, was die EVG empört zurückweist. Klar ist jetzt schon, dass – jenseits von Volumendiskussionen - ein Tarifabschluss mit der EVG "eine andere Handschrift" tragen muss als der Tarifabschluss Öffentlicher Dienst. Man überfordert eine Gewerkschaft, wenn man ihr nahelegt, das abzukupfern, was eine andere Gewerkschaft bereits vereinbart hat. Ver.di hat auch nicht das nachgezeichnet, was Chemie bzw. Metall zuvor bereits vereinbart hatten.

Klar ist in dieser Tarifrunde aber doch auch, dass bezüglich der zentralen Forderungen die Musik bei der Deutschen Bahn spielt und dass sich dort zunächst einmal Ergebnisse abzeichnen müssen.

Bei der Deutschen Bahn aber werden die Verhandlungen durch bestimmte Themen massiv erschwert, mit denen alle anderen Unternehmen nichts aber auch gar nichts zu tun haben. Man glaubt es kaum und reibt sich verwundert die Augen. Der Staatskonzern hat ein "Mindestlohnthema". In einigen Segmenten bilden die tariflichen Vergütungen nicht den gesetzlichen Mindestlohn ab. Faktisch (freiwillig) zahlt die Deutsche Bahn übertariflich mehr (13 €/Std.). Die EVG möchte, dass die Tariflöhne in den betroffenen Bereichen zunächst in einem ersten Schritt auf den gesetzlichen Mindestlohn angehoben werden. Hinzukommen soll dann die allgemeine Entgelterhöhung.

## Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **10** von **14** Seiten

Die Deutsche Bahn sagt, nach der angebotenen Erhöhung liegen doch alle tarifvertraglichen Vergütungen oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns, also wo ist das Problem? Auch auf die bahneigenen Busgesellschaften will die Deutsche Bahn einen Tarifabschluss nicht 1:1 übertragen, was sich mit dem Selbstverständnis der EVG (gleicher Tarifabschluss für alle) nicht vereinbaren lässt. Diese beiden Themen haben bislang dazu geführt, dass beide Seiten noch nicht richtig ins Gespräch miteinander gekommen sind. Und lassen Sie sich das mal auf ihrer Zunge zergehen, wegen eines Mindestlohnthemas sollte ganz Deutschland 50 Stunden lang bestreikt werden. Beide Seiten zeigen mit Fingern aufeinander und stellen gegenseitig Vorbedingungen, die erfüllt sein müssen, bevor es weitergeht. Die Situation ist unerträglich. Ich verstehe vieles nicht mehr. Sind es wie in einer schlechten Ehe verletzte Gefühle unter ehemals "best friends", die jetzt zu einem Rosenkrieg führen? Oder hat Herr Weselsky Recht, wenn er behauptet, es handele sich – wie immer zwischen Deutsche Bahn und EVG - alles um ein abgekartetes Spiel?

Die Leidtragenden sind die Wettbewerbsbahnen außerhalb des DB-Konzerns. Einige Unternehmen sprechen bereits laut von "Existenzgefährdung". Und damit meinen sie nicht primär die hohen Forderungen, damit meinen sie die primär die Streikauswirkungen insbesondere dann, wenn bei geringer Streikbeteiligung im eigenen Unternehmen die Verkehre gleichwohl zum Erliegen kommen, weil die DB Netz bestreikt wird.

Und was ist jetzt am Samstag passiert? Die Deutsche Bahn hat bei dem ArbG Frankfurt eine einstweilige Verfügung eingereicht, mit der der angekündigte Streik abgewendet werden sollte. In dem Termin zeichnete sich ab, dass die Deutsche Bahn Recht bekommen könnte. Warum? Der Klassiker! Unter den 57 Nebenforderungen waren wohl "drei faule Eier", sprich drei Forderungen zu Themen, die noch in ungekündigten Tarifverträgen geregelt sind. Für diese drei Forderungen durfte also nicht gestreikt werden, was den gesamten Streik rechtswidrig gemacht und zu seiner Untersagung geführt hätte ("Rühreitheorie"). Die EVG hat sich dann notgedrungen auf Anraten der Vorsitzenden Richterin im Wege eines Vergleichs mit der Deutschen Bahn dahingehend verständigt, den angekündigten Streik abzusagen. Die genauen Inhalte des Vergleichs im Übrigen sind mir nicht verlässlich bekannt. Auch das Thema Mindestlohn soll Bestandteil des Vergleichs sein (so auf der Internetseite der Deutschen Bahn nachzulesen). Ein schwieriges Thema scheint also abgeräumt zu sein.

