

## **Mitteilung**

### **der Landesregierung**

#### **Bericht der Landesregierung zu einem Beschluss des Landtags; hier: Denkschrift 2011 des Rechnungshofs zur Haushalts- und Wirtschaftsführung des Landes Baden-Württemberg – Beitrag Nr. 16: Staatliche Toto-Lotto GmbH**

#### Landtagsbeschluss

Der Landtag hat am 28. März 2012 folgenden Beschluss gefasst (Drucksache 15/716 Abschnitt II):

*Die Landesregierung zu ersuchen,*

- 1. das Gehaltsgefüge (inklusive Tantiemen) bei der Staatlichen Toto-Lotto GmbH dem öffentlichen Dienst schrittweise anzugleichen und damit die Personalkosten zu senken;*
- 2. zu prüfen, ob die Staatliche Toto-Lotto GmbH in eine öffentlich-rechtliche Organisationsform überführt werden kann;*
- 3. dem Landtag über das Veranlasste bis zum 31. Dezember 2012 zu berichten.*

#### Bericht

Mit Schreiben vom 10. Dezember 2012, Az.: I-0451.1, berichtet das Staatsministerium wie folgt:

Zu Nr. 1:

#### *Gehaltsgefüge – Tariflich Beschäftigte*

Für die Arbeitnehmer der Staatlichen Toto-Lotto GmbH (STLG) gelten der Rahmentarifvertrag vom 7. Dezember 2007 und der Vergütungstarifvertrag vom 15. Februar 2011, die zwischen der STLG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di abgeschlossen wurden.

Der Rahmentarifvertrag und der Vergütungstarifvertrag der STLG sehen 12 Vergütungsgruppen mit jeweils 11 Vergütungsstufen vor; der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sieht 15 Entgeltgruppen mit jeweils 6 Stufen in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. jeweils 5 Stufen in den Entgeltgruppen 9 bis 15 vor.

Um das Gehaltsgefüge dieser Tarifverträge vergleichen zu können, wurden vier Qualifikationsgruppen gebildet und die entsprechenden Bandbreiten der monatlichen Entgelte gegenübergestellt. Die Ergebnisse können der nachfolgenden Tabelle 1 entnommen werden.

Tabelle 1

|   | TV-L                             | STLG                       |
|---|----------------------------------|----------------------------|
| <b>Qualifikationsgruppe 1</b><br>(Beschäftigte mit einfachen bis schwierigen Tätigkeiten)       | von 1.488,60 €<br>bis 2.372,64 € | von 2.073 €<br>bis 3.165 € |
| <b>Qualifikationsgruppe 2</b><br>(Beschäftigte mit abgeschlossener 3-jähriger Berufsausbildung) | von 1.936,01 €<br>bis 3.089,58 € | von 2.307 €<br>bis 3.693 € |
| <b>Qualifikationsgruppe 3</b><br>(Beschäftigte als Sachbearbeiter bzw. mit Bachelor-Abschluss)  | von 2.351,08 €<br>bis 4.598,91 € | von 2.778 €<br>bis 4.393 € |
| <b>Qualifikationsgruppe 4</b><br>(Beschäftigte mit Masterabschluss)                             | von 3.186,61 €<br>bis 5.364,37 € | von 3.065 €<br>bis 6.533 € |

Der Vergleich zeigt, dass die Bandbreiten der monatlichen Entgelte nach dem Vergütungstarifvertrag der STLG zum Teil deutlich von denen nach TV-L abweichen.

Die in nachfolgender Tabelle 2 enthaltene Gegenüberstellung ausgewählter allgemeiner Tarifbedingungen nach TV-L und Rahmentarifvertrag der STLG zeigt ebenfalls gewisse Abweichungen.

Tabelle 2

| TV-L  | Rahmentarifvertrag STLG                   |
|---|---|
| <b>§ 6 Arbeitszeit</b><br>39,5 Std./Wo.   | <b>§ 4 Arbeitszeit</b><br>39,0 Std./Wo.   |
| <b>§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit</b>  | <b>§ 6 Zuschlagspflichtige Arbeiten</b>   |
| a) für Überstunden  | a) für die ersten 8 Überstunden der Woche |
| - in den Entgeltgruppen 1 bis 9: 30 v. H.   | 30 v. H.                                  |
| - in den Entgeltgruppen 10 bis 15: 15 v. H.   | für jede weitere 50 v. H.                 |
|   | je als Freizeitausgleich                  |
| b) für Nachtarbeit: 20 v. H.  | b) für Nachtarbeit 75 v. H.               |
| c) für Sonntagsarbeit: 25 v. H.   | c) für Sonntagsarbeit 125 v. H.           |
| d) bei Feiertagsarbeit  | d) für Feiertagsarbeit 125 v. H.          |
| - ohne Freizeitausgleich: 135 v. H.   |   |
| - mit Freizeitausgleich: 35 v. H.   |   |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr: 35 v. H.  | e) kein Zuschlag                          |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt: 20 v. H. | f) Samstag 25 v. H.                       |

