

Stellungnahme
ver.di Bezirk Hamm/Unna

Fax: 0251/6270-222

21/2.9.04

Herrn Schmalz, WVG



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bezirk Hamm/Unna
Blameroktr. 17-19
59085 Hamm

Bezirk Hamm/Unna
GST Unna
Rahlenbeckstr. 12
59423 Unna

ver.di Bezirk Hamm/Unna • Rahlenbeckstr. 12 • 59423 Unna

Kreis Unna
Steuerungsdiens
Frau Bettina Willeke
Postfach 21 12

59425 Unna

Telefon: 02303/25019-0

Telefax: 02303/25019-13

Datum

30.8.2004

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Durchwahl

HI

-18

Gründung der „VKU-Verkehrsdienst GmbH“ als Tochtergesellschaft der Verkehrsgesellschaft Kreis Unna mbH; Stellungnahme gemäß § 107 Abs. 5 Gemeindeordnung NRW zur Marktanalyse

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir entschuldigen uns vorab für die Verzögerung der Übermittlung unserer Stellungnahme und bitten um Zulassung, aber interne Abstimmungsprozesse ließen sich nicht eher abschließen.

Wir bedanken uns für die Übersendung der Marktanalyse und nehmen wie folgt Stellung:

Die Verkehrsgesellschaft des Kreises Unna (VKU), der Betriebsrat, die Beschäftigten und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind seit Jahren in ständigen Verhandlungen und Gesprächen mit dem Ziel, den Zuschussbedarf an öffentlichen Mitteln zu begrenzen, die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu verbessern und auch die Arbeitsbedingungen dabei nicht außer acht zu lassen.

So wurde der „WVG-T“ durch einen „Zusatztarifvertrag“, der zum 1.1.1995 in Kraft trat, abgelöst. Er unterscheidet sich vom WVG-T unter anderem durch eine andere Arbeitszeitbewertung, einen 28-wöchigen Rahmen für den Zeitausgleich, andere Vergütungen. Es gibt 5 Vergütungsgruppen, keine Alters- oder Betriebszugehörigkeitsstufen und keine Sozialzuschläge.

Seit dem 1.1.1995 eingestellte Fahrpersonale werden zu den Bedingungen des ZTV eingestellt und vergütet. Dies betrifft inzwischen rund ein Drittel der vorhandenen Fahrer. Beide Beschäftigtengruppen sind gleichermaßen in die Betriebsabläufe und Dienste eingebunden.

Künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen bei der VKU-Verkehrsdienst GmbH eingestellt werden, nicht mehr bei der VKU. Die Beschäftigtenentgelte sol-

Postbank Dortmund
Konto 207 10-462
(BLZ 440 100 46)

Sparkasse Unna
Konto 86140
(BLZ 443 600 60)

len wettbewerbsfähig in Sinne eines vom Wettbewerb erwarteten Tarifniveau werden. Als wettbewerbsfähig wird vielfach das Niveau des NWO angesehen. Dies hätte in einem Betrieb die dritte Tarifebene zur Folge.



Die zwischen den Betriebspartnern der VKU, Geschäftsleitung, Betriebsräten und ver.di ausgehandelte und noch weiter auszufüllende Restrukturierungsvereinbarung 2004 schafft die Voraussetzungen für die VKU die vorhandenen Möglichkeiten, Einsparungen zu erzielen, zu nutzen und sich im Rahmen der weiteren Schritte im Wettbewerb zu etablieren, aber auch weiterhin im regionalen Konsens zu bleiben.

Der Spartentarifvertrag für alle Beschäftigten des Unternehmens ist ein weiterer Teil der Vereinbarung im Restrukturierungskonzept. Ein anderer Tarifvertrag für die VKU-Verkehrsdienst GmbH als WVG-T, ZTV oder Sparten TV würde die Anstrengungen erheblich belasten.

Die Tochtergesellschaft soll unter anderem Linienverkehrsleistungen der VKU übernehmen und durchführen. Weitere Geschäftsfelder werden noch nicht genauer bezeichnet, sollen aber möglich sein.

Die Gründung einer Tochter, deren Tarifbedingungen, Geschäftsfelder und Abgrenzung vom übrigen Unternehmen, räumlich, technisch, personell, inhaltlich noch nicht dargelegt wurden, vermag als Maßnahme, die Wirtschaftlichkeit des Gesamtunternehmens zu steigern, nicht zu überzeugen.

