



# JAHRESBERICHT 2021



Wer wir sind







**Inhalts-**  
verzeichnis

- 6** \_\_\_\_\_ VORWORT  
Präsidentin der VKA  
Karin Welge

## POLITISCHE THEMEN

- 9** \_\_\_\_\_ Interview mit Karin Welge  
**12** \_\_\_\_\_ Die Corona-Lage im Jahr 2021  
**14** \_\_\_\_\_ Interview mit Wolfgang Heyl  
**16** \_\_\_\_\_ Tarifverhandlungen für Ärztinnen  
und Ärzte an kommunalen  
Krankenhäusern  
**26** \_\_\_\_\_ Praxisintegrierte duale  
Studiengänge  
**28** \_\_\_\_\_ Was hat der kommunale  
öffentliche Dienst von der  
neuen Bundesregierung  
zu erwarten?  
**30** \_\_\_\_\_ Tarifabschluss für die  
Beschäftigten der Länder  
**31** \_\_\_\_\_ Aktuelle Entwicklungen auf  
europäischer Ebene

## WAS UNS BEWEGT

- 35** \_\_\_\_\_ Tarifpflege  
**36** \_\_\_\_\_ Neuorganisation Erzieherinnen-  
und Erzieherausbildung  
**38** \_\_\_\_\_ Tarifvertrag zur Entgelt-  
umwandlung  
**39** \_\_\_\_\_ Notlagentarifvertrag für  
die kommunalen Flughäfen  
**42** \_\_\_\_\_ Dialog zum Branchentarifvertrag  
Bodenverkehrsdienste  
**44** \_\_\_\_\_ Digitalisierung der Arbeitswelt  
**45** \_\_\_\_\_ Fachkräfteberichtlinie  
**46** \_\_\_\_\_ Rechtsprechung

## AUSBLICK 2022

- 55** \_\_\_\_\_ Das Interview zur Tarifrunde  
im Sozial- und Erziehungsdienst  
**57** \_\_\_\_\_ Tarifrunde Sozial- und  
Erziehungsdienst  
**62** \_\_\_\_\_ Zusatzversorgung des  
öffentlichen Dienstes  
**64** \_\_\_\_\_ Anpassungen im Eingruppie-  
rungsrecht: Der Arbeitsvorgang  
**66** \_\_\_\_\_ Ausblick auf die Rechtsprechung  
und Gesetzgebung 2022

## GEMEINSAM FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

- 69** \_\_\_\_\_ Die Vereinigung der  
kommunalen Arbeitgeber-  
verbände  
**70** \_\_\_\_\_ Die Gremien der VKA  
**78** \_\_\_\_\_ Die kommunalen Arbeitgeber-  
verbände  
**84** \_\_\_\_\_ Die Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeiter der VKA  
**86** \_\_\_\_\_ Der öffentliche Dienst der  
Kommunen und kommunalen  
Einrichtungen  
**88** \_\_\_\_\_ Impressum

# VORWORT

Foto: Stadt Gelsenkirchen



**Karin Welge**

Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen  
Präsidentin der VKA

## SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

das Jahr 2021 stand erneut unter den Eindrücken einer Pandemie. Geprägt war es für die kommunalen Arbeitgeber aber vor allem von der Tarifrunde für die Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern. Die Tarifverhandlungen für diese Beschäftigungsgruppe haben wir im Herbst 2021 aufgenommen und konnten sie mit der Einigung nach sieben Verhandlungsrunden am 4. Mai 2022 abschließen.

Inmitten dieser Phase habe ich – zum 1. Januar 2022 – das Amt der Präsidentin der VKA übernommen. Verbunden bin ich der kommunalen Familie seit vielen Jahren, aktuell in meiner Funktion als Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen. Das Amt der VKA-Präsidentin habe ich mit großem Respekt vor der Aufgabe und zugleich mit viel Vorfreude angetreten. Es ist ein Pri-

vileg, mit so vielen kompetenten und interessanten Menschen zusammenzuarbeiten und gemeinsam den kommunalen öffentlichen Dienst in die Zukunft zu führen.

Was ich damit meine, fragen Sie sich? Nun: Wir gestalten gemeinsam die tarifpolitischen Fragestellungen und Probleme unserer Zeit, die unweigerlich die Weichen der Zukunft stellen. Wir wollen den Flächentarifvertrag bewahren und die attraktiven Arbeitsbedingungen für die vielfältigen und sinnstiftenden Tätigkeiten im öffentlichen Dienst weiterentwickeln. Um die Fachkräfte von heute zu halten und für ihre verantwortungsvollen Tätigkeiten zu motivieren. Aber auch, um die Fachkräfte von Morgen für den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu gewinnen. Der Flächentarifver-

trag genießt hohe Akzeptanz unter unseren Beschäftigten. Und auch den kommunalen Arbeitgebern. Das muss man bei ansonsten geringer werdender Tarifbindung immer wieder deutlich herausheben, denn die durch Tarifverträge geregelten Arbeitsbedingungen sind in der Regel besser als die Arbeitsbedingungen in Jobs ohne Tarifvertrag.

Und wenn ich immer wieder höre, der öffentliche Dienst bezahle so wenig, halte ich dem energisch entgegen, dass das nicht der Realität entspricht. Bei keinem anderen Träger verdient eine Erzieherin zum Beispiel mehr als eine Erzieherin in einer kommunalen Kita. Nicht ohne Grund gilt der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, der TVöD – auch für die Gewerkschaften – als Benchmark für andere Tarifverträge oder wie es der ver.di-Vorsitzende erst kürzlich sagte: Dieser Tarifvertrag ist die Leitwährung.

Damit sind wir schon beim Stichwort für das Jahr 2022: Das Jahr wird für uns durch die Tarifrunde für die Be-

schäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst geprägt. Direkt meine erste Verhandlung in der Rolle der Arbeitgeberpräsidentin fiel in diesen spannenden Bereich. Gestartet sind wir damit bereits Ende Februar 2022 und kurz vor Redaktionsschluss dieses Heftes konnten wir auch hier eine Einigung erzielen.

Das Hauptaugenmerk der Forderungen der Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion lag auf einer generellen Aufwertung des gesamten Sozial- und Erziehungsdienstes – dem haben wir von Beginn an jedoch eine Absage erteilt.

Natürlich ist uns, den kommunalen Arbeitgebern, daran gelegen, gut ausgebildete, motivierte und leistungsbe-reite Beschäftigte zu gewinnen und an uns zu binden. Auch wir suchen nach Wegen, für unsere Mitarbeitenden optimale Rahmenbedingungen zu schaffen, sind jedoch darüber hinaus dafür verantwortlich, dass diese Bedingungen für die Kommunen auch finanziell leistbar sind. Unser erklärtes Ziel war

es, eine Einigung zu erzielen, die der gesellschaftlichen Bedeutung und der einhergehenden Anforderungen der Tätigkeit gerecht wird und gleichzeitig die Handlungsfähigkeit der Kommunen weiterhin sicherstellt.

Zum Schluss bleibt mir nur zu sagen: Der öffentliche Dienst ist ein attraktiver Arbeitgeber – hieran arbeiten wir alle permanent. Dazu bei trägt neben einer fairen Bezahlung, tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen sowie einer breiten Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten auch die Sicherheit in bewegten Zeiten sowie ein Anspruch der Beschäftigten auf eine tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung.

Den Mangel an Fachkräften haben wir aber auch auf dem Schirm und treten diesem entgegen: Beispielsweise haben wir für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden und ver.di ein Eckpunktepapier zur Neugestaltung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung verabschiedet, das

Niederschlag im Koalitionsvertrag der im September 2021 neu gewählten Bundesregierung gefunden hat.

In diesem Sinne freue ich mich auf die Vielfalt an Aufgaben, die mich erwartet, und bedanke mich für Ihren Vertrauensvorschuss und im Voraus für Ihre Unterstützung.



