

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Marc Reinhardt, Fraktion der CDU

Vergütung von Mitarbeitern privatrechtlicher Unternehmen mit Landesbeteiligung

und

ANTWORT

der Landesregierung

Vorbemerkung

Vor dem Hintergrund der Koalitionsvereinbarung für die laufende Legislaturperiode verfolgt die Landesregierung das Ziel, die Tarifbindung von Unternehmen im Land zu steigern. Die Umsetzung dieses Zieles bei Unternehmen mit Landesbeteiligung ist von verschiedenen Faktoren abhängig, zu denen unter anderem der Einfluss des Landes in den Aufsichtsgremien und die Beteiligungsquote des Landes gehören.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern ist derzeit an 20 aktiven privatrechtlichen Unternehmen unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt. Die Beantwortung der Kleinen Anfrage beschränkt sich auf diese Unternehmen, da das Land als Gesellschafter nur Einfluss auf die Tarifbindung nehmen kann, wenn es die Mehrheit der Anteile hält.

Zur Beantwortung der Fragen hat das Finanzministerium in Abstimmung mit allen beteiligungsführenden Ressorts die Daten bei den jeweiligen Unternehmen erhoben. Die Beantwortung der Kleinen Anfrage basiert auf den Auskünften der Unternehmen.

1. In welchen Unternehmen mit Landesbeteiligung werden die Mitarbeiter ausdrücklich nach tarifvertraglichen Regelungen, also dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) oder anderen Tarifverträgen, vergütet (bitte die tarifvertragliche Regelung für jedes einzelne Unternehmen benennen)?
2. In welchen privatrechtlichen Unternehmen mit Landesbeteiligung werden die Mitarbeiter nicht nach einer tarifvertraglichen Regelung, also dem TV-L oder anderen Tarifverträgen, vergütet (bitte nach einzelnen Unternehmen auflisten)?
 - a) Warum werden die Mitarbeiter dieser Unternehmen nicht nach einem Tarifvertrag vergütet (bitte für jedes einzelne Unternehmen mit Landesbeteiligung den Grund auflisten)?
 - b) Wonach werden die Mitarbeiter der Unternehmen mit Landesbeteiligung stattdessen vergütet (bitte für jedes Unternehmen mit Landesbeteiligung einzeln angeben)?

Die Fragen 1 und 2 werden zusammenhängend beantwortet.

Zur Beantwortung der Kleinen Anfrage wurden alle privatrechtlichen Unternehmen, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist, zu ihren Vergütungssystemen befragt.

Um die Ergebnisse der Abfrage zu strukturieren, wurden drei Cluster gebildet und die Unternehmen entsprechend ihrer Vergütung zugeordnet.

Dem Cluster A werden nur Unternehmen zugeordnet, die vollständig an die einzelnen Regelungen eines Tarifvertrages gebunden sind. Diese vollständige Bindung kann nur erreicht werden:

1. durch eine tarifbindende Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband,
2. durch einen Tarifvertrag zwischen Unternehmen und Gewerkschaft
 - a) durch einen Haustarifvertrag,
 - b) durch einen Anerkennungstarifvertragoder
3. durch einzelvertragliche Regelungen in jedem Arbeitsvertrag, dass ein Tarifvertrag im vollen Umfang gilt.

Dem Cluster B werden Unternehmen zugeordnet, die ihre Vergütung an einen Tarifvertrag anlehnen. Das bedeutet, dass einzelne Regelungen des Vergütungssystems einem geltenden Tarifvertrag entnommen wurden, die Vergütung aber nicht vollständig nach tarifvertraglichen Regelungen erfolgt.

Dem Cluster C werden alle Unternehmen zugeordnet, die nicht an einzelne Regelungen eines Tarifvertrages gebunden sind und die Entlohnung nicht an tarifliche Regelungen anlehnen.

Die Befragung auf Unternehmensebene ergab, dass sechs Unternehmen dem Cluster A zugeordnet werden können, da sie vollständig an die einzelnen Regelungen eines Tarifvertrages gebunden sind. In diesen Unternehmen sind derzeit 1 155 Mitarbeiter beschäftigt.

Elf der 20 Unternehmen lehnen ihre Vergütung an tarifvertragliche Regelungen an und werden demnach dem Cluster B zugeordnet. In diesen Unternehmen werden derzeit 664 Mitarbeiter beschäftigt.

Nur zwei der befragten Unternehmen gaben an, ihre Beschäftigten nicht nach Tarif zu entlohnen. Sie vergüten die derzeit 129 beschäftigten Mitarbeiter nach einer geltenden Betriebsvereinbarung.

