



JAHRESBERICHT 2020



An aerial photograph of the Berlin TV Tower (Fernsehturm Berlin) in the center, set against a dramatic sunset sky with orange and blue hues. The city of Berlin is visible in the background, with various buildings and greenery. The text 'JAHRESBERICHT 2020' is overlaid in white, with a blue horizontal bar underlining the year '2020'.

JAHRESBERICHT 2020

INHALTSVERZEICHNIS



6 _____ VORWORT
Präsident der VKA
Ulrich Mädge

8 _____ GRUSSWORT
Bundesinnenminister
Horst Seehofer

POLITISCHE THEMEN

11 _____ Interview mit Ulrich Mädge
und Niklas Benrath

14 _____ Das Corona-Jahr 2020

16 _____ Tarifrunde 2020

26 _____ Notlagentarifvertrag für die
kommunalen Flughäfen

30 _____ Tarifverhandlungen zu den
Spartenverträgen im ÖPNV

WAS UNS BEWEGT

33 _____ Tarifverhandlungen zum
Sozial- und Erziehungsdienst

34 _____ Ausbildungsintegrierte
duale Studiengänge

35 _____ Dialog zum Branchentarif-
vertrag Bodenverkehrsdienste

37 _____ Digitalisierung der Arbeitswelt

38 _____ Fachkräftenrichtlinie

39 _____ Arbeitskämpfrichtlinien

40 _____ Mindestlohn

41 _____ Aktuelle Entwicklung auf
europäischer Ebene

44 _____ Rechtsprechung

AUSBLICK 2021

51 _____ Tarifrunde mit dem
Marburger Bund

55 _____ Tarifpflege

56 _____ Tarifverhandlungen duale
Studiengänge

57 _____ Was geschieht 2021 im
kommunalen Nahverkehr?

58 _____ Ausblick auf die Rechtsprech-
ung und Gesetzgebung 2021

GEMEINSAM FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

61 _____ Die VKA – Wer wir sind

62 _____ Aufgaben der VKA

63 _____ Die Gremien der VKA

68 _____ Die kommunalen Arbeitgeber-
verbände

74 _____ Die Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der VKA

76 _____ Der öffentliche Dienst der
Kommunen und kommunalen
Einrichtungen

78 _____ Impressum



Ulrich Mädge
Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg
Präsident der VKA

VORWORT

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

„ein intensives Jahr“ – so habe ich das Jahr 2019 an dieser Stelle im letzten Jahresbericht der VKA bezeichnet. Was bleibt über 2020 zu sagen, ein Jahr wie keines zuvor? Unter dem Eindruck einer Pandemie eine Tarifrunde zu führen, war eine enorme Herausforderung.

Nichtsdestotrotz: Es ist uns gelungen, einen Tarifabschluss für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst zu erzielen. Und dabei sind wir beim wichtigsten Handlungsfeld der VKA: dem Abschluss eines Tarifvertrags, der allen Seiten gerecht wird. Und das vor dem Hintergrund, dass nicht jeder in der kommunalen Familie von den Auswirkungen der Corona-Pandemie gleichermaßen betroffen war und ist.

Auf der einen Seite waren da die „Corona-Helden“ – und die daran geknüpften

Erwartung der Beschäftigten vor allem in den Pflegeberufen, dass sich die Wertschätzung auch auf dem Gehaltskonto niederschlägt. Auf der anderen Seite stand der finanzielle Druck auf die Arbeitgeberseite, der angesichts einbrechender Steuereinnahmen auf den Schultern unserer ohnehin vielfach verschuldeten Kommunen gelastet hat. Zugleich sahen sich auch viele kommunale Arbeitgeber einer zum Teil existenzgefährdenden Situation gegenüber ausgesetzt. Und schließlich gab es auf beiden Seiten neue Verhandlungsführer, die erst einmal eine Linie finden mussten.

Gemessen daran, kann sich unser Tarifabschluss sehen lassen: 3,2 Prozent beträgt die Tarifsteigerung, ausgenommen sind diejenigen Flughafenbeschäftigten, für die ein gesonderter Abschluss erzielt wurde. Das „Argu-

ment“ der Gewerkschaften, dass die Kommunen ihre Gewerbesteuerausfälle durch den Bund ersetzt bekämen, war falsch. Denn diese Entlastung hat nur teilweise gewirkt, die Belastung durch die Tarifierhöhung jedoch ist eine dauerhafte. Die Tarifeinigung kostet die kommunalen Arbeitgeber fast 5 Milliarden Euro.

Mit einer Laufzeit von 28 Monaten haben wir die für uns so wichtige Planungssicherheit erreicht. Eine Sonderlösung war zudem für den Bereich der Sparkassen notwendig, befinden sich diese doch seit Jahren in einer andauernden Niedrig-/Minuszinsphase. So gilt der Tarifabschluss für die Sparkassenbeschäftigten erst ab 1. Juli 2021, eine Angleichung auf das Niveau des allgemein vereinbarten Abschlusses findet zum Ende der Laufzeit ab 1. Dezember 2022 statt. Denn bislang ist unklar, wie sich die Finanzlage in den Kommunen und bei den kommunalen Arbeitgebern im kommenden Jahr

entwickeln wird. Der Abschluss ist somit ein moderater, weil wirtschaftlich verkraftbar. Gleichzeitig können wir uns durchaus erlauben, den öffentlichen Dienst als modern zu bezeichnen: Der Tarifabschluss hat die Möglichkeit geschaffen, durch Incentives die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen und Entgelt für das Leasing von (E-)Bikes umzuwandeln.

Den Kommunen obliegt eine besondere Verantwortung, nicht allein für die Beschäftigten und für die soziale Ausgewogenheit des Abschlusses, sondern auch eine gesellschaftliche. Das heißt, dass wir mit dem Steuergeld gut und nachhaltig wirtschaften, und vor allem auch, dass die Kommunen weiterhin Investitionen umsetzen können. Gleiches gilt für die kommunalen Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten eine Vielzahl an Vorzügen einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst bieten: Arbeitsplatzsicherheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitsabläufe, und und

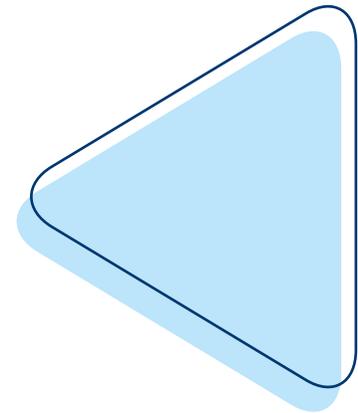
und. Aber die Beschäftigten brauchen auch finanzielle Anerkennung. Dies zu ermöglichen, darum haben wir hart gearbeitet. Denn der öffentliche Dienst tut seine Arbeit, auch und gerade in dieser Krise, engagiert und gut.

Mir bleibt an dieser Stelle, Danke zu sagen an alle, die mich und die VKA vor allem in der Tarifrunde, aber auch bei allen wichtigen Belangen rund um die kommunale Familie unterstützt haben. Wieder hat sich das Werteverständnis aller Beteiligten gezeigt, das für einen starken öffentlichen Dienst steht.



Ulrich Mädge

Oberbürgermeister der
Hansestadt Lüneburg
Präsident der VKA





Horst Seehofer
Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat

GRUSSWORT

*„Der Tarifabschluss setzt ein
starkes Zeichen der Stabilität.“*



SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

die weltweite Ausbreitung des Coronavirus stellt uns vor ungeahnte Herausforderungen. Die damit einhergehenden Veränderungen unseres Alltags haben selbstverständlich auch nicht vor der Tarifrunde 2020 haltgemacht. Dennoch ist es uns unter ungewohnten und organisatorisch anspruchsvollen Umständen gemeinsam gelungen, einen Tarifabschluss für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen zu erzielen, der sich sehen lassen kann. Darauf können Bund und kommunale Arbeitgeber zurecht stolz sein.

Im Frühjahr 2020 wurde schnell klar, dass die Pandemie auch die Tarifrunde im Herbst beeinflussen würde. In den Verhandlungen mit den Gewerkschaften galt es, die wirtschaftliche Unsicherheit und die enormen Mehrbelastungen für die öffentlichen Haushalte mit den berechtigten Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Einklang zu bringen. Das Ergebnis ho-

noriiert die beeindruckende Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten und trägt den pandemiebedingten Besonderheiten der Lage Rechnung. Gleichzeitig ist der Kompromiss Beweis für verantwortungsvollen Umgang mit den uns anvertrauten öffentlichen Mitteln.

Besonders hervorheben möchte ich die Vereinbarungen, die wir für unsere Kolleginnen und Kollegen im Krankenhaus- und Pflegebereich erreicht haben. Die Regelungen über die Zulagen sind aus meiner Sicht das Herz des Tarifabschlusses. Die weitreichenden Verbesserungen lösen das Versprechen der Politik ein, dem zu Beginn der Pandemie gezollten Applaus von den Bal-konen und Parlamentsbänken auch Taten folgen zu lassen. Für die von Beginn der Verhandlungen an bestehende Einigkeit zwischen Bund und Kommunen in diesem Punkt möchte ich mich ausdrücklich bedanken.

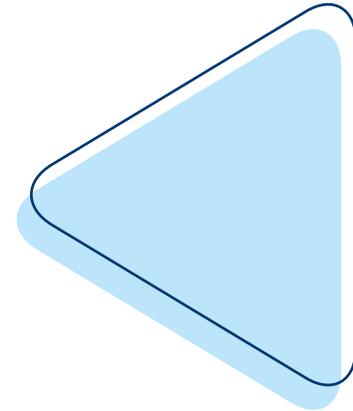
Auch insgesamt setzt der Tarifabschluss ein starkes Zeichen der Stabilität. Er ist ein weiterer Beweis dafür, dass sich alle Parteien ihrer gemeinsamen Verantwortung für unser Land bewusst sind. Die große Zustimmung zum Abschluss unter Ihren Mitgliedern – und auch auf Seiten der Gewerkschaften – zeigt, dass wir gerade auch in Zeiten der Krise handlungsfähig bleiben und dass unsere Sozialpartnerschaft auch jetzt trägt.

Diese gemeinsame Verantwortung ist ein starkes Fundament. Ich bin mir daher sicher, dass der Bund und die kommunalen Arbeitgeber auch künftige Herausforderungen Seite an Seite erfolgreich meistern werden.



Horst Seehofer

Bundesminister des Innern,
für Bau und Heimat



Politische Themen

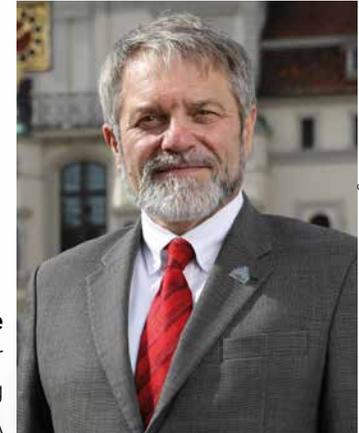


Foto: Hansestadt Lüneburg / Erik Hinz

Ulrich Mäde
Oberbürgermeister der
Hansestadt Lüneburg
Präsident der VKA



Niklas Benrath
Hauptgeschäftsführer
der VKA

Die Verhandlungs- führer der Tarifrunde 2020 im Interview

Das Jahr 2020 wird wohl als Jahr der Corona-Pandemie in die Geschichtsbücher Einzug halten. Welchen Einfluss die Pandemie auf die Tarifrunde 2020 im kommunalen öffentlichen Dienst hatte und wie trotz der erschwerten Bedingungen ein Abschluss erzielt werden konnte, erläutern VKA-Präsident und Verhandlungsführer Ulrich Mädge, Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg, und VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath im Interview.

Corona hat die Tarifrunde 2020 enorm beeinflusst. Warum haben Sie einer Verschiebung – wie es die Gewerkschaften gewünscht haben – nicht zugestimmt?

Ulrich Mädge: Die ständig neuen Entwicklungen rund um die Pandemie und damit verbundene große Unsicherheit haben dazu geführt, dass die Bundesregierung ihre Zahlen zur Finanzlage immer wieder nach oben korrigiert hat. Die Einnahmenverluste der kommunalen Arbeitgeber haben sich jedoch nicht nach oben korrigiert, sondern liefen weiter ins Minus hinein. Das hätte uns im Frühjahr 2021 nicht weitergebracht, denn die finanzielle Situation in den Kommunen und kommunalen Betrieben hat sich bis dahin nicht zum Positiven gewandt. Zudem ist unklar, wie sich die Lage entwickeln wird. Für uns war außerdem wichtig, Planungssicherheit zu haben.

Niklas Benrath: Man muss wissen, die Gewerkschaften haben die Verschiebung um ein halbes Jahr mit der Forderung einer Einmalzahlung von 1.500 Euro für jeden der 2,3 Millionen Be-

schäftigten im öffentlichen Dienst verbunden. Das war nicht angemessen.

Sind Sie zufrieden mit der Tarifeinigung?

Mädge: Wir haben einen wirtschaftlich verkraftbaren Abschluss erreicht, der den kommunalen Arbeitgebern Planungssicherheit gibt – das war unser Ziel und das haben wir erreicht. Der Abschluss trägt den finanziellen Besonderheiten der Corona-Krise Rechnung, wie die Corona-Sonderzahlung als auch die Sonderprämie im Öffentlichen Gesundheitsdienst zeigen. Uns war es wichtig, dass die Beschäftigten in den Krankenhäusern und in der Pflege überdurchschnittlich profitieren. Ich bin froh, dass wir für diese Beschäftigtengruppe weitreichende Verbesserungen erzielen konnten.

Gleichermaßen haben wir für einzelne Bereiche der VKA Sonderlösungen gefunden, nämlich für die Sparkassen und die Flughäfen. Die Flughäfen haben zwingend eine Entlastung statt zusätzlicher Belastungen gebraucht. Mit den Gewerkschaften haben wir uns ge-

>

einigt, auf die Notlage der Flughäfen zu reagieren und betriebsbedingte Kündigungen im Gegenzug zu vermeiden. Alles in allem haben wir einen Abschluss erreicht, der von allen Beteiligten mitgetragen wird.



Ulrich Mädge gratuliert Niklas Benrath im Mai 2019 zur Ernennung zum VKA-Hauptgeschäftsführer.

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit dem Bund und die Verhandlungen mit den Gewerkschaften ver.di und dbb?

Benrath: Mit Frank Werneke und Christine Behle bei ver.di und Ulrich Mädge und mir bei der VKA gab es auf beiden Verhandlungsseiten neue Gesichter.

Natürlich mussten wir uns erst einspielen und auch die ein oder andere Reiberei mit den Gewerkschaften blieb nicht aus – alles ganz normale Prozesse im Rahmen von Tarifrunden. Die Gespräche waren aber stets konstruktiv. Mit dem Bund kamen wir wie gewohnt schnell zusammen, da wir ohnehin ähnliche Positionen vertreten. Auch für die besondere Situation der Sparkassen hatte der Bund Verständnis.

Wie wird sich Corona auf die Kommunen und kommunalen Unternehmen auswirken?

Mädge: Wir rechnen damit, dass die Pandemie auch noch 2021 zu finanziellen Einbußen führen wird. Die Ausfälle im Bereich der Gewerbesteuer aufgrund ausbleibender Einnahmen sind nach wie vor dramatisch. Die Einrichtungen der öffentlichen Hand konnten keine Erlöse erzielen. Auch der Öffentliche Nahverkehr ist davon betroffen. All das geschieht vor dem Hintergrund weiterlaufender Ausgaben und eines hohen Investitionsrückstands in den Kommunen. Mit einem Niveau wie in 2019 rechnen wir frühestens im Jahr 2023.

Benrath: Die kommunalen Arbeitgeber spüren die Auswirkungen der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung massiv. Kommunen, aber auch öffentliche Einrichtungen, wie Theater, Museen, Zoos oder Bäderbetriebe brauchen weitere finanzielle Unterstützung – hier ist der Bund am Zug. Nur so wird es den Kommunen möglich sein, Investitionen in Bildung, Infrastruktur und Klimaschutz zu tätigen.

Herr Mädge, die Tarifrunde war Ihre erste als Verhandlungsführer und wird wahrscheinlich auch Ihre einzige bleiben. Sie planen, sich Ende 2021 in den Ruhestand zu verabschieden.

Mädge: Das stimmt. Ich bin ja schon ein alter Hase, was Tarifverhandlungen angeht und war auch bereits an früheren Runden beteiligt. Man kann sagen, ich wollte es jetzt einfach nochmal wissen (lacht).

Wie beurteilen Sie die Personalentwicklung im öffentlichen Dienst im Hinblick auf den Fachkräftemangel?

Mädge: Ein Mangel an Fachkräften be-

trifft den öffentlichen Dienst gleichermaßen wie auch andere Branchen in Deutschland. Das liegt vor allem an der demografischen Entwicklung. Gleichwohl sind einige Bereiche mehr betroffen als andere. Daher ist es unsere Aufgabe als kommunale Arbeitgeber, die Bedingungen für unsere Beschäftigten attraktiv zu halten. Mit der Möglichkeit, Bestandteile des Entgelts zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern einzelvertraglich umwandeln zu können, ist uns dies gelungen – übrigens haben die Beschäftigten diese Möglichkeit seit Jahren selbst gefordert.

Benrath: Die kontinuierlich steigenden Personalzahlen tragen der Entwicklung Rechnung und zeigen die Bedeutung des kommunalen öffentlichen Dienstes für unsere Gesellschaft. Und gerade in Zeiten einer Pandemie punktet der öffentliche Dienst auch mit sicheren Arbeitsplätzen und einer sinnstiftenden Tätigkeit.

Welche Einflüsse hat die Pandemie bislang auf die kommunalen Arbeitgeber und deren Beschäftigte im Hinblick auf die Ausgestaltung der Arbeitsplätze?

Benrath: Überall da, wo es geht, bieten die kommunalen Arbeitgeber ihren Beschäftigten Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und Homeoffice – und das auch schon vor Ausbruch der Pandemie. Im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge ist es aber nicht immer möglich, von Zuhause aus zu arbeiten. Denken Sie nur an Beschäftigte in einem Elektrizitätswerk oder bei der Stadtreinigung. Die Betriebe regeln dies selbst, überbetriebliche Regelungen bedarf es somit nicht. Denn die Unternehmen vor Ort wissen am besten über die notwendige konkrete Ausgestaltung des Arbeitsplatzes Bescheid.

Mädge: Unsere Arbeitgeber sind sich ihrer Verantwortung mehr als bewusst und leisten mit den flexiblen Arbeitszeitregelungen einen wichtigen Beitrag zum Infektionsschutz. Ich hoffe aber dennoch, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nicht allzu ferner Zukunft auch wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren werden. Denn persönliche Kontakte sind durch nichts zu ersetzen. Und Kollegialität entwickelt sich doch deutlich stärker am Arbeitsplatz als während einer Videokonferenz.

Was erwarten Sie sich von der im Jahr 2021 anstehenden Tarifrunde mit dem Marburger Bund?

Benrath: 2020 haben wir vor dem Hintergrund einer Pandemie einen sehr guten Tarifabschluss vereinbart. Dies muss 2021 auch mit dem Marburger Bund gelingen. Herausforderung wird sein, die Erwartungen der Ärztinnen und Ärzte mit der schwierigen finanziellen Situation in den kommunalen Kliniken, die im Zuge der Corona-Krise alle verfügbaren Kapazitäten für Corona-Patienten vorgehalten und alle planbaren Operationen abgesagt haben, in einen vernünftigen Ausgleich zu bringen. ▲

DAS CORONA-JAHR 2020

Ein Jahr wie keines zuvor – das war das Jahr 2020.

Als im Januar 2020 die ersten Meldungen über eine mysteriöse Lungenkrankheit aus China die Runde machten, hat wohl noch niemand geahnt, dass der Ausbruch von Sars-CoV-2 – so der ausführliche Name des Corona-Virus – hierzulande zur größten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit führen wird, die Einfluss auf sämtliche Bereiche unseres bisherigen Daseins hat.

FINANZIELLE EINBUSSEN

Im Zuge der Corona-Pandemie waren die rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber mit massiven finanziellen Einbußen konfrontiert. Diese Milliardenlöcher waren Resultat der im Frühjahr 2020 heruntergefahrenen Wirtschaft und der Schließung öffentlicher Einrichtungen und Betriebe. Museen, Bäder, der Nahverkehr und andere Einrichtungen der öffentlichen Hand konnten aufgrund ausbleibender Ticketverkäufe keine Erlöse erzielen. Dazu kommen dramatische Ausfälle bei den Gewerbesteuern der Kommunen.

Existenzbedrohend ist die Situation bei den Flughäfen, deren Umsätze und Fluggastzahlen massiv eingebrochen sind. Mithilfe des Abschlusses eines Notlagentarifvertrags für die kommunalen Flughäfen am 1. Dezember 2020 kam man der wirtschaftlichen Lage teilweise bei (siehe Seite 26). Die Sparkassen befanden sich bis dahin seit Jahren in einer schwierigen Situation, bedingt durch die anhaltende Niedrig- und Minuszinsphase. Zusätzlich sehen sie sich nun von einem stark erhöhten Kreditausfallrisiko aufgrund befürchteter Insolvenzen ihrer Geschäftskunden bedroht. Die kommunalen Krankenhäuser hatten alle verfügbaren Kapazitäten für Corona-Patienten vorgehalten und planbare Operationen abgesagt. Dies hatte Umsatzeinbußen zur Folge und sorgte für teilweise hohe Verluste. Kitas und Schulen wurden mehrfach geschlossen und nur vereinzelt wieder geöffnet.

Die Kommunen stehen durch den Einbruch der Gewerbesteuereinnahmen finanziell mit dem Rücken zur Wand. Alle staatlichen Hilfsmittel waren zunächst nur auf das Jahr 2020 begrenzt und reichten nicht, um die finanziellen Verluste zu

kompensieren. Dies waren alles andere als gute Voraussetzungen für die im Herbst 2020 geplante Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

KURZARBEIT BEI KOMMUNALEN ARBEITGEBERN

Eine erste Maßnahme, um auf diese Krise zu reagieren, war die Einführung von Kurzarbeit für von der Pandemie betroffene kommunale Einrichtungen und Betriebe. Am 17. April 2020 konnte die VKA die Verhandlungen zur Einführung des Tarifvertrags zur Regelung der Kurzarbeit – kurz TV COVID – mit den Gewerkschaften Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion erfolgreich abschließen. Dieser trat zum 1. April 2020 in Kraft und hatte eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020. Er galt beispielsweise für Theater, Museen, Bäder, und weitere kommunale Einrichtungen, die aufgrund aktueller behördlicher Anordnungen geschlossen wurden.

Ziel des Tarifvertrags zur Kurzarbeit war es, während der Krisensituation die Beschäftigungsverhältnisse und die Einkommen der Beschäftigten sowie den Fortbestand der kommunalen Einrichtungen und Betriebe zu sichern und eine möglichst gute Ausgangsbasis für die Zeit nach der Krise zu schaffen. Demgegenüber gab es aber auch kommunale Bereiche, bei denen Kurzarbeit nicht angezeigt war, beispielsweise bei den Beschäftigten in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Aber auch in den Verwaltungen war Kurzarbeit kein Thema, in den Kinderbetreuungseinrichtungen selten.