**Karin Welge**

Präsidentin der VKA

# Politische Themen

## Interview mit der neuen VKA-Präsidentin

Foto: Stadt Gelsenkirchen



**Karin Welge**

Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen und Präsidentin der VKA

**Zum 1. Januar 2022 hat Karin Welge das Amt der VKA-Präsidentin übernommen. Im Interview gibt die Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen einen Einblick über die VKA-Vorhaben im Jahr 2022 und mit welcher Motivation sie angetreten ist.**

***Seit 1. November 2020 sind Sie Oberbürgermeisterin von Gelsenkirchen, seit Mitte März 2021 haben Sie das Amt der Präsidentin des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen inne. Zu Jahresbeginn 2022 kam das Amt als VKA-Präsidentin hinzu. Die kommunale Familie ist Ihnen somit alles andere als fremd.***

**Karin Welge:** Das stimmt, ich bin der kommunalen Familie seit langem verbunden. Seit gut einem Jahrzehnt trage ich bereits Verantwortung für die Stadt Gelsenkirchen, erst als Beigeordnete für Arbeit und Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz. Ab Herbst 2015 war ich federführend dafür verantwortlich, dass die Aufnahme von den Flüchtlingen in Gelsenkirchen klappt – ein nicht zu unterschätzender Kraftakt. Da-

nach als Stadtdirektorin, Stadtkämmerin und Beigeordnete für Personal sowie die Feuerwehr. Aber auch bereits vor der Jahrtausendwende war ich im öffentlichen Dienst tätig. Zunächst als Dozentin an der Hochschule für Polizei und Verwaltung NRW, anschließend als eine der ersten Frauen als Stadtkämmerin in NRW – in Xanten.

***Wird Ihnen diese Dreifachbelastung nicht zu viel?***

**Welge:** Wer in einer ehrenamtlichen Position ist, ist ja nicht dauerhaft gleichmäßig gefordert. Natürlich bin ich in erster Linie Oberbürgermeisterin, führe aber auch Tarifverhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften im kommunalen öffentlichen Dienst. Ohne Zweifel ist es eine Herausforderung. Aber ich habe sowohl bei der VKA als auch in Gelsenkirchen ein Team, auf das ich setzen kann und das mich bei den jeweiligen Aufgaben bestens unterstützt. Sowohl das Verwalten einer Stadt, wie auch das Vertreten der kommunalen Arbeitgeber klappt nur im Teamwork. >

### **Worauf liegt Ihr Hauptaugenmerk als Präsidentin der VKA?**

**Welge:** Für die kommenden Jahre bleibt es bei der Hauptpriorität im kommunalen öffentlichen Dienst: die Ge-

winnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Positionierung des öffentlichen Diensts als moderner, attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber.

### **Wie können diese aussehen?**

**Welge:** Den Fachkräftemangel, den wir auch im kommunalen öffentlichen Dienst merken, nehmen wir sehr ernst, wenngleich er nicht flächendeckend ist. Besonderen Bedarf sehen wir vornehmlich im IT- und Ingenieursdienstbereich, aber auch im Erziehungsdienst und im Bereich der Pflege brauchen wir Personal. Die Corona-Pandemie hat an vielen Stellen gezeigt, wie wichtig der kommunale öffentliche Dienst mit seinem gut ausgebildeten Personal für unsere Gesellschaft ist.

Der öffentliche Dienst birgt viele Vorteile, die wir als Sozialpartner und Tarifvertragsparteien auch immer wieder herausstellen und nicht schlechtreden sollten. Oftmals wird dem öffentlichen Dienst zwar nachgesagt, dass man dort nicht genug verdiene. Und vielleicht punkten wir auch nicht über alle Entgeltgruppen hinweg mit „dem“ üppi- gen Gehalt, wie es in der freien Wirtschaft teilweise gezahlt wird. Dafür wartet der öffentliche Dienst aber mit einer Vielzahl weiterer Aufwertungen auf, die es in der Privatwirtschaft ohne Anwendung eines Tarifvertrags häufig

sonicht gibt: geregelte Arbeitszeiten, tarifvertraglich vereinbarte Arbeitsbedingungen, eine betriebliche Altersversorgung.

### **Unter den Tarifverträgen gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) als Leuchtturm.**

**Welge:** Korrekt, das liegt an der sehr hohen Tarifbindung bei unseren kommunalen Arbeitgebern. Das muss man bei ansonsten geringer werdender Tarifbindung bundesweit einmal deutlich herausheben, denn die durch Tarifverträge geregelten Arbeitsbedingungen sind in der Regel besser als die Arbeitsbedingungen in Jobs ohne Tarifvertrag.

Zudem trägt eine Beschäftigung in einer Kommune oder einem kommunalen Unternehmen beziehungsweise Einrichtung ein Merkmal, das heute nicht mehr als selbstverständlich gilt – eine sinnstiftende Aufgabe. Hier sei beispielsweise nur die öffentliche Daseins- oder Gesundheitsversorgung genannt. Was wir jedoch vermehrt beobachten, ist, dass nicht mehr nur die rein monetäre Vergütung für die Beschäftigten im Vordergrund steht, sondern vor

Foto: ©VKA/Holger Martens Fotografie & Bildkunst



Die VKA-Mitgliederversammlung hat Karin Welge (l.), Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, im November 2021 zur neuen VKA-Präsidentin gewählt. Sie übernimmt das Amt damit von Ulrich Mäde, ehemaliger Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg.

nehmlich deren Arbeitsbedingungen. Dazu zählt vor allem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kita-Zuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung – all das bietet der kommunale öffentliche Dienst.

***Hierzu hat die Tarifeinigung im Jahr 2020 einiges beigetragen, die noch Ihr Amtsvorgänger Ulrich Mädge ausgehandelt hat. Was versprechen Sie sich von künftigen Tarifverhandlungen?***

**Welge:** Ich bin angetreten, gemeinsam mit den Beschäftigten, Arbeitgebern und den Gewerkschaften an einem Strang zu ziehen und die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst sinnvoll und bedarfsgerecht zu regeln. Pauschale Abschlüsse sind meines Erachtens wenig zielführend. Wichtig ist es auch, die wirtschaftliche Entwicklung im Blick zu behalten.

***Im Jahr 2022 stehen Verhandlungen für die rund 330.000 Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst an – Ihre erste Tarifrunde als VKA-Verhandlungsführerin. Was ist zu erwarten?***

**Welge:** Von den Gewerkschaften haben wir einen umfangreichen Forderungskatalog erhalten, der neben der pauschalen Aufwertung bei der Eingruppierung für alle Beschäftigten in dem Bereich auch Entlastungstage vorsieht. Die Gewerkschaften begründen ihre Forderungen mit gestiegenen Belastungen. Allerdings müssen wir genau differenzieren, inwiefern diese tatsächlich gestiegen sind. Wir müssen vor allem das Gehaltsgefüge des gesamten kommunalen öffentlichen Dienstes im Blick behalten (siehe auch Seite 55–61).

***Und womit rechnen Sie für die Tarifrunde 2023?***

**Welge:** Die Tarifrunde, die wir ab Anfang des Jahres 2023 gemeinsam mit dem Bund verhandeln, betrifft nahezu alle Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst, ausgenommen die Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Kliniken und die Tarifbeschäftigten des Bundes. Ich gehe davon aus, dass neben den monetären Forderungen auch wieder das Thema Entlastung auf der Agenda der Gewerkschaften stehen wird. Genaues erfahren wir erst im Herbst 2022. ▲

## > ZUR PERSON

**Karin Welge** stammt aus dem Saarland, lebt aber seit den 1990er Jahren in Nordrhein-Westfalen. Die studierte Juristin war Erste Beigeordnete für Finanzen der Stadt Xanten bevor sie 2011 nach Gelsenkirchen wechselte. Dort war sie bis 2015 als Stadträtin für Arbeit und Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz, anschließend als Stadtdirektorin, Stadtkämmerin und Stadträtin für Personal und Feuerwehr tätig. Im September 2020 wurde sie zur Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen gewählt und übernahm das Amt im November des Jahres. Im März 2021 übernahm Karin Welge das Amt der Präsidentin im VKA-Mitgliedverband Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen. Im November 2021 wählte sie schließlich die VKA-Mitgliederversammlung zur zehnten Präsidentin der VKA.

## DIE CORONA-LAGE IM JAHR 2021

**Die Pandemie hat die kommunalen Arbeitgeber auch im Jahr 2021 in Atem gehalten. Kaum war die „Homeoffice-Pflicht“ beendet, trat sie erneut in Kraft. Auch die kurzerhand zur Pandemieeindämmung beschlossene „Osterruhe“, die kurz nach ihrer Verkündung auch schon wieder abgesagt worden ist, dürfte vielen in Erinnerung geblieben sein. Was für die Arbeitgeber darüber hinaus von Bedeutung war, erfahren Sie hier.**

Im Jahr 2021 wurde der betriebliche Infektionsschutz um die betrieblichen Testangebote erweitert und durch einen gemeinsamen Appell von BDA, BDI, DIHK und ZDH, dem sich die VKA anschloss, flankiert. Was anfangs noch als Appell formuliert war, wurde nach kurzer Zeit in die Corona-Arbeitsschutzverordnung aufgenommen und somit zur Pflicht. Arbeitgeber mussten ihren Beschäftigten seitdem mindestens zweimal pro Woche einen Corona-Test anbieten. Ausnahmen gab es für Beschäftigte, die ausschließlich im Homeoffice arbeiteten oder soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellte.