Als dies am Samstag über die Ticker ging, stellte sich sofort die Frage, wie verhält es sich denn in allen anderen Unternehmen außerhalb der DB, in denen ebenfalls zu diesem Mega-Streik aufgerufen worden war? Der Vergleich bindet nur die Deutsche Bahn und die EVG, nicht aber andere Unternehmen. Im Verlaufe des Abends bekannte die EVG dann Farbe. In fast allen anderen Unternehmen wurde der Streikaufruf aufrechterhalten. Bei einigen wenigen Unternehmen wurde der Streikaufruf zurückgezogen.

Zunächst hatten wir keine Systematik erkennen können. An einem unterschiedlichen Verhandlungsstand in den Unternehmen konnte es nicht liegen. Der Verhandlungsstand war überall ähnlich. Bei genauem Hinsehen ergab sich aber, dass die wenigen Unternehmen, die vom Streik ausgenommen wurden, ebenfalls zumindest ein faules Ei im Forderungskatalog hatten. Die EVG fürchtete bei diesen Unternehmen ebenfalls eine einstweilige Verfügung und sagte dort - und nur dort - die Streiks ab. Das hat mir die EVG als Grund so auf Nachfrage fernmündlich bestätigt.

Nach außen wird das allerdings anders dargestellt. Auf der Internetseite der EVG heißt es, in den jetzt bestreikten Unternehmen habe es in den bisherigen Verhandlungen zur Tarifrunde 2023 wenig oder gar keine Bewegung gegeben. Das ist Blödsinn und nicht der wahre Grund, warum einige Unternehmen bestreikt wurden, einige wenige aber nicht.

## Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **11** von **14** Seiten

Ich sage es deutlich: Die EVG spielt mit dem Feuer. Sie verspielt ihr Renommee als Tarifpartner. Bislang haben sich die Unternehmen außerhalb der Deutschen Bahn in ihrer Kommunikation zu den laufenden Tarifverhandlungen sehr stark zurückgehalten. Damit muss jetzt Schluss sein und es muss Tacheles geredet werden, auch mit den Beschäftigten. Dieser nun durchgeführte sinnlose Streik und die verlogene Argumentation der EVG hat das Zeug, die Tarifpartnerschaft mit der EVG nachhaltig zu belasten.

Es wird nicht der letzte Streik gewesen sein. Wie zu lesen war, hat die EVG die Deutsche Bahn gestern kurzfristig zu Gesprächen eingeladen und in diesem Zusammenhang wissen lassen, dass ab Mittwoch wieder gestreikt werden könnte. Die EVG wird die problematischen Forderungen ("faule Eier") offiziell fallen lassen, um der Gefahr einer erneuten einstweiligen Verfügung zu begegnen. Dann ist sie auch bei der Deutschen Bahn wieder streikfähig.

Es wäre zu wünschen, dass es nun zügig und konstruktiv weiter geht. Ein Abschluss wird allen weh tun. Insbesondere Unternehmen, die noch an ältere Verkehrsverträge gebunden sind, wissen gar nicht, wie Sie die steigenden Personalkosten abbilden können, da in diesen älteren Verkehrsverträgen die Indexentwicklung zum Kostenblock Personalkosten ohnehin schon unterhalb der tatsächlichen Personalkostenentwicklung im SPNV liegt.

Einige Wortet noch zu dem Thema **Tarifvertrag zwischen SWEG und GDL**. Das war eine für alle Beteiligten (Geschäftsführung und Personalleitung SWEG sowie AGVDE) sehr, sehr arbeitsintensive Angelegenheit. Der Prozess wurde von Seiten des AGVDE fast ausschließlich durch meinen Kollegen Jürgen Hänse begleitet, dem ich hier meine besondere Anerkennung dafür aussprechen möchte, dass er dies "gewuppt" hat. Der Tarifkonflikt betraf zwei Unternehmen. Die SWEG Bahn Stuttgart GmbH (SBS), in der bereits ein mit der GDL abgeschlossener Tarifvertrag galt. Diesen Tarifvertrag hatte noch abellio für das Unternehmen abgeschlossen, als das Unternehmen noch zu abellio gehörte, bevor das Unternehmen dann später von der SWEG übernommen wurde. Dort, bei der SBS, war und ist die GDL sehr stark organisiert. Das andere betroffene Unternehmen war die SWEG Südwestdeutsche Landesverkehrs-GmbH (SWEG), ein an den ETV sowie einen ergänzenden Zusatztarifvertrag gebundenes Unternehmen, in dem die GDL bereits vor Jahren vergeblich versucht hatte, Fuß zu fassen. Und in dem ver.di stark organisiert ist.