Ein Unternehmen, an dem das Land mehrheitlich beteiligt ist, beschäftigt keine Mitarbeiter.

Die Ergebnisse der Befragung auf Unternehmensebene können der Anlage entnommen werden. Es wird dargestellt, welches Unternehmen welchem Cluster zugeordnet wird. Den Tabellen kann entnommen werden, welche tarifvertraglichen Regelungen in den Unternehmen gelten.

3. Plant die Landesregierung, ihre Beteiligungsrechte zu nutzen und darauf hinzuwirken, dass diese Unternehmen ihre Mitarbeiter in den nächsten drei Jahren nach einer tarifvertraglichen Regelung, also dem TV-L oder anderen Tarifverträgen, vergüten?
 - a) Wenn ja, welche Maßnahmen sind geplant (bitte für jedes einzelne Unternehmen die Maßnahmen auflisten)?
 - b) Welche tarifvertragliche Regelung soll nach Ansicht der Landesregierung zukünftig angewandt werden (bitte für jedes einzelne Unternehmen getrennt angeben)?
 - c) Wenn nicht, warum nicht (bitte für jedes einzelne Unternehmen getrennt angeben)?

Die Fragen 3, a), b) und c) werden zusammenhängend beantwortet.

Die durchgeführte Abfrage in den Unternehmen bietet die Grundlage, das künftige Handeln der Landesregierung einheitlich zu gestalten. Dazu soll der Lenkungsausschuss Landesbeteiligungen in seiner nächsten Sitzung im November dieses Jahres Leitlinien beschließen. Diese werden sich unter anderem an dem geplanten Tariftreue- und Vergabegesetz des Landes orientieren.

4. Hat die Landesregierung in der Vergangenheit ihre Beteiligungsrechte genutzt und versucht, darauf hinzuwirken, dass die Unternehmen ihre Mitarbeiter nach einer tarifvertraglichen Regelung, also dem TV-L oder anderen Tarifverträgen, vergüten?
 - a) Wenn ja, welche Maßnahmen hat die Landesregierung in der Vergangenheit unternommen (bitte für jedes einzelne Unternehmen angeben)?
 - b) Wenn nicht, warum nicht (bitte für jedes einzelne Unternehmen angeben)?

Die Fragen 4, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Die durchgeführte Abfrage in den Unternehmen bietet die Grundlage, das künftige Handeln der Landesregierung einheitlich zu gestalten (siehe Antwort zu Frage 3).

Bisher oblag es den jeweilig zuständigen Ressorts, unternehmensspezifisch Handlungsbedarfe zu erkennen und gegebenenfalls Maßnahmen zu definieren, um auf eine angemessene Vergütung der Beschäftigten der Unternehmen hinzuwirken.

Zur Beantwortung der Frage wurden die zuständigen Ressorts um Auskunft gebeten, ob und welche Maßnahmen in der Vergangenheit unternommen wurden, um die Beschäftigten der Unternehmen nach tarifvertraglichen Regelungen zu entlohnen.

Für die Gesellschaften in Zuständigkeit des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit und in Zuständigkeit des Ministeriums für Inneres, Bau und Digitalisierung mussten in der jüngsten Vergangenheit keine Maßnahmen zur Einführung einer Vergütung nach einem Tarifvertrag ergriffen werden, da die Vergütung bereits nach Tarifvertrag erfolgte.

Das Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten erklärt, dass bei der MV Filmförderung GmbH die Vergütung nach der Entgelttabelle des TV-L gleich bei Unternehmensgründung eingeführt wurde und dass die Landesregierung über ihre Vertreter im Aufsichtsrat der Historisch-Technisches Museum Peenemünde GmbH im Juli und August 2023 darauf hingewirkt hat, dass alle Beschäftigten der Gesellschaft ab dem 1. September 2023 die gleiche Vergütung wie Landesbeschäftigte nach dem TV-L erhalten.

Das Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt teilt mit, dass die Mitarbeitervergütung in der LMS Agrarberatung GmbH auf einer Entgeltordnung basiert, die 2009 durch den Aufsichtsrat und den Betriebsrat verabschiedet wurde und sich in der Eingruppierung wie auch in der damaligen Vergütungshöhe an den TV-L anlehnte. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation konnten in der LMS Agrarberatung GmbH nicht alle tariflichen Erhöhungen des TV-L umgesetzt werden. Bei der LMS Agrarberatung GmbH war aufgrund der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens eine tarifgerechte Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisher nicht möglich.