### BETRIEBLICHE IMPFUNGEN

Lange Zeit waren die Betriebsärztinnen und -ärzte nicht in die bundesweite Impfkampagne einbezogen. Seit Juni 2021 dürfen Unternehmen als sogenannte dritte Säule der Impfkampagne neben Impfzentren und Arztpraxen ihren Beschäftigten Impfungen verabreichen. Betriebe, die aufgrund ihrer Größe und Organisation Impfungen nicht vor Ort anbieten konnten, nutzten vielfach die Gelegenheit, ihren Beschäftigten in den Praxen der Be-

triebsärztinnen und -ärzte eine Impfung zu ermöglichen. Auch im Rahmen der deutschlandweiten Aktionswoche #HierWirdGeimpft hatten die kommunalen Arbeitgeber die Möglichkeit, die Impfkampagne der Bundesregierung – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – zu unterstützen, etwa indem sie selbst eine Impfaktion organisierten, ihre Beschäftigten durch Beratungsangebote über die Impfung aufklärten und/oder über die Impfangebote im Rahmen der Aktionswoche informierten.

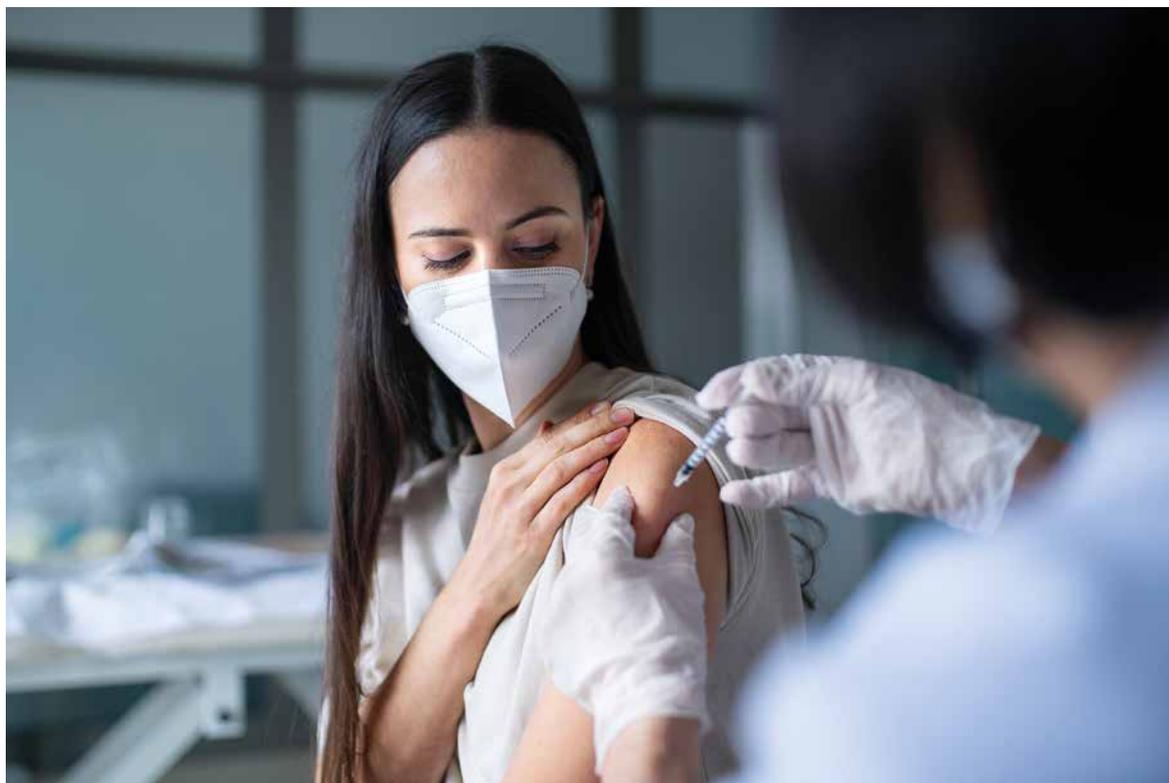


Foto: Halfpoint/Adobe Stock

### 3G AM ARBEITSPLATZ UND HYBRIDE ARBEITSFORMEN

Geimpft, genesen oder getestet – um die Verbreitung des Corona-Virus in den Betrieben einzudämmen, erhielten Beschäftigte seit November 2021 nur Zugang zu einem Betrieb, wenn sie mindestens eine der drei Kriterien erfüllten. Die Überprüfung der Nachweise vor dem Betreten der Arbeitsstätten erfolgte durch die Arbeitgeber. Auch das Homeoffice war im zweiten Jahr der Pandemie ein treuer Begleiter, sofern die betrieblichen Gegebenheiten es zuließen. Nachdem bereits im Jahr 2020 viele kommunale Arbeitgeber in großem Umfang von den Möglichkeiten des mobilen Arbeitens Gebrauch machten, wurden die Unternehmen im Januar 2021 erstmals verpflichtet, ihren Beschäftigten Homeoffice anzubieten, wo immer es möglich war. Zudem verpflichtete umgekehrt auch der Gesetzgeber die Beschäftigten, das Angebot anzunehmen, sofern ihrerseits keine Gründe dagegensprachen. Nachdem die „Homeoffice-Pflicht“ im Sommer für einige Monate ausgesetzt war, trat sie schließlich im November 2021 angesichts der steigenden Infektionszahlen erneut in Kraft und blieb bis 19. März 2022 erhalten.

### VERLÄNGERUNG DES TV COVID

Bereits zu Beginn der Corona-Pandemie konnte die VKA die Verhandlungen zur Einführung des Tarifvertrags zur Regelung der Kurzarbeit – kurz TV COVID – mit den Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion erfolgreich abschließen. Dieser soll die Beschäftigungsverhältnisse und die Einkommen der Beschäftigten sowie den Fortbestand der kommunalen Einrichtungen und Betriebe, beispielsweise Kultur- und Sporteinrichtungen, die aufgrund aktueller behördlicher Anordnungen geschlossen wurden, während der Pandemie sichern. Die Beschäftigten erhalten während der Kurzarbeit bis zu 95 Prozent ihres bisherigen Nettoentgelts. Während der Kurzarbeit und für drei Monate danach sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen.

Als Teil der Tarifeinigung 2020 konnte die Verlängerung des TV COVID bis Ende 2021 erreicht werden. Damit waren auch im Jahr 2021 die Beschäftigten wie auch die kommunalen Arbeitgeber auf Basis des TV COVID abgesichert. Da die Corona-Pandemie nach wie vor Auswirkungen auf kommunale Einrichtungen hatte, wurde

der TV COVID Ende 2021 ein weiteres Mal verlängert. Damit werden auch 2022 die Beschäftigten abgesichert, indem Arbeitsplätze erhalten werden und die kommunalen Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld signifikant aufstocken.

### VEREINFACHTER ZUGANG ZUM KURZARBEITERGELD

Auch die befristeten Sonderregelungen über den vereinfachten Zugang zum Kurzarbeitergeld wurden durch die Bundesregierung im Wesentlichen bis Ende März 2022 verlängert. Hierdurch sollten trotz unsicherer Bedingungen am Arbeitsmarkt betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Mindestens bis März bleibt es daher bei der Absenkung des Quorums der vom Arbeitsausfall betroffenen Belegschaft auf bis zu zehn Prozent, auf den Aufbau von negativen Arbeitszeitsalden wird verzichtet und die Bundesagentur für Arbeit erstattet Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit hälftig. Weitere 50 Prozent werden den Arbeitgebern erstattet, wenn die Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer anerkannten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. ▲



Foto: Bürgerhospital und Clementine Kinderhospital gemeinnützige GmbH

**Wolfgang Heyl**, Verhandlungsführer in der Tarifrunde mit dem Marburger Bund und Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen.