Die GDL hat es wie folgt beschrieben: "Es war ein Tarifkonflikt, der seinesgleichen sucht!"

Tarifverhandlungen für die beiden Mitgliedsunternehmen wurden Die Verhandlungsrunden im August 2022 zunächst abgebrochen. Es folgten insgesamt 633 Stunden, in denen die SWEG und die SBS von der GDL öffentlichkeitswirksam bestreikt wurden. Schließlich verständigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, eine Schlichtung mit den beiden Schlichtern, Rezzo Schlauch Parlamentarischer Staatssekretär a.D. (Arbeitgeber) und Matthias Platzeck, ehemaliger Brandenburgischer Ministerpräsident (GDL), durchzuführen. Allein die Verhandlungen mit der GDL über eine Schlichtungsvereinbarung, die ausschließlich verfahrensregelnden Charakter hat, dauerten mehr als 15 Stunden. Im Rahmen der Schlichtung wurde insgesamt ca. 80 Stunden und während der einmonatigen Schlichtungsunterbrechung und im Anschluss an die Schlichtung weitere ca. 150 Stunden verhandelt. Am Ende stand ein Tarifabschluss sowohl für die SWEG als auch für die SBS.

Für die SWEG wurden vollständig neue Tarifverträge vereinbart, für die SBS die bestehenden Regelungen der vormaligen Abellio Rail Baden-Württemberg GmbH fortentwickelt und an das Marktniveau herangeführt. Die weitaus größte Anzahl der Tarifverträge für beide Unternehmen ist zwischenzeitlich bereits redaktionell endverhandelt.

## Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **12** von **14** Seiten

Der Tarifabschluss mit der GDL hat innerhalb der SWEG zu nicht unerheblichen Friktionen mit ver.di geführt, die bisher bei der SWEG die gewerkschaftliche "Hausmacht" darstellt. Die Verärgerung von ver.di hat sich auch auf die Tarifverhandlungen für den ETV ausgewirkt und dort zu atmosphärischen Belastungen geführt.

Setzt man sich auf den Stuhl von ver.di, kann man das ja irgendwie verstehen. Aber das Leben ist wie es ist, und wir können es uns nicht so malen, wie wir es gerne hätten. Die GDL ist eine nicht wegzudiskutierende Realität in einigen unserer Mitgliedunternehmen. Je nach Konstellation hat sie die Macht, eigene Tarifverträge durchzusetzen. Und wenn sich die GDL dazu eines Unternehmens bedient, in dem sie stark organisiert ist (SBS), um Ziele in einem anderen Unternehmen durchzusetzen, in dem sie kaum organisiert ist (SWEG), dann kann man sich darüber aufregen. Aber aussitzen kann man das so ohne weiteres nicht, wenn es in Folge in den Ballungsgebieten in Baden-Württemberg zu langanhaltenden massiven Streiks und Verkehrseinschränkungen kommt. Die SWEG hat einen Weg gesucht und gefunden, der unser aller Respekt verdient. Sie hat lange (und dies wesentlich länger als andere Unternehmen in Tarifauseinandersetzungen mit der GDL) dagegengehalten und der GDL "Paroli" geboten. Am Ende war ein Kompromiss unumgänglich. Und bei diesem Kompromiss musste auch die GDL "Federn lassen".

Die Ebene des ETV ist nicht die Ebene, auf der man solchen Entwicklungen entgegenwirken könnte. Das haben wir in den ETV-Verhandlungen immer wieder versucht, ver.di klar zu machen.

Im Letzten Jahr hatte ich auch noch über eine Tarifauseinandersetzung mit der EVG bei der HLB berichtet. Hier konnte für die Unternehmen HLB Hessenbahn GmbH und HLB Basis AG jeweils ein Tarifabschluss nach einem mehrmonatigen unbefristeten Streik erzielt werden. In der Auseinandersetzung ging es aus Arbeitgebersicht primär darum, mit der EVG einen im Wesentlichen "vergleichbaren" Tarifabschluss zu erzielen, wie er bereits zuvor mit der GDL vereinbart worden war. Die EVG bestand jedoch darauf, zusätzlich bestimmte Kernforderungen durchzusetzen. Dabei ging es vor allem um die Einführung eines 2. Wahlmodells, den Abschluss eines ZeitwertkontenTV und die Zuführung der beiden Unternehmen zum WoMo-Fonds (Fonds für Wohnen und Mobilität). Letztlich konnte sich die Arbeitgeberseite in dieser Tarifauseinandersetzung durchsetzen, was auch an dem "überschaubaren" Organisationsgrad der Arbeitnehmer bei der EVG lag. Alle Kernforderungen, die von der EVG postuliert worden waren, fanden keinen Eingang in den Tarifabschluss; allerdings stehen die nächsten Tarifverhandlungen mit der EVG bereits in der zweiten Jahreshälfte 2023 wieder bevor. Man muss kein Hellseher sein, um vorherzusagen, dass die abgelehnten Forderungen von der EVG erneut erhoben werden.