Das Land hat sich als Hauptgesellschafter gemeinsam mit der Geschäftsführung und dem Betriebsrat im Rahmen des unternehmerisch Verantwortbaren darum bemüht, den Abstand zur Gehaltsentwicklung in vergleichbaren Branchen zu verringern. Dies ist durch jährliche Sonderzahlungen in den Jahren 2018 bis 2022 (Höhe variierte von 400 bis 1 000 Euro) und prozentuale Gehaltsanhebungen in den Jahren 2016 (ein Prozent) und 2021 bis 2023 (jeweils zwei Prozent) erfolgt. Deren Leistung erfolgte abhängig vom Umfang der jeweiligen Jahresüberschüsse.

In Ergänzung zum monatlichen Grundgehalt nach der Eingruppierung innerhalb der Entgeltordnung bestehen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch persönliches Engagement Einfluss auf die definierten und erzielten Umsatzerlöse haben, Zugang zu individuellen Leistungsprämien.

In den Aufsichtssitzungen vom 9. Dezember 2022 und 16. Juni 2023 wurde seitens des Hauptgesellschafters darauf hingewiesen, dass bei allen Landesbeteiligungen auf eine stärkere Tarifbindung zu achten sei und sich die LMS Agrarberatung GmbH mit einem branchenüblichen Tarif auseinandersetzen müsse beziehungsweise die Möglichkeiten einer Tarifangleichung auszuloten seien.

Aktuell erarbeitet das Unternehmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stellenbeschreibungen, auf deren Grundlage eine Gehaltseinstufung nach den Maßstäben des TV-L erfolgen soll. Dieser Prozess dient dazu, die entstandene Differenz des aktuellen Lohngefüges zu einem tarifgerechten Lohn beziffern zu können. Danach soll innerhalb des Aufsichtsrates und der Gesellschafterversammlung entschieden werden, ob und gegebenenfalls wie eine weitere Tarifangleichung erfolgen kann.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport erklärt, dass in den Aufsichtsgremien der Berufsförderungswerk Stralsund GmbH die Vertretungen des Landes fortlaufend auf eine angemessene Vergütung hinwirken. Dies findet Ausdruck im Bestehen einer Betriebsvereinbarung über ein einheitliches Vergütungsmodell für die nicht tarifgebundene Berufsförderungswerk Stralsund GmbH. Diese Betriebsvereinbarung regelt, dass die Beschäftigten nach den jeweils geltenden Entgelttabellen des TV-L vergütet werden. Das pädagogische Personal in der Berufsförderungswerk Stralsund GmbH wird damit deutlich höher entlohnt als vergleichbare Beschäftigte nach den Regelungen des geltenden Tarifvertrages zur Regelung des Mindestlohnes für pädagogisches Personal in der Weiterbildungsbranche.

Da es sich bei der Inklusionsunternehmen Dienstleistungszentrum Stralsund DZS gGmbH um eine Tochtergesellschaft der Berufsförderungswerk Stralsund GmbH handelt, erfolgt die Aufsicht über diese Gesellschaft ebenfalls über den Aufsichtsrat der Berufsförderungswerk Stralsund GmbH. Für die Inklusionsunternehmen Dienstleistungszentrum Stralsund DZS gGmbH besteht seit 2007 eine Tarifbindung für den Bereich des Hotel- und Restaurantbetriebes bereits durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband (DeHoGa Deutscher Hotel- und Gaststättenverband) sowie für den Bereich Reinigung durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Rahmentarifvertrages für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jahr 2020 und eine arbeitsvertragliche Regelung im Hinblick auf die Geltung des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung aus dem Jahr 2021.

5. Warum hat die Landesregierung bei der Vergütung der Mitarbeiter des Historisch-Technischen Museums Peenemünde auf eine Vergütung nach einem Tarifvertrag verzichtet?
Welche Unterschiede ergeben sich aus der von der Landesregierung nunmehr umgesetzten „tarifgerechten Bezahlung“ für den Landeshaushalt, insbesondere mit Blick auf etwaige Zusatzzahlungen bzw. Zusatzversicherungen, zu einer Vergütung nach TV-L?

Alle Beschäftigten der Historisch-Technisches Museum Peenemünde GmbH erhalten ab dem 1. September 2023 die gleiche Vergütung wie Landesbeschäftigte nach dem TV-L.

Einzelheiten sind den Angaben zu dem Historisch-Technisches Museum Peenemünde sind der Anlage zu entnehmen.