## INTERVIEW MIT WOLFGANG HEYL

# „Ein Abschluss mit Augenmaß“

**Wolfgang Heyl, Verhandlungsführer in der Tarifrunde mit dem Marburger Bund und Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, erläutert im Interview, was der Tarifabschluss mit dem Marburger Bund für die kommunalen Häuser bedeutet und wie es für diese weitergeht.**

**Herr Heyl, sind Sie und die kommunalen Krankenhäuser, die Sie vertreten, zufrieden mit dem am 4. Mai 2022 erzielten Tarifabschluss?**

**Wolfgang Heyl:** Alles in allem können wir zufrieden sein. Bedenkt man, mit welchen überbordenden Forderungskatalog der Marburger Bund in die Tarifrunde gegangen ist, haben wir mit dem jetzt erzielten Abschluss zum einen Planungssicherheit hinsichtlich der strukturellen Regelungen zu Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten sowie freien Wochenenden. Und zum

anderen konnten wir weitere Verschärfungen in den Arbeitsprozessen von den Kliniken fernhalten, sei es im Hinblick auf die organisatorischen Regularien als auch deren finanzielle Ausstattung.

**Von welchen Kosten für Ihre Häuser sprechen wir?**

**Heyl:** Wir sprechen von ungefähr 330 Millionen Euro, die jetzt auf die kommunalen Krankenhäuser zukommen. Das hängt aber auch davon ab, wie sich die Zuschlagsregelungen in den einzelnen Krankenhäusern auswirken. Mit der linearen Erhöhung von 3,35 Prozent ist es zudem gelungen, unter der vom Marburger Bund geforderten Entgelterhöhung zu bleiben und vor allem eine mit Blick auf die allgemeine bundesweite Preissteigerung moderate Anhebung der Tarifentgelte zu vereinbaren. Wir dürfen nicht vergessen, als



Ab 2. Mai 2022 fand im Hotel Courtyard in Berlin die finale Verhandlungsrunde mit den Mitgliedern der VKA-Verhandlungskommission statt. Die Tarifeinigung mit dem Marburger Bund wurde am 4. Mai 2022 erzielt.

wir die Tarifeinigung erzielten, lag die Inflation bei 7,4 Prozent. Insofern war es ein Abschluss mit Augenmaß.

***Ist das für die Krankenhäuser zu stemmen nach den enormen finanziellen Auswirkungen durch die Corona-Pandemie?***

**Heyl:** Keine Frage, unsere Kliniken haben durch die Pandemie enorme finanzielle Einbußen verzeichnet. Sie haben Betten freigehalten und mussten Operationen absagen. Dazu kommen stetig steigende Personalkosten und ein nur zur Hälfte gedeckter bestandserhaltender Investitionsbe-

darf durch die Länder. Dennoch stellt der Abschluss angesichts einer hohen Inflation eine tragbare Lösung für alle Parteien dar. Alles in allem haben wir trotz der ungewissen wirtschaftlichen Entwicklungen einen guten Tarifabschluss herbeigeführt.

***Führt der Abschluss denn nicht zu größerem Verwaltungsaufwand in Ihren Häusern, denkt man nur an die Regelungen zu Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten?***

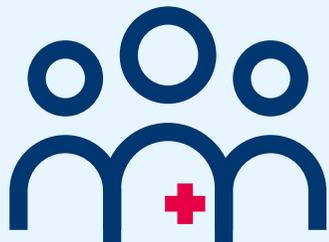
**Heyl:** Um zu verhindern, dass unsere Häuser vor neuen organisatorischen Aufwand gestellt wer-

den, haben wir unterschiedliche Zeiten zur Umsetzung der strukturellen Änderungen bei Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten vereinbart. Was aber fast noch wichtiger ist, mit dem Marburger Bund besteht Konsens, dass die nun vereinbarten Regelungen zu Rufbereitschaften, Bereitschaftsdiensten und freien Wochenenden in den kommenden Jahren nicht mehr angefasst werden. Damit haben unsere Häuser Planungssicherheit und der administrative Aufwand wird gering gehalten.

***Aber im kommenden Jahr stehen doch wieder Tarifverhandlungen an?***

**Heyl:** Wenn die Gewerkschaft die Anlage zur Entgeltabelle kündigt, ist dem so. Allerdings verhandeln wir dann nur über das Entgelt der Beschäftigten. Alle weiteren Regelungen laufen mindestens ein Jahr, wenn nicht sogar noch länger. ▲

# TARIFVERHANDLUNGEN FÜR ÄRZTINNEN UND ÄRZTE AN DEN KOMMUNALEN KRANKENHÄUSERN



**TARIFRUNDE 2021 FÜR ÄRZTINNEN UND ÄRZTE:  
GESUNDHEITSVERSORGUNG  
UNTER ATTRAKTIVEN  
ARBEITSBEDINGUNGEN**

**Erneut hat die VKA unter Pandemiebedingungen Tarifverhandlungen geführt: Am 14. Oktober 2021 begann die Tarifrunde mit dem Marburger Bund für die Ärzteschaft an den kommunalen Krankenhäusern. Ein Abschluss wurde in der siebten Verhandlungsrunde am 4. Mai 2022 erzielt.**

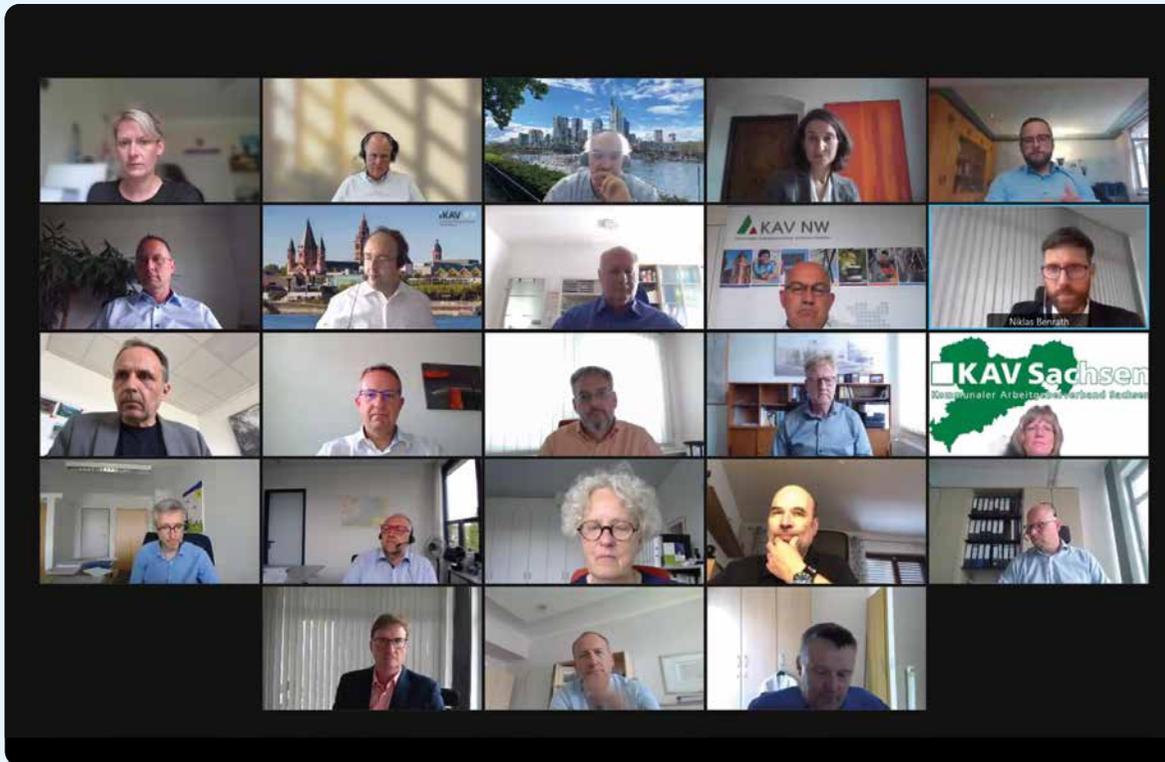
Als Spitzenorganisation im Sinne des Tarifvertragsgesetzes führt die VKA die Verhandlungen. Sie ist durch den Vorsitzenden des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Wolfgang Heyl, als Verhandlungsführer der VKA vertreten und durch den Hauptgeschäftsführer der VKA, Niklas Benrath, sowie den weiteren Vertretern der Verhandlungskommission.

