

## **PRESSEMITTEILUNG**

### **KAV Saar kritisiert zweitägigen Warnstreik zu Lasten der Fahrgäste**

Der Kommunale Arbeitgeberverband Saar (KAV Saar) kritisiert die von ver.di von Freitag, 27. Februar 2026, bis Samstag, 28. Februar 2026, angekündigten Warnstreiks bei den kommunalen Verkehrsunternehmen im Saarland mit deutlichen Worten. Die Tarifverhandlungen – beginnend mit der ersten Verhandlungsrunde am 21. Januar 2026 – laufen planmäßig; der dritte Verhandlungstermin ist seit Langem für Montag, 2. März 2026, vereinbart.

„Zweitägige Warnstreiks zu diesem Zeitpunkt sind unnötig und treffen vor allem Fahrgäste, Schülerinnen und Schüler sowie Berufspendler“, erklärt die Vorsitzende des KAV Saar, Bürgermeisterin Anne Yliniva-Hoffmann. „Die Arbeitskampfmaßnahmen sind wohl auf Vorgaben der Bundesgewerkschaft zurückzuführen und spiegeln den aktuellen Verhandlungsverlauf im Saarland nicht wider.“

#### **Eckpunktepapier vorgelegt – konstruktiver Lösungsweg aufgezeigt**

In der zweiten Verhandlungsrunde am 6. Februar 2026 hat die Arbeitgeberseite der Gewerkschaft ein umfassendes Eckpunktepapier (s. Anlage) übergeben. Dieses Papier wurde von ver.di nun als „weißes Blatt“ bezeichnet. Diese Darstellung ist völlig unzutreffend.

Das Eckpunktepapier enthält ein strukturiertes Verständigungskonzept für die weitere Tarifrunde. Es skizziert ein mehrstufiges Anpassungsmodell bei den Entgelten, orientiert an der Inflationsentwicklung der kommenden Jahre, mit zeitlich gestreckten Erhöhungsschritten. Zugleich wird deutlich gemacht, dass der Umfang möglicher Anpassungen unmittelbar von der Laufzeit des Tarifvertrages abhängt. Planungssicherheit über mehrere Jahre ist Voraussetzung für Investitionen, Angebotsstabilität und Beschäftigungssicherung.

Darüber hinaus signalisierte die Arbeitgeberseite in dem Papier konkrete Gesprächsbereitschaft bei Zuschlägen für Nachtarbeit, bei praktikablen Lösungen im Bereich der Ruhezeiten sowie bei Verbesserungen für Auszubildende im Rahmen eines eigenständigen Bausteins zur Nachwuchssicherung.

Auf diese Eckpunkte hat die Gewerkschaft bislang keine inhaltliche Reaktion erkennen lassen. Statt auf das vorgelegte Konzept einzugehen oder das Forderungsvolumen realistisch zu priorisieren, hält ver.di unverändert an einem Gesamtpaket fest, das in der Summe Kostensteigerungen von mehr als 30 Prozent auslösen würde. Wer mit derart überhöhten Maximalforderungen in eine Tarifrunde geht, diese auch nach zwei Verhandlungsrunden unverändert stehen lässt und jede erkennbare Priorisierung verweigert, betreibt kein partnerschaftliches Aushandeln.

„Wir stehen zu unserer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten und gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Ein tragfähiger Tarifabschluss ist möglich – aber nur auf der Grundlage realistischer Erwartungen und konstruktiver Gespräche“, so die Vorsitzende des KAV Saar.

Der KAV Saar bleibt verhandlungsbereit. Der Termin am 2. März 2026 bietet die Gelegenheit, zu einer sachorientierten Tarifrunde zurückzukehren.

Der KAV Saar vertritt aktuell 183 Mitglieder mit mehr als 32.000 Beschäftigten.