Sollte die Wirtschaftlichkeitsreserve in den Vergütungen und Arbeitsbedingungen neu einzustellender Beschäftigter auf einem Niveau weit unterhalb des ZTV liegen, so wäre dies Lohndumping. Alle Beschäftigten werden im gleichen Betrieb mit den gleichen Betriebsmitteln und Diensten arbeiten, aber nach drei verschiedenen Vertragswerken Arbeitszeiten, Überstunden, Urlaub, Lohn und anderes leisten und erhalten. Ein in einem Großbetrieb sehr schwieriger, in einem relativ kleinen Unternehmen unerträglicher Zustand.

Datenverarbeitungssysteme, die Abläufe, Bewertungen und Berechnungen simulieren bzw. Planungs- und Abrechnungsverfahren automatisieren, optimierte Betriebsabläufe rechnen und planen sollen, werden unerträglich verteuert oder sind durch diese Konstruktion überfordert. Allein dadurch wird jede Kostensenkung mehrfach kompensiert.

Die Einführung des Spartentarifvertrages für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Übergangszeit für die WVG-T-Beschäftigten wird weitere Effekte mit sich bringen, die die Kostenstrukturen zugunsten der Wettbewerbsfähigkeit verändern werden.

Als das konkurrenzfähige Niveau wird häufig der reine NWO angesehen. Aber - durch Spesen, erhebliche Überstunden auf Reisen und sonstiges kompensieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den privaten Busunternehmen diese Löhne. Eine Familie mit 2 kleinen Kindern mit einem Bruttoeinkommen von € 1.638,80 (Einstieg ZTV) zu unterhalten, ist nicht einfach. Im NWO wären es rund € 1.606,- ohne Spesen und Überstunden.

Die Fahrerlöhne im NWO (wirkt seit 2000 nach, weiterverhandelt von der GÖD) liegen seit dem 1.7.2004 zwischen € 9,74 und € 9,98. Fahrer, die mehr als 4 Stunden täglich Schüler- oder Linienverkehre fahren, erhalten je Stunde € 0,35 zusätzlich. Private Busunternehmen haben über die Reiseverkehre zusätzliche

Einnahmemöglichkeiten, die dem ÖPNV nicht zur Verfügung stehen, gleiches gilt für die Fahrervergütungen in Form von Spesen und Überstunden.



Jeder Kostenvergleich, der auf der Basis isolierter Werte zustande kommt, ist auch nur unter solchen Bedingungen belastbar. Er sagt nichts über die echten Aufwendungen die zum gewünschten Ziel führen, aus.

Das Tariftreuegesetz soll sicherstellen, daß auch nachbeauftragte Unternehmen den am Ort der Leistungserbringung gültigen Tarifvertrag anwenden. Es soll einen Wettbewerb verhindern, der ausschließlich über Lohndumping und Tarifflicht ausgetragen wird. Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sind immer auch ein Maßstab und ein Indiz für Qualität und Sicherheit.

Die Marktanalyse zur Gründung einer VKU-Verkehrsdienst enthält keine Aussagen zu dem im Unternehmen anzuwendenden Tarifvertrag.

Die Option in der Restrukturierungsvereinbarung zur Gründung einer Tochter ist ein Signal, auch für die Zukunft für unterschiedliche Entwicklungen gewappnet zu sein, aber es ist eine denkbare Variante.

- Sie kann nur dann akzeptiert werden, wenn eine Tochter für das Unternehmen und die Aufgabenerledigung wirtschaftlich sinnvoll ist, einer der 3 genannten Tarifverträge angewendet wird, sie nicht zum Zwecke der Tarifflicht gebildet wird und die mit der Gründung und dem Betrieb verbundenen Umstände nicht die Einsparungen an anderer Stelle (bei der VKU und der WVG) wieder vollständig aufzählen oder den Gesamtbetrieb sogar verteuern wird.

Der ortsansässige Mittelstand ist in die bisherige Abwicklung in der Weise eingebunden, dass die Unternehmen als Nachbeauftragte tätig werden und durch Vereinbarungen dazu Planungssicherheit erhalten. Die von ihnen betriebene Mischkalkulation zwischen Reiseverkehr und Linienaufträgen bzw. anderen Verkehrsleistungen (z. B. Taxi-Bus) ließ auch sehr knappe Kalkulationen zu, die zwar auch aber nicht regelmäßig zu Lasten der Vergütungen der Beschäftigten gehen.