„Wir sind uns unserer enormen Verantwortung bewusst und haben mit den Maßnahmen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und bezahlten Freistellungen für die Kinderbetreuung frühzeitig angemessene Reaktionsmöglichkeiten auf die Corona-Krise geschaffen.“

Ulrich Mäde, Präsident der VKA

BEZAHLTE FREISTELLUNGEN

Die kommunalen Arbeitgeber gewährten während der Corona-Krise zudem bezahlte Freistellungen für die Kinderbetreuung, die weit über

die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen hinausgingen. Die konkrete Umsetzung dieser Freigaberegulungen erfolgte durch die kommunalen Arbeitgeberverbände auf Landesebene. Anwendung fand die Maßnahme beispielsweise, wenn die Einrichtung (beispielsweise Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative oder Schule) schließen musste, um die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen, und keine alternative Betreuung des Kindes sichergestellt werden konnte.

Die kommunalen Arbeitgeber forderten daher für die Tarifrunde 2020, zu differenzieren zwischen den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die tatsächlich belastet waren, und denjenigen, die beispielsweise bezahlt freigestellt oder wegen des VKA-Tarifvertrags in Kurzarbeit waren und bis zu 95 Prozent ihres Nettoentgeltes erhalten haben. Die gern immer wieder aufgestellte Behauptung der Gewerkschaften, dass alle 2,3 Millionen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst von der Corona-Pandemie und ihrer Bekämpfung gleichermaßen betroffen waren, war schlicht nichtzutreffend. In vielen Bereichen des kommunalen öffentlichen Dienstes gab es weniger Arbeit als vorher.

SICHERUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

Angesichts enormer finanzieller Belastungen reagiert die Privatwirtschaft auf solche Situationen häufig mit Kündigungen. Betriebsbedingte Kündigungen spielen im öffentlichen Dienst jedoch kaum eine Rolle. Es gehört zum Gesamtpaket des öffentlichen Dienstes, dass die Arbeitsplätze sicher sind. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie galt und gilt so noch immer die Sicherung von Arbeitsplätzen als wichtigstes Ziel.

Nicht zuletzt deswegen forderten die kommunalen Arbeitgeber ein Ergebnis für die Tarifrunde, was diesen schwierigen Rahmenbedingungen Rechnung trägt und keine Mehrbelastung der Allgemeinheit darstellt. ▲





Zur Tarifrunde 2020 hat die VKA ihre Öffentlichkeitsarbeit nochmals verstärkt.



**ÖFFENTLICHER DIENST:
KRISENFEST.
ZUKUNFTSSICHER.**

TARIFRUNDE 2020

Von einer gewöhnlichen Tarifrunde konnte im Corona-Jahr 2020 nicht die Rede sein. Nach drei intensiven Tarifverhandlungsrunden konnte unter Einhaltung der Abstands- und Hygienebestimmungen am 25. Oktober 2020 dennoch ein Tarifabschluss für die etwa 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst herbeigeführt werden.

Am 1. September 2020 haben die Tarifverhandlungen zwischen der VKA und ihrem Verhandlungspartner dem Bund, vertreten durch das Bundesinnenministerium, sowie den Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion begonnen. Für VKA-Präsident Ulrich Mädge war es die erste Tarifrunde in der Funktion als Verhandlungsführer und dazu eine kräftezehrende, da mit jeder Verhandlungsrunde das Medieninteresse anwuchs. Unterstützt wurde er von VKA-Hauptgeschäfts-

führer Niklas Benrath, der ebenfalls erstmalig für die VKA verhandelte. Auf Seiten des Bundes vertrat Bundesinnenminister Horst Seehofer die Beschäftigten in den Bundesbehörden.

Den Tarifverhandlungen ging eine lange Vorbereitungszeit voraus, die die Kapazitäten der VKA und ihrer Gremienvertreter vollumfänglich gebündelt hat. Erfolgt die Vorbereitungs- und Abstimmungstreffen der VKA in den früheren Tarifrunden stets in Anwesenheit aller Beteiligten, musste man in diesem Jahr umdenken. Anfang Januar 2020 kam die VKA-Arbeitsgruppe des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen noch in Präsenz zusammen, um die schwierige Lage der kommunalen Sparkassen zu diskutieren. Auch tagte zu Jahresbeginn die Geschäftsführerkonferenz der VKA mit den 16 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der VKA-Mitgliedverbände. Aufgrund des behördlich angeordneten



Niklas Benrath (l.) und Ulrich Mädge bei der AG Sparkassen im Januar 2020.



Dr. Hariolf Teufel (r.) schildert in der AG Sparkassen deren wirtschaftliche Rahmenbedingungen.



Thema der AG Sparkassen waren auch mögliche eigene Forderungen für die Tarifrunde.

Lockdowns im Frühjahr 2020 wurden die Präsenzsitzungen schließlich durch Telefon- und Videokonferenzen abgelöst. Ab Sommer konnte man aufgrund des zurückgehenden Pandemiegeschehens zwischenzeitlich wieder in Präsenztagen.

FINANZIELLE EINBRÜCHE

Die Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 2020 waren aufgrund der Corona-Pandemie andere als gewohnt. Die Kommunen und die kommunalen Unternehmen verzeichneten vor diesem Hintergrund einen dramatischen Einbruch ihrer Finanzen. Diese Milliardenlöcher waren Resultat der heruntergefahrenen Wirtschaft und der Schließung öffentlicher Einrichtungen und Betriebe. Die Kommunen selbst beklagten dramatische Ausfälle bei den Gewerbesteuereinnahmen. Wegen der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie konnten zahlreiche kommunale Angebote für die Bevölkerung nicht mehr bereitgestellt werden, was die Kommunen zusätzlich erheblich belastet hat. So fielen Einnahmen für Ticketverkäufe für Theater, Konzerthäuser, Schwimmbäder, Büchereien, Museen und zahlreiche andere kommunalen Einrichtungen über Monate weg.

Zugleich waren die Kommunen mit einem wachsenden Investitionsrückstand konfrontiert. Weg-



Die Geschäftsführerkonferenz war im Januar 2020 in München einer der letzten Präsenztermine.



Im August 2020 konnten sich die Geschäftsführer der KAVen wieder in Präsenz treffen.

gebrochene Einnahmen und wachsende Ausgaben drohen auch bis ins Jahr 2021 hinein die Lage zu verschärfen. Nicht zu vergessen: Trotz geschlossener Einrichtungen liefen Personalkosten weiter. Es besteht die Gefahr, dass Kommunen ihre Investitionstätigkeit nicht wie vor Corona geplant umsetzen können, weil verpflichtende Ausgaben, wie etwa Sozialleistungen, nicht auf-



Schon vor Beginn der Tarifrunde war das Medieninteresse groß und Ulrich Mädege als Interviewpartner gefragt.

geschoben werden können. Das im Juni 2020 beschlossene Konjunkturpaket der Bundesregierung konnte auch nur einen Teil der schwierigen Finanzsituation der kommunalen Haushalte kompensieren. Auch galt dieses nur für das Jahr 2020. Ob und wie die Kommunen 2021 entlastet würden, wusste zu Beginn der Tarifrunde im Herbst 2020 niemand. Die VKA hat daher mit den Gewerkschaften bereits im Vorfeld der Tarifrunde Maßnahmen ergriffen, um auf die Auswirkungen der Corona-Krise reagieren zu können und möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten (siehe Seite 14–15).

DIFFERENZIERUNG ZWISCHEN DEN VKA-SPARTEN

Die VKA forderte schon früh, eine differenzierte Betrachtung ihrer Sparten und deren Betroffenheit im Zuge der Corona-Pandemie vorzunehmen. Denn nicht alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren 2020 gleichermaßen von den Auswirkungen der Corona-Krise betroffen. Regional gab es erhebliche Unterschiede. Und auch bezogen auf die Belastung der Beschäftigten musste unterschieden werden. Zweifellos

3,2 PROZENT

ENTGELTSTEIGERUNGEN FÜR 2,3 MILLIONEN BESCHÄFTIGTE DES KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN DIENSTES (AUSGENOMMEN FLUGHÄFEN UND SPARKASSEN)

waren einige stark belastet. Andere wiederum nicht, hatten sie doch keinerlei Arbeitsleistung zu erbringen, erhielten aber trotzdem ihre vollen Bezüge. Wieder Andere waren in Kurzarbeit und erhielten aufgrund des VKA-Tarifvertrags zur Kurzarbeit 95 Prozent ihres Nettoentgelts.

Im Juni erfolgten schließlich die ersten Sondierungsgespräche zwischen der VKA und den Gewerkschaften. Anfangs stand die Gewerkschaftsforderung im Raum, die Tarifrunde um sechs Monate zu verschieben, verbunden mit einer unverhältnismäßig hohen Einmalzahlung für jeden der 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Hiergegen hat sich die VKA verwehrt – damit hätte sich die ohnehin angespannte Finanzlage in den Kommunen und bei den kommunalen Unternehmen noch deutlich weiter verschärft. Eine Verschiebung der Tarifverhandlungen war vor dem Hintergrund der Pandemieentwicklung ohnehin keine sinnvolle Option. Zum 31. August 2020 kündigten die Gewerkschaften schließlich die Entgelttabellen zu den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst.



Die vier Verhandlungsführer (v.l.n.r.) bei der Auftakt-Presskonferenz: Ulrich Mädege (VKA), Horst Seehofer (Bund), Frank Werneke (ver.di) und Ulrich Silberbach (dbb).



ÜBERZOGENE GEWERKSCHAFTS-FORDERUNGEN

Erst sechs Tage vor Beginn der Verhandlungen gaben die Gewerkschaften ihre Forderungen für die Tarifrunde 2020 bekannt. Diese waren mit einer Entgelterhöhung von 4,8 Prozent, mindestens aber 150 Euro für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst, völlig überzogen. Gefordert wurde zudem auch eine Laufzeit von zwölf Monaten, eine Angleichung der Arbeitszeit Ost auf das Westniveau von 39 Stunden/Woche sowie die Einrichtung eines gesonderten Verhandlungstisches für das Gesundheitswesen und den Pflegebereich. Auch das Thema Entlastung der Beschäftigten sollte eine Rolle spielen.

Bereits im Voraus hat die VKA immer wieder auf die angespannte Situation der kommunalen Haushalte hingewiesen und Augenmaß gefordert. Bis zum Verhandlungsbeginn am 1. September waren zudem nicht alle Gewerkschaftsforderungen konkretisiert. Die Forderungen wären für die kommunalen Arbeitgeber sehr teuer geworden, wie die VKA errechnet hatte: So hätte allein ein zusätzlicher freier Tag bei der Entlastung der Beschäftigten mehr als eine halbe Milliarde Euro zusätzlich gekostet. Die Angleichung der Arbeitszeit in Ost- und Westdeutschland hätte für ostdeutsche Arbeitgeber ein Volumen von 2,6 Prozent bedeutet und diese mit über 330 Millionen

Euro belastet. Und die Forderung nach einem Mindestbetrag in den unteren Entgeltgruppen hätte mit bis zu 7,8 Prozent überproportional zu Buche geschlagen. Allein die Entgelterhöhungen hätten zu Mehrkosten in Höhe von 5,7 Milliarden Euro geführt.

28 MONATE

BETRÄGT DIE LAUFZEIT DES TARIF-
VERTRAGS (1. SEPTEMBER 2020 –
31. DEZEMBER 2022)

Die Gewerkschaften haben zudem alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst als „Corona-Helden“ ausgemacht, denen man großzügig entgegenkommen müsse. Eine Differenzierung hinsichtlich der Belastung der Beschäftigten in der Corona-Pandemie ließen die Gewerkschaften vermissen. Der VKA gelang es im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit jedoch, Medien und Bevölkerung hierfür zu sensibilisieren. So hat sie auf stetige Informationsweitergabe gesetzt, die letztlich dazu geführt hat, regelmäßig in den landesweiten Medien – von Print über Hörfunk bis Fernsehen – vertreten zu sein.



Verhandlungsführer Ulrich Mädge informiert über den aktuellen Stand der Tarifverhandlungen.

„Zukunfts- und Beschäftigungssicherung hatten in dieser Tarifrunde Priorität vor bestmöglicher Verbesserung der Einkommen. Die Tarifpartner sind ihrer Verantwortung gerecht geworden.“

Dr. Hariolf Teufel, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen



EIGENE VKA-FORDERUNGEN

Die VKA hat ihrerseits eigene Forderungen für die Tarifrunde 2020 erhoben, insbesondere um die fehlende Differenzierung der Sparten herauszuheben: Die kommunalen Flughäfen befanden sich zu diesem Zeitpunkt zum Teil in einer existenzbedrohenden Situation. Der Luftverkehr ist cor-

na-bedingt fast komplett eingebrochen und hatte sich bis Herbst 2020 nur langsam erholt. Ein Verkehrsaufkommen wie in 2019 wurde erst wieder für das Jahr 2023 prognostiziert. Aufgrund massiver Einnahmeverluste hätten die Flughäfen keine zusätzlichen Belastungen durch zeitnahe Entgelterhöhungen verkraftet.

Auch die Sparkassen befinden sich seit Jahren in einem schwierigen Geschäftsfeld: Ihre Betriebsergebnisse waren in den letzten 10 Jahren rückläufig. Die langanhaltende Niedrig-/Minuszinsphase hat die Sparkassen vor große wirtschaftliche Probleme gestellt. Auch mussten sie innerhalb von elf Jahren ihren Personalbestand um rund 17 Prozent reduzieren. Daher war es erforderlich, die Wettbewerbsfähigkeit der Sparkassen mittels eines wirtschaftlich verkraftbaren Tarifabschlusses zu gewährleisten.



Horst Seehofer beim Interview im Kongresshotel Potsdam.

Die Vertreter der VKA-Mitgliedverbände ließen es sich nicht nehmen, persönlich in Potsdam dabei zu sein.

Auch forderte die VKA eine Modernisierung des Tarifrechts, um die Arbeitgeberattraktivität weiter zu steigern. Dies betraf tarifliche Regelungen für das E-Bike- und Fahrrad-Leasing und die Öffnung

400 EURO

BETRUG DIE CORONA-PRÄMIE IM DURCHSCHNITT FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

der Mittel der sogenannten leistungsorientierten Bezahlung für andere Leistungen (z.B. Kita-Zuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung). Im Hinblick auf das Eingruppierungsrecht wollte die VKA gleichfalls Anpassungen vornehmen: So sollte es ein gemeinsames Verständnis des „Arbeitsvorgangs“ und der bestehenden Regelungen des § 12 TVöD geben, um einer Entwertung bestimmter Entgeltgruppen durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verhindern.

VERHANDLUNGSAUFTAKT OHNE ERGEBNIS

Im Auftaktgespräch am 1. September 2020 erörterten die acht Vertreter – jeweils zwei der VKA und des Bundes, sowie die Spitzen der beiden Gewerkschaften – im sogenannten „kleinen Kreis“ die Forderungen der Gewerkschafts- wie auch der Arbeitgeberseite.

Die VKA konnte hierbei den Vorwurf der Gewerkschaften entkräften, es bestünde noch immer Nachholbedarf des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft. Denn seit 2009 sind die Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst höher als in der Gesamtwirtschaft und liegen deutlich über der Entwicklung der Verbraucherpreise. Die Beschäftigten der Kommunen konnten mithin erhebliche Reallohnzuwächse verzeichnen. Als wettbewerbsfeindlich beurteilte die VKA ausdrücklich den geforderten Mindestbetrag von 150 Euro, weil in den Tarifverträgen des kommunalen öffentlichen Dienstes die unteren Entgeltgruppen die Bereiche sind, in denen die Entgelte im Vergleich zur Privatwirtschaft bereits heute deutlich höher sind. Durch einen Mindestbetrag steigt der Abstand der Entgelte zur Privatwirtschaft und damit der Druck zur Ausgründung und Privatisierung kommunaler Dienstleistungen weiter.





Begrüßung in Corona-Zeiten: Bund-Verhandlungsführer Seehofer mit dbb-Chef Silberbach.

„Durch den Abschluss steigen unsere Personalausgaben teils kräftig. Aber das ist auch nötig, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Vor allem die erhöhten Zulagen sind ein wichtiges Signal an die Arbeitnehmer.“

**Wolfgang Heyl, Vorsitzender des
Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser/
Pflegeeinrichtungen**

Letztlich einigte man sich, zwei Verhandlungstische für die Bereiche Gesundheit (Pflege) und Sparkassen einzurichten. Den sogenannten Gesundheitstisch hatten die Gewerkschaften gefor-

dert, während die VKA ihrerseits auf die Etablierung eines Sparkassentisches bestanden hat.

ZWEITE RUNDE – NEUE FORDERUNGEN

Am 19. und 20. September wurden die Tarifverhandlungen fortgesetzt. Die Gewerkschaften konkretisierten bisher undifferenzierte Forderungen, erhoben aber auch neue: Konkretisiert wurde die Forderung nach einer Pflegezulage in Höhe von 300 Euro monatlich. Hierzu zeigte sich die VKA gesprächsbereit, zog jedoch den Vergleich zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) heran: Hier lag die Pflegezulage mit monatlich 123,74 Euro deutlich unter der gegenüber der VKA geforderten Zulage.

Für die Ärztinnen und Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst wurde eine Angleichung an die Tabellenentgelte der Ärztinnen und Ärzte in den Kliniken gefordert. Nach wie vor vertritt die VKA hierbei die Ansicht, dass sich die Berufsbilder von Ärztinnen und Ärzten in der Verwaltung und in den Krankenhäusern deutlich unterscheiden und sich dies auch in den zugrundeliegenden Rahmenbedingungen widerspiegeln muss. Hinsichtlich der Entlastung der Beschäftigten forderten die Gewerkschaften für die Dauer des Tarifabschlusses pro Jahr einen freien Tag – für die VKA nicht diskutabel.

Eine neue Forderung der Gewerkschaften war beispielsweise, die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst von durchschnittlich 48 auf 45 Stunden wöchentlich zu reduzieren.

39 STUNDEN

ANGLEICHUNG DER ARBEITSZEIT
OST AN DAS WESTNIVEAU IN ZWEI
SCHRITTEN (2022 UND IN 2023)

SONDERTISCHE MIT SONDERLÖSUNGEN

Der zweiten Tarifrunde gingen die Gespräche an den Sondertischen voraus: Am Sparkassentisch ging es vor allem darum, Möglichkeiten einer Kostenkompensation zu bewerten. In den letzten Tarifrunden mussten diese trotz der schwierigen Lage aus ihrer Sicht sehr hohe Abschlüsse verkraften. So lag der Fokus insbesondere auf der Sparkassenonderzahlung, die gegenüber den Gewerkschaften als wichtige Komponente einer Tarifeinigung benannt wurde.



Foto: BMI

Der „kleine Kreis“ mit den acht Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

Am Gesundheitstisch wurden nunmehr sämtliche Gewerkschaftsforderungen ins Blickfeld genommen, so beispielsweise die Einrechnung der gesetzlichen Pausenzeiten bei Wechselschichtarbeit. Dies hätte einen ad hoc-Personalmehrbedarf von über sechs Prozent mit sich gebracht, der am Arbeitsmarkt nicht realisierbar ist. Auch lehnte die VKA dies wegen der erheblichen, zum Teil nicht refinanzierbaren Kosten ab.

WARNSTREIKS DER GEWERKSCHAFTEN

Im Nachgang zur zweiten Verhandlungsrunde hatten die Gewerkschaften öffentlich ihren Unmut geäußert, noch kein Angebot von der Arbeitgeberseite erhalten zu haben. Schon vor Beginn der Verhandlungen drohten die Gewerkschaften mit Streik. Es folgten mehrere Arbeitskampfmaß-



nahmen in besonders sensiblen Bereichen wie Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Kitas, aber auch in den Kommunalverwaltungen. Diese wurden dem Verhandlungsstand jedoch überhaupt nicht gerecht.

VKA LEGT ANGEBOT VOR

Am 16. Oktober 2020 unterbreitete die VKA gemeinsam mit dem Bund den Gewerkschaften schließlich ein Angebot, das auch die später konkretisierten Gewerkschaftsforderungen sowie die Ergebnisse der Sondertische berücksichtigte. Dieses Angebot hätte die kommunalen Arbeitge-

4,9 MILLIARDEN EURO

UMFASST DAS EINIGUNGSPAKET
INSGESAMT

ber insgesamt 4,8 Milliarden Euro gekostet, und sah bei einer Laufzeit bis Ende August 2023 eine Entgelterhöhung um 3,5 Prozent, eine „Corona-Prämie“ für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst von 300 Euro sowie umfangreiche Verbesserungen für alle Beschäftigtengruppen, insbesondere für die Pflege, vor. Auch flossen einige der am Sparkassentisch besprochenen kos-



Die Verhandlungsführer verkünden am 25. Oktober 2020 die Tarifeinigung.

tenkompensierenden Maßnahmen mit ein, ebenso die Angleichung der Arbeitszeiten, eine Zulage im Öffentlichen Gesundheitsdienst sowie die von der VKA gestellten Forderungen hinsichtlich der Arbeitgeberattraktivität.

Obwohl die Gewerkschaften das Angebot in der Form ablehnten, konnten die Tarifverhandlungen auf dieser Basis in der dritten Verhandlungsrunde am 25. Oktober 2020 erfolgreich abgeschlossen werden. Nach vier intensiven Verhandlungstagen,

zahlreichen, parallel geführten Gesprächen in den VKA-Gremien und an den beiden Sondertischen wurde ein wirtschaftlich verkraftbarer Abschluss erzielt, der den kommunalen Arbeitgebern Planungssicherheit gibt. Die VKA konnte wesentliche Teile ihrer Forderungen durchsetzen. Im Anschluss begannen die Redaktionsverhandlungen zur Anpassung der Tarifverträge entsprechend dem vereinbarten Tarifergebnis. Der Abschluss des Redaktionsverfahrens erfolgte am 11. März 2021. ▲

DIE TARIFEINIGUNG IM ÜBERBLICK:

- **Laufzeit:** 1. September 2020 bis 31. Dezember 2022.
- **Entgelterhöhung:** 3,2 Prozent in 2 Stufen
 - › ab 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mind. 50,00 Euro
 - › ab 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent.
- **Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen/Praktikanten:**
 - › Entgelterhöhung von 25 Euro ab 1. April 2021
 - › weitere Erhöhung um die gleiche Summe ab 1. April 2022
 - › Verlängerung der Regelung zur Übernahme von Auszubildenden.
- **Corona-Sonderzahlung:** 300 Euro, 400 Euro, 600 Euro
- **Corona-Sonderprämie im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)** für Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2022 in einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt sind.
- **Aufnahme von Tarifverhandlungen über die Studienbedingungen** von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen.
- **Anhebung der Jahressonderzahlung** für die Entgeltgruppen 1 bis 8.
- **Sparkassen:**
 - › Entgelterhöhung ab 1. Juli 2021 um 1,4 Prozent, mind. 50,00 Euro
 - › ab 1. Juli 2022 um weitere 1,0 Prozent
 - › sowie zum 1. Dezember 2022 um weitere 0,79 Prozent
 - › Absenkung der Sparkassensonderzahlung bei gleichzeitiger Erhöhung des Urlaubsanspruchs der Beschäftigten.
- **Ost-West-Angleichung der Arbeitszeit** bis 1. Januar 2023.
- **Attraktivität des öffentlichen Dienstes:**
 - › Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrrad-Leasings
 - › Öffnung der sogenannten leistungsorientierten Bezahlung für alternative Entgeltanreize (Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit).
- **Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen:**
 - › Einführung einer Pflegezulage ab 1. März 2021 70 Euro/ab 1. März 2022 120 Euro
 - › Erhöhung der Intensivzulage ab 1. März 2021 auf 100 Euro
 - › Erhöhung der Wechselschichtzulage ab 1. März 2021 auf 155 Euro.
- **Verlängerung des Tarifvertrags zur Kurzarbeit (TV COVID)** bis 31. Dezember 2021.
- Für die unter den Notlagen-Tarifvertrag fallenden Flughäfen gelten die Entgelterhöhungen nicht. Für Flughäfen, die sich gegen die Anwendung des Notlagen-tarifvertrags entschieden haben, gilt dieser Tarifabschluss (siehe Seite 26–29).