| TV-L   | Rahmentarifvertrag STLG   |
|--|---|
| <p>§ 20 <b>Jahressonderzahlung</b><br/>in v. H. des monatl. Tabellenentgelts<br/>Entgeltgruppen 1 bis 8 95 v. H.<br/>Entgeltgruppen 9 bis 11 80 v. H.<br/>Entgeltgruppen 12 bis 13 50 v. H.<br/>Entgeltgruppen 14 bis 15 35 v. H.</p>  | <p>§ 16 <b>Jahressonderzahlung</b><br/>100 v. H. der Grundvergütung</p>   |
| <p>§ 23 <b>Jubiläumsgeld</b><br/><br/>bei 25-jährigem Jubiläum 350 €<br/>bei 40-jährigem Jubiläum 500 €</p>  | <p>§ 20 <b>Jubiläumszuwendung</b><br/>bei 10-jährigem Jubiläum 310 €<br/>bei 25-jährigem Jubiläum 620 €<br/>bei 40-jährigem Jubiläum 1.240 €</p>  |
| <p>§ 26 <b>Erholungsurlaub</b><br/>bis 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage<br/>bis 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage<br/>ab 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage<br/>(Hinweis: Tarifregelung gekündigt)</p>   | <p>§ 25 <b>Erholungsurlaub</b><br/>einheitlich 31 Arbeitstage</p>   |
| <p>§ 29 <b>Arbeitsbefreiung</b><br/>a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin: 1 Arbeitstag<br/>b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils: 2 Arbeitstage<br/><br/>c) Umzug aus dienstlichem Grund: 1 Arbeitstag<br/>d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum: 1 Arbeitstag<br/>e) schwere Erkrankung<br/>aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt: 1 Arbeitstag im Kalenderjahr<br/>bb) eines Kindes, das das 12. LJ noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr<br/>cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist,</p> | <p>§ 29 <b>Arbeitsbefreiung</b><br/>a) 2 Arbeitstage*<br/><br/>b) Ehegattin/Ehegatte, Lebenspartnerin/Lebenspartner je 4 Arbeitstage<br/>Kinder 2 Arbeitstage<br/>Eltern 2 Arbeitstage<br/>Großeltern<br/>Schwiegereltern<br/>Geschwister je 1 Arbeitstag<br/>c) 1 Arbeitstag<br/>d) 1 Arbeitstag<br/><br/>e)<br/>aa) bis zu 4 Arbeitstage*<br/><br/>bb) bis zu 4 Arbeitstage*, wenn kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht<br/><br/>cc) kein Anspruch</p> |

| TV-L   | Rahmentarifvertrag STLG  |
|--|--|
| übernehmen müssen: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.<br>(Freistellung nach Buchstabe e insgesamt nicht länger als 5 Arbeitstage im Kalenderjahr)                     | f) Eheschließung 2 Arbeitstage*<br><br>*Fällt das Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag oder sind folgenden Tage arbeitsfrei = Kürzung um 1 Tag |
| <b>§ 22 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</b><br>Fortzahlung des Entgelts bis zur Dauer von 6 Wochen, danach Krankengeldzuschuss bis längstens zum Ende der 39. Woche | <b>§ 17 Entgeltfortzahlung</b><br>Fortzahlung des Entgelts bis zur Dauer von 6 Wochen, danach kein Krankengeldzuschuss                         |

Der Vergütungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der STLG vom 15. Februar 2011 endet zum 31. Dezember 2012. Der Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der STLG vom 7. Dezember 2007 kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2013, schriftlich gekündigt werden. Der Aufsichtsrat der STLG hat den Geschäftsführer in seiner Sitzung am 26. November 2012 gebeten, den Rahmentarifvertrag zum 31. Dezember 2013 zu kündigen.