Saarbrücken, 24. Februar 2026

Ansprechpartner:

Kommunaler Arbeitgeberverband Saar  
Geschäftsführer Stefan Spaniol  
Tel.: 0681/92643-50

# Arbeitgeberseitige Verständigungsansätze für die weiteren Tarifverhandlungen zum TV-N Saar

## – Eckpunktepapier –

Die Arbeitgeberseite legt mit diesem Papier ihre grundsätzlichen Verständigungsansätze für die weitere Tarifrunde dar. Ziel ist es, den Verhandlungsprozess zu strukturieren und einen realistischen Rahmen für eine mögliche Einigung zu skizzieren.

Ausgangspunkt bleibt, dass die von ver.di vorgelegten Forderungen in ihrer Gesamtheit deutlich über das hinausgehen, was für die kommunalen Verkehrsunternehmen und ihre Träger darstellbar ist. Es bleibt für die Arbeitgeberseite dabei vorausgesetzt, dass sich die Verhandlungen an finanzieller Tragfähigkeit, Produktivitätsverträglichkeit und langfristiger Stabilität orientieren müssen.

### 1. Entgeltentwicklung

Maßgebliche Orientierung muss die **Inflationsentwicklung** sein. Weitere Reallohnsprünge oder Sonderentwicklungen für einzelne Tarifbereiche kommen nicht in Betracht. Denkbar ist ein **mehrstufiges Anpassungsmodell mit zeitlich gestreckten Erhöhungsschritten (jeweils orientiert an den jährlichen Inflationserwartungen für die Jahre 2026 ff.)**. Der Umfang dessen, was umsetzbar ist, hängt dabei unmittelbar und zwingend von der Laufzeit der tariflichen Regelungen ab.

### 2. Laufzeit

Die Laufzeit wird von der Arbeitgeberseite als zentraler Hebel für jede Verständigung betrachtet. Kurze Laufzeiten schließen substanzielle Spielräume faktisch aus und führen zu dauerhafter Unsicherheit für Unternehmen, Aufgabenträger und Beschäftigte. Die Arbeitgeberseite signalisiert daher ausdrücklich Bereitschaft, über deutlich längere Laufzeiten zu verhandeln. Planungssicherheit ist sowohl für Investitionsentscheidungen als auch für Beschäftigungssicherung zwingend erforderlich.

### 3. Mantelregelungen

Bei einzelnen Forderungen besteht Einigungsbereitschaft der Arbeitgeber, sofern diese systemkonform, produktivitätsverträglich und betrieblich umsetzbar ausgestaltet werden.

Dies betrifft insbesondere:

- eine **Erhöhung der Nachtarbeitszuschläge auf 25 %**,
- **Zuschlagsberechnung auf Grundlage mindestens der Stufe 2**,
- **Anpassungen bei den Ruhezeiten** unter folgenden Voraussetzungen:
  - keine starre 11-Stunden-Regelung,
  - Berücksichtigung der gesetzlichen Sonderregelungen für Verkehrsbetriebe,
  - tarifliche Öffnungsklauseln zur Sicherstellung betrieblicher Flexibilität,

### 4. Auszubildende

Die Arbeitgeberseite ist bereit, Fragen der Ausbildung und Nachwuchssicherung in einem eigenständigen Baustein zu behandeln. Verbesserungen für Auszubildende können

grundsätzlich diskutiert werden, etwa im Hinblick auf Attraktivität, Übernahmeperspektiven oder Übergangsregelungen. Auch hier gilt jedoch, dass Lösungen eingebettet sein müssen in Laufzeit, Volumen und Gesamtarchitektur des Tarifabschlusses.

Es gilt der Vorbehalt der Gesamteinigung.

### **Weiteres Vorgehen**

Die Arbeitgeberseite erwartet weiterhin eine Priorisierung der Forderungen durch ver.di. Eine Fortschreibung des vollständigen Forderungskatalogs ohne Gewichtung erschwert substanzielle Verhandlungen.

Ein Tarifabschluss ist aus Arbeitgebersicht möglich, wenn beide Seiten bereit sind, Verantwortung für das Gesamtsystem zu übernehmen. Dies erfordert realistische Erwartungen und die Bereitschaft, Lösungen über Zeit und Struktur zu entwickeln – nicht über Eskalation.

Die Arbeitgeberseite ist bereit, diesen Weg weiterzugehen.