Bereits zu Verhandlungsbeginn zeigte sich die wirtschaftliche Lage in den rund 500 kommunalen Krankenhäusern in Deutschland, deren Träger Mitglied eines kommunalen Arbeitgeberverbandes unter dem Dach der VKA sind, mehr als angespannt. Neben steigender Kosten für Personal, Material und Investitionen verzeichnen die kommunalen Häuser seit Jahren einen Rückgang der

liquiden Mittel. Die höchsten Kosten verursacht dabei das Personal, fast ein Drittel entfällt auf den ärztlichen Dienst in den öffentlichen Kliniken. Zusätzliche Belastung bringt die Tatsache, dass der von den Ländern zu tragende bestandserhaltende Investitionsbedarf von sechs Milliarden Euro pro Jahr von diesen nur zur Hälfte abgedeckt wird.

## **DRAMATISCHE WIRTSCHAFTLICHE SITUATION**

Die Corona-Pandemie hat die Situation in den Krankenhäusern noch verschärft: Die Häuser haben Betten freigehalten und Operationen abgesagt. Die Folge waren massive Verluste auf der Einnahmenseite. Zur Bewältigung der Corona-Pandemie haben die Krankenhäuser zwar erhebliche finanzielle Hilfen von der Bundesregierung erhalten. Das strukturelle Finanzierungsproblem der Häuser ist damit aber nicht gelöst, sondern wurde lediglich aufgeschoben. Die wirtschaftliche Situation in den Kliniken bleibt schwierig, hängt sie doch von der Anzahl der Behandlungsfälle und deren Finanzierung ab.



Bereits Mitte 2021 hat die VKA-Arbeitsgruppe Marburger Bund getagt, um die Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft Marburger Bund vorzubereiten.

reitschaft sowie eine Verschärfung der bestehenden tariflichen Vorgaben für die Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften. Allein die Entgeltforderung hätte Mehrkosten von rund 320 Millionen Euro für die Krankenhäuser nach sich gezogen. Auch die höhere Bereithaltepauschale, die der Marburger Bund angestrebt hatte, hätte in Abhängigkeit von der Verteilung der Dienste auf die Wochentage mit über 90 Millionen Euro zu Buche geschlagen. Dazu wäre die Anhebung des Zuschlags für kurzfristige Bereitschaftsdienste von rund 8 Millionen Euro gekommen.

## ÜBERZOGENE FORDERUNGEN

Der Marburger Bund hat zum 30. September 2021 unter anderem die Regelungen zur Anordnung von Rufbereitschaft, zur Begrenzung der Verpflichtung der Ärztinnen und Ärzte innerhalb eines Kalenderhalbjahres im Durchschnitt bis zu vier Bereitschaftsdienste zu leisten, zur Dienstplangestaltung, zu den freien Wochenenden, zur

Bezahlung der Rufbereitschaft sowie die Entgelttabelle gekündigt.

Am 22. September 2021 ging der VKA schließlich das Forderungspaket der Gewerkschaft zu, das völlig überzogen war: Dieses beinhaltete im Wesentlichen Entgelterhöhungen von 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von einem Jahr, eine deutliche Reduzierung der Einsatzzeiten während der Rufbe-

Dies hätte bei der geforderten einjährigen Laufzeit einer prozentualen Personalkostensteigerung um mindestens rund 7,3 Prozent entsprochen. Damit, und mit den geforderten strukturellen Änderungen bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, wären die kommunalen Kliniken kaum noch in der Lage gewesen, den öffentlichen Auftrag zur Gesundheitsversorgung zu erfüllen, geschweige denn eine Rund-um-die-Uhr-Versorgung der Bürgerinnen und Bürger mit stationären Krankenhausleistungen sicherzustellen.

## FLEXIBLE RAHMENBEDINGUNGEN ERFORDERLICH

Die VKA hat bereits zu Verhandlungsbeginn immer wieder deutlich gemacht, dass die kommunalen Krankenhäuser auch weiterhin zwingend bezahlbare Ruf- und Bereitschaftsdienste mit flexiblen Arbeitszeitregelungen benötigen. Ziel der Arbeitgeber war es deshalb von Beginn an, einen Tarifabschluss zu erzielen, der den Anforderungen und Möglichkeiten der kommunalen Krankenhäuser gerecht wird. Konkret hieß das, die Arbeitsbedingungen der Ärzteschaft weiterhin attraktiv zu halten. Gleichzeitig sollte der Tarifabschluss aber auch finanzierbar sein. Vor allem sollte dieser die Rahmenbedingungen in den einzelnen Häusern berücksichtigen – damit Arbeitsplätze und die Wirtschaftlichkeit der Häuser sicherzustellen.

## VERSCHÄRFUNG BESTEHENDER REGELUNGEN

Im ersten Verhandlungstermin am 14. Oktober 2021 wurde ein Teil der Unklarheiten, die der umfangreiche Forderungskatalog mit sich brachte, ausgeräumt. In dem Termin hat die Gewerkschaft zudem ihre Forderungen um die Rufbereitschaft konkretisiert.

Im zweiten Verhandlungstermin am 16. November 2022 wurde dann der Fokus auf die Bereit-



Am 14. Oktober 2022 begannen die Tarifverhandlungen mit der VKA-Verhandlungskommission (linke Bildseite)

schaftsdienste und freien Wochenenden gelegt. Die VKA hat wiederholt klargestellt, dass eine starre Begrenzung auf vier Bereitschaftsdienste pro Monat ohne handhabbare Ausnahme – wie vom Marburger Bund gefordert – keine Lösung darstelle und eine Verschärfung der bestehenden Regelungen ablehnt. Die Bezugnahme auf § 14 Arbeitszeitgesetz, die der Marburger Bund immer wieder in Spiel gebracht hat, und die dortige Definition von Notfällen wurde von der VKA kategorisch ausgeschlossen. Die VKA hat hingegen deutlich gemacht, dass die 2019 beschlossenen Regelungen bereits jetzt insbesondere kleine Abteilungen und Krankenhäuser erheblich belasten. Mit einer Verschärfung der Re-

gelungen zu den Bereitschaftsdiensten und freien Wochenenden gerieten diese womöglich in existenzielle Bedrängnis.



Die VKA-Verhandlungskommission zum Tarifrundenauftritt im H4-Hotel Berlin.



und den Vertretern des Marburger Bundes.

## VKA UNTERBREITET ANGEBOT

Auch die dritte Verhandlungsrunde am 16. und 17. Dezember 2021 hat kein Ergebnis gebracht. Erneut wurde das Thema Bereitschaftsdienste besprochen. Zudem haben sich die Tarifparteien mit dem Forderungskomplex zur Rufbereitschaft befasst, hierzu kamen weitere Punkte unter anderem zur Dienstplangestaltung und zum Verhältnis von Arbeitszeit und Anwesenheitszeit. Die VKA hat dem Marburger Bund bereits vor Beginn des dritten Termins konkrete Vorschläge zur Dienstplanaufstellung und hinsichtlich der Abweichung von geplanten Diensten durch die Ärztinnen und Ärzte zugearbeitet. Zugleich hat die VKA erklärt,

einen Abschluss in der dritten Verhandlungsrunde anzustreben.

Daher hat die VKA dem Marburger Bund am 16. Dezember 2021 ein Angebot unterbreitet. Dieses sah bei einer Laufzeit von 39 Monaten zwei Entgelterhöhungen in Höhe von insgesamt 3,3 Prozent vor. Zudem sollte eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.200 Euro je Ärztin und Arzt für die besonderen Belastungen durch die Corona-Pandemie entschädigen. Diese hätte bis Ende März 2022 steuer- und sozialversicherungsfrei an die Beschäftigten ausgezahlt werden können. Die Beschäftigten hätten bis 31. März 2022 keine Abzüge befürchten müssen, danach aber schon.

Die VKA bot zudem an, die Leistung von Bereitschaftsdiensten, die über einen siebten Bereitschaftsdienst hinausgehen, von der Zustimmung der Ärztin oder des Arztes abhängig zu machen.

*„Mit dem VKA-Angebot schöpfen die kommunalen Krankenhäuser ihre finanziellen und arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten aus.“*

**Wolfgang Heyl, Verhandlungsführer in der Tarifrunde mit dem Marburger Bund und Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen**



Ferner sollten zusätzliche Zuschläge für die Rufbereitschaft gezahlt werden, wenn mehr als 16 davon durchschnittlich im Kalendermonat bezogen auf ein Kalenderhalbjahr zu leisten sind. Insgesamt hatte das Angebot ein finanzielles Volumen von mehr als 4,4 Prozent und hätte zu Mehrkosten von 254 Millionen Euro in den Häusern geführt. Der Marburger Bund hat das Angebot jedoch abgelehnt, ohne dazu überhaupt Stellung zu beziehen. >



Auch die dritte und vierte Verhandlungsrunde Mitte Dezember 2021 und Mitte Februar 2022 brachten noch keine Tarifeinigung.