Für die **Captrain-Gruppe** hat der AGVDE im Kalenderjahr 2022 Tarifabschlüsse für die Tochterunternehmen CCW, FVE, IGB, HTB und die RBB jeweils mit der EVG herbeiführen können. Besonders erwähnenswert ist der Abschluss für die RBB aus dem Dezember 2022. Im Rahmen der Tarifverhandlungen hat sich die EVG strikt geweigert, die Inflationsausgleichsprämie (IAP) als Bestandteil eines Tarifabschlusses zu vereinbaren. Die EVG war jedoch bereit, die als IAP angebotene Summe als "normale" Einmalzahlung, die anders als die IAP verbeitragt und versteuer werden muss, zu akzeptieren. Die RBB war demgegenüber nicht bereit, auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile für die Arbeitnehmer und den Arbeitgeber zu verzichten. Am Ende der Verhandlungen haben die Tarifvertragsparteien einen Abschluss erzielt und sich darauf verständigt, die IAP nicht als Bestandteil des Tarifabschlusses zu vereinbaren. Jedoch wurde in einem von beiden Tarifvertragsparteien unterzeichneten Side Letter eine Verpflichtung der RBB zur Zahlung der IAP begründet. Dies zeigt wie weit die tarifpolitischen Ziele der EVG Ende 2022/Anfang 2023 von der tariflichen Realität entfernt waren und möglicherweise zurzeit noch sind.

# Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **13** von **14** Seiten

Eine Prognose, dass ein Tarifabschluss der EVG mit der DB AG (AGV MoVe) einen Bestandteil mit dem Namen "IAP" tragen wird, dürfte wohl nicht zu gewagt sein.

Für unsere im Verband organisierten **Seilbahnunternehmen**, für die der mit der EVG abgeschlossene Seilbahntarifvertrag gilt, sieht es am "Tarifhorizont" leider nach einem Ende der Tarifpartnerschaft aus. Das Beharren der EVG auf die Erfüllung ihrer "Kernforderungen", insbesondere der geforderte "Beitritt aller Seilbahnen zu dem "Fonds Soziale Sicherung" blockiert einen Tarifabschluss im Bereich des SBT. Die Seilbahnunternehmen behelfen sich mit "freiwilligen" Entgelterhöhungen, um Ihre Beschäftigten nicht im Regen stehen zu lassen. Das ist aber unter dem Strich eine sehr unbefriedigende Situation.

Und wenn die laufende Tarifauseinandersetzung mit der EVG erst einmal ein Ende gefunden hat, steht der nächste Brocken vor der Tür. Z.T. Ende Juni, überwiegend Ende Oktober laufen in allen 15 verbandsangehörigen Unternehmen, die Tarifverträge mit der GDL abgeschlossen, diese Tarifverträge aus. Wir packen dann wieder unsere Koffer und ziehen von Unternehmen zu unternehmen.

# 3. Entwicklung Mitgliederbestand

Der AGVDE hat heute (Stand 17. Mai 2023) 92 Mitglieder (Stand HV Hamburg 2022: 91 Mitglieder). Zum 1. Januar 2023 ist die HLB Maintenance GmbH neu beigetreten. Gegenstand des Unternehmens ist die Instandhaltung von Eisenbahnfahrzeugen und deren Komponenten sowie der Betrieb von dazu notwendigen Anlagen. Das Unternehmen ist eine 100%ige Tochter der Hessischen Landesbahn GmbH, die ebenfalls Mitglied im AGVDE ist. Das Unternehmen wird nach Fertigstellung einer neuen Fahrzeuginstandhaltungsanlage in Butzbach das operative Geschäft voraussichtlich erst im Jahr 2025 aufnehmen. Perspektivisch werden dort etwa 65 Mitarbeiter beschäftigt, die aber bereits jetzt sukzessive eingestellt werden. Außerdem ist auf dem Werkstattgelände eine eigene Ausbildungswerkstatt für Nachwuchskräfte geplant. Neben der Wartung der eigenen Fahrzeugflotte der HLB sollen auch umfassende Instandhaltungsarbeiten für andere Eisenbahnverkehrsunternehmen am Markt angeboten werden.