Foto: BMI

Ulrich Mädge unterzeichnet die Tarifeinigung.

NOTLAGEN-TARIFVERTRAG FÜR DIE KOMMUNALEN FLUGHÄFEN

Die wirtschaftliche Lage der deutschen Verkehrsflughäfen im Jahr 2020 hat sich durch die Corona-Pandemie dramatisch verschlechtert. Mit dem Abschluss eines Notlagentarifvertrags für die kommunalen Flughäfen tragen die Tarifpartner der teils existenzbedrohenden Lage der Flughäfen Rechnung.

Durch die das Jahr 2020 bestimmenden Einbrüche der Passagierzahlen um bis zu 90 Prozent, die starke Reduzierung des Frachtaufkommens und des damit verbundenen massiven Rückgangs des Flugverkehrs insgesamt sind die Flughäfen von schwersten wirtschaftlichen Folgen betroffen. Diese Krisensituation bestand nahezu das gesamte Jahr 2020 über und ein Ende dieser schwierigen Lage ist bislang nicht in Sicht. Der voraussichtliche Verlust der Flughäfen in 2020 und 2021 beträgt nach Angaben der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (ADV) mehr als 3 Milliarden Euro. Die fehlenden Einnahmen belaufen sich jeden Tag auf über 10 Millionen Euro. Der Einnahmehausfall 2020 wird mit über 3,6 Milliarden Euro beziffert. Mindestens ein Viertel der über 180.000 Arbeitsplätze an den Flughafenstandorten ist akut gefährdet.

Die Flughäfen erwarten nach dieser Krise nur eine sehr langsame Erholung des Luftverkehrs. Sie gehen davon aus, dass erst nach dem Jahr 2023 allmählich das Verkehrsaufkommen des Jahres 2019 wieder erreicht werden kann.

„Die Folgen der Pandemie sind vor allem für den Luftverkehr dramatisch, für die Flughäfen sind damit bisher undenkbar betriebliche und wirtschaftliche Belastungen verbunden. Mit dem Notlagen-TV, der auf Initiative der VKA abgeschlossen werden konnte, wurde für die Flughäfen eine langfristige Perspektive zur Konsolidierung und zum Erhalt qualifizierter Arbeitsplätze geschaffen.“

Michael Müller, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen



KRISENSITUATION ERFORDERT MASSNAHMEN

Um dieser erheblichen Betroffenheit des Flughafenbereiches Rechnung zu tragen, sind im Jahr 2020 sehr schnell mehrere Maßnahmen ergrif-

fen worden. Die VKA hatte in der ersten Jahreshälfte 2020 durch Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrags die Einführung von Kurzarbeit bei den kommunalen Arbeitgebern flankiert (siehe Seite 14–15). Nach Angaben der ADV befanden sich im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie 80 Prozent der Mitarbeiter an den deutschen Flughäfen in Kurzarbeit.

Eine weitere Möglichkeit, wirtschaftliche Entlastung der Flughäfen zu erreichen, lag in der Kündigung des Tarifvertrags über eine Ertragsbeteiligung der Beschäftigten an Flughäfen (TV Ertragsbeteiligung Flughäfen) vom 25. Juli 2013. Dies beschloss die Mitgliederversammlung der VKA am 26. Juni 2020 mit Wirkung zum 31. Dezember 2020.

Der TV Ertragsbeteiligung Flughäfen war noch zu einer Zeit abgeschlossen worden, als die wirtschaftliche Lage der Flughäfen im Vergleich zu anderen kommunalen Arbeitgebern überproportional gut war. Diese Situation stellte sich nun für die Flughäfen aufgrund der wirtschaftlichen Einbußen durch die Corona-Pandemie genau entgegengesetzt dar. Der Tarifvertrag sah eine jährliche Ertragsbeteiligung für die Beschäftigten vor, die

grundsätzlich 250 Euro im Jahr betrug und – abhängig von dem testierten Jahresergebnis der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre – betragsmäßig zwischen 100 Euro und 700 Euro variieren konnte.

ENTLASTUNG UND BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Als die wesentlichste und wichtigste Reaktion auf die Krisensituation stimmten die Flughafenvertreter im Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen in ihrer Sitzung am 7. August 2020 einstimmig für die Aufnahme von Tarifverhandlungen für den Flughafenbereich zu einem Sanierungstarifvertrag/Notlagentarifvertrag. Ziel eines solchen Notlagentarifvertrags sollte die Entlastung der Arbeitgeber sowie die Beschäftigungssicherung auch nach der Kurzarbeit sein, um die Wirtschaftlichkeit der Flughäfen schnellstmöglich wiederherzustellen. In der Sitzung benannte der Gruppenausschuss aus seiner Mitte eine entsprechende Verhandlungskommission.

Nach Beschluss der VKA-Mitgliederversammlung forderte die VKA die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion jeweils mit Schreiben vom 31. August 2020 zu Verhandlungen zu einem Notlagentarifvertrag für den Flughafenbereich auf.

Foto: Song.about_summer_ _ Adobe Stock



Corona-bedingt ist der Luftverkehr fast komplett eingebrochen. Frühestens in 2023 ist wieder mit einem Verkehrsaufkommen wie in 2019 zu rechnen.

SCHWIERIGE TARIFVERHANDLUNGEN

Die sich daraufhin anschließenden Tarifverhandlungen zu einem Notlagentarifvertrag gestalteten sich äußerst schwierig. Die Arbeitgeber hatten im zweiten Verhandlungstermin am 11. September 2020 gegenüber den Gewerkschaften zunächst einen Forderungskatalog mit elf Punkten präsentiert. Die Gewerkschaften wiesen diesen jedoch als inakzeptabel zurück. Auch auf der Basis von verbesserten Angeboten bzw. abgeänderten

Forderungen der Arbeitgeber in Form von Eckpunkten eines Notlagentarifvertrags kam in mehreren weiteren Verhandlungsterminen zwischen den Parteien keine Einigung zustande. Schließlich konnten die Tarifverhandlungen dann aber am 1. Dezember 2020 nach drei Monaten und acht Verhandlungsterminen mit einer Tarifeinigung erfolgreich abgeschlossen werden. Grundlage der Tarifeinigung war ein Entwurf der Arbeitgeber mit Eckpunkten für einen Notlagentarifvertrag vom 30. November 2020.

DIE TARIFEINIGUNG FÜR EINEN NOTLAGENTARIFVERTRAG IM ÜBERBLICK:

- **Geltungsbereich:** Neben den kommunalen Flughäfen (Muttergesellschaften) soll der Notlagentarifvertrag auch bei deren Tochterunternehmen zur Anwendung gebracht werden, wobei zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitgebern unterschieden wird. Bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern sind grundsätzlich gesonderte Haustarifvertragsverhandlungen für einen Notlagentarifvertrag erforderlich.
- **Ausstiegsklausel / Opt-out-Regelung:** Die unter den Geltungsbereich fallenden Flughafenunternehmen oder Flughafendienstleister konnten sich durch schriftliche Anzeige bei den Tarifvertragsparteien bis zum 11. Dezember 2020 gegen die Anwendung des Tarifvertrags entscheiden. Hiervon haben die Flughäfen Düsseldorf, Dortmund und Nürnberg jeweils auch für ihre Tochtergesellschaften Gebrauch gemacht.
- **Verschiebung der Tarifierhöhung des TVöD-F / TVöD-V:** Die in der Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 25. Oktober 2020

vereinbarte Tarifierhöhung für Beschäftigte des TVöD-F und des TVöD-V werden für Beschäftigte, die unter den Notlagentarifvertrag fallen, wie folgt verschoben:

- › Die Anlage A zum TVöD-F / TVöD-V gilt in der bis zum 31. August 2020 vereinbarten Fassung unverändert weiter bis zum 30. September 2022.
 - › Ab dem 1. Oktober 2022 gilt die Anlage A zum TVöD-F / TVöD-V in der für den TVöD ab dem 1. April 2021 geltenden Fassung.
 - › Ab dem 1. April 2023 gilt die Anlage A zum TVöD-F in der für den TVöD ab dem 1. April 2022 geltenden Fassung.
 - › Ab dem 1. Oktober 2023 gilt die Anlage A zum TVöD-F in der für den TVöD zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung.
- **Corona-Sonderzahlung:** Für die von dem Notlagentarifvertrag erfassten Unternehmen wurde ein eigener „TV Corona-Sonderzah-

lung Flughäfen 2020“ vereinbart, der die Grundzüge des „TV Corona-Sonderzahlung 2020“ aufgreift und diesen ersetzt.

- **Kurzarbeit / Arbeitszeitreduzierung:** Im Jahr 2021 soll zur Kosteneinsparung die Kurzarbeit genutzt werden. Im Jahr 2022 wird dann, soweit keine Kurzarbeit mehr zur Anwendung kommt, als wesentliches Einsparpotential, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2022 um 6 Prozent reduziert.
- **Leistungsorientierte Bezahlung (LOB):** Eine weitere Kostenreduzierung sieht der Notlagentarifvertrag in Bezug auf das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD vor. Abweichend von § 18 TVöD-F / TVöD-V besteht keine Verpflichtung zur Auszahlung des Gesamtvolumens in den Jahren 2021 bis 2023.
- **Zusatzversorgung:** Außerdem sieht der Notlagentarifvertrag vor, dass die Eigenbeteiligung der Tarifbeschäftigten zur Zusatzversorgung ab dem 1. Januar 2021 um 0,8 Prozentpunkte erhöht wird. Die Jahres-

sonderzahlung ist in den Jahren 2021 bis 2023 kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- **Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen:** Für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrags, längstens bis zum 31. Dezember 2023, gewähren die Arbeitgeber den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen.
- **Revisionsklausel:** Mit einer ausdifferenzierten und abgestuften Revisionsklausel kann wesentlichen Veränderungen der Fluggastzahlen des Jahres 2022 und 2023 Rechnung getragen werden. So ist bei bestimmten Schwellenwerten die Möglichkeit des Ausscheidens aus dem Tarifvertrag, die stufenweise Anpassung der Tarifverschiebung und die Verpflichtung zu Tarifverhandlungen angelegt.
- **In-Kraft-Treten / Außer-Kraft-Treten:** Der Tarifvertrag tritt zum 1. September 2020 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2023.

REDAKTIONSVERHANDLUNGEN IN 2021

Die Vereinbarung einer Corona-Sonderzahlung für die Beschäftigten im Flughafenbereich wurde gesondert in einem Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen (TV Corona-Sonderzahlung Flughäfen 2020) umgesetzt.



Die Redaktionsverhandlungen mit den Gewerkschaften zum Notlagentarifvertrag Flughäfen fanden unter anderem in Präsenz am 21. Januar 2021 in Berlin statt.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat zudem am 15. Januar 2021 einstimmig ihre Zustimmung zur Tarifeinigung vom 1. Dezember 2020 zum Abschluss eines Notlagentarifvertrags im Flughafenbereich beschlossen sowie den Abschluss des TV Corona-Sonderzahlung Flughäfen 2020 vom 1. Dezember 2020 genehmigt.

Die weiteren vereinbarten Inhalte der Tarifeinigung für einen Notlagentarifvertrag vom 1. Dezember 2020 wurden Anfang des Jahres 2021 gemeinsam mit den Gewerkschaften in einem Notlagentarifvertrag im Flughafenbereich (Notlagen-TV Flughäfen 2020) redaktionell umgesetzt. Die Redaktionsverhandlungen mit den Gewerkschaften zur Textfassung eines Notlagen-TV Flughäfen

2020 wurden am 21. Januar 2021 aufgenommen und konnten schließlich am 22. März zu einem Abschluss gebracht werden. ▲

TARIFVERHANDLUNGEN ZU DEN SPARTENVERTRÄGEN IM ÖPNV

Der kommunale öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) war nicht Gegenstand der Tarifrunde 2020, jedoch sind die Entgelte einiger Tarifverträge des kommunalen Nahverkehrs (TV-N) bezüglich der Entgeltentwicklung an den TVöD gekoppelt (KAV Baden-Württemberg, KAV Hessen, KAV Niedersachsen, KAV Nordrhein-Westfalen, KAV Rheinland-Pfalz und KAV Sachsen). Die in der Tarifrunde 2020 zum TVöD vereinbarten Entgelterhöhungen werden für diese TV-N unmittelbar übernommen. Parallel wurden zudem Tarifverhandlungen zu den einzelnen TV-N hinsichtlich Entgelt- und Mantelforderungen auf Landesebene geführt. Auch erhoben die Gewerkschaften erstmals Forderungen zum Abschluss eines bundesweit einheitlichen Rahmentarifvertrags im kommunalen Nahverkehrsbereich gegenüber der VKA.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Nahverkehr werden auf Landesebene, also von den kommunalen Arbeitgeberverbänden (KAVen), in den Bundesländern, ausgehandelt. Da die Gewerkschaften 2020 mehrere Tarifverträge im Nah-

verkehr auf Landesebene gekündigt hatten, fanden zeitgleich zur Tarifrunde landesbezirkliche Verhandlungen bei den KAVen statt. Diese führten auf Gewerkschaftsseite die ver.di-Landesbezirke, zum Teil zudem auch der dbb beamtenbund und tarifunion.

Diese Tarifverhandlungen bezogen sich auf den Bereich der KAVen in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Bei den Tarifverhandlungen wurden Abschlüsse mit unterschiedlichen Vereinbarungen hinsichtlich Mantelregelungen, Entgeltfragen und Laufzeit erzielt. Zum Teil konnten die KAVen viele längerfristige Tarifabschlüsse mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023 erzielen. In Berlin, Sachsen-Anhalt und Bremen hatte man sich auf Kurzabschlüsse verständigt, sodass hier die Tarifverhandlungen in 2021 erneut aufgenommen werden.

BUNDESWEITER RAHMENTARIFVERTRAG GEFORDERT

Die Gewerkschaften haben darüber hinaus im Frühjahr 2020 gegenüber der VKA Forderungen zum Abschluss eines bundesweiten Rahmentarifvertrags im Nahverkehrsbereich erhoben. Durch diesen sollen einige der bisherigen Regelungen auf Ebene der KAVen mit der VKA bundesweit geregelt werden. Zusätzlich dazu wurden völlig neue Forderungen erhoben, die bis jetzt nicht Regelungsgegenstand von Tarifverträgen für den kommunalen Nahverkehr sind.

FOLGENDE FORDERUNGEN WURDEN ERHOBEN:

- Die Beschäftigten sollten einheitlich einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen bei einer Fünftage-Woche erhalten. Darüber hinaus sollte es sogenannte „individuelle Entlastungstage“ geben.

- Der Ausgleichszeitraum für die Entstehung von Überstunden sollte auf 14 Tage verkürzt werden.
- Bei der Übernahme von Auszubildenden sollte die Ausbildungszeit im Betrieb/Unternehmen bzw. im Konzern verpflichtend als Beschäftigungs- und Tätigkeitszeit zu berücksichtigen sein. Auch die bei anderen Arbeitgebern absolvierten Ausbildungszeiten sollten vollumfänglich berücksichtigt werden.
- Die Beschäftigten sollten eine einmalige jährliche Sonderzahlung von 100 Prozent eines Monatsentgelts erhalten.
- Des Weiteren sollten auch Beschäftigte im Fahrdienst Schicht- und Wechselschichtzulagen erhalten.
- Nach den Vorstellungen von ver.di sollte dieser Rahmentarifvertrag am 1. Juli 2020 in Kraft treten und sollte eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2023 haben.

KEIN VERHANDLUNGSMANDAT FÜR DIE VKA

Einigkeit bestand in der Mitgliederversammlung der VKA darin, Verhandlungen zu einem etwaigen bundesweiten Rahmentarifvertrag für den öffentlichen Nahverkehr nicht parallel zu diesen auf Landesebene zu führen. Gerade darauf haben die Gewerkschaften aber bestanden, was angesichts der unterschiedlich weit gediehenen Verhandlungsstände in den KAVen kaum in Einklang zu bringen war. Hinzu kamen die nicht absehbaren finanziellen Folgen aufgrund der verschiedenen Verhandlungsebenen, der zeitlichen Überschneidung und wenn unterschiedliche Verhandlungspartner Tarifverhandlungen führen.

Die VKA-Mitgliederversammlung hat vor dem Hintergrund der Aufnahme von Tarifverhandlungen für einen bundeseinheitlichen Rahmentarifvertrag im Nahverkehrsbereich bei gleichzeitigen Verhandlungen auf Landesebene durch die VKA nicht zugestimmt und ihr kein Verhandlungsmandat übertragen. Die Zuständigkeit hierfür hat

die VKA vor langer Zeit an die KAVen abgegeben. Mit dem Votum aus der Mitgliederversammlung bleibt es somit dabei, dass die Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im ÖPNV mit den einzelnen KAVen verhandeln.

Im Oktober 2020 schlug ver.di schließlich vor, einen Dialog zum TV-N zu führen. Dies wurde in das Jahr 2021 vertagt (siehe Seite 57). ▲

The image features a hand pointing towards a network diagram. The background is a light blue color with a white hexagonal grid pattern. Overlaid on this grid is a network of white lines connecting several glowing white nodes. The hand is positioned in the lower center, with the index finger pointing towards the network. The overall aesthetic is clean, modern, and technological.

Was uns **bewegt**

TARIFVERHANDLUNGEN ZUM SOZIAL-UND ERZIEHUNGSDIENST

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) waren im Jahr 2020 Tarifverhandlungen geplant. Es sollte noch während der Friedenspflicht verhandelt werden.

Die Termine für die SuE-Tarifverhandlungen 2020 konnten bis auf den Auftaktermin im März 2020 aufgrund der Corona-Pandemie jedoch nicht durchgeführt werden. Das Präsidium der VKA hat in seiner Sitzung am 14. Mai 2020 entschieden, dass Tarifverhandlungen zum SuE erst dann wiederaufgenommen werden sollen, wenn die tarifvertraglichen Regelungen hierzu von den Gewerkschaften gekündigt worden sind. Die früheste Kündigungsmöglichkeit bestand zum 30. Juni 2020. Eine Kündigung der SuE-Regelungen ist zum Stand April 2021 nicht erfolgt.

EVALUATION IM BEREICH SuE

Vorausgegangen war eine Evaluation zwischen der VKA, ver.di und dem dbb über Erfahrungen im Bereich des SuE seit dem Tarifabschluss vom 15. September 2015 sowie mögliche Weiterentwicklungen. Hierzu hatten zwei Termine im No-



Foto: Iordn - Adobe Stock

vember und Dezember 2019 stattgefunden. Die Gewerkschaften hatten eine generelle Aufwertung nahezu aller Entgelte im Bereich des SuE gefordert und dies damit begründet, dass sich die Anforderungen in diesem Bereich deutlich erhöht hätten. Im Bereich der Sozialarbeiter/Sozialpädagogen wurde darüber hinaus geltend gemacht, dass hierzu in den Tarifrunden 2009 und 2015 nahezu keine Aufwertung stattgefunden hatte. Zudem seien insbesondere Stufenbegrenzungen sowie Verlängerungen von Stufenlaufzeiten nicht mehr zeitgemäß und sollten gestrichen werden. Auch aufgrund der weitreichenden materiellen Auswirkungen konnten diese Forderungen im

Rahmen der Evaluierung nicht weiter behandelt werden. Seitens der VKA wurde deutlich gemacht, dass eine vertiefte Erörterung dieser Themen deshalb erst im Rahmen der Verhandlungen für den Bereich des SuE erfolgen kann. Darüber hinaus wurde durch die VKA klargestellt, dass in jedem Fall die Aufwertungen aus den vergangenen Tarifrunden sowie die Kostensteigerungen im Bereich des SuE aus den allgemeinen Tarifverhandlungen zu berücksichtigen seien.

Es bleibt abzuwarten, ob und wenn ja mit welchen Inhalten die Gewerkschaften die Tarifverhandlungen zum SuE wiederaufnehmen wollen, in jedem Fall wäre hierfür eine Kündigung der betreffenden Regelungen erforderlich. ▲

BESCHÄFTIGTE IM BEREICH DES SOZIAL-UND ERZIEHUNGSDIENSTES

Im gesamten SuE-Bereich sind fast 300.000 Beschäftigte in den kommunalen Einrichtungen tätig. Mit einem Beschäftigtenanteil von mehr als 70 Prozent haben Kindertagesstätten eine herausgehobene Bedeutung. Rund 21 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in den verschiedenen Bereichen der Sozialarbeit beschäftigt. Dem Segment der Behindertenhilfe sind rund 9 Prozent der Beschäftigten zuzuordnen.

AUSBILDUNGSINTEGRIERTE DUALE STUDIENGÄNGE

Im Zuge der Tarifrunde von 2018 haben Bund und VKA mit ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion vereinbart, Tarifverhandlungen über die Ausbildungsbedingungen der Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen zu führen. Diese sollten an die entsprechende Richtlinie des Bundes angelehnt sein. Anfang des Jahres konnten die Tarifpartner die Verhandlungen erfolgreich beenden.

Nach insgesamt vier Verhandlungsrunden und unter Beteiligung und enger Abstimmung auch mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) war es am 29. Januar 2020 soweit: Der Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) war unter Dach und Fach. Nach mehreren Schleifen in den Redaktionsverhandlungen ist er am 1. August 2020 in Kraft getreten und konnte damit bereits für die im Wintersemester 2020/2021 gestarteten ausbildungsintegrierten dualen Studiengänge angewendet werden. Die VKA hat gemeinsam mit dem Bund hierfür die erforderlichen Arbeitsvertragsmuster entworfen und ihren Mitgliedern entsprechende Anwendungshinweise an die Hand gegeben. Die TdL hat mit den Gewerkschaften zeitgleich einen eigenen, inhaltlich im wesentlichen identischen Tarifvertrag über ausbildungsintegrierte duale Studiengänge abgeschlossen.