Damit sind die verfahrensmäßigen Voraussetzungen geschaffen, um den Beschluss des Landtags vom 28. März 2012 zur schrittweisen Angleichung des Gehaltsgefüges der tariflich Beschäftigten bei der STLG an den öffentlichen Dienst – auf Basis des vorstehend aufgezeigten Anpassungsbedarfs – im Rahmen der anstehenden Tarifverhandlungen umsetzen zu können.

Die Landesregierung wird dem Landtag von Baden-Württemberg unaufgefordert über das Ergebnis der Tarifverhandlungen berichten.

#### *Tantiemen – Außertariflich Beschäftigte*

Die schriftlichen Dienst- und Arbeitsverträge der acht außertariflich Angestellten enthalten keine ausdrückliche Vereinbarung über die Zahlung einer Tantieme. Die außertariflich Angestellten haben jedoch einen Anspruch auf Zahlung einer Tantieme aufgrund mündlicher Zusagen und aufgrund bereits abgeschlossener bzw. noch abzuschließender „Zielvereinbarungen“.

Damit künftige außertariflich Angestellte keine Tantieme erhalten, hat der Aufsichtsrat der STLG in seiner Sitzung am 26. November 2012 einen entsprechenden Beschluss gefasst. Danach erhalten neu eintretende oder neu auf die Stelle des Direktors oder eines Abteilungsleiters beförderte Mitarbeiter künftig weder eine Tantieme noch eine sonstige variable Vergütung. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die bereits eine Stelle eines Abteilungsleiters innehaben, aber noch keinen Anspruch auf Zahlung einer Tantieme oder einer sonstigen variablen Vergütung erworben haben.

Zu Nr. 2:

Die STLG sollte aus nachfolgenden Gründen nicht in eine öffentlich-rechtliche Organisationsform überführt werden.

Veranstalter der staatlichen Lotterien und Wetten ist das Land Baden-Württemberg. Diese zentrale Funktion wird damit in einer öffentlichen Rechtsform wahrgenommen.

Die Durchführung der staatlichen Lotterien und Wetten ist auf die STLG übertragen. Grundlage hierfür ist ein Geschäftsbesorgungsvertrag, der dem Land Baden-Württemberg umfassende Einwirkungsrechte gewährt.

Nach Artikel 1 § 10 Abs. 1 Erster Glücksspieländerungsstaatsvertrag haben die Länder zur Erreichung der Ziele des Staatsvertrages die ordnungsrechtliche Aufgabe, ein ausreichendes Glücksspielangebot sicherzustellen. Die Länder können diese öffentliche Aufgabe auf gesetzlicher Grundlage selbst, durch eine von allen Vertragsländern gemeinsam geführte öffentliche Anstalt, durch juristische Personen des öffentlichen Rechts oder durch privatrechtliche Gesellschaften, an denen juristische Personen des öffentlichen Rechts unmittelbar oder mittelbar maßgeblich beteiligt sind, erfüllen (Artikel 1 § 10 Abs. 2 Erster Glücksspieländerungsstaatsvertrag). Der Erste Glücksspieländerungsstaatsvertrag bringt damit zum Ausdruck, dass die ordnungsrechtliche Aufgabe, ein ausreichendes Glücksspielangebot sicherzustellen, durch die in Artikel 1 § 10 Abs. 2 genannten Rechtsformen gleichermaßen erfüllt wird.

Die Rechtsform der GmbH hat sich seit Gründung der Gesellschaft im Jahre 1948 bewährt. Sie ermöglicht es im Gegensatz zu einem Landesbetrieb oder einer nicht rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts insbesondere, auf mögliche Veränderungen im Glücksspielsektor schnell und flexibel reagieren zu können. Die weit überwiegende Zahl der Toto-Lotto-Gesellschaften der anderen Bundesländer ist ebenfalls in der Rechtsform der GmbH organisiert.

Im Prüfungszeitraum (2004 bis 2009) wurden 6,1 Mrd. Euro an Umsätzen erzielt. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum 5,9 Mio. € Ertragsteuern bezahlt (inkl. Tochtergesellschaften), was einem Anteil am Umsatz von lediglich 0,09% entspricht. Diese Steuerzahlungen kamen – wie die Zweckerträge auch – den öffentlichen Haushalten zugute.

Die Vergütungsstrukturen lassen sich unabhängig von einer Überführung in eine öffentliche Rechtsform anpassen. Entsprechende Vorschläge sind oben unter Ziffer 1 aufgeführt. Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass der TV-L bei einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts nicht automatisch und zwingend Anwendung findet.