### AUCH SONDIERUNGSRUNDEN BRINGEN KEIN ERGEBNIS

Am 14. und 15. Februar 2022 kamen die Tarifpartner erneut zusammen. Obwohl die Sozialpartner im Verlauf der beiden Verhandlungstage bei einigen Themen ein gemeinsames Verständnis erzielen konnten, endete die vierte Verhandlungsrunde am Abend des zweiten Verhandlungstages erneut ohne Ergebnis.



Fortgesetzt wurden die Gespräche in zwei Sondierungsrunden am 28. Februar und 1. März sowie am 8. und 9. März 2022, wobei die Tarifpartner an die früheren Gespräche anknüpfen wollten, um endlich eine Tarifeinigung herbeizuführen. Einen großen Raum nahmen erneut die Fragen rund um Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften und freie Wochenenden ein. Grundsätzliche Linien wären in allen Themenkomplexen vereinbar gewesen, wichtige Details blieben jedoch streitig. Trotz der erheblichen Verhandlungsfortschritte war der Marburger Bund letztlich nicht bereit, die Themen komplett „abzuräumen“.



Die Gewerkschaft wollte am Ende des zweiten Sondierungstermins nur einer Einigung zustim-

men, deren einzige Bestandteile eine Corona-Sonderzahlung und das Wiederinkraftsetzen der zum 30. September 2021 durch den Marburger Bund gekündigten Regelungen gewesen wären. Da diese Regelungen nach Vorstellung des Marburger Bundes aber Ende März 2022 ausgelaufen wären, hätte man kurz nach einer solchen Einigung wieder Tarifverhandlungen aufnehmen müssen. Dem konnte die VKA nicht nachkommen, auch weil ein solcher „Kurzläufer“ den kommunalen Krankenhäusern teuer zu stehen gekommen wäre. Ziel der VKA war der Abschluss eines Gesamtpaketes mit einer langen Laufzeit.

Wolfgang Heyl (l.) im Austausch mit Jürgen Jung, seinem Stellvertreter im Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen.





Nach den Sondierungsgesprächen Anfang März 2022 stand am Ende des 4. Mai 2022 die Tarifeinigung mit dem Marburger Bund.



## ÄRZTESCHAFT STREIKT

Im Nachgang zu den Sondierungsrunden rief der Marburger Bund zum Streik am 31. März 2022 auf, den die VKA angesichts des Verhandlungsstands für nicht angemessen hielt. Auf Basis des bereits im Dezember 2021 durch die VKA vorgelegten Angebots hätten die Tarifparteien weiter verhandeln können und taten dies auch.

Aus Gesprächen mit der Ärzteschaft ergab sich zudem, dass viele von ihnen gar nicht im Bilde

waren, worum es in dieser Tarifrunde geht. Der Marburger Bund hat unter anderem behauptet, dass die Ärztinnen und Ärzte statt bisher vier nach Vorstellung der VKA sieben Bereitschaftsdienste pro Monat leisten sollen. Das war schlicht falsch. Im abgegebenen Angebot wurde die aktuell geltende Regelung, nach der im Durchschnitt nur bis zu vier Bereitschaftsdienste pro Monat zu leisten sind, überhaupt nicht angetastet. Über diese vier Dienste hinausgehende Bereitschaftsdienste sollten wie bisher nur geleistet werden, wenn andernfalls eine Ge-

fährdung der Patientensicherheit droht. Mit unserem Angebot haben wir lediglich eine zusätzliche Haltelinie angeboten, wonach mehr als sieben Dienste nur mit Zustimmung des Arztes bzw. der Ärztin möglich gewesen wären. Zugleich stand die Falschbehauptung im Raum, die kommunalen Krankenhäuser gewährten keine freien Wochenenden. An mindestens zwei Wochenenden hatte die Ärzteschaft jedoch bereits zuvor keine Arbeitsleistung zu erbringen.

>



Die VKA-Verhandlungskommission bespricht die Tarifeinigung am 4. Mai 2022.



## TARIFEINIGUNG NACH SIEBEN VERHANDLUNGS- UND SONDIERUNGS- GESPRÄCHEN

Am 4. Mai 2022 haben sich die Tarifpartner schließlich nach insgesamt sieben Verhandlungsrunden auf einen Tarifabschluss (siehe Kasten Seite 24–25) geeinigt. Rückwirkend zum 1. Oktober 2021 erhalten die Ärztinnen und Ärzte eine Entgelterhöhung um 3,35 Prozent bei einer Laufzeit von 15 Monaten.

*„Der Abschluss stellt angesichts einer hohen Inflation und der Belastungen durch die Corona-Pandemie eine tragbare Lösung für alle Parteien dar.“*

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



Auch bei den schwierigen Themen rund um Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste sowie freie Wochenenden haben die Tarifparteien Modifizierungen vorgenommen. Die Änderungen zu den Rufbereitschaften werden ab 1. Juli 2022 umgesetzt, die zu den Bereitschaftsdiensten und freien Wochenenden zum 1. Januar 2023. Die unterschiedlichen Zeiten zu deren Umsetzung

wurden vereinbart, um die administrativen Belastungen für die Häuser, die durch die strukturellen Änderungen bei Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten auf diese zukommen, gering zu halten. Dem Tarifabschluss hat der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen am 6. Mai 2022 seine Zustimmung erteilt.

Sollte der Marburger Bund die Regelungen zu den Entgelten zum Ende des Jahres 2022 kündigen, stehen bereits Anfang 2023 erneut Tarifverhandlungen an, dann jedoch lediglich im Hinblick auf die Entgelte der Ärztinnen und Ärzte. Der Tarifabschluss zeigt deutlich, wo in monetärer als auch organisatorischer Hinsicht ein Entgegenkommen bei den kommunalen Krankenhäusern möglich war. Die kommunalen Häuser haben einen Versorgungsauftrag zu erfüllen und dies galt es sicherzustellen. ▲

## DIE TARIFEINIGUNG IM ÜBERBLICK:

### ENTGELT:

Erhöhung um 3,35 Prozent (ab 1. Oktober 2021)

### DIENSTPLANUNG:

- › Im Falle von verspätet aufgestellten Dienstplänen wurde der Zuschlag für die Bewertung der Bereitschaftsdienste von 10 Prozentpunkten auf 17,5 Prozentpunkte und für die Rufbereitschaftsentgelte von 10 Prozent auf 17,5 Prozent erhöht.
- › Ebenso wurde der Zuschlag für den Fall der notwendigen Dienstplanänderung, sofern zwischen der Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als drei Tage liegen, für die Bewertung der Bereitschaftsdienste von 10 Prozentpunkten auf 17,5 Prozentpunkte und für die Rufbereitschaftsentgelte von 10 Prozent auf 17,5 Prozent erhöht.

### URLAUB:

- › Ab dem 1. Januar 2022 erhalten die Ärztinnen und Ärzte einen zusätzlichen Urlaubstag.
- › Ab 1. Januar 2023 erhalten Ärztinnen und Ärzte, die mehr als 29 Bereitschaftsdienste im Kalenderhalbjahr geleistet haben, einen Tag Zusatzurlaub.

### RUFBEREITSCHAFT (AB 1. JULI 2022):

- › Pro Kalendermonat sind nicht mehr als 13 Rufbereitschaften (eine Rufbereitschaft umfasst maximal 24 Stunden), weitere Dienste nur bei der Gefährdung der Patientensicherheit zu leisten.  
Ab der 14. Rufbereitschaft je Kalendermonat erhält die Ärztin/der Arzt zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt einen Zuschlag von 10 Prozent, nach jeder weiteren dritten Rufbereitschaft erhöht sich der Zuschlag um jeweils weitere 10 Prozentpunkte.
- › Für die tatsächliche Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 0 und 6 Uhr erhält die Ärztin/der Arzt zusätzlich zu dem Entgelt für Überstunden sowie für etwaige Zeitzuschläge erfasste Zeiten einen weiteren neuen Zuschlag. Auf Wunsch der Ärztin/des Arztes kann dieser Zuschlag in Freizeit ausgeglichen werden.