Die Besonderheit bei dieser Form des dualen Studiums liegt darin, dass bei erfolgreichem Abschluss neben einem akademischen Grad (Bachelor) auch ein Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf erworben wird. Das ausbildungsintegrierte duale Studium setzt sich

daher aus einem Ausbildungs- und einem Studienteil zusammen. Die Teile müssen nicht nacheinander ablaufen, sondern können parallel absolviert werden.

Der TVSöD enthält zum einen spezielle Regelungen für die ausbildungsintegrierten dualen Studiengänge, wie z.B. die Regelungen über die Studienentgelte.

DER TARIFVERTRAG

FÜR STUDIERENDE IN AUSBILDUNGSINTEGRIERTEN DUALEN STUDIENGÄNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST (TVSÖD) IST AM 1. AUGUST 2020 IN KRAFT GETRETEN.

Zum anderen enthält der TVSöD Regelungen, die in Anlehnung an den Tarifvertrag für Auszubildende (TVAöD-BBIG/TVAöD-Pflege) erfolgt sind, wie die Jahressonderzahlung oder die vermögenswirksamen Leistungen. ▲



Foto: gustavofrazza - Adobe Stock



Für die Bodenverkehrsdienste soll ein einheitlicher Branchentarifvertrag abgeschlossen werden.

DIALOG ZUM BRANCHEN- TARIFVERTRAG BODENVERKEHRS- DIENSTE

Für die Beschäftigten bei den Bodenverkehrsdiensten (BVD) an den deutschen Flughäfen gibt es bislang keine bundestarifvertragliche Regelung. Aus diesem Grund bemüht sich die VKA gemeinsam mit verschiedenen Flughafenunternehmen, BVD-Unternehmen und Arbeitgeberverbänden sowie Gewerkschaften um einen einheitlichen Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste. Der Dialog hierzu wurde auch im Jahr 2020 fortgeführt.

Die Tariflandschaft in diesem Bereich ist zersplittert. Zum Teil kommen auch innerhalb von Flughafenstandorten unterschiedliche BVD-Tarifverträge zur Anwendung. Bei einigen Arbeitgebern besteht keine Tarifbindung. Dadurch liegen sehr unterschiedliche Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen bei der Erbringung von Bodenverkehrsdienstleistungen vor. Diese Situation begünstigt Wettbewerbsverzerrungen und schlechte Arbeitsbedingungen.

In einem Dialogpapier vom 3. August 2017 haben die verschiedenen Beteiligten einen konstruktiven Dialog vereinbart über einen Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste (BVD) in Deutschland. Ziel dieses Dialogs ist insbesondere die Vereinbarung eines bundeseinheitlichen Rahmentarifvertrags mit grundsätzlichen Mantel- und Entgeltregelungen. Des Weiteren sieht das Dialogpapier vor, den bundeseinheitlichen Rahmentarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären.

BISHERIGE ERGEBNISSE

Die Arbeitgeber haben sich mit der Gewerkschaft ver.di 2019 und zu Beginn des Jahres 2020 bereits sehr umfassend zum Geltungsbereich eines Branchentarifvertrags BVD verständigt. Ferner wurde auch bereits eine weitestgehende Einigung zu diversen Regelungen, wie beispielsweise der



Anfang Januar 2021 tagte die Arbeitsgruppe Bodenverkehrsdienste (AG BVD) in Frankfurt / Main.

DIE VKA

TRITT WEITERHIN FÜR DEN DIALOG BVD EIN UND STREBT DEN BRANCHENTARIFVERTRAG BVD UND DESSEN ALLGEMEINVERBINDLICHKEIT AN.

Arbeitszeit, der Arbeitszeitgestaltung sowie zum Urlaub erzielt. Um eine Allgemeinverbindlichkeit eines Branchentarifvertrags umzusetzen, wurde in Abstimmung mit ver.di eine Branchenbeschreibung erarbeitet. Diese dient als Grundlage für Gespräche mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und für das weitere Vorgehen. Die Parteien hatten den Abschluss eines Branchentarifvertrags BVD für das Jahr 2020 angestrebt. Dieses Ziel konnte jedoch nicht realisiert werden, da der Dialog BVD wegen der Covid-19-Pandemie im März 2020 unterbrochen werden musste.

WIE GEHT ES WEITER?

Der Dialog BVD wurde im Januar 2021 wieder aufgenommen und wird nun fortgesetzt werden. In der ersten Sitzung der Arbeitsgruppe Bodenverkehrsdienste (AG BVD) Anfang Januar 2021 werden sich die Arbeitgeber intensiv mit Fragen der Eingruppierung und der Entgelttabelle befassen. Hierbei besteht die Schwierigkeit, bundesweit einheitliche abstrakte Eingruppierungsmerkmale/Tätigkeitsmerkmale für einen Branchentarifvertrag zu entwickeln. Mit ver.di wird zudem ein Dialoggespräch folgen, um das zukünftige Verfahren und den Inhalt der weiteren Gespräche zu erörtern. Inhaltlich wird es in den Dialoggesprächen um den Geltungsbereich, Mantelthemen, Entgeltstruktur/Standortdifferenzierung, Überleitungsregeln, Allgemeinverbindlichkeitserklärung und Altersvorsorge gehen. Das gemeinsame Ziel besteht darin, einen Branchentarifvertrag BVD bis zum Jahr 2022 zu entwickeln. ▲

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT

Bereits 2019 rief die VKA die Arbeitsgruppe „Digitalisierung der Arbeitswelt“ ins Leben, um die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt zu erörtern. Zur Vorbereitung der Tarifrunde 2020 tagte die Arbeitsgruppe Anfang 2020 erneut.

Im Mittelpunkt des Treffens stand die zentrale Frage: „Gibt es in der Praxis Handlungsbedarf oder sind rechtliche Rahmenbedingungen (Tarifvertrag/Gesetz) zu ändern oder zu ergänzen?“ Vertreter der VKA-Geschäftsstelle, der VKA-Mitgliedverbände, der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und des Bundes tauschten sich nicht nur zu möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt aus, sondern definierten auch konkrete Handlungsfelder hinsichtlich der Arbeitszeit, des Arbeitszeitgesetzes, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Entgeltfragen.

DIENST- UND BETRIEBSVEREINBARUNGEN BEWÄHRT

Durch die Corona-Krise hat das Thema wie auch der Einsatz von Homeoffice und von

Telefon- und Videokonferenzen an Gewicht gewonnen. Eine Umfrage in allen sieben Sparten der VKA hat jedoch gezeigt, dass insbesondere in den kommunalen Betrieben und Einrichtungen bereits überdurchschnittlich oft Dienst- und Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten zum Einsatz kommen. Auch bestätigte sich zum wiederholten Male, dass hierzu am besten auf betrieblicher Ebene Regelungen zu finden sind. Die Praxis sah und sieht deshalb keinen Handlungsbedarf zur Änderung und Ergänzung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Dies betrifft erst Recht den von den Gewerkschaften geforderten Digitalisierungstarifvertrag. In die Tarifrunde 2020 wurden schließlich weder von den Arbeitgebern noch von den Gewerkschaften Forderungen zu diesem Thema eingebracht.

VERHANDLUNGEN AUF BUNDES- UND EUROPÄISCHER EBENE

Am 28. Februar 2020 wurden jedoch Verhandlungen zwischen dem Bund und den Gewerkschaften über einen Digitalisierungs-

tarifvertrag aufgenommen. Diese Verhandlungen, an denen die VKA nicht beteiligt ist, dauern in 2021 an.

Auch auf europäischer Ebene gibt es verstärkte Aktivitäten zum Thema Digitalisierung. Das „Autonomous framework agreement on Digitalisation“ wurde am 22. Juni 2020 verabschiedet. Die Vereinbarung unterstützt die erfolgreiche Integration digitaler Technologien am Arbeitsplatz, Investitionen in digitale Kompetenzen, die Aktualisierung von Kompetenzen und die kontinuierliche Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft. Die Vereinbarung ermöglicht es Arbeitgebern und Gewerkschaften, Strategien zur digitalen Transformation in Partnerschaft in einem menschenorientierten Ansatz auf nationaler, sektoraler, Unternehmens- und Arbeitsplatzebene einzuführen, einschließlich der Modalitäten von „Connect und Disconnect“ sowie der Einhaltung von Arbeitszeitregeln und geeigneter Maßnahmen zur Gewährleistung der Einhaltung. ▲



FACHKRÄFTERICHTLINIE

Auf dem Arbeitsmarkt gibt es weiterhin eine kontinuierlich steigende Nachfrage nach Fachkräften, insbesondere im IT-Bereich sowie nach Ingenieurinnen und Ingenieuren. Die Mitgliederversammlung der VKA hat deshalb bereits 2011 eine „Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik“ beschlossen. Die im April 2018 erweiterte Arbeitgeberrichtlinie wurde 2020 erneut bis Ende des Jahres 2022 verlängert.

Um bei der Gewinnung und der Bindung von Fachkräften marktfähig zu bleiben und mit anderen Arbeitgebern konkurrieren zu können, bedarf es je nach Tätigkeit und Region unterschiedlicher Anreize, die mit den tariflichen Arbeitsbedingungen nicht immer vollständig abzubilden sind. So hat sich auch 2020 in den Gremien der VKA bestätigt, dass die Fachkräfte-Richtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieurinnen und Ingenieuren für

die Kommunen und kommunalen Unternehmen weiterhin ein sinnvolles Instrument zur Personalgewinnung und -sicherung darstellen kann.

VERLÄNGERUNG BIS ENDE 2022

Dementsprechend hat die Mitgliederversammlung in ihrer Sitzung am 19. September 2020 die Fachkräfte-Richtlinie bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Die Fachkräfte-Richtlinie soll weiterhin unmittelbar für die Mitglieder der Mitgliedverbände, den Kommunen sowie kommunalen Einrichtungen und Unternehmen, gelten. Die Mitgliedverbände haben jedoch die Möglichkeit, nach einem entsprechenden Beschluss des jeweiligen Mitgliedverbands die Richtlinie in die eigene Direktion zu stellen.

Auf der Grundlage der Fachkräfte-Richtlinie kann an Beschäftigte ab der Entgeltgruppe (EG) 9a unter den darin genannten Voraussetzungen im begründeten Einzelfall eine Zulage von bis zu 1.000 Euro gezahlt beziehungsweise eine Stufenvorweggewährung vorgenommen werden. Die Richtlinie kann zum Beispiel auch auf Ärztinnen und Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst angewendet werden. Für die Fachärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst wurde mit der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 im TVöD-V zudem eine monatliche Zulage von 300 Euro vereinbart. ▲

ARBEITSKAMPF- RICHTLINIEN

Die Arbeitskampfrichtlinien der VKA geben einen schnellen und praxisorientierten Überblick über die wichtigsten Arbeitskampfmittel, insbesondere zum Streik, deren Rechtmäßigkeit und die zur Verfügung stehenden Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat am 15. September 2020 im Umlaufverfahren über die Änderung der Arbeitskampfrichtlinien beschlossen. Die neue Fassung ersetzt die Richtlinie vom 27. November 2015. Anlass war die Anpassung der Arbeitskampfrichtlinien an die zwischenzeitlich ergangene neue Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht. Grundlegende Veränderungen haben die Arbeitskampfrichtlinien nicht erfahren.

FOLGENDE ENTSCHEIDUNGEN WURDEN HIERBEI BERÜCKSICHTIGT:

Streikmaßnahmen auf Firmenparkplätzen können unter bestimmten Umständen zulässig sein, urteilte das Bundesverfassungsgericht in seinen Beschlüssen vom 9. Juli 2020 – 1 BvR 719 /19 und 1 BvR 720 /19 und bestätigte damit entsprechende Urteile des BAG.

Um die beiden nicht tarifgebundenen Arbeitgeberinnen zum Abschluss eines Tarifvertrags zu bewegen, hatte die beklagte Gewerkschaft Streiks organisiert. Dafür versammelten sich Vertreter der Gewerkschaft und streikende Beschäftigte auf den weitläufigen Firmenparkplätzen und luden andere Beschäftigte vor Schichtbeginn dazu ein, sich ihrem Streik anzuschließen. Die Arbeitgeberinnen sahen sich hierdurch unter anderem in ihrem Grundrecht auf Eigentum und unternehmerische Handlungsfreiheit verletzt.

Das BAG hatte in beiden Fällen entschieden, dass die Grundrechte der Arbeitgeberinnen durch Streikmaßnahmen auf dem Firmenparkplatz nicht verletzt seien. Dies begründete der 1. Senat damit, dass die Gewerkschaft auf die zeitlich und örtlich begrenzte, situative Nutzung geringer Flächen der Firmenparkplätze angewiesen sei, um ihre durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit auszuüben. Dazu gehöre auch die persönliche Ansprache von Arbeitswilligen vor Arbeitsantritt, um sie für Streiks zu gewinnen.

Hierdurch könne unter Berücksichtigung aller Umstände eine kurzzeitige Beeinträchtigung seitens der Arbeitgeberinnen gerechtfertigt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat die daraufhin erhobenen Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung angenommen. Das BAG habe die grundrechtlichen Wertungen nicht verkannt.

Auch zukünftig dürfen Leiharbeitnehmer nicht zur Erledigung von Arbeitsaufgaben streikender Arbeitnehmer eingesetzt werden (sog. Streikbrecherverbot).

Dies hat das Bundesverfassungsgericht bestätigt, in dem es die gegen § 11 Abs. 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erhobene Verfassungsbeschwerde mit Beschluss vom 19. Juni 2020 – BvR 842 /17 nicht zur Entscheidung angenommen hat.

Nach § 11 Abs. 5 AÜG darf ein Entleiher Leiharbeitnehmer grundsätzlich nicht in einem bestreikten Betrieb einsetzen, um damit den Streik in seiner Belegschaft zu unterlaufen. Dieses bußgeldbewerte Verbot gilt nach Satz 2 nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass der Leiharbeitnehmer nicht solche Tätigkeiten übernimmt, die bisher von Arbeitnehmern erledigt worden sind, die sich im Arbeitskampf befinden und zugleich sicherstellt, dass der Leiharbeitnehmer auch keine Tätigkeiten von Arbeitnehmern übernimmt, die ihrerseits Tätigkeiten von Streikenden übernommen haben.

Die Arbeitgeberin wird zwar nach den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts in der Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit beeinträchtigt, dies sei aber verhältnismäßig und zumutbar. So sei es der Arbeitgeberin u.a. weiterhin möglich, sich auf andere Weise z.B. durch Aussperrung gegen den Streik zu wehren. ▲

MINDESTLOHN

Seitdem die Bundesregierung am 26. Oktober 2016 beschlossen hat, die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anhebung des Mindestlohns verbindlich zu machen, berät die Mindestlohnkommission im Zwei-Jahresrhythmus über Anpassungen der Höhe des Mindestlohnes (§ 9 Abs. 1 MiLoG). Eine weitere Erhöhung wurde am 30. Juni 2020 beschlossen.

Der gesetzliche Mindestlohn von seinerzeit 9,35 Euro wird bis zum 1. Juli 2022 in mehreren Schritten auf 10,45 Euro angehoben. Ab dem 1. Januar 2021 gilt daher ein allgemeiner Mindestlohn von 9,50 Euro. Dieser wird zum 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro angehoben. Die beiden letzten Erhöhungen erfolgen dann zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro sowie zum 1. Juni 2022 auf 10,45 Euro.

FAIRE WETTBEWERBSBEDINGUNGEN

Im Verfahren zur Festlegung des neuen allgemeinen Mindestlohns prüft die Mindestlohnkommission, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen und faire Wettbewerbsbedingungen zu ermögli-

chen, ohne dabei die Beschäftigung zu gefährden. Bei der Festlegung orientiert sie sich nachlaufend an der Tarifentwicklung und entsprechend der gesetzlichen Definition des Mindestlohns an den tariflichen Stundenlöhnen ohne Sonderzahlungen.

In der Abfallwirtschaft stiegen die Mindestlöhne auf der Grundlage der Achten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Abfallwirtschaft (8. AbfallArbbV) vom 27. Dezember 2019 bereits zum 1. Oktober 2020 von zuvor 10,00 Euro je Stunde auf 10,25 Euro je Stunde. In einem weiteren Schritt erhöht sich dieser Mindestlohn schon ab dem 1. Oktober 2021 auf 10,45 Euro.

ANGEMESSENE MINDESTLÖHNE IN DER EU

Die Europäische Union verfolgt ebenso das Ziel, europaweit angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen zu gewährleisten und faire und widerstandsfähige Volkswirtschaften und Gesellschaften aufzubauen. Die Europäische Kommission hat hierzu am 28. Oktober 2020 den Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Uni-

on vorgelegt. In den Mitgliedstaaten der EU wird der Mindestlohn bislang auf unterschiedliche Art und Weise umgesetzt, so erfolgt die Umsetzung in sechs Mitgliedstaaten durch tarifvertragliche Vereinbarung und in einundzwanzig Mitgliedstaaten durch gesetzliche Mindestlöhne.

In die gemäß § 154 AEUV notwendigen Konsultationen der Sozialpartner war die VKA als Mitglied des Bundesverbands Öffentliche Dienstleistungen (bvöd), der deutschen Sektion des CEEP (seit Dezember 2020 SGI Europe), des Europäischen Verbands der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen, eingebunden (siehe Seite 41–43). Der CEEP vertrat in den Konsultationen die Auffassung, dass eine Richtlinie über einen europäischen Mindestlohn die Gefahr birgt, dass damit in die nationale Autorität in dieser Frage eingegriffen werden könnte. Auch nach Auffassung der VKA unterliegt die Festlegung der Mindestlöhne der nationalen Zuständigkeit des jeweiligen Mitgliedstaates und/oder der Sozialpartner. Die Arbeitgeber (die VKA vertreten durch den CEEP) fordern deshalb, dass auch bei der Regelung eines europäischen Mindestlohns durch eine Richtlinie sichergestellt werden müsse, dass die nationalstaatlichen Zuständigkeiten gewahrt bleiben. ▲

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN AUF EUROPÄISCHER EBENE

Die VKA ist als Mitglied des Bundesverbands öffentlicher Dienstleistungen (bvöd), der deutschen Sektion des europäischen Arbeitgeberverbands der öffentlichen Unternehmen (seit 8. Dezember 2020 SGI Europe, vorher CEEP), an den Entwicklungen auf europäischer Ebene beteiligt. Sie ist auch Mitglied des europäischen Verbands öffentlicher Krankenhäuser HOSPEEM.

SGI EUROPE

Am 1. Juli 2020 übernahm Deutschland von Kroatien die Präsidentschaft des Rates der EU. Die deutsche EU-Ratspräsidentschaft konzentrierte sich vor allem auf die Überwindung der COVID-19-Pandemie, einschließlich der Bekämpfung der Ausbreitung des Virus, der Erholung der europäischen Wirtschaft und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts in Europa. Neben der COVID-19-Pandemie hat die deutsche Präsidentschaft auch fünf Hauptbereiche angesprochen: ein stärkeres und innovativeres Europa, ein faires Europa, ein nachhaltiges Europa, ein Europa der Sicherheit und gemeinsamer Werte und ein starkes Europa in der Welt.

Die EU-Kommission hatte in ihrer Mitteilung „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Über-

gang“ bereits am 14. Januar 2020 einen Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte (ESSR) für Anfang 2021 angekündigt und eine Online-Konsultation aller interessierten Akteure gestartet. Die ESSR umfasst 20 Grundsätze aus dem Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik („Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang“, „Faire Arbeitsbedingungen“, „Angemessener und nachhaltiger Sozialschutz“), auf die sich EU-Parlament, Rat und Europäische Kommission 2017 verständigten. Sie enthält daher zahlreiche Aspekte, die mittelbar und unmittelbar auf die kommunalen Arbeitgeber wirken.

MINDESTLOHN

Am 3. Juni 2020 leitete die Europäische Kommission die zweite Stufe der Sozialpartnerkonsultation ein, wie ein Mindestlohn für alle Arbeitnehmer in der EU sichergestellt werden kann. Sowohl gesetzgeberische (das heißt eine Richtlinie im Bereich der Arbeitsbedingungen) als auch nichtlegislative Instrumente (das heißt eine Empfehlung des Rates) wurden von der Europäischen Kommission geprüft. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberseite und der Hoffnung auf das Instrument einer Ratsempfehlung hat die Europäische Kommission am 28. Oktober 2020 einen Richtlinienvorschlag über „angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ vorgelegt.

Der Richtlinienvorschlag hat nach Art. 1 das Ziel, einen Rahmen für die Festlegung von angemessenen Mindestlöhnen und den Zugang in Form von tarifvertraglich festgelegten Löhnen oder in Form eines gesetzlichen Mindestlohns zu schaffen. Die Mitgliedstaaten sollen die Wahl ha-



Am 8. Dezember 2020 tagte die Generalversammlung von SGI Europe – virtuell.

ben, dieses Ziel durch gesetzliche Mindestlöhne oder durch den Zugang zu Mindestlohnregelungen in Tarifverträgen zu fördern. Mitgliedstaaten, die wie Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn haben, sollen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne anhand von Kriterien festgelegt und aktualisiert werden, die die Angemessenheit dieser Löhne fördern und dem Ziel sinnvoller Arbeits- und Lebensbedingungen, des sozialen Zusammenhalts und der Aufwärtskonvergenz entsprechen. Diese nationalen Kriterien müssten – über den aktuellen status quo in Deutschland hinausgehend – die Kaufkraft, das allgemeine Niveau der Bruttolöhne und ihrer Verteilung, die Lohnwachstumsrate und die Arbeitsproduktivität umfassen.



Der Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission wird von der VKA abgelehnt. Er steht nicht im Einklang mit den der Europäischen Union vertraglich zugewiesenen Kompetenzen und greift durch die Einführung neuer europäischer Kriterien zur Festlegung von Mindestlöhnen unangemessen in die nationalen Zuständigkeiten von Regierungen und Sozialpartnern ein. Besonders

problematisch sind die Regelungen zur öffentlichen Auftragsvergabe. Statt dieser neuen Regulierungen wäre eine gezieltere Stärkung der europäischen Sozialpartner angebracht gewesen. Die VKA wird sich auch im weiteren Verfahren für die Interessen der kommunalen Arbeitgeber einsetzen.