Das Land hat zugesagt, die ungedeckten Mehrkosten für die Tarifbindung zu tragen. Im Jahr 2023 fallen hierfür circa 120 000 Euro an, ab dem Jahr 2024 wird von jährlich ungefähr 400 000 Euro ausgegangen. Die Gesellschaft soll sich jedoch bemühen, einen eigenen Beitrag zur Deckung dieser Mehrkosten zu leisten.

Anlage

Cluster A: Dem Cluster A werden nur Unternehmen zugeordnet, die vollständig an die einzelnen Regelungen eines Tarifvertrages gebunden sind.

Unternehmen	rechtliche Bindung	Arbeitgeberverband	Tarifvertrag
Gut Dummerstorf GmbH	Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	Land- und forstwirtschaftlichem Arbeitgeberverband	Rahmentarifvertrag zwischen dem Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband im Land Mecklenburg-Vorpommern e. V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Entgelttarifvertrag zwischen dem Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband im Land Mecklenburg-Vorpommern e. V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Verwaltungsgesellschaft Lotto mbH	arbeitsvertragliche Regelung	-	Tarifverträge für die öffentlichen Banken 2022
Inklusionsunternehmen Dienstleistungszentrum Stralsund DZS gGmbH	Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, Allgemeinverbindlichkeitserklärung, arbeitsvertragliche Regelung	DeHoGa Deutscher Hotel- und Gaststättenverband	Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Mecklenburg-Vorpommern, Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Mecklenburg-Vorpommern, Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung, Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung
DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH	Allgemeinverbindlichkeitserklärung	Arbeitgeberverband Nord (AGV NORD Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e. V.)	TV-L
Invest in M-V GmbH	arbeitsvertragliche Regelung	-	TV-L
Mecklenburgisches Staatstheater GmbH	Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	Kommunaler Arbeitgeberverband M-V (KAV), Deutscher Bühnenverein, Arbeitgebervereinigung Lübeck – Schwerin e. V.	TVöD und ergänzende Tarifverträge, NV Bühne mit Anlagen und Anhängen, TVK mit Anlagen, Tarifvertrag über Instrumentengeld und Rohr-, Blatt- und Saitengeld, Tarifvertrag über die Entschädigung nach § 28 Absatz 2 TVK, Haustarifvertrag vom 15. Oktober 2013 in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 15. Januar 2016 für die Musiker der Mecklenburgischen Staatskapelle Schwerin

Cluster B: Dem Cluster B werden Unternehmen zugeordnet, die ihre Vergütung an einen Tarifvertrag anlehnen.

Unternehmen	rechtliche Bindung	Arbeitgeberverband	Tarifvertrag	abweichende Regelungen
Berufsförderungswerk Stralsund GmbH	arbeitsvertragliche Regelung, Betriebsvereinbarung über ein einheitliches Vergütungsmodell i. V. m. TV-L	AGV Nord (ohne Tarifbindung)	TV-L	Es gilt der TV-L in der jeweils gültigen Fassung mit Ausnahme der dortigen Abschnitte III und V. <ul style="list-style-type: none"> - Die Vergütung erfolgt entsprechend den tariflichen Entgelttabellen des TV-L in der jeweils geltenden Fassung laut BV. - VBL wird gewährt laut BV. - Es wird keine Jahressonderzahlung und keine Verlängerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewährt.
LMS Agrarberatung GmbH	Betriebsvereinbarung	-	TV-L	Aus dem TV-L wurden nur die Rahmentätigkeitsbeschreibungen übernommen. Tarifliche Entgeltanpassungen in Anlehnung an den TV-L stehen unter dem Vorbehalt der Finanzierung aus eigenen Mitteln oder Zuschüssen. Jahresend- und Sonderzahlungen stehen ebenfalls unter diesem Vorbehalt. Es werden keine Entwicklungsstufen umgesetzt. Individuelle Leistungsvergütungen auf der Basis der individuell erreichten Umsatzerlöse gelten für alle Berater aus dem kommerziellen Unternehmensbereich „Agrarberatung“ sowie für die Gebietsbeauftragten und Probenehmer des Unternehmensbereiches LUFA“.
Funkmasten-Infrastrukturgesellschaft M-V mbH (FMI)	Betriebsvereinbarung	-	TV-L	Entgeltzahlung in Anlehnung an den TV-L, aber ohne automatischen Stufenanstieg Jährliche Lohnanpassungen mit diversen Leistungszulage sind partiell möglich. Gewährung von VBL
Landgesellschaft M-V mbH	Betriebsvereinbarung	-	TV-L	Entgeltzahlung in Anlehnung an den TV-L, aber ohne automatischen Stufenanstieg Jährliche Lohnanpassungen mit diversen Leistungszulagen sind partiell möglich. Gewährung von VBL
LGE Mecklenburg-Vorpommern GmbH	Betriebsvereinbarung	-	TV-L	Entgeltzahlung in Anlehnung an den TV-L, aber ohne automatischem Stufenanstieg. Jährliche Lohnanpassungen mit diversen Leistungszulagen sind partiell möglich. Gewährung von VBL
VMV-Verkehrsgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern mbH	arbeitsvertragliche Regelung	-	TV-L	Der TV-L wird nur in Bezug auf den Vergütungs- und den Urlaubsanspruch angewendet.