- Die Unternehmen konnten oft auch deshalb so knapp rechnen, weil sie nur die eigene Disposition nicht aber die gesamte Planungs-, Verwaltungs- und Abrechnungsleistung für die Verkehrserbringung zu schultern haben.

Die EU - Verordnungen sowohl für den Wettbewerb als auch öffentliche Zuschüsse und die Rechtsprechung des EUGH werden die künftigen Bedingungen für die Finanzierung und Durchführung verändern. Nach bisherigem Kenntnisstand haben aber auch in Zukunft die Staaten das Recht, öffentliche Leistungen ihren Bürgerinnen und Bürgern zu finanzierbaren Preisen anzubieten und eben nicht die billigste Leistungserbringungsform zu wählen sondern das Niveau eines durchschnittlichen, wirtschaftlich vernünftig arbeitenden Unternehmers anzunehmen.

Jedes Nahverkehrsunternehmen wird auch in Zukunft darauf angewiesen sein, die Fahrpreise durch öffentliche Zuschüsse bezahlbar zu machen um auf diesem Wege auch aktive Daseinsvorsorge, Umweltschutz und langfristige Entlastung von anderen Kosten wie Straßenbau und verkehrssteuernden Einrichtungen, Bezuschussung zu privaten Transportmitteln bei Arbeitsaufnahme und Schülerbeförderung zu betreiben.

Jede Kommune wird auch nach EU - Regeln in der Verpflichtung bleiben, zu prüfen, ob die Definition „der Günstigste“ bedeuten soll, es sei der billigst anbietende Unternehmer gemeint oder das Unternehmen, das auch vorgegebene Standards einhalten kann. Und jede Kommune wird prüfen müssen, ob ein gefundener mäh-

4

sam austarierter regionaler Konsens zwischen öffentlichen und privaten Leistungserbringern erhaltenswert ist.

Die Regierungen der Staaten sollen das Recht behalten, selbst zu entscheiden wie und mit welchen Mitteln sie Staatsziele und öffentliche Aufgaben vereinbar und finanzierbar und für ihre Bürgerinnen und Bürger auch finanziell erreichbar gestalten. Das EUGH - Urteil lässt sehr wohl zu, dass eine Fahrpreisbezuschung bzw. -erstattung in die Kalkulation einfließt.

Ein überregionaler oder international handelnder Konzern kann sicherlich andere Konditionen bei der Fahrzeugbeschaffung, der Logistik und dem Streckennetz nutzen, aber nur selten ist er über eine lange Distanz der wirtschaftlichere und berechenbare Partner der einzelnen Kommune. Beschaffungsverbände kommunaler Unternehmen sind inzwischen durchaus konkurrenzfähig in ihren Verhandlungsergebnissen. Die Nähe der Produktverantwortlichen zum Produkt sichern flexible Einsatz- und Einflussmöglichkeiten.

Die VKU hat die Chance, gemeinsam mit Betriebsräten, Beschäftigten und ver.di die Betriebsabläufe weiter zu optimieren und mit einem leistungsfähigen Tarifvertrag, der die Qualität eines Flächentarifvertrages für den ÖPNV hat und von einer Vielzahl von Unternehmen in NRW bereits angewendet wird, auch eine Entlastung für die kommunalen Haushalte bei Beibehaltung der bisherigen Qualität zu schaffen.

Ein einheitliches Tarifwerk, die Ausfüllung mit Betriebsvereinbarungen da wo Raum für regionale Besonderheiten ist, schafft auch die Voraussetzungen für rechnergestützte Planungs- und Abrechnungsverfahren, die wirtschaftlich sind. Nicht die Atomisierung der Arbeitsbedingungen macht solche Prozesse möglich sondern die Vereinheitlichung und klare Struktur.

Wir halten die Gründung einer VKU-Verkehrsdienst GmbH aus den genannten Gründen weder für sinnvoll noch für wirtschaftlich vertretbar. Wir begrüßen die gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten und würdigen die Bereitschaft der Beschäftigten zur Sicherung der VKU aktiv an der Restrukturierung mitzuwirken.

Wir haben erhebliche Bedenken, dass der Erfolg des bei der VKU mühsam austariereten Restrukturierungskonzeptes durch diese Maßnahme und ihre nicht dargestellten Kostenfolgen gefährdet wird.

Mit freundlichem Gruß


Gewerkschaft für
Verkehrsdienstleistungen
gewerkschaft ver.di
Rahlenbeckstr. 12
59423 Unna

www.verdi.de

e-Mail:

gst.unna@verdi.de