MITGLIEDSCHAFT IM CEEP/SGI EUROPE

Dieser Einsatz erfolgt durch die Mitgliedschaft der VKA im Bundesverband Öffentliche Dienstleistungen (bvöd), der deutschen Sektion des CEEP, des Europäischen Verbands der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen. Der 1961 gegründete CEEP („Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général“) ist der einzige branchenübergreifende europäische Verband, der die öffentlichen Arbeitgeber, Unternehmen und Körperschaften gegenüber der Europäischen Union vertritt. Er wird seit 2009 unter dem Namen „European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services“ geführt. Ziel des CEEP ist es, auf europäischer Ebene sowohl für einzelne Unternehmen als auch für Unternehmensverbände zu sprechen, die Dienstleistungen von allgemeinem Interesse erbringen. Des Weiteren ist er der europäische Verband der öffentlichen Arbeitgeber und als solcher einer der drei von der EU-Kommission anerkannten europäischen Sozialpartner auf der Arbeitgeberseite. Zu seinen

Mitgliedern gehören Unternehmen und Organisationen aus den Sektoren Verkehr, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung, Wohnungswirtschaft, Post und Telekommunikation sowie aus weiteren öffentlichen Dienstleistungsbereichen.



NEUAUSRICHTUNG UND UMBENENNUNG

Um die neuen Herausforderungen und Chancen auf europäischer Ebene weiter zu unterstreichen, hat sich der CEEP am 8. Dezember 2020 in SGI Europe umbenannt. Die Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, also die Services of General Interest (SGI), sind nun im Namen des Dachverbands verankert. Der neue Name soll klarer ausdrücken, wofür der Verband steht und die Sichtbarkeit innerhalb der europäischen Institutionen und insbesondere des Europäischen Parlaments erhöhen. Die Generalversammlung von SGI Europe, an der online Mitglieder aus ganz Europa teilnahmen, hat zudem am 8. Dezember 2020 einstimmig den Vorsitzenden der französischen Sektion, Pascal Bolo, zum neuen Präsidenten des Verbands gewählt. Bolo hatte seit 2009 bereits verschiedene Positionen im Verband inne. Außer-

dem wählten die Mitglieder den bvöd-Vorsitzenden Ingbert Liebing zum Vizepräsidenten bis Ende 2022. Liebing wird damit Teil des Präsidiums und besetzt die Position des scheidenden Vizepräsidenten Tom Beattie. Der Verbandsgeschäftsführer der AV Hamburg, **Urban Sieberts**, vertritt die Interessen der kommunalen Arbeitgeber als Vice Chair des Social Affairs Board.

RAHMENABKOMMEN ZUR DIGITALISIERUNG

Bereits am 22. Juni 2020 wurde von Business-Europe, ETUC, CEEP und SMEUnited das Rahmenabkommen der Europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung unterzeichnet, um die erfolgreiche digitale Transformation der europäischen Wirtschaft zu unterstützen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte, die Arbeitswelt und die Gesellschaft insgesamt zu bewältigen. Die Vereinbarung soll die Integration digitaler Technologien am Arbeitsplatz fördern, Investitionen in digitale Kompetenzen ermöglichen und die digitalen Kompetenzen der Belegschaften in den Unternehmen stärken. Die Vereinbarung ermöglicht es Arbeitgebern und Gewerkschaften, Strategien zum arbeitnehmergerechten digitalen Wandel auf nationaler, sektoraler, Unternehmens- und Arbeitsplatzebene unter Einhaltung der Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz einzuführen. Es ist nun Aufgabe der nationalen Sozialpartner, dieses Abkommen auf nationaler Ebene umzusetzen.

HOSPEEM

Auch die Aufgaben und die Arbeit von HOSPEEM, dem europäischen Verband öffentlicher Krankenhäuser, standen im Jahr 2020 unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie, denn die Bedürfnisse der Beschäftigten im Gesundheitssektor mussten aufgrund der Hygieneanforderungen und der Gesundheits- und Arbeitsbelastungen viel stärker beachtet werden.



Dazu veröffentlichte HOSPEEM erste Erfahrungsberichte und Aufgaben für die zukünftige Arbeitswelt im Gesundheitsbereich mit Blick auf die Pandemie („4 COVID-19 Challenges“). Dabei wurden vier Bereiche fokussiert: Arbeitsorganisation, Schutzkleidung am Arbeitsplatz, Gefährdungs- und Gesundheitsbeurteilungen sowie Fortbildungen (z.B. On-the-Job-Training) in der Intensivpflege.

EINSATZ FÜR DIE GESUNDHEIT

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit von HOSPEEM lag darin, zusammen mit den Partnern EPSU, UNI EUROPA, ETUCE, CEMR, EFEE, Euro-

Commerce, CoESS, TUNED und EUPAE der Multi-sectoral Guidelines zur third-party violence, der Gewalt am Arbeitsplatz anlässlich des 10. Geburtstags der Guidelines ein Statement zu veröffentlichen. Die Guidelines sind weiterhin eine der wichtigsten Errungenschaften im Rahmen des europäischen Sectoral Social Dialogue.



Foto: iFeelstock - Adobe Stock

HOSPEEM hatte sich gerade während der Pandemie für die Gesundheit und für die Sicherheit der Beschäftigten im Gesundheitswesen eingesetzt. Im November 2020 unterzeichnete HOSPEEM deshalb die World Health Organizations' Charter on Health Worker Safety. ▲

RECHTSPRECHUNG

Trotz der Corona-Krise und damit pandemiebedingter Einschränkungen in der Rechtsprechung gab es auch 2020 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG), die für die tägliche Praxis der kommunalen Arbeitgeber von großer Bedeutung sind. Wir geben einen Überblick.

DISKRIMINIERUNG IM BEWERBUNGSVERFAHREN

Die Pflichten öffentlicher Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Bewerbern beschäftigten den 8. Senat des BAG im Jahr 2020 in mehrfacher Hinsicht.

Entschädigung gemäß Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

In seinem Urteil vom 28. Mai 2020 – 8 AZR 170/19 hatte sich das BAG mit der Frage nach der Höhe einer Entschädigung aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot (§ 15 Abs. 2 AGG) zu befassen. Diese müsse einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz gegen Diskriminierung darstellen und eine abschreckende Wirkung haben. Rechtfertigungsgründe seien aufgrund der verschuldensunabhängigen Haftung nicht berücksichtigungsfähig. Bei der Begrenzung der Entschädigung auf drei Monatsgehälter handele es sich nicht um eine Ober-, sondern um eine Kappungsgrenze. Es sei erst die Entschädigung festzustellen und diese dann auf diese Grenze hin zu kappen.



Foto: sebra... Adobe Stock

Basierend auf diesen Grundsätzen hob das BAG die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hannover, das einem schwerbehinderten Bewerber, der nicht – wie es § 165 Satz 3 SGB IX grundsätzlich von öffentlichen Arbeitgebern verlangt – zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war, eine Entschädigung in Höhe von 1.000 Euro zusprach, auf und verpflichtete die Beklagte, eine gesetzliche Krankenkasse, zur Zahlung einer Entschädigungssumme von 5.100 Euro, was 1,5 Bruttomonatsgehältern entsprach.

Die Begründung des Urteils kann so interpretiert werden, dass das BAG eine Entschädigung in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehältern als Untergrenze für vergleichbare Benachteiligungssachverhalte ansieht. Der Grad des Verschuldens könne allenfalls negativ berücksichtigt werden. Die Rechtfertigung einer geringeren Entschädigungshöhe dürfte nur in besonderen Konstellationen gelingen. Daraus lässt sich der Rückschluss ziehen, dass ein höherer Grad des Verschuldens beim öffentlichen Arbeitgeber nach Ansicht des BAG sehr wohl zu höheren Entschädigungszahlungen führen könnte.

Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber

Öffentliche Arbeitgeber sind nach § 165 Satz 3 SGB IX verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Doch was bedeutet das bei mehrstufigen Bewerbungsverfahren, wie sie gerade für die Besetzung von Führungspositionen üblich sind? Mit dieser Frage beschäftigte sich das BAG in seinem Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 45/19. Dabei kam es zu dem Schluss, dass der Begriff des Vorstellungsgesprächs im Sinne von § 165 Satz 3 SGB IX weit zu verstehen sei und grundsätzlich alle Instrumente der Personalauswahl, unabhängig der Bezeichnung, Methode und Durchführungsform, umfasse.

Die vorgenommene Konkretisierung des Begriffs des „Vorstellungsgesprächs“ geht damit in ganz erheblichem Maße über den Gesetzeswortlaut hinaus. Zwar hält das BAG die Möglichkeit für „nicht grundsätzlich ausgeschlossen“, auch weiterhin mehrstufig in dem Sinne zu verfahren, dass nur mit Bewerbern, die in der ersten Stufe überzeugt haben, weiterführende Gespräche, Tests etc. durchgeführt werden. Dies sei jedoch nur dann ausreichend, wenn sich der Arbeitgeber bereits auf Grundlage des Auswahlgesprächs einen „um-

fassenden Eindruck“ über die fachliche und persönliche Eignung habe verschaffen können. Für die öffentlichen Arbeitgeber ist diese Vorgehensweise mit einem hohen Dokumentationsaufwand verbunden und riskant, da das BAG eine nachträgliche Heilung oder Beseitigung eines Verstoßes gegen die Einladungspflicht nach ständiger Rechtsprechung nicht anerkennt.

URLAUB

Obliegenheitspflichten für Arbeitgeber

Wichtig für Arbeitgeber ist die Beachtung der sogenannten **Obliegenheitspflichten**. Dies wurde nun durch das BAG auf den tariflichen Mehrurlaub übertragen (BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15). Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten demnach in die Lage versetzen, den Urlaub nehmen zu können, also individuell, konkret und transparent über die Anzahl der Urlaubstage und über die Möglichkeit des Verfalls aufklären. Andernfalls verfällt der Urlaub dem BAG nach nicht. Ob der nicht verfallene Urlaub dann der Verjährung unterliegt, wurde bisher höchstrichterlich nicht abschließend entschieden. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschied

>

mit Urteil vom 20. August 2020 (5 Sa 614/20), dass Urlaub jedenfalls drei Jahre nach dem Ablauf des Jahres, in dem er entstanden ist, verjährt. Eine Entscheidung des BAG steht noch aus.

Altersteilzeit

Hervorzuheben ist die Rechtsprechung des BAG vom 24. September 2019 – 9 AZR 481/18, wonach bei Altersteilzeit im Blockmodell während der Freistellungsphase kein Urlaubsanspruch besteht. Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) beinhaltet eine Sonderregelung für die Berechnung des Urlaubsanspruchs im Falle eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Gemäß § 8 TV FlexAZ besteht für Beschäftigte, die **Altersteilzeit im Blockmodell** leisten, kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Auch wenn sich das Verfahren auf einen konkreten Altersteilzeitarbeitsvertrag bezog und keine Tarifbindung an den TV FlexAZ vorlag, ist die Regelung in § 8 TV FlexAZ damit durch das BAG bestätigt worden.

Zusatzurlaub

Das BAG-Urteil vom 26. Mai 2020 – 9 AZR 129/19 brachte Klarheit in die Berechnungsmethodik des Zusatzurlaubs bei Arbeitsunfähigkeit und Krankengeldzuschuss. Der Kläger wurde vom Arbeitgeber in einer Viertagewoche in ständiger Wechsel-schicht eingesetzt und das BAG wandte die Umrechnungsregelung des § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD auch auf den **Zusatzurlaub** gemäß § 27 TVöD an.

KÜNDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Auskunftsanspruch

Kündigungsschutzprozesse sind für Arbeitgeber mit einem hohen Kostenrisiko verbunden. Stellt sich im Rahmen eines Prozesses eine Kündigung als unwirksam heraus, muss der Arbeitgeber die Vergütung seit Ablauf der Kündigungsfrist nachzahlen. Hat ein Beschäftigter aus einer anderen Beschäftigung tatsächlich Einnahmen erzielt oder unterlässt er dies böswillig, vermindert sich der sogenannte Annahmeverzugslohn entsprechend. Ein Beweis über das böswillige Unterlassen konnte dem Arbeitgeber jedoch in der Vergangenheit kaum gelingen – ihm fehlten schlicht die erforderlichen Informationen.

Das BAG verschaffte in seinem Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 378/19 Abhilfe, indem es Arbeitgebern einen **Auskunftsanspruch** über von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreitete Vermittlungsvorschläge zusprach. Die Entscheidung ist begrüßenswert, da sie Arbeitgebern ein Instrument an die Hand gibt, sich erfolgreich gegen Annahmeverzugslohnansprüche zur Wehr zu setzen. Allein die Existenz unterlassener Verdienstmöglichkeiten reicht jedoch nicht aus, um sich Forderungen nach Annahmeverzugslohn zu entziehen. Böswillig kann das Unterlassen der Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung nur sein, wenn diese dem Beschäftigten unzumutbar war.

Verfassungsbeschwerde

In einem weiteren Fall urteilte das BAG zu einer fristlosen Kündigung. Wer einen Arbeitskollegen mit rassistischen Affenlauten provoziert, kann demnach fristlos gekündigt werden. So urteilten bereits die Arbeitsgerichte im Kündigungsprozess eines Betriebsratsmitglieds. Der Beschäftigte erhob daraufhin **Verfassungsbeschwerde** und rügte damit unter anderem die Verletzung seines Grundrechts auf Meinungsfreiheit durch die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen. Diese war

bereits mangels hinreichender Begründung unzulässig – sie wäre aber auch unbegründet, wie die Richter des Bundesverfassungsgerichts in ihrem Beschluss vom 2. November 2020 – 1 BvR 2727/19 feststellten, da die Einschränkung der Meinungsfreiheit durch die arbeitsgerichtliche Bestätigung der Kündigung verfassungsrechtlich gerechtfertigt war.

Das Grundrecht auf Meinungsfreiheit trete nämlich immer dann zurück, wenn herabsetzende Äußerungen die Menschenwürde antasten oder es sich um eine Formalbeleidigung oder Schmäherung handele, so die Verfassungsrichter. Die Arbeitsgerichte haben zutreffend festgestellt, dass es sich bei den Affenlauten um eine menschenverachtende Diskriminierung handelte.

Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Beschäftigte sind gesetzlich verpflichtet, ihrem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, dass sie krank sind und wie lange sie es voraussichtlich bleiben. Die Verletzung der **Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit** stört das Dispositions- und Planungsinteresse des Arbeitgebers in empfindlicher Weise und kann somit eine Kündigung rechtfertigen. Im Fall einer Fortsetzungserkran-

kung hatte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg die Verletzung der Anzeigepflicht allerdings als weniger gravierend eingestuft. Je länger ein Beschäftigter krank sei, so die Richter des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, desto weniger würden bei einer Verletzung der Anzeigepflicht die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt. Schließlich habe sich dieser längst auf die Krankheit des Beschäftigten eingestellt.

Dem hat das BAG in seinem Urteil vom 7. Mai 2020 – 2 AZR 619/19 widersprochen. Auch bei Folgeerkrankungen werde das Dispositions- und Planungsinteresse des Arbeitgebers empfindlich gestört, wenn die Anzeige verspätet erfolgt, so das BAG. Arbeitgeber können ohne neue Anzeige grundsätzlich darauf vertrauen, dass Beschäftigte ihre Arbeit nach Ablauf der mitgeteilten Arbeitsunfähigkeit wiederaufnehmen. Verletzen Beschäftigte schuldhaft diese Nebenpflicht, kommt eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses daher grundsätzlich in Betracht.

EINGRUPPIERUNG

Arbeitsvorgang

Zum Themenkomplex der Eingruppierung ergingen im Jahr 2020 zahlreiche Entscheidungen, bestimmendes Thema war dabei der „**Arbeitsvorgang**“ und das Verständnis zur Bildung von Arbeitsvorgängen. Die VKA hatte dieses Thema zusammen mit dem Bund in die Tarifrunde 2020 eingebracht, um eine Klarstellung in § 12 TVöD zu erreichen (siehe Seite 16–25). Das BAG geht leider weiterhin unrichtigerweise davon aus, dass Tätigkeitssachverhalte – auch wenn sie unterschiedliche Schwierigkeitsgrade enthalten – bei aufeinander aufbauenden Aufgaben bzw. bei miteinander inhaltlich verbundenen Tätigkeiten einheitlich zu einem einzigen Arbeitsvorgang zusammenzufassen sind (Urteil des BAG vom 9. September 2020 – 4 AZR 195/20).

>



Foto: Oliver Hlavaty, Adobe Stock

Die tragfähigeren Gründe bei der Auslegung des § 12 Abs. 2 TVöD und der dazugehörigen maßgeblichen Protokollerklärung sprechen jedoch für die kleinteiligere Bildung von Arbeitsvorgängen. Denn in § 12 Abs. 2 Sätze 2 und 3 TVöD-AT heißt es: Arbeitsvorgänge. Der Plural zeigt, dass die Tarifvertragsparteien von mehreren Arbeitsvorgängen als Regel und mithin von einem kleinteiligen Verständnis ausgegangen sind. Dafür spricht auch die Aufzählung von Beispielen zu einzelnen Arbeitsergebnissen in der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD-AT. In zahlreichen Tätigkeitsmerkmalen in den allgemeinen und auch in den besonderen Teilen der Entgeltordnung kommt es außerdem auf das zeitliche Maß (zum Beispiel 1/3) an. Die Tarifvertragsparteien wollten diese Tätigkeitsmerkmale in der Praxis „mit Leben füllen“.

Leider waren die Gewerkschaften zu einer Anpassung der Tarifnorm nicht bereit. Daher wird das Thema von der VKA auch zukünftig mit Nachdruck zusammen mit Bund und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) weiterverfolgt.

Das Bundesarbeitsgericht – die höchste Instanz in der Arbeitsgerichtsbarkeit - ist einer der fünf obersten Gerichtshöfe des Bundes.

Krankenhäuser

Für den Bereich der Krankenhäuser ist die BAG-Entscheidung vom 29. Januar 2020 – 4 ABR 8/18 zur Eingruppierung von Team-/ Stationsleitungen zu nennen. Das BAG stellte fest: Sobald sich der Aufgabenbereich einer Teamleitung z.B. durch die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, durch die Mitwirkung an Personalentwicklungsmaßnahmen und an Probezeitgesprächen zu einem hohen Verantwortungslevel kumuliert, kann es zur Erfüllung des Merkmals der Stationsleitung kommen. Dass jedoch auch die Teamleitung als neues Tätigkeitsmerkmal einen eigenen Tätigkeitsbereich einnimmt, kommt in der Entscheidung des BAG zu kurz.

Hinzu kam das BAG-Urteil vom 13. Mai 2020 – 4 AZR 173/19 zum „höheren Maß von Verantwortlichkeit“ und zur „großen Station“. Die Anzahl der Beschäftigten ist als Richtwert zu sehen, das höhere Maß der Verantwortlichkeit muss sich dann aus weiteren Aspekten ergeben, nicht allein aus der Menge der unterstellten Beschäftigten.

Weitere Urteile zur Eingruppierung

Das BAG befasste sich in weiteren Entscheidungen mit Eingruppierungsfällen: Bei der Eingruppierung von Leitstellendisponenten kommt es auf die Erfüllung des subjektiven Merkmals gemäß landesrechtlicher Vorschriften an (Urteil vom 10. Juni 2020 – 4 AZR 142/19). Zu dem Verhältnis von § 14 TVöD zu § 32 TVöD entschied das BAG, dass der Arbeitgeber die Anwendung des § 32 TVöD ausdrücklich vorgeben muss (Urteil vom 16. Juli 2020 – 6 AZR 287/19). Und mit der BAG-Entscheidung zur (zulässigen) Stichtagsregelung bei der Einführung der stufengleichen Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD (Urteil vom 19. Dezember 2019 – 6 AZR 59/19) wurde die Tarifautonomie der tarifschließenden Parteien gestärkt. Wenn Tarifvertragsparteien ein Vergütungssystem umstellen, ist dafür ein Stichtag unabdingbar. Einen solchen Stichtag dürfen die Tarifvertragsparteien in den Grenzen des Vertrauensschutzes frei aushandeln und autonom bestimmen, ab welchem Zeitpunkt Übergangs- oder Besitzstandsregelungen gelten. ▲

Ausblick 2021

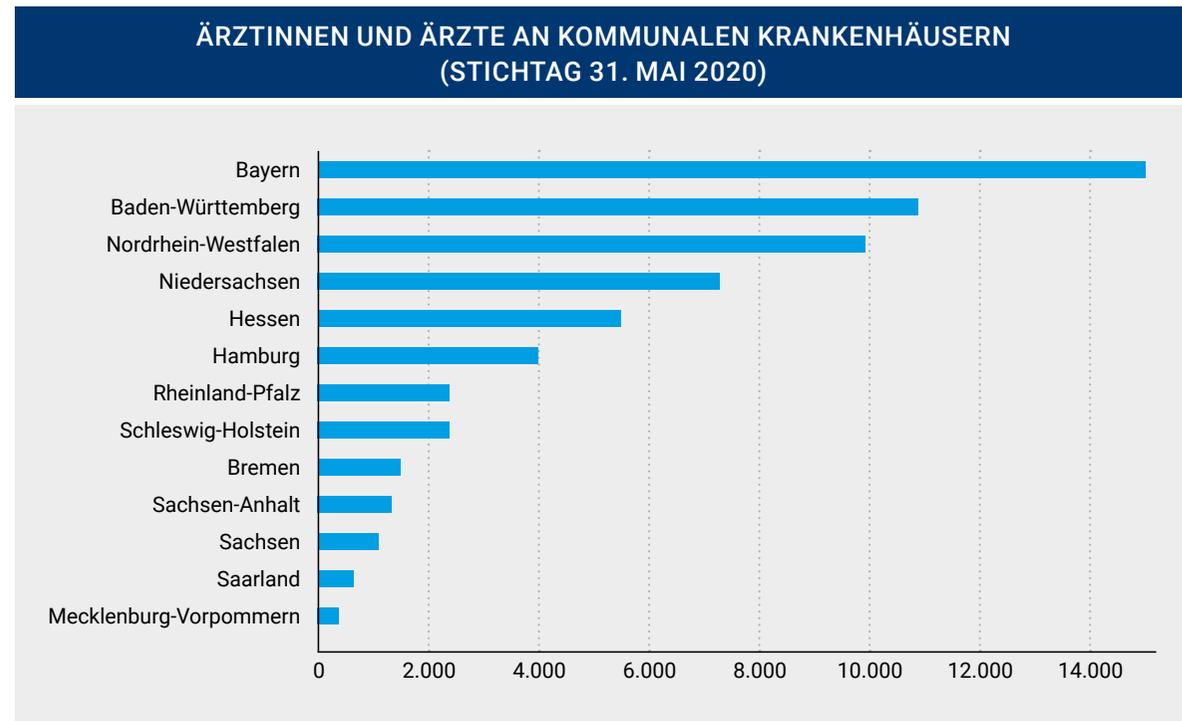
Tarifrunde mit dem Marburger Bund

Im vierten Quartal 2021 stehen die Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund für die etwa 300 kommunalen Kliniken in Deutschland an. Die Tarifrunde betrifft die rund 65.000 Ärztinnen und Ärzte, auf die der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) der VKA angewandt wird.