### BEREITSCHAFTSDIENSTE (AB 1. JANUAR 2023):

- › Bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten hat die Ärztin/der Arzt grundsätzlich innerhalb eines Kalendermonats nur bis zu vier Bereitschaftsdienste zu leisten, jedoch darf je Kalendervierteljahr ein weiterer fünfter Bereitschaftsdienst hinzutreten. Darüberhinausgehende Bereitschaftsdienste haben die Ärztinnen und Ärzte nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht.

- › Ab dem fünften Bereitschaftsdienst je Monat ist ein Zuschlag zu zahlen, die Bewertung des Bereitschaftsdienstes erhöht sich um zehn Prozentpunkte. Für jeden über den fünften Bereitschaftsdienst je „normalen“ Kalendermonat hinausgehenden Bereitschaftsdienst erhöht sich der Zuschlag jeweils um weitere zehn Prozentpunkte. Der Zuschlag ergibt sich daher ab dem sechsten Bereitschaftsdienst aus einer Erhöhung der Bereitschaftsdienstbewertung um 20 Prozent, ab dem siebten Bereitschaftsdienst um 30 Prozent usw.
- › Die wichtige Möglichkeit, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften bei Gefährdung der Patientensicherheit anordnen zu können, bleibt erhalten.

### **KOMBINATION VON BEREITSCHAFTSDIENST UND RUFBEREITSCHAFT:**

Die VKA und der Marburger Bund haben Regelungen für Fälle getroffen, in denen Ärztinnen und Ärzte sowohl Bereitschaftsdienste als auch Rufbereitschaft leisten. Beide Dienstarten sind nach der neuen tariflichen Regelung je Kalendermonat bei vollzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten nur noch wie folgt zu leisten:

- › 1 Bereitschaftsdienst und höchstens 10 Rufbereitschaften,
- › 2 Bereitschaftsdienste und höchstens 7 Rufbereitschaften,
- › 3 Bereitschaftsdienste und höchstens 4 Rufbereitschaften und
- › 4 Bereitschaftsdienste und keine weitere Rufbereitschaft.

sowie

- › bei bis zu 4 Rufbereitschaften höchstens noch 3 Bereitschaftsdienste,
- › bei bis zu 7 Rufbereitschaften höchstens noch 2 Bereitschaftsdienste,
- › bei bis zu 10 Rufbereitschaften höchstens noch 1 Bereitschaftsdienst

und

- › bei mehr als 10 Rufbereitschaften kein weiterer Bereitschaftsdienst.

Bei Gefährdung der Patientensicherheit sind jedoch weitere Dienste anordenbar.

### **FREIE WOCHENENDEN (AB 1. JANUAR 2023):**

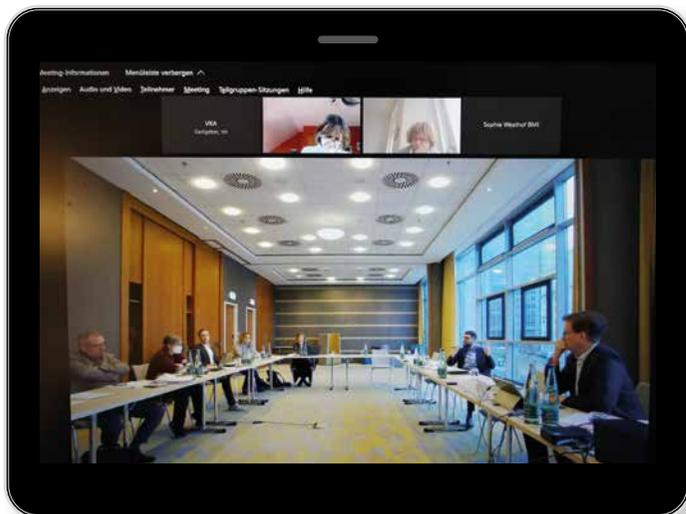
Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass im Grundsatz nur an zwei Wochenenden pro Monat eine Arbeitsleistung zu erbringen und mindestens ein freies Wochenende pro Monat zu gewähren ist. Die Möglichkeit, Arbeitsleistungen am Wochenende bei Gefährdung der Patientensicherheit anordnen zu können, bleibt ebenfalls erhalten.

### **HEILBERUFSAUSWEIS:**

Der Arbeitgeber übernimmt ab dem 1. Januar 2022 die bei Tätigkeit im Krankenhaus entstehenden Kosten für den elektronischen Heilberufsausweis (eHBA) für Ärztinnen und Ärzte.

# PRAXISINTEGRIERTE DUALE STUDIENGÄNGE

VKA schließt Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im kommunalen öffentlichen Dienst



Gemeinsam mit dem Bund hat die VKA die Tarifverhandlungen geführt.

**Zu Jahresbeginn 2022 hat die VKA mit ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion einen Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im kommunalen öffentlichen Dienst abgeschlossen.**

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages für die Studierenden in einem dualen Hebammenstudium im kommunalen öffentlichen Dienst (TVHöD) mit den Gewerkschaften ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion ist die VKA ihrer Verhandlungszusage aus der Tarifrunde 2020 nachgekommen. Nachdem die Verhandlungstermine im Frühjahr 2021 pandemiebedingt abgesagt werden mussten, hatte im Juni 2021 eine erste Verhandlungsrunde stattgefunden. Eine Tarifeinigung ist nach mehreren Verhandlungsrunden letztlich am 11. Januar 2022 erfolgt.

## REGELUNGEN ZUM BERUFSPRAKTISCHEN STUDIENTEIL

Der Tarifvertrag sieht auf der Grundlage des Hebammengesetzes Regelungen zum berufspraktischen Studienteil des dualen Hebammenstudi-

ums in kommunalen Einrichtungen vor. Die Studierenden erhalten für die Dauer des Studienvertragsverhältnisses ein monatliches Studienentgelt in Höhe von 1.490 Euro, das zum 1. April 2022 auf 1.515 Euro ansteigt, eine Jahressonder-



Mit dem Tarifvertrag werden die Studien- und Ausbildungsbedingungen der Studierenden im dualen Hebammenstudium deutlich aufgewertet.



*„Mit der Vereinbarung der tariflichen Arbeitsbedingungen und Studienentgelte für Studierende im Hebammenstudium ist uns ein großer Erfolg gelungen. Wir haben mit dem Tarifvertrag die Grundlage geschaffen, das Hebammengesetz mit tarifvertraglichen Regelungen zu flankieren, mehr Personal in dem Bereich zu gewinnen und auch wegen der attraktiven Studienvergütung langfristig zu binden.“*

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

Die Studierenden erhalten mit dem Tarifabschluss ein monatliches Studienentgelt, eine Jahressonderzahlung und weitere Zulagen.

zahlung sowie weitere Zulagen zum Beispiel für den Fall des Schichtdienstes. Der Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft und kann frühestens zum 31. Dezember 2023 gekündigt werden (für das Studienentgelt besteht ein Sonderkündigungsrecht zum 31. Dezember 2022).

Mit der Verhandlungszusage aus der Tarifrunde 2020 hat sich die VKA außerdem dazu verpflichtet, einen Tarifvertrag für Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen abzuschließen. Neben der VKA ist hier auf Arbeitgeberseite auch der Bund Verhandlungspartner. Auf Seiten der VKA wird sich ein solcher Tarifvertrag entsprechend eines Votums auf Ebene der Gruppenausschüsse der VKA auf den Bereich der Verwaltung beschränken.

Anders als beim dualen Hebammenstudium, bei dem es mit dem Hebammengesetz eine ausdrückliche Berechtigung der Tarifvertragsparteien zum Abschluss eines Tarifvertrages gibt, ist dies bei den praxisintegrierten dualen Studiengängen nicht der Fall. Hier steht eine rechtliche Untersuchung zur rechtlichen Stellung der dual Studierenden auf Bundesebene aus, mit dessen Ergebnis voraussichtlich im Juni 2022 zu rechnen ist. ▲

# WAS HAT DER KOMMUNALE ÖFFENTLICHE DIENST VON DER NEUEN BUNDESREGIERUNG ZU ERWARTEN?



Foto: frank peters \_ Adobe Stock

**Rund zwei Monate nach der Bundestagswahl am 26. September 2021 veröffentlichte die neue Bundesregierung, bestehend aus den Parteien SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie FDP, am 24. November 2022 ihren Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode. Über das, was die kommunalen Arbeitgeber von einer erstmalig auf Bundesebene regierenden Ampel-Koalition zu erwarten haben, gibt die VKA einen Überblick.**

## VKA-THEMA IM KOALITIONSVERTRAG

Positiv ist, dass die von der VKA, den kommunalen Spitzenverbänden Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund, Deutscher Landkreistag und dem Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU) sowie der Gewerkschaft ver.di eingebrachte Forderung nach einer Neuorganisation der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung von der Regierung im Koalitionsvertrag berücksichtigt wurde. Die Koalition strebt einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Ausbildung der Erziehungsberufe an, die vergütet werden und generell schulgeldfrei sein sollen.