Auch die SWEG möchte ein weiteres Tochterunternehmen, die Flottenmanagement GmbH (alle Werkstätten), dem Verband ab 01.07.2023 zuführen. Bislang ist dies nur angekündigt. Ein formeller Aufnahmeantrag ist noch nicht gestellt.

Der Mitgliederbestand ist somit konstant mit einer leichten Tendenz nach oben.

# 4. Fortbildungsseminar

Wir werden in diesem Jahr für unsere Mitglieder wieder ein Arbeitsrechtliches Fortbildungsseminar anbieten, das im November in Präsenz in Köln stattfinden wird. Noch sind die Anmeldungen etwas verhalten. Das mag aber daran liegen, dass wir die konkreten Themen bislang noch nicht bekannt gegeben haben. Das wird jetzt unmittelbar nach der Hauptversammlung geschehen. Wir haben einen externen Referenten für dieses Seminar gewinnen können, den Richter und stellvertretenden Direktor am Arbeitsgericht in Lübeck, Herrn Olaf Möllenkamp. Ein sehr gefragter Fachreferent im Bereich Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, der uns ein Update zum Thema **Urlaubsrecht** geben wird. Meine Kollegin Frau Kerstin Gnauck wird zum Thema **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (bEM) referieren. Unser neuer Kollege Herr Ulrich Kopshoff wird sich dem Thema **Überzahlung von Vergütung und Aufrechnung** annehmen.

## Geschäftsbericht AGVDE 2022/2023 Seite **14** von **14** Seiten

Und ich selbst werde über **neue Gesetze bzw. geplante neue Gesetze**, und in diesem Zusammenhang auch über das Thema Arbeitszeiterfassung, referieren. Ich hoffe sehr, dass wir – nachdem wir die Themen in Kürze offiziell bekannt gemacht haben - alle freien Seminarplätze noch belegen können.

#### 5. Personelle Situation auf der Geschäftsstelle

Die personelle Situation auf der Geschäftsstelle sieht derzeit gut aus. Der Kollege Jürgen Hänse hat zum 31. Dezember 2022 seine halbe Stelle, die er bis dahin noch bei der Pensionskasse hatte, aufgegeben und ist nun seit dem 1. Januar 2023 ganz beim AGVDE. Das dies "Gold wert" ist hat sich spätestens gezeigt, als die zeitraubenden Tarifverhandlungen bei der SWEG einschließlich Schlichtung anstanden, während zeitgleich in neun Unternehmen die Tarifverhandlungen mit der EVG geführt werden mussten. Wir haben zum 1. Februar 2023 außerdem einen weiteren neuen Kollegen, Herrn Ulrich Kopshoff, für uns gewinnen können. Herr Kopshoff ist 49 Jahre alt und kann eine langjährige Berufserfahrung als Rechtsanwalt/Syndikusrechtsanwalt mit Schwerpunkt u.a. im Arbeitsrecht vorweisen.

Im juristischen Bereich sind wir mit Herrn Hänse, Herrn Pütz, Frau Gnauck, Herrn Kopshoff und meiner Person damit insgesamt gut aufgestellt.

Erfreulich ist auch die Entwicklung im Sekretariat. Dort waren wir zeitweise etwas "dünn" besetzt, nachdem wir uns von einer der beiden Sekretärinnen durch Kündigung hatten trennen **müssen**. Diese Stelle ist seit Dezember 2022 wieder besetzt mit Frau Bircan Özedmir, die sich in kurzer Zeit eingearbeitet hat, die von der Geschäftsstelle schon nicht mehr wegzudenken ist und die uns (gemeinsam mit Frau Kanski) im "back office" den notwendigen Rückhalt gibt, wenn wieder mal nahezu alle unterwegs sind.

Den in den nächsten Jahren auf uns zukommenden altersbedingten Abgängen auf der Geschäftsstelle sehe ich derzeit gelassen entgegen.

#### 6. Schlusswort

Damit komme ich zum Ende meines Geschäftsberichts. Allen Mitgliedern und Verbandsorganen möchte ich meinen Dank für die stets vertrauensvolle Zusammenarbeit aussprechen. Meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserer Geschäftsstelle, Herrn Hänse, Herrn Pütz, Frau Gnauck, Herrn Kopshof, Frau Özdemir, Frau Kanski und Frau Walter möchte ich für ihre Einsatzbereitschaft und Flexibilität und für die im jeweiligen Aufgabenbereich geleistete optimale Arbeit herzlich danken!

Erfurt, den 17. Mai 2023

Heinz Gerhard Jaeger-Beschorner (Geschäftsführer)