Im Frühjahr 2019 hat die VKA die letzte Tarifeinigung mit dem Marburger Bund erzielt. Damals

wurde nach insgesamt fünf Verhandlungsrunden unter anderem eine Erhöhung der Entgelte für Ärztinnen und Ärzte in Höhe von insgesamt 6,64 Prozent vereinbart, die Einführung eines Flexibilitätszuschlags für die kurzfristige Übernahme von Bereitschaftsdiensten sowie Änderungen bei der Wochenendarbeit und den Bereitschaftsdiensten. Die vereinbarten Regelungen haben eine Mindestlaufzeit bis 30. September 2021.

>



Quelle: VKA

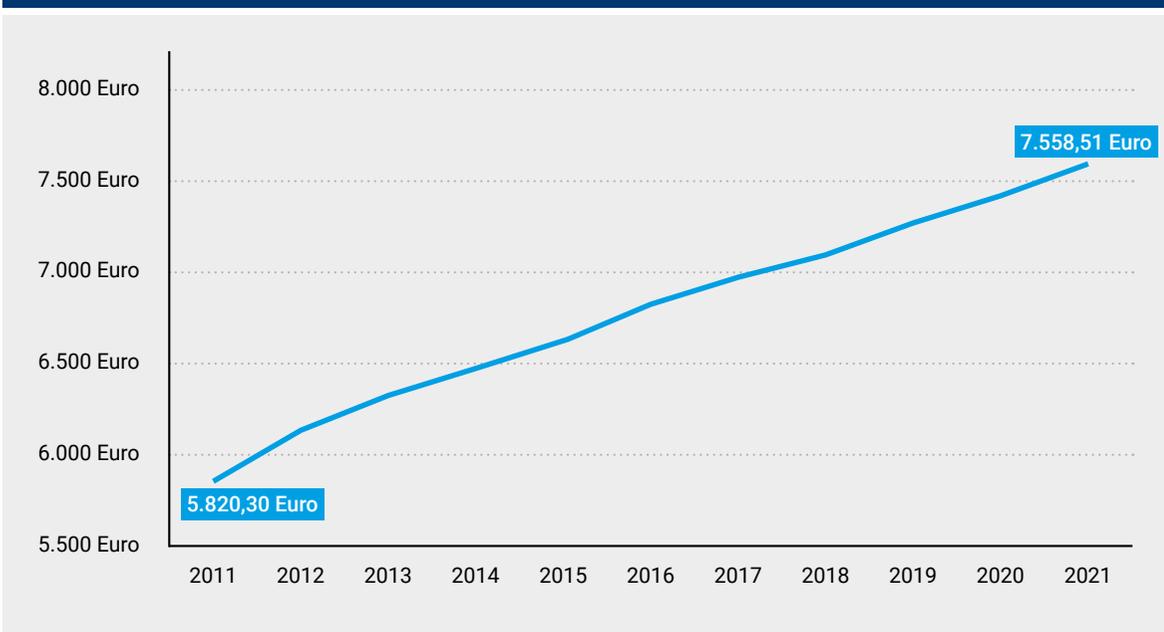
„2020 konnten wir mit ver.di und dbb unter den Bedingungen der Pandemie einen guten Tarifabschluss vereinbaren. Dies muss 2021 auch mit dem Marburger Bund gelingen. Herausforderung wird sein, die Erwartungen der Beschäftigten mit der schwierigen finanziellen Situation der kommunalen Kliniken in einen vernünftigen Ausgleich zu bringen.“

Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer der VKA



Foto: Inyna, Adobe Stock

DURCHSCHNITTLICHES TABELLENENTGELD IN EURO FACH- UND OBERÄRZTE NACH TV-ÄRZTE / VKA



Quelle: VKA

Wie die Forderungen genau lauten werden, bleibt abzuwarten. Erfahrungsgemäß übermittelt der Marburger Bund seine Forderungen zeitlich erst sehr kurz vor dem Verhandlungsauftritt. Hierfür steht bislang noch kein Termin fest. Die Tarifparteien werden zunächst noch die Entwicklungen rund um die Corona-Pandemie abwarten bevor die Verhandlungstermine vereinbart werden.

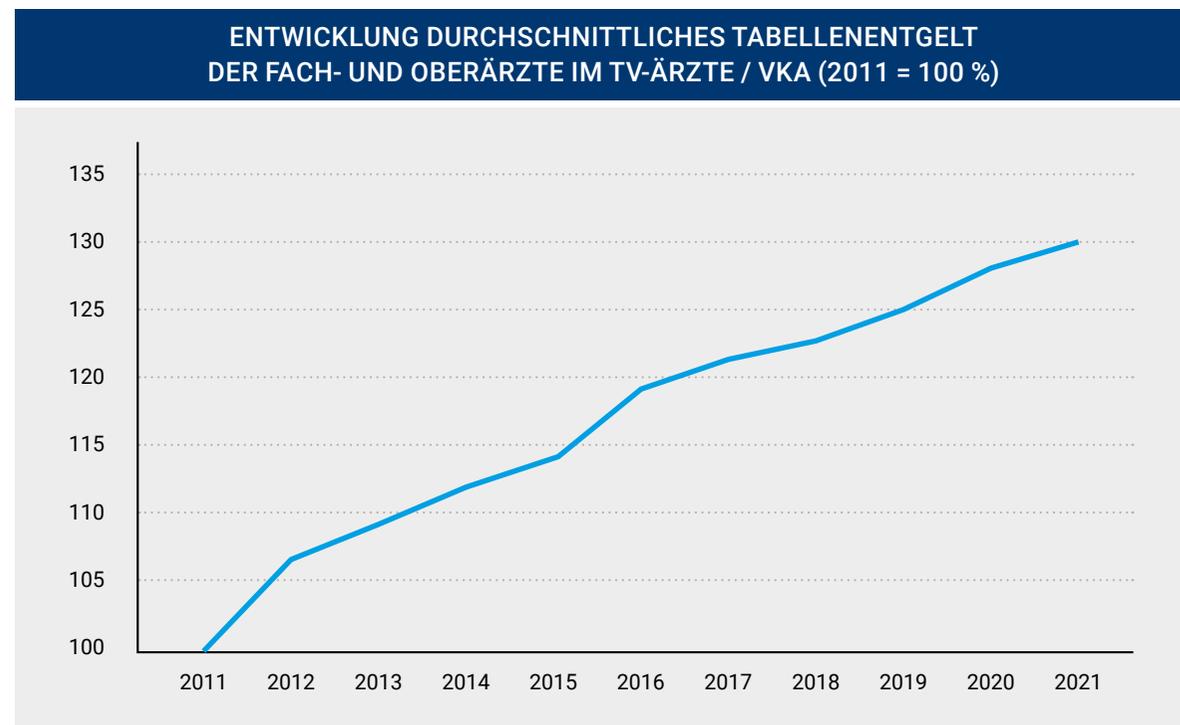
KONTINUIERLICHE ENTGELT- STEIGERUNGEN

Seit 2011 stiegen die Entgelte für die Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern kontinuierlich an. In zehn Jahren erhöhten sich die durchschnittlichen Tabellenentgelte der Fach- und Oberärzte von 5.820,30 Euro auf 7.558,51 Euro –

ein Lohnplus von knapp 30 Prozent. Seit 2011 sind zudem rund 31 Prozent mehr, seit 2006 sogar etwa 58 Prozent mehr Ärztinnen und Ärzte an einem kommunalen Krankenhaus tätig. Die Hälfte aller Beschäftigten in den kommunalen Krankenhäusern sind Ärztinnen und Ärzte. Rund 20 Prozent sind Fachärztinnen und Fachärzte. Weitere 20 Prozent stellen die Oberärztinnen und Oberärzte. Leitende Oberärztinnen und leitende Oberärzte sind mit einem Anteil von rund 8 Prozent vertreten. Insgesamt machen die 65.275 Ärztinnen und Ärzte einen Anteil von 13,7 Prozent an den insgesamt 474.241 Beschäftigten in den kommunalen Krankenhäusern aus.

MASSIVE EINNAHMEVERLUSTE

Die anstehende Tarifrunde mit dem Marburger Bund wird nicht einfach werden, steht sie doch wie die Tarifrunde 2020 mit ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion im Zeichen der Corona-Krise. Die kommunalen Krankenhäuser hatten alle verfügbaren Kapazitäten für Corona-Patienten vorgehalten und planbare Operationen abgesagt. Dies hatte massive Einnahmeverluste zur Folge. Im Verlauf der Pandemie zeigte sich, dass die Ausgleichszahlungen des Bundes insbesondere für große Krankenhäuser mit hohen Vorhaltekosten nicht ausreichen. So wurden 2020 strukturelle Finanzierungsprobleme durch die

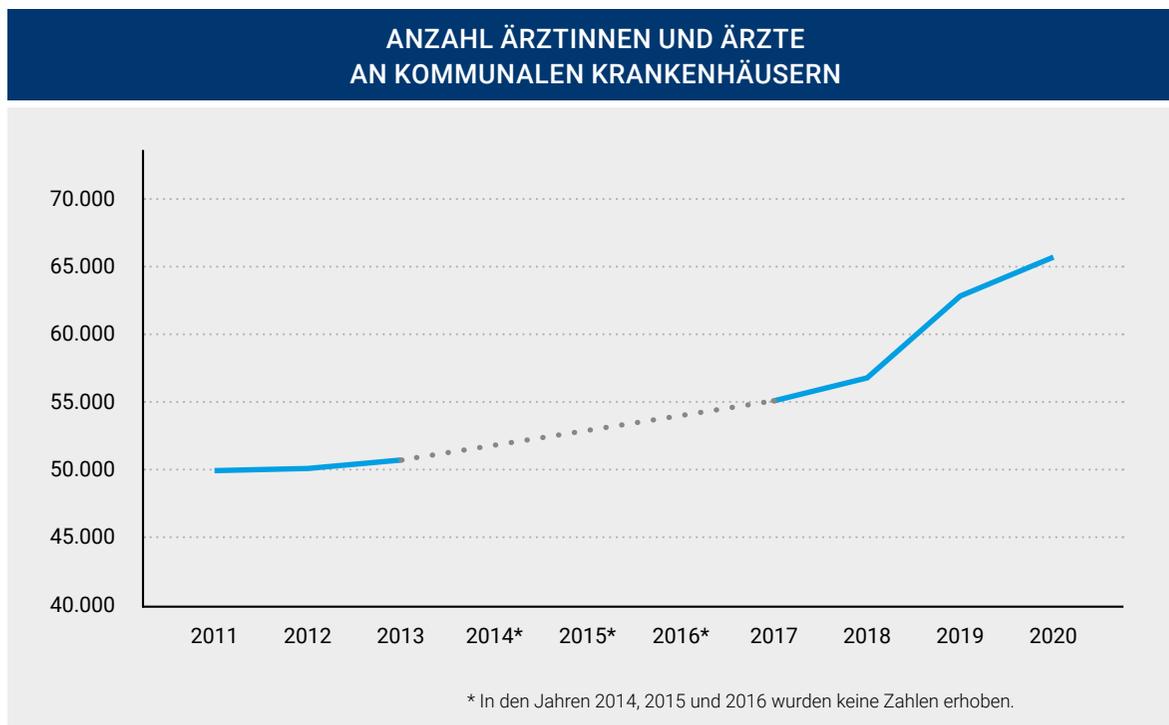


Quelle: VKA

„Ich erwarte schwierige, aber faire Verhandlungen. Die wirtschaftliche Lage vieler Häuser ist kritisch, parallel ist die Arbeitsbelastung der Ärzteschaft hoch. In diesem Spannungsfeld werden wir uns bewegen.“

Wolfgang Heyl, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser/Pflegeeinrichtungen





Quelle: VKA

31,4 PROZENT

RELATIVE ERHÖHUNG DER ANZAHL DER ÄRZTINNEN UND ÄRZTE SEIT 2011.

Stützungsprogramme der Bundesregierung im Umfang von bis zu 10 Milliarden Euro überdeckt, aber nicht gelöst. Und auch im zweiten behördlich angeordneten Lockdown im Winter 2020/2021 wurden wieder Tausende Operationen abgesagt. Nach jüngsten Angaben der Krankenkasse AOK basierend auf den Abrechnungsdaten der knapp 27 Millionen AOK-Versicherten gingen die Fallzahlen in den deutschen Krankenhäusern – psychia-

trische Kliniken ausgenommen – zwischen März und Mai 2020 um 27 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum zurück.

Diese Krisensituation traf die Krankenhäuser zusätzlich zu einer ohnehin schwierigen wirtschaftlichen Situation, die sich seit 2017 kontinuierlich verschlechtert hat. So sank das durchschnittliche Jahresergebnis der Krankenhäuser im Jahr 2016 von 2,2 Prozent auf 1,2 Prozent im Jahr 2018 und betrug im Jahr 2019 lediglich 0,3 Prozent des Umsatzes. Des Weiteren geht die Zahl der stationär behandelten Patienten zurück. Auch haben die kommunalen Krankenhäuser mit Überkapazitäten bei der durchschnittlichen Bettenbelegung zu kämpfen, die ohne Bezug zu Corona 77 Prozent beträgt. Bis 2017 konnten die Krankenhäuser die steigenden Kosten (vornehmlich Personalkosten) durch eine steigende Zahl von Behandlungsfällen zwar nahezu kompensieren. Für die kommenden Jahre werden aber stagnierende Fallzahlen erwartet, weil sich der Trend zu immer mehr ambulanten Behandlungen fortsetzt. Diese werden wiederum deutlich schlechter vergütet als stationäre Fälle. Die Kombination aus strukturellen Problemen und der Corona-Krise stellen die Krankenhäuser vor massive Probleme. ▲

TARIFPFLEGE

Im Rahmen der Tarifrunde 2020 nahmen die Tarifpartner bereits redaktionelle Änderungen in den bestehenden Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes vor. Als nächstes stehen die eigentlichen Gespräche zu weiteren Anpassungen der Tarifverträge an.



Während der Redaktionsverhandlungen zur Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 haben die VKA, der Bund, ver.di und der dbb beamtenbund und tarifunion bereits wenige redaktionelle Änderungen im Hinblick auf die bestehenden Tarifverträge vorgenommen und umgesetzt. Dies betrifft unter anderem die Anpassung der Formulierung in § 7 Abs. 1 Satz 1 TVSöD „durchschnittliche regelmäßige wöchentliche“ Arbeitszeit an die Formulierung „regelmäßig durchschnittliche wöchentliche“ Arbeitszeit in § 7 Abs. 1 Satz 1 TVAöD-BT BBiG und -BT Pflege und die Anpassung von § 33 TVöD und § 19 TV-V (jeweils Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung) an die neue Fassung des § 15 Abs. 2 TzBfG, wonach ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag mit Eintritt des Zwecks, frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung endet.

ANPASSUNG DER TARIFVERTRÄGE

Hiervon zu unterscheiden sind jedoch die eigentlichen Gespräche zur Tarifpflege, die noch in 2021 aufgenommen werden sollen. Beteiligte sind wiederum die VKA und ihr Verhandlungspartner der Bund, ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion. Dabei geht es neben den klassischen Fällen, wie insbesondere der Anpassung der aktuellen Tarifverträge an neue gesetzliche Regelungen/Rechtsprechung, um Änderungsbedarfe aufgrund von überholten Tatsachen sowie um konkrete Forderungen von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite. Die Gespräche werden nach aktueller Planung in der zweiten Hälfte des Jahres 2021 beginnen. ▲

TARIFVERHANDLUNGEN DUALE STUDIENGÄNGE

Im Zuge der Tarifverhandlungen 2020 für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben Arbeitgeber und Gewerkschaften vereinbart, Tarifverhandlungen über die Studienbedingungen der Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen aufzunehmen. Ein erster Verhandlungstermin ist für den Sommer 2021 geplant.



Foto: Robert Kreschke - Adobe Stock

Die Arbeitsbedingungen der dual Studierenden sollen verbessert werden.

Die VKA verhandelt hierbei gemeinsam mit dem Bund, vertreten durch das Bundesinnenministerium, und den Gewerkschaften ver.di und dbb be-

amtenbund und tarifunion. Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, ein gemeinsames Verständnis zu den Regelungen für die praxisintegrierten dualen Studiengänge beim Bund und für den Bereich der kommunalen Verwaltung der VKA zu treffen, insbesondere zur Frage der Vergütung. Mit der Einbeziehung der Hebammen mit einem dualen Studium greifen die Tarifvertragsparteien die Regelungen des neuen Hebammengesetzes mit den dazugehörigen Studien- und Prüfungsverordnungen auf (Hebammengesetz – HebG vom 22. November 2019). Kerngedanke dieser Neuausrichtung ist, die Hebammenausbildung stärker wissenschaftlich auszurichten und gleichzeitig praxisnah zu gestalten. Für die VKA soll es bei den sonstigen praxisintegrierten dualen Studiengängen eine Beschränkung auf den Bereich der Verwaltung geben.

Da der Anteil der Studierenden in den dualen praxisintegrierten Studiengängen in den vergangenen Jahren stetig gestiegen ist, sieht die VKA Bedarf, die Studienbedingungen der Studierenden insbesondere im IT- und Ingenieurwesen, aber auch in anderen Bereichen der Verwaltung, zu vereinheitlichen und so einen Standard für die praxisintegrierte Ausbildung in den Verwaltungen

zu setzen. „Hierfür wollen wir mit den Gewerkschaften ein gemeinsames Verständnis zu denkbaren Regelungen zur Vergütung und weiteren Ausbildungsbedingungen erarbeiten“, erläutert Dr. Alexander Dietrich, der dem Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung in der VKA vorsitzt. Wie die VKA 2019 in einer Umfrage zur Beschäftigung von dual Studierenden unter ihren Mitgliedern ermittelt hat, haben praxisintegrierte Studiengänge im Bereich der Verwaltung mit knapp 77 Prozent einen wesentlich höheren Anteil an der Gesamtzahl der dual Studierenden als ausbildungsintegrierte Studiengänge.

„Wir wollen im Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft bestehen.“

Dr. Alexander Dietrich, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung



„Unser Ziel ist es, nicht nur die Ausbildung im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, sondern auch im Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft um die Fachkräfte von morgen zu bestehen, diese erfolgreich auszubilden und frühzeitig an uns zu binden“, erklärt Dietrich weiter. ▲

WAS GESCHIEHT 2021 IM KOMMUNALEN NAHVERKEHR?

Die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion wollen einen einheitlichen Rahmentarifvertrag für den kommunalen Nahverkehrsbereich verhandeln. Die VKA hat hierfür kein Verhandlungsmandat, da die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Nahverkehr auf Landesebene geregelt werden.

„Für die kommunalen Arbeitgeber war es richtig, auf das föderale System des TV-N zu bestehen. Wir sind aber offen, dessen Entwicklung mit den Gewerkschaften zu diskutieren.“

Thomas Wissgott, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen



Im Verlauf des Jahres 2020 fanden zahlreiche Tarifverhandlungen zum kommunalen Nahverkehr zwischen den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion sowie den kommunalen Arbeitgeberverbänden (KAVen) in den jeweiligen Bundesländern statt (siehe Seite 30–31). ver.di hatte zudem versucht, auch mit der VKA in Tarifverhandlungen zu einem bundesweiten Rahmentarifvertrag für den Nahverkehrsbereich (TV-N)

einzutreten. Die VKA hat jedoch kein Mandat, um diese zu führen. Den Beschluss, der VKA kein Mandat zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über den Abschluss eines bundeseinheitlichen Rahmentarifvertrags für den Nahverkehrsbereich bei gleichzeitigen Verhandlungen auf Landesebene zu übertragen, hatte die VKA-Mitgliederversammlung am 19. September 2020 gefasst.

VERSTÄNDIGUNGSPROZESS IM HERBST 2021

Nach Durchführung zahlreicher Warnstreiks erklärte ver.di schließlich, bis auf Weiteres auf Arbeitskampfmaßnahmen verzichten zu wollen. Zudem schlug ver.di der VKA in einem Schreiben ihrer stellvertretenden Vorsitzenden Christine Behle vor, in eine gemeinsame Verständigung über einen möglichen Prozess zur Verbesserung und Vereinheitlichung elementarer Arbeitsbedingungen im TV-N einzutreten. Dies diskutierte und bewertete der Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen Mitte Dezember 2020 grundsätzlich positiv. Die VKA wird sich derartigen Gesprächen nicht verschließen, machte gegenüber der Gewerkschaft jedoch

ausdrücklich klar, dass ein solcher Dialog keine Sondierung und auch keine Tarifverhandlungen bedeute. In der zweiten Hälfte des Jahres 2021 soll der Dialog zum TV-N mit ver.di aufgenommen werden.

Foto: Petair – Adobe Stock



Zu Jahresbeginn 2021 hat sich auch der dbb beamtenbund und tarifunion mit einem gleichgelagerten Anliegen an die VKA gewandt. Dieser möchte ebenfalls einen Dialog zum TV-N mit der VKA führen, was diese zugesagt hat. Die VKA möchte den Dialog mit beiden Gewerkschaften gemeinsam führen. ▲

AUSBLICK AUF DIE RECHTSPRECHUNG UND GESETZGEBUNG 2021

Das Arbeitsrecht unterliegt einem permanenten Wandel. Auch im Jahr 2021 sind wieder umfassende Änderungen zu erwarten. Neue Urteile, neue Gesetze werden sich auf die Arbeitswelt niederschlagen und die (kommunalen) Arbeitgeber betreffen. Wir wagen einen Ausblick auf das arbeitsrechtliche Jahr 2021.

BETRIEBSRÄTEMODERNISIERUNGSGESETZ

Kurz vor dem Jahreswechsel hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Referentenentwurf eines neuen Gesetzes vorgelegt. Dieses soll die Gründung von Betriebsräten erleichtern und deren Rechte stärken. Die wesentlichen Eckpunkte des Entwurfes sind eine Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens sowie des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer, die Betriebsratsgründungen in die Wege leiten. Der Entwurf legt darüber hinaus bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat den Arbeitgeber als „Verantwortlichen“ im Sinne der Datenschutzgrundverordnung fest und sieht ein neues, zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von Homeoffice vor.

ZWEITES FÜHRUNGSPPOSITIONENGESETZ

Den Frauenanteil auf deutschen Führungsetagen deutlich erhöhen: Darauf zielt ein Gesetzesentwurf zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionengesetz – FüPoG II) ab. Dieses soll das Erste Führungspositionengesetz (FüPoG) aus dem Jahr 2015 weiterentwickeln und in seiner Wirksamkeit verbessern. Das FüPoG II sieht erstmals eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorstandsgremien börsennotierter und zugleich paritätisch mitbestimmter Unternehmen vor. Für Unternehmen, die zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil bestimmter Gremien und Führungsebenen verpflichtet waren, wird erstmals eine sanktionsbewehrte Begründungspflicht für die Zielgröße „Null“ eingeführt. Beim Bund will man mit gutem Beispiel vorangehen, indem für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes im Bereich der Sozialversicherung noch strengere Vorgaben gelten sollen.