Unternehmen	rechtliche Bindung	Arbeitgeberverband	Tarifvertrag	abweichende Regelungen
LEKA MV GmbH	arbeitsvertragliche Regelung	-	TV-L	Die Beschäftigten erhalten für ihre Tätigkeit ein Entgelt entsprechend dem TV-L (inklusive automatischem Stufenanstieg). Ein Anspruch der Beschäftigten auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Sinne der Bestimmungen über die betriebliche Altersvorsorge nach § 25 TV-L besteht nicht.
BioCon Valley	arbeitsvertragliche Regelung	-	TV-L	Die Beschäftigten erhalten für ihre Tätigkeit ein Entgelt entsprechend dem TV-L (inklusive automatischem Stufenanstieg). Die Beschäftigten erhalten keine Zuschläge für Überstunden, Sonntags- und Feiertagsarbeit (§ 9 TV-L) und keinen Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L.
GSA – Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung mbH	arbeitsvertragliche Regelung	-	TV-L	Die Vergütung erfolgt entsprechend den tariflichen Entgelttabellen und der Entgeltordnung des TV-L in der jeweils geltenden Fassung. Darüber hinaus werden keine Zuschläge für Nacharbeit, Wechselschicht, Sonn- und Feiertagsarbeit, Arbeit an Sonnabenden sowie für Mehr- und Überarbeit gezahlt. Die Mitarbeitenden erhalten Altersvorsorge nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV).
MV Filmförderung GmbH	arbeitsvertragliche Regelung	-	TV-L	Die Vergütung erfolgt nach der Entgelttabelle des TV-L unter Berücksichtigung der Tätigkeitsbewertung und Eingruppierung zum Zeitpunkt der Einstellung. Eine Tarifautomatik gilt nicht – bei Veränderung der ausgeübten Tätigkeiten erfolgt jedoch eine Neubewertung und gegebenenfalls eine freiwillige Anpassung der Eingruppierung. Mit Beginn des Arbeitsverhältnisses wird eine Stufenzuordnung in der Tariftabelle analog zu § 16 TV-L rechnerisch vollzogen, spätere Stufenanstiege erfolgen freiwillig in analoger Anwendung des TV-L. Dynamische Entwicklungen der Vergütungstabelle des TV-L werden jeweils aktuell als freiwillige Zahlung umgesetzt.

Unternehmen	rechtliche Bindung	Arbeitgeberverband	Tarifvertrag	abweichende Regelungen
Historisch Technisches Museum Peenemünde GmbH	arbeitsvertragliche Regelung und Betriebsvereinbarung in Verhandlung	-	TV-L	Die Vergütung erfolgt nach der Entgelttabelle des TV-L unter Berücksichtigung der Tätigkeitsbewertung und Eingruppierung zum 1. September 2023. Zum 1. September 2023 wurde eine Stufenzuordnung in der Tariftabelle analog zu § 16 TV-L rechnerisch vollzogen. Eine Jahressonderzahlung und Zeitzuschläge nach dem TV-L werden gezahlt. Eine individualvertragliche dynamische Einbeziehung der Vergütungsbestandteile des TV-L ist geplant.

Cluster C: Dem Cluster C werden alle Unternehmen zugeordnet, die nicht an einzelne Regelungen eines Tarifvertrages gebunden sind und die Entlohnung nicht an tarifliche Regelungen anlehnen.

Unternehmen	Vergütungsbasis
IAG – Ihlenberger Abfallentsorgungsgesellschaft mbH	Betriebsvereinbarung Diese Betriebsvereinbarung orientiert sich an dem Branchentarifvertrag der Entsorgungsbranche.
GAA – Gesellschaft für Abfallwirtschaft und Altlasten Mecklenburg-Vorpommern mbH	in Anlehnung an die Betriebsvereinbarung der IAG mbH