MOBILE-ARBEIT-GESETZ

Mit der Corona-Krise erlangte das mobile Arbeiten von zu Hause („Homeoffice“) einen neuen Stellenwert in der Arbeitswelt. Wo es möglich war, sollten die Unternehmen Arbeitsplätze in den privaten Bereich verlegen. Durch die Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde schließlich sogar eine entsprechende Pflicht für Arbeitgeber geschaffen. Beschäftigte sollen – auch nach dem Ende der Corona-Krise – leichter regelmäßig von einem Ort ihrer Wahl arbeiten können. Den rechtlichen Rahmen dafür schaffen soll das „Mobile-Arbeit-Gesetz“. Neben der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hätten Unternehmen durch die Ermöglichung des mobilen Arbeitens auch die Chance, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, Fachkräfte zu binden und die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen. So ist es im Entwurf für ein Mobile-Arbeit-Gesetz vom 26. November 2020 zu lesen.

EUGH-VORLAGEN

Derzeit liegen mehrere Themen beim Europäischen Gerichtshof (EuGH), die das Bundesarbeitsgericht im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens vorgelegt hat.

(Un-)Gleichbehandlung durch Tarifverträge

Nach einem Tarifvertrag erhält der in Teilzeit beschäftigte Kläger, Pilot und Erster Offizier bei einer Fluggesellschaft, eine über die Grundvergütung hinausgehende „Mehrflugdienststundenvergütung“, wenn er eine bestimmte Zahl von Flugstunden im Monat geleistet hat. Diese sogenannten Auslösegrenzen gelten einheitlich für Beschäftigte, in Teilzeit wie in Vollzeit. Der Kläger sieht darin einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Der Arbeitgeber hat vertreten, dass die zusätzliche Bezahlung für Mehrflugdienststunden dem Ausgleich einer besonderen Arbeitsbelastung diene. Die Regelungen werfen aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts Fragen nach der Auslegung von Unionsrecht auf. Die Richter haben das Verfahren daher ausgesetzt und dem EuGH im Vorabentscheidungsverfahren diese Fragen vorgelegt. Sie betreffen das Verständnis der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG. Die Richter in Luxemburg sollen nun unter anderem klären, ob der Ausgleich einer besonderen Arbeitsbelastung durch eine zusätzliche Vergütung eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten rechtfertigen kann.

(BAG, Beschluss vom 11. November 2020 – 10 AZR 185/20 (A))

Von tarifpolitischer Relevanz ist auch der Streit um die Höhe von Nachtarbeitszuschlägen. Der Manteltarifvertrag der Erfrischungsgetränke-Industrie sieht bei regelmäßiger Nachtarbeit einen Zuschlag von 20 Prozent und bei unregelmäßiger Nachtarbeit einen Zuschlag von 50 Prozent der Stundenvergütung vor. Die Klägerin arbeitete in einem Schichtmodell und erhielt für die Nachtschichten den geringeren Zuschlag von 20 Prozent. Hierdurch sah sie sich in sachlich nicht gerechtfertigter Weise benachteiligt und verlangte den höheren Zuschlag. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts wenden sich nun an den Europäischen Gerichtshof zur Beantwortung zweier Fragen hinsichtlich der Auslegung des Unionsrechts. Sie wollen zum einen wissen, ob tarifvertragliche Regelungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie entsprechen, wenn sie unterschiedlich hohe Zuschläge für regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit enthalten. Außerdem wollen sie wissen, ob eine tarifvertragliche Regelung, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag vorsieht, gleichbehandlungswidrig ist, wenn damit neben den gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Nachtarbeit auch Belastungen wegen der schlechteren Planbarkeit der Arbeitszeit ausgeglichen werden sollen.

(BAG, Beschluss vom 9. Dezember 2020 – 10 AZR 332/20 (A))

Sonderkündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte

Datenschutzbeauftragte genießen in Deutschland einen hohen Schutzstatus. Ihre Abberufung sowie die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses kann nur aus wichtigem Grund erfolgen. Darüber hinaus sieht das deutsche Recht nachwirkenden Kündigungsschutz von einem Jahr über eine etwaige Abberufung hinaus vor. Dem könnte die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) entgegenstehen, die lediglich verlange, dass Datenschutzbeauftragte wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden können, wie die Richter des Bundesarbeitsgerichts meinen. Sie haben nunmehr dem EuGH die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob der besondere Kündigungsschutz mit dem Europarecht vereinbar ist. Dem liegt ein Rechtsstreit zugrunde, in dem ein Unternehmen die interne Datenschutzbeauftragte betriebsbedingt wegen einer Umstrukturierungsmaßnahme gekündigt hatte. Diese hat daraufhin Kündigungsschutzklage erhoben und vor dem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht angesichts der nationalen Vorschriften recht bekommen.

(BAG, Beschluss vom 30. Juli 2020 – 2 AZR 225/20 (A))

Gemeinsam
für den
öffentlichen
Dienst



DIE VEREINIGUNG DER KOMMUNALEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (VKA) IST EINE SPITZENORGANISATION IM SINNE DES TARIFVERTRAGSGESETZES.

Die Mitglieder der VKA sind die 16 kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland (siehe Seite 68–73). Als Dachverband schließt die VKA Tarifverträge mit den zuständigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für die rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber mit ihren mehr als 2,3 Millionen Beschäftigten.

Neben der Regelung der Arbeitsbedingungen für die kommunalen Beschäftigten vertritt die VKA diese auf tarif-, arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet gegenüber den Gewerkschaften, staatlichen Stellen und anderen Organisationen.

SCHWERPUNKTE DER VKA:

- › Festlegen der Grundsätze der Tarifpolitik.
- › Abschluss von Tarifverträgen und Vereinbarung verbindlicher Richtlinien.
- › Grundsatzbestimmungen für den Abschluss von Tarifverträgen durch die Mitglieder.
- › Förderung des Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitgliedverbänden und Beratung in rechtlichen Fragen.
- › Regelung der Zusatzversorgung für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst.
- › Beteiligung am Europäischen Sozialen Dialog.
- › Einsatz für die Modernisierung des Tarifrechts zur Stärkung des Wettbewerbs um Fachkräfte.

Die VKA ist zuständig für die Sparten Verwaltung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe (siehe Seite 66–67). Grundlage der meisten Beschäftigungsverhältnisse bei den kommunalen Arbeitgebern ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Die VKA mit Geschäftsstelle in Berlin existiert seit 1949. Seit 2019 ist Ulrich Mädge, Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg und Verhandlungsführer in den Tarifrunden mit den Gewerkschaften, Präsident der VKA.

Hauptgeschäftsführer ist Niklas Benrath und Geschäftsführer Dr. Wolfgang Spree.

Wer wir sind



DIE SPARTEN DER VKA IM ÖFFENTLICHEN DIENST



Verwaltung
Tarif-Beschäftigte:
rund 1,28 Millionen



**Krankenhäuser und
Pflegeeinrichtungen**
Tarif-Beschäftigte (nicht-ärztlich)
in Krankenhäusern: rund 421.600



Sparkassen
Tarif-Beschäftigte:
rund 175.000



Versorgung
Tarif-Beschäftigte:
rund 113.000



Nahverkehr
Tarif-Beschäftigte:
rund 76.500



Entsorgung
Tarif-Beschäftigte:
rund 46.000



Flughäfen
Tarif-Beschäftigte:
rund 22.600

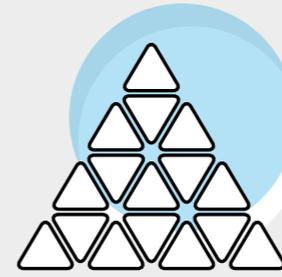
GEMEINSAM FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST



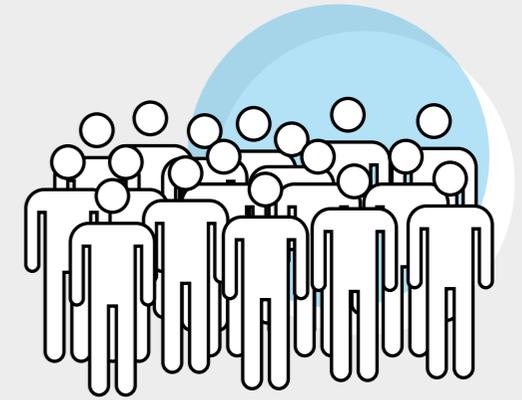
Geschäftsstelle
Berlin



9.938 kommunale
Arbeitgeber



16 Mitgliedverbände



mehr als **2,3 Millionen** Beschäftigte



Regelung der Arbeitsbedingungen
für die kommunal Beschäftigten



**Beteiligung am
Europäischen Sozialen Dialog**
(Mitglied im SGI Europe
und HOSPEEM)



Rechtsberatung



Abschluss von Tarifverträgen
mit den zuständigen Gewerkschaften

DIE GREMIEN DER VKA

In den Gremien der VKA, die regelmäßig tagen, werden die zahlreichen Aufgaben des Verbandes umgesetzt.

DIE MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ der VKA. Sie besteht aus den Vertretern der 16 Mitgliedverbände, die diese nach einem bestimmten Quotenschlüssel entsenden. Derzeit gehören der Mitgliederversammlung 57 stimmberechtigte Repräsentanten der kommunalen Verwaltungen und Betriebe aus ganz Deutschland an.

Die Mitgliederversammlung tritt mindestens einmal jährlich zusammen. Die Aufgaben der Mitgliederversammlung liegen in den grundlegenden tarifpolitischen Entscheidungen des Verbandes, insbesondere dem Abschluss und der Kündigung von Tarifverträgen.

Spitze der Mitgliederversammlung der VKA

Oberbürgermeister Ulrich Mädge

Hansestadt Lüneburg, Präsident der VKA, Vorsitzender der Mitgliederversammlung

N.N.

Erster Stellvertreter des Präsidenten der VKA (bis 31. Oktober 2020 ehem. Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen)

Landrat Michael Harig

Bautzen, Präsident des KAV Sachsen, Zweiter Stellvertreter des Präsidenten der VKA

Vorständin Kerstin Oster

Berlin, Alternierende Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe, weitere Stellvertreterin des Präsidenten der VKA (bis 30. April 2020 Vorstand/Arbeitsdirektor Norbert Graefrath, Köln)

N.N.

weiterer Stellvertreter des Präsidenten der VKA (bis 24. September 2020 Dr. Dirk Tenzer, Bonn, ehem. Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen)

Vorstandsvorsitzender Dr. Hariolf Teufel

Göppingen, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen, weiterer Stellvertreter des Präsidenten der VKA

Niklas Benrath (l.) und Ulrich Mädge bei der Präsidiumssitzung im August 2020 in Berlin.



DAS PRÄSIDIUM

Das Präsidium ist das „politische“ Organ der VKA. Es besteht aus den Vorsitzenden der 16 Mitgliedverbände, den Vorsitzenden der sechs Gruppenausschüsse, dem Präsidenten und dem Hauptgeschäftsführer der VKA. Zu diesen insgesamt 24 stimmberechtigten Mitgliedern kommen die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände sowie ein von der Geschäftsführerkonferenz der VKA entsandtes Mitglied mit beratender Stimme hinzu.

Die Aufgaben des Präsidiums bestehen hauptsächlich darin, die von der Mitgliederversammlung zu entscheidenden Fragen vorzubereiten und Beschlussempfehlungen an diese auszusprechen.

Den Vorsitz im Präsidium führt der Präsident der VKA Ulrich Mädge.

Mitglieder des Präsidiums der VKA

Oberbürgermeister Ulrich Mädge

Hansestadt Lüneburg, Präsident der VKA

N.N.

Erster Stellvertreter des Präsidenten der VKA
(bis 31. Oktober 2020 ehem. Oberbürgermeister
Marcel Philipp, Aachen)

Landrat Michael Harig

Landkreis Bautzen, Präsident des KAV Sachsen,
Zweiter Stellvertreter des Präsidenten der VKA

Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel

Landkreis Rottweil, Vorsitzender des Vorstands
des KAV Baden-Württemberg

Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Alexander Dietrich

München, Vorsitzender des Vorstands des KAV
Bayern (bis 19. August 2020 Kreisverwaltungsre-
ferent Dr. Thomas Böhle, München), Vorsitzender
des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung

Vorstand Martin Urban

Berlin, Vorsitzender des Vorstands des
KAV Berlin

Landrat Roger Lewandowski

Landkreis Havelland, Vorsitzender des
Präsidiums des KAV Brandenburg

Staatsrat Dr. Martin Hagen

Bremen, Vorsitzender des Vorstands des
KAV Bremen (bis 31. Juli 2020 Staatsrat
Hans-Henning Lühr, Bremen)

Staatsrat und Chef der Senatskanzlei

Jan Pörksen

Hamburg, Vorsitzender des Vorstands der
Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg

Stadtrat Stefan Majer

Frankfurt am Main, Präsident des
KAV Hessen

Oberbürgermeister Claus Ruhe Madsen

Hanse- und Universitätsstadt Rostock,
Vorsitzender des Präsidiums des
KAV Mecklenburg-Vorpommern

Landrat Franz Einhaus

Landkreis Peine, Präsident des
KAV Niedersachsen

Oberbürgermeisterin Karin Welge

Gelsenkirchen, Präsidentin des KAV Nordrhein-
Westfalen (bis 31. Oktober 2020 ehem. Ober-
bürgermeister Marcel Philipp, Aachen)

Oberbürgermeister Frank Frühauf

Idar-Oberstein, Präsident des KAV Rheinland-
Pfalz

Bürgermeisterin Anne Yliniva-Hoffmann

Gemeinde Überherrn, Vorsitzende des KAV Saar

Landrat Jürgen Dannenberg

Landkreis Wittenberg, Vorsitzender des
KAV Sachsen-Anhalt

Oberbürgermeister Dr. Olaf Taurus

Neumünster, Vorsitzender des Vorstands
des KAV Schleswig-Holstein

Landrat Uwe Melzer

Landkreis Altenburger Land, Vorsitzender
des KAV Thüringen

Geschäftsführer Wolfgang Heyl

Frankfurt am Main, Vorsitzender des Gruppen-
ausschusses der VKA für Krankenhäuser und
Pflegeeinrichtungen (bis 24. September 2020
Dr. Dirk Tenzer, Bonn, KAV Niedersachsen)

Vorstandsvorsitzender Dr. Hariolf Teufel

Göppingen, Vorsitzender des Gruppenaus-
schusses der VKA für Sparkassen

Vorständin Kerstin Oster

Berlin, Alternierende Vorsitzende des Gruppen-
ausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe
(bis 30. April 2020 Vorstand/Arbeitsdirektor
Norbert Graefrath, Köln)

Geschäftsführer / Arbeitsdirektor**Thomas Wissgott**

Frankfurt am Main, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Vorstand / Arbeitsdirektor Michael Müller

Frankfurt am Main, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen

Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath

Vertreter der Geschäftsführerkonferenz der VKA

Hauptgeschäftsführer**Dr. Bernhard Langenbrinck**

KAV Nordrhein-Westfalen

DIE GESCHÄFTSFÜHRERKONFERENZ

Die Geschäftsführerkonferenz der VKA besteht aus den Geschäftsführern der 16 Mitgliedverbände und dem Hauptgeschäftsführer der VKA, der den Vorsitz innehat.

Die Geschäftsführerkonferenz erörtert tarifpolitische Fragestellungen und fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedverbänden. Ferner hat sie zur Auslegung von

Gesetzen und Tarifverträgen sowie zu Richtlinien und Beschlüssen der Organe der VKA Stellung zu nehmen, um die einheitliche Anwendung zu gewährleisten.

Mitglieder der Geschäftsführerkonferenz der VKA**Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Wollensak**

KAV Baden-Württemberg

Geschäftsführerin Diana Hecht

KAV Bayern

Geschäftsführerin Dr. Anke Stier

KAV Berlin

(bis 31. Dezember 2020 Claudia Pfeiffer)

Verbandsgeschäftsführer**Klaus-Dieter Klapproth**

KAV Brandenburg

Geschäftsführer Wolfgang Söller

KAV Bremen

Geschäftsführer Urban Sieberts

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg

Verbandsgeschäftsführer Burkhard Albers

KAV Hessen

Verbandsgeschäftsführerin Gabriele Axmann

KAV Mecklenburg-Vorpommern

Hauptgeschäftsführer**Michael Bosse-Arbogast**

KAV Niedersachsen

Hauptgeschäftsführer**Dr. Bernhard Langenbrinck**

KAV Nordrhein-Westfalen

Geschäftsführer Dr. Markus Sprenger

KAV Rheinland-Pfalz

Geschäftsführerin Barbara Beckmann-Roh

KAV Saar

Verbandsgeschäftsführerin**Christine Putzler-Uhlig**

KAV Sachsen

Verbandsgeschäftsführerin**Diana Häsel-Wallwitz**

KAV Sachsen-Anhalt

(bis 31. März 2020 Detlev Lehmann)

Verbandsgeschäftsführer Wilfried Kley

KAV Schleswig-Holstein

Geschäftsführerin Sylvana Donath

KAV Thüringen

GRUPPENAUSSCHÜSSE

Die Bandbreite kommunaler Arbeitgeber ist groß. Für die Sparten Verwaltung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen, Nahverkehr, Ver- sowie Entsorgungsbetriebe gibt es jeweils einen Gruppen- oder Unterausschuss, der sich mit den für ihn relevanten Themenfeldern auseinandersetzt.

Soweit nicht ein anderes Organ der VKA zuständig ist, fassen die VKA-Ausschüsse bindende Beschlüsse, womit sie für ihren Bereich die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen sichern.

Verwaltung

Die Verwaltungen bilden den größten Bereich der VKA. Rund die Hälfte der Beschäftigten, die VKA-Tarifverträgen unterliegen, ist im Bereich der Verwaltungen tätig. Hierzu zählen Gemeinden, Landkreise und die kreisfreien Städte mit ihren zahlreichen Tätigkeitsfeldern. Für die Verwaltungen gilt der TVöD-V.

Durch die große Anzahl der kommunalen Arbeitgeber und die rund 1,3 Millionen Beschäftigten, die zur Sparte der Verwaltungen und deren Tarifrecht zählen, haben die Entscheidungen und Beschlüsse des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung richtungsweisende Bedeutung für den Verband. Vorsitzender des Gruppenausschusses

ist **Dr. Alexander Dietrich**, Berufsmäßiger Stadtrat der Landeshauptstadt München. Stellvertreter ist **Frank Frühauf**, Oberbürgermeister von Idar-Oberstein. Weiterer Stellvertreter ist Bürgermeister **Ulrich Hörning** (Leipzig).

Krankenhäuser/Pflegeeinrichtungen

Eine große Sparte innerhalb der VKA sind auch die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. In diesen kommunalen Gesellschaften arbeiten Ärzte, Pflegekräfte sowie weitere Berufsgruppen. Für die Krankenhäuser gelten die Regelungen des TVöD-K und für die Ärztinnen und Ärzte in kommunalen Krankenhäusern der TV-Ärzte/VKA.

Fachgremium ist der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist **Wolfgang Heyl**, Geschäftsführer Bürgerhospital und Clementine Kinderhospital gGmbH in Frankfurt am Main. Stellvertretender Vorsitzender ist **Jürgen Jung**, Geschäftsführer a.D. am Klinikum Mittelbaden gGmbH in Baden-Baden. Weiterer Stellvertreter ist **Dr. Michael Moormann**, Geschäftsführer Städtisches Klinikum Lüneburg gGmbH.

Sparkassen

Nahezu alle Sparkassen in Deutschland sind Mitglied in einem kommunalen Arbeitgeberverband und gehören somit dem Tarifbereich der VKA an. Dessen tarifpolitische und -rechtlichen Fragestel-

lungen werden im Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen beraten. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist der Vorstandsvorsitzende der Kreissparkasse Göppingen **Dr. Hariolf Teufel**. Stellvertreter ist der Vorstandsvorsitzende der Erzgebirgssparkasse **Roland Manz**. Weiterer Stellvertreter ist der Vorstandsvorsitzende der Kreissparkasse Kusel **Helmut Käfer**.

Versorgung

Für die Versorgungsbetriebe ist bereits im Jahr 2000 ein spartenspezifischer Tarifvertrag, der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V), abgeschlossen worden. Der TV-V bietet den Versorgungsbetrieben ein Tarifrecht, das sich an den spezifischen Bedürfnissen ihrer Sparte und dem dortigen Wettbewerb orientiert. Dieser Tarifvertrag war in seiner schlanken, modernen Ausgestaltung in vielen Bereichen Vorbild für den TVöD.

Fachgremium in der VKA ist der Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe. Vorsitzende des Gruppenausschusses ist **Kerstin Oster**, Vorstandin Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe. **Norbert Graefrath**, Vorstand Personal, Informationstechnologie, Zentrale Dienste und Arbeitsdirektor der RheinEnergie AG (Köln), hat den stellvertretenden Vorsitz inne. Weitere Stellvertretende ist **Maike Trulson-Schult**, Geschäftsführerin der Stadtwerke Eilenburg.

Entsorgung

Für die kommunalen Entsorgungsbetriebe gilt der TVöD mit dem spartenspezifischen Besonderen Teil für Entsorgungsbetriebe. Hierin finden sich zum Beispiel spezielle Regelungen für die Erfolgsbeteiligung in der Sparte der Entsorgungsbetriebe.

Die spezifischen Belange des Dienstleistungsbereichs Entsorgungsbetriebe werden in dem Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe erörtert. Sprecher des Unterausschusses ist **Peter Mooren**, Geschäftsführer der AWB Köln.

Nahverkehr/Häfen

Die Tarifverträge für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (TV-N) werden auf der landesbezirklichen Ebene vereinbart. Teilweise besteht eine Kopplung von einzelnen TV-N an die Entgeltentwicklungen des TVöD. Auf Bundesebene verhandeln die Tarifparteien generelle Regelungen – unter anderem spartenspezifische Besonderheiten im Rahmen der Tarifrunden. Hier geht es z.B. um die Gestaltung des demografischen Wandels im Nahverkehr.

Der Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen koordiniert Fragen von bundesweitem Interesse. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist **Thomas Wislogg**, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH.

Seine Stellvertreterin ist **Myriam Berg**, Vorstandsvorsitzende der Erfurter Verkehrsbetriebe AG. Weiterer Stellvertreter ist **Peter Densborn**, Vorstand und Arbeitsdirektor der Kölner Verkehrs-Betriebe AG.

Flughäfen

Die Flughäfen bilden eine Sparte im Bereich des kommunalen Tarifrechts, die spezifische Merkmale und Anforderungen hat. Der Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen kümmert sich um die flughafenrelevanten Fragestellungen der Tarifpolitik, betreut das Geschäftsfeld der Bodenverkehrsdienste und setzt sich unter anderem auch mit dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der kommunalen Flughäfen auseinander. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist **Michael Müller**, Vorstand und Arbeitsdirektor der Fraport AG, Frankfurt am Main. Seine Stellvertreterin ist **Sandra Carstensen**, Leiterin Zentralbereich Personal Flughafen Hamburg. Weiterer Stellvertreter ist **Walter Schoefer**, Geschäftsführer der Flughafen Stuttgart GmbH.



Präsidiumssitzung im August 2020 in Berlin.

DIE KOMMUNALEN ARBEITGEBER-VERBÄNDE

Die VKA versteht sich als Dienstleister für ihre Mitglieder. Die Kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV) der 16 Bundesländer nehmen vielfältige Aufgaben wahr.

Wir stellen die VKA-Mitgliedverbände näher vor.



KAV BADEN-WÜRTTEMBERG

Gründung: 22. Mai 1948

Sitz: Stuttgart

Mitgliederzahl: 896 (840 ordentliche Mitglieder, 56 Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: 358.846

Beschäftigte im

KAV Baden-Württemberg: 11

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 68,41 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 4,8 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 3,13 Prozent
- › **Sparkassen:** 5,36 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,11 Prozent
- › **Entsorgung:** 0,67 Prozent
- › **Versorgung:** 10,6 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 0,67 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 6,25 Prozent



Vorsitzender:

Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel,
Rottweil



Hauptgeschäftsführer:

Dr. Joachim Wollensak



KAV BAYERN

Gründung: 25. Oktober 1947

Sitz: München

Mitgliederzahl: 3.103 (2.796 ordentliche Mitglieder, 307 Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: 488.432

Beschäftigte im KAV Bayern: 25

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 71,74 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 3,27 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 5,99 Prozent
- › **Sparkassen:** 1,87 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,14 Prozent
- › **Entsorgung:** 1,81 Prozent
- › **Versorgung:** 5,68 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 0,69 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 8,81 Prozent



Vorsitzender:

Berufsmäßiger Stadtrat
Dr. Alexander Dietrich, München



Geschäftsführerin:

Diana Hecht



KAV BERLIN

Gründung: 1. Januar 1999
Sitz: Berlin
Mitgliederzahl: 101
Beschäftigte: rd. 97.200
Beschäftigte im KAV Berlin: 9

Mitgliederstruktur:

- › **Unternehmen & Dienstleistungen:**
23 Mitglieder
- › **Wohnungsgesellschaften:** 11 Mitglieder
- › **Kulturelle Einrichtungen:** 19 Mitglieder
- › **Soziale Einrichtungen:** 20 Mitglieder
- › **Bildungseinrichtungen:** 22 Mitglieder
- › **Verbände und Kammern:** 6 Mitglieder



Vorsitzender:
Vorstand Martin Urban, Berlin



Geschäftsführerin:
Dr. Anke Stier



KAV BRANDENBURG

Gründung: 21. September 1990
Sitz: Potsdam
Mitgliederzahl: 492
Beschäftigte: rd. 80.000
Beschäftigte im KAV Brandenburg: 8

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 73,2 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 6,1 Prozent
- › **Sparkassen:** 2,4 Prozent
- › **Ver- und Entsorgung:** 15 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 3,3 Prozent



Vorsitzender:
Landrat Roger Lewandowski,
Landkreis Havelland



Verbandsgeschäftsführer:
Klaus-Dieter Klapproth



KAV BREMEN

Gründung: 19. Dezember 1991
Sitz: Bremen
Mitgliederzahl: 85
Beschäftigte: 31.963
Beschäftigte im KAV Bremen: 9

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 29 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 39,4 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 1,9 Prozent
- › **Sparkassen:** 2,5 Prozent
- › **Flughäfen:** 1,5 Prozent
- › **Entsorgung:** 3,2 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 8,1 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 14,4 Prozent



Vorsitzender:
Staatsrat Dr. Martin Hagen,
Bremen



Stellvertretender Vorsitzender:
Oberbürgermeister Melf Grantz,
Bremerhaven

Geschäftsführer: Wolfgang Söller



AV HAMBURG

Gründung: 19. August 1953

Sitz: Hamburg

Mitgliederzahl: 111 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: ca. 67.400

Beschäftigte in der AV Hamburg: 8

Mitgliederstruktur:

Die AVH hat eine tarifvertragliche Spartenzuweisung nur für die Bereiche Verwaltung, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Krankenhäuser (überwiegend direkt TVöD-K) und Flughäfen (direkt TVöD-F). Die meisten tarifgebundenen Mitglieder unterfallen daher dem Besonderen Teil Verwaltung.

- › **Krankenhäuser:** 5 Mitglieder
- › **Entsorger:** 4 Mitglieder
- › **Infrastruktur einschl. Flughafen:** 6 Mitglieder
- › **Sozialeinrichtungen einschließlich Kindertagesstätten:** 16 Mitglieder

Vorsitzender: Staatsrat Jan Pörksen, Hamburg



Stellvertretende Vorsitzende:

Staatsrätin Bettina Lentz,
Hamburg



Geschäftsführer:

Urban Sieberts



KAV HESSEN

Gründung: 14. September 1949

Sitz: Frankfurt am Main

Mitgliederzahl: 780 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: 228.564

Beschäftigte im KAV Hessen: 17

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 67,56 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 5,9 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 4,62 Prozent
- › **Sparkassen:** 3,97 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,13 Prozent
- › **Versorgung:** 6,92 Prozent
- › **Entsorgung:** 4,62 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 1,41 Prozent
- › **Gastmitglieder:** 4,87 Prozent



Präsident:

Stadtrat Stefan Majer,
Frankfurt am Main



Verbandsgeschäftsführer:

Burkhard Albers



KAV MECKLENBURG-VORPOMMERN

Gründung: 28. August 1990

Sitz: Schwerin

Mitgliederzahl: 291 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: 34.000

Beschäftigte im KAV Mecklenburg-Vorpommern: 6

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 63,79 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 4,86 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 1,77 Prozent
- › **Sparkassen:** 6,07 Prozent
- › **Entsorgung:** 0,61 Prozent
- › **Versorgung:** 5,7 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 3,88 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 13,32 Prozent



Vorsitzender:

Oberbürgermeister
Claus Ruhe Madsen, Hanse- und
Universitätsstadt Rostock



Verbandsgeschäftsführerin:

Gabriele Axmann



KAV NIEDERSACHSEN

Gründung: 17. Juni 1948

Sitz: Hannover

Mitgliederzahl: 874 (ohne Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: 222.747

Beschäftigte im KAV Niedersachsen: 10

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 61,46 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 18,39 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 1,82 Prozent
- › **Sparkassen:** 8,64 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,36 Prozent
- › **Versorgung:** 4,98 Prozent
- › **Entsorgung:** 2,59 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 1,76 Prozent



Präsident:

Landrat Franz Einhaus, Peine



Hauptgeschäftsführer:

Michael Bosse-Arbogast



KAV NORDRHEIN-WESTFALEN

Gründung: 29. Juli 1947

Sitz: Wuppertal

Mitgliederzahl: 1.281

Beschäftigte: 554.869

Beschäftigte im KAV Nordrhein-Westfalen: 19

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltungen:** 55 Prozent
- › **Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen:** 19 Prozent
- › **Sparkassen:** 9 Prozent
- › **Versorgungsbetriebe und Flughäfen:** 12 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 5 Prozent



Präsidentin:

Oberbürgermeisterin Karin Welge, Gelsenkirchen



Hauptgeschäftsführer:

Dr. Bernhard Langenbrinck



KAV RHEINLAND-PFALZ

Gründung: 1. Januar 1949

Sitz: Mainz

Mitgliederzahl: 495 (ohne Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: 126.373

Beschäftigte im KAV Rheinland-Pfalz: 9

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 75,96 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 2,22 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 2,42 Prozent
- › **Sparkassen:** 4,24 Prozent
- › **Versorgung:** 13,33 Prozent
- › **Entsorgung:** 1,01 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 0,81 Prozent



Präsident:

Oberbürgermeister Frank Frühauf, Idar-Oberstein



Geschäftsführer:

Dr. Markus Sprenger



KAV SAAR

Gründung: 11. Juni 1957
Sitz: Saarbrücken
Mitgliederzahl: 164 (ohne Gast-/OT-Mitglieder)
Beschäftigte: 26.872
Beschäftigte im KAV Saar: 7

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 56,8 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 2,4 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 0,6 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,6 Prozent
- › **Versorgung:** 26,2 Prozent
- › **Entsorgung:** 8,5 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 4,9 Prozent



Vorsitzende:
Bürgermeisterin
Anne Yliniva-Hoffmann, Überherrn



Geschäftsführerin:
Barbara Beckmann-Roh
(bis 31. Mai 2021)



KAV SACHSEN

Gründung: 16. August 1990
Sitz: Dresden
Mitgliederzahl: 424 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)
Beschäftigte: 93.518
Beschäftigte im KAV Sachsen: 6

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 84,9 Prozent
- › **Krankenhäuser/Pflegeeinrichtungen:** 1,6 Prozent
- › **Sparkassen:** 2,6 Prozent
- › **Ver- und Entsorgung:** 9,7 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 1,2 Prozent



Vorsitzender:
Landrat Michael Harig,
Landkreis Bautzen



Vizepräsident:
Bürgermeister für Finanzen, Personal
und Recht Dr. Peter Lames,
Landeshauptstadt Dresden

Verbandsgeschäftsführerin:
Christine Putzler-Uhlig



KAV SACHSEN-ANHALT

Gründung: 2. Oktober 1990
Sitz: Halle
Mitgliederzahl: 311 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)
Beschäftigte: 65.505
Beschäftigte im KAV Sachsen-Anhalt: 7

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 67,72 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 3,03 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 2,17 Prozent
- › **Sparkassen:** 6,25 Prozent
- › **Versorgung:** 1,36 Prozent
- › **Entsorgung:** 0,64 Prozent
- › **Nahverkehrsbetriebe:** 3,0 Prozent
- › **Gastmitglieder:** 15,83 Prozent



Vorsitzender:
Landrat Jürgen Dannenberg,
Landkreis Wittenberg



Verbandsgeschäftsführerin:
Diana Häsel-Wallwitz



KAV SCHLESWIG-HOLSTEIN

Gründung: 22. September 1948

Sitz: Kiel

Mitgliederzahl: 636 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: 91.689

Beschäftigte im KAV Schleswig-Holstein: 7

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 82,2 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 2,7 Prozent
- › **Pflege:** 2 Prozent
- › **Sparkassen:** 1,8 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,2 Prozent
- › **Entsorgung:** 0,8 Prozent
- › **Versorgung:** 12,3 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 1 Prozent



Vorsitzender:

Oberbürgermeister Dr. Olaf Tauras,
Neumünster



Verbandsgeschäftsführer:

Wilfried Kley



KAV THÜRINGEN

Gründung: 20. Juli 1990

Sitz: Erfurt

Mitgliederzahl: 517 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)

Beschäftigte: 57.142

Beschäftigte im KAV Thüringen: 12

Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltungen und Sonstige:** 82,4 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 0,19 Prozent
- › **Sparkassen:** 3,09 Prozent
- › **Entsorgung:** 0,77 Prozent
- › **Versorgung:** 0,58 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 0,77 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 12,2 Prozent



Vorsitzender:

Landrat Uwe Melzer, Landkreis
Altenburger Land



Geschäftsführerin:

Sylvana Donath

Portraits:

KAV Baden-Württemberg: Landkreis Rottweil, KAV Baden-Württemberg
 KAV Bayern: Landeshauptstadt München, KAV Bayern
 KAV Berlin: Berliner Stadtreinigung, KAV Berlin
 KAV Brandenburg: Landkreis Havelland, KAV Brandenburg
 KAV Bremen: Pressestelle des Senators für Finanzen,
 W. Scheer/Magistratspressestelle
 AV Hamburg: AV Hamburg
 KAV Hessen: KAV Hessen
 KAV Mecklenburg-Vorpommern: KAV Mecklenburg-Vorpommern
 KAV Niedersachsen: Landkreis Peine, KAV Niedersachsen
 KAV Nordrhein-Westfalen: Uwe Gelesch, KAV Nordrhein-Westfalen
 KAV Rheinland-Pfalz: Stadtverwaltung Idar-Oberstein, KAV Rheinland-Pfalz
 KAV Saar: Pech & Sabel, Becker & Breidel
 KAV Sachsen: Landkreis Bautzen, Stadt Dresden
 KAV Sachsen-Anhalt: Froebus/Fotowerk BF, Landkreis Wittenberg
 KAV Schleswig-Holstein: Stadt Neumünster, KAV Schleswig-Holstein
 KAV Thüringen: Landkreis Altenburger Land/Fotostudio Hirsch, privat

DIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER VKA



VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath

Die VKA-Geschäftsstelle in Berlin besteht aus einem kleinen Team. Wir stellen Ihnen die Mitarbeiter mit ihren Aufgabenfeldern vor.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Niklas Benrath

Hauptgeschäftsführer

- › Tarifpolitik / Tarifverhandlungen
- › Grundsatzfragen
- › Verbandsgremien

Dr. Wolfgang Spree

Geschäftsführer

- › Fachliche Anleitung zu den Tarifverträgen (TVöD-V, TVöD-S, TVöD-E, TV-V, TV-Fleischuntersuchung)
- › Europa-Koordination (SGI Europe / bvöd)

Sebastian Günther

stellvertretender Geschäftsführer

- › Fachliche Anleitung zu den Tarifverträgen (TVöD-K, TVöD-B, TVöD-F, TV-N) und Eingruppierungsfragen
- › HOSPEEM

REFERENTINNEN UND REFERENTEN

Ulrike Heine

- › Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- › Marketing

Dr. Georg Struch

- › Volks- und Betriebswirtschaft
- › Datenerhebung

Carola Kiefer

- › Gruppenausschuss Verwaltung
- › Tarifpflege

Dirk Zippel

- › Gruppenausschuss Flughäfen
- › Gruppenausschuss Nahverkehrsbetriebe und Häfen

N.N.

- › Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe
- › Unterausschuss Entsorgungsbetriebe

Sandra Kunert

- › Gruppenausschuss Sparkassen
- › Satzung

N.N.

- › Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

ORGANISATION

Tilo Michelson

Geschäftsstellenleiter

- › Haushalt / Finanzen / Personal
- › Organisation von Veranstaltungen

Jette Bahr

- › Sekretariat
- › Vorzimmer HGF / GF

Silke Föllner

- › Sekretariat
- › Vorzimmer HGF / GF

Kerstin Pieck

- › Sekretariat
- › Gremienverwaltung

GESCHÄFTSFÜHRUNG



Niklas Benrath



Dr. Wolfgang Spree



Sebastian Günther

REFERENTINNEN UND REFERENTEN



Ulrike Heine



Dr. Georg Struch



Carola Kiefer



Dirk Zippel



Sandra Kunert

Alexander Schaub und
Jan Richter sind nicht mehr
für die VKA tätig.

ORGANISATION



Tilo Michelson



Jette Bahr



Silke Föllner



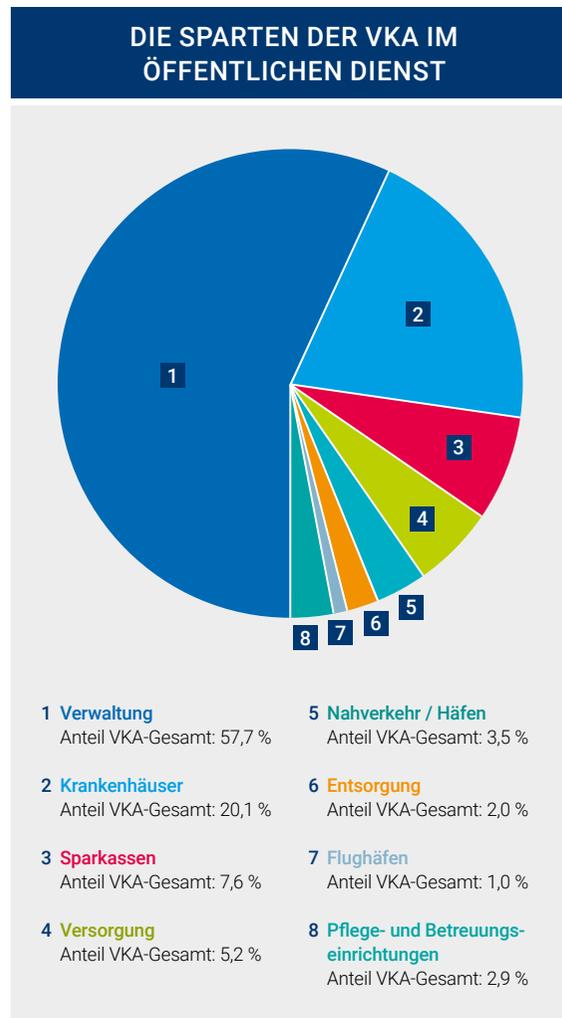
Kerstin Pieck

DER ÖFFENTLICHE DIENST DER KOMMUNEN UND KOMMUNALEN EINRICHTUNGEN

Die Arbeitsbedingungen bei den kommunalen Arbeitgebern bewegen sich seit Jahren auf einem qualitativ hohen Niveau. Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst wartet gleich mit mehreren Vorteilen auf.

Der öffentliche Dienst ist ein krisenfester Arbeitgeber. Sowohl in Krisen- als auch Normalzeiten profitieren Beschäftigte im öffentlichen Dienst von attraktiven Vergütungsmodellen, weitreichender Flexibilität und einer breiten Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifizierungsangeboten.

Dank einer im Gegensatz zur Privatwirtschaft vergleichsweise hohen Tarifbindung, können Beschäftigte in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes auf eine geregelte Arbeitszeit, eine faire Bezahlung und tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen zählen. Beschäftigte im öffentlichen Dienst profitieren somit nicht nur von sicheren Einkommen, sondern auch von weiteren Zulagen, einer tarifvertraglich geregelten betrieblichen Altersversorgung und, wie auch die Corona-Krise zeigt, sicheren Arbeitsplätzen.



Quelle: VKA

KONTINUIERLICHE ENTGELTSTEIGERUNGEN

Im kommunalen öffentlichen Dienst der Kommunen sind die Entgelte seit 2009 um 29 Prozent gestiegen, in der Spitze sogar um über 36 Prozent, was den Beschäftigten einen Reallohnzuwachs von 12,7 Prozent eingebracht hat. Diese Wertschätzung genießen auch die Auszubildenden, deren Entgelte über die Jahre ebenfalls gewachsen sind – in den vergangenen drei Jahren sogar überproportional.

„Die Entsorgungswirtschaft bildet einen wichtigen Baustein im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge. Motivierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gerade in Zeiten der Corona-Pandemie besonderen Einsatz gezeigt.“

Peter Mooren, Sprecher des Unterausschusses der VKA für Entsorgungsbetriebe

Darüber hinaus haben Beschäftigte im kommunalen öffentlichen Dienst einen Urlaubsanspruch von in der Regel 30 Tagen, können vermehrt auf Flexibilität bei den Arbeitszeiten setzen und einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der Gesellschaft hat eine Anstellung im öffentlichen Dienst zudem einen guten Ruf, was nicht zuletzt an den sinnstiftenden Tätigkeiten in der öffentlichen Daseinsvorsorge liegt.

STEIGENDER PERSONALBESTAND

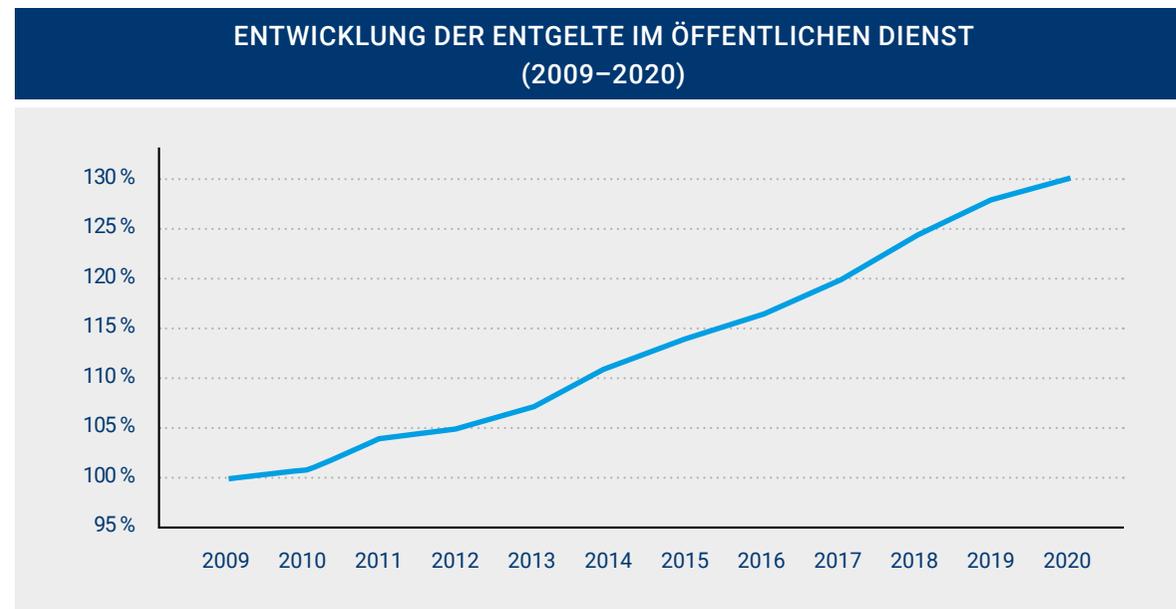
Die Zahl der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst ist seit Mai 2019 um fast 60.000 auf 2.361.290 Personen gestiegen. Die VKA hat in ihren 16 Mitgliedverbänden einen Zuwachs um 2,5 Prozent bei Beschäftigten und Auszubildenden verzeichnen können. Der Personalbestand hat sich damit zum 13. Mal in Folge erhöht.

Mit rund 58 Prozent sind die meisten Beschäftigten und Auszubildenden im kommunalen öffentlichen Dienst im Bereich der Verwaltung tätig. Hier hat sich der Personalbestand um 2,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr erhöht. Im kommunalen

Nahverkehr ist der prozentuale Zuwachs mit rund 5,2 Prozent am höchsten. Mehr Beschäftigte konnten auch in den Sparten Krankenhäuser (+4,4 Prozent) und Versorgung (+3,9 Prozent) verzeichnet werden. Rund 510.000 Personen, und damit die meisten Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst, sind im Bereich des kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen tätig, dem größten Mitgliedverband der VKA.

„Gerade in Pandemie-Zeiten zeigt sich, wie wichtig die kommunalen Unternehmen der öffentlichen Daseinsvorsorge für die Funktionsfähigkeit und das Wohl der Gesellschaft sind.“

Kerstin Oster, Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe



Quelle: VKA

Sitz der VKA
in Berlin



IMPRESSUM

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

Leipziger Straße 51
10117 Berlin
Telefon: 030 / 209 69 94 50
Fax: 030 / 209 69 94 99
E-Mail: info@vka.de

Hauptgeschäftsführer:
Niklas Benrath

Redaktion Jahresbericht:

Ulrike Heine

Gestaltung:

Annette Klusmann, puredesign.

Fotos:

Seite 3: JFL photography_ Adobe Stock
Alle nicht gekennzeichneten Motive: VKA



www.vka.de