Im Hinblick auf Befristungen von Arbeitsverträgen steht zu befürchten, dass entsprechend der Ankündigung im Koalitionsvertrag mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre begrenzt werden. Außerdem soll die nur im öffentlichen Dienst bestehende Möglichkeit der Haushaltsbefristung abgeschafft werden. Ausbleiben dürfte zumindest, dass sachgrundlose Befristungen für kommunale Arbeitgeber eingeschränkt werden. Die im Koalitionsvertrag hierzu getroffene Vereinbarung der

schrittweisen Reduzierung der sachgrundlosen Befristung soll nur den Bund in seiner Funktion als Arbeitgeber betreffen.

## GESETZESÄNDERUNGEN BEI DEN ARBEITSZEITEN

In Sachen Arbeitszeit können die kommunalen Arbeitgeber, sofern die im Koalitionsvertrag getätigten Äußerungen umgesetzt werden, gegebenenfalls mit positiv zu wertenden Gesetzesänderungen rechnen. So will die Koalition im Jahr 2022 ermöglichen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und in einzuhaltenden Fristen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können, sofern ein Tarifvertrag angewandt wird. Außerdem soll eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst Arbeitszeit geschaffen werden, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen dies vorsehen (Experimentierräume). Darüber hinaus will die Bundesregierung im Dialog mit den Sozialpartnern prüfen, welchen Anpassungsbedarf diese angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum

Arbeitszeitrecht sehen. Ausweislich der Äußerung im Koalitionsvertrag müssen flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein.

### UNKLARHEITEN BEIM MOBILEN ARBEITEN

Nachdem Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bereits im Herbst 2020 ein Recht auf Homeoffice einführen wollte, ist die Vereinbarung im Koalitionsvertrag deutlich abgemildert worden. Hier nach hätten Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten lediglich einen Erörterungsanspruch, aber keinen Rechtsanspruch zum mobilen Arbeiten und Homeoffice erhalten. Allerdings ist mittlerweile fraglich, ob es tatsächlich lediglich bei einem solchen Erörterungsanspruch bleiben wird. Denn bereits im Januar 2022 wurde nach einer Äußerung des Bundesarbeitsministers eine Debatte innerhalb der Koalition über die Auslegung des Textes im Koalitionsvertrag ausgelöst. Der Minister betonte, dass künftig Arbeitgeber ihren Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause aus ermöglichen müssen, wenn keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Wenn der Arbeitgeber keine betrieblichen Gründe nennen könne, dann gelte der „Rechtsanspruch“, Homeoffice in Anspruch nehmen zu können. Es bleibt somit zu hoffen, dass gemäß Wortlaut des Koalitionsvertrages, lediglich ein Erörterungsanspruch geschaffen und ebenso das darin zum Ausdruck

gebrachte Versprechen einer Möglichkeit abweichender tarifvertraglicher und insbesondere auch betrieblicher Regelungen eingehalten wird.

### ARBEITGEBERVERBÄNDE BENÖTIGEN HANDLUNGSSPIELRAUM

Insgesamt problematisch ist die Tatsache, dass die Regierung mit ihren im Koalitionsvertrag angekündigten Vorhaben an vielen Stellen bedenklich in den Bereich der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit eingreifen dürfte. Dies betrifft unter anderem die angekündigte Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Gesundheitsberufe und Pflegekräfte oder auch den Appell an die Sozialpartner, im Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes, einen eigenständigen Tarifvertrag zu schaffen. Auch die Erhöhung der Tarifbindung ist nach den Erfahrungen rund um den TV-Altenpflege Deutschland und dessen gescheiterter Allgemeinverbindlichkeitserklärung abzulehnen. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene und Anfang des Jahres 2022 in einem entsprechenden Referentenentwurf umgesetzte Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes und das dafür vorgesehene Recht, individuelle Arbeitnehmerrechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend zu machen und durchsetzen zu können, muss kritisch betrachtet werden. Ebenso dürfte die beabsichtigte Überarbeitung der Überforderungsklau-

sel bei der Brückenteilzeit für die Arbeitgeber mit negativen Auswirkungen verbunden sein. Problematisch ist auch das Festhalten am Vorrang eigenwirtschaftlicher Verkehre im Öffentlichen Personennahverkehr.

Da weite Teile des Koalitionsvertrages vage bleiben, ist im Hinblick der bisher noch nicht näher konkretisierten Gesetzesvorhaben bislang nicht absehbar, welche Konsequenzen sich daraus für die kommunalen Arbeitgeber ergeben können. Dennoch lässt der bisher gewonnene Gesamteindruck zahlreicher Absichtserklärungen des Koalitionsvertrages die Prognose zu, dass durch die Gesetzesvorhaben in der 20. Legislaturperiode flexibles Agieren der Arbeitgeber bzw. die Arbeit von Arbeitgeberverbänden in den kommenden dreieinhalb Jahren eher erschwert als erleichtert werden wird. ▲

# TARIFABSCHLUSS FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER LÄNDER

**Am 29. November 2021 hat sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in der dritten Verhandlungsrunde mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion auf einen Tarifabschluss für die rund 1,1 Millionen Tarifbeschäftigten (davon 940.000 Vollzeitstellen) und 48.000 Auszubildenden im öffentlichen Dienst der Länder (außer Hessen) verständigt.**

Der Tarifabschluss gilt vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2023. Im Wesentlichen beinhaltet dieser eine Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent sowie eine einmalige Corona-Sonderzahlung für die Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L in Höhe von 1.300 Euro, im Übrigen 650 Euro. Für die Zeit vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. November 2022 wurden insgesamt 14 Leermonate vereinbart.

Die monatlichen Entgelte von Auszubildenden, dual Studierenden sowie Praktikantinnen/Praktikanten werden zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro und im Gesundheitswesen um 70 Euro angehoben.

Eine Vielzahl an Neuerungen gab es im Gesundheitsbereich: Zum 1. Januar 2022 wird die Universitätsklinikzulage auf 140 Euro monatlich sowie die Intensiv- und Infektionszulage an Universitätskliniken auf 150 Euro im Monat erhöht. Die Zulage für Beschäftigte in ständiger Wechselschichtarbeit wird ebenfalls zum 1. Januar 2022 auf monatlich 150 Euro und die Zulage für Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, auf monatlich 60 Euro angehoben.

Ebenfalls ab 1. Januar 2022 erhalten bestimmte Beschäftigtengruppen (u.a. Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten, Physiotherapeutinnen/Physiotherapeuten, Logopädinnen/Logopäden, medizinische Fachangestellte) an Universitätskliniken sowie in Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg eine neue monatliche Zulage in Höhe von 70 Euro. Diese Zulage verändert sich bei zukünftigen allgemeinen Entgeltanpassungen dynamisch.

Die Kosten der Tarifeinigung betragen (ohne die Übertragung auf die Beamten und Richter) nach

Einschätzung der TdL während der Laufzeit rund 2,2 Milliarden Euro. Eine Übertragung des Ergebnisses auf die rund 1,2 Millionen Beamten, Richter und Versorgungsempfänger der Länder wird von den Gewerkschaften gefordert, hierüber entscheiden die jeweiligen Landesgesetzgeber. Zum Teil ist diese Übertragung bereits im Frühjahr 2022 vorgenommen worden.

Mit den vereinbarten Leermonaten verbleibt das Entgeltniveau im TV-L bis zum 1. Dezember 2022 auf dem Stand vom 1. Januar 2021, während im Bereich des TVöD eine Entgelterhöhung zum 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro, und zum 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent vereinbart wurde. Damit vergrößert sich ab April 2022 der Abstand des durchschnittlichen Tabellenentgelts zwischen Landes- und Kommunalbeschäftigten zu Gunsten der Kommunen.

Auch die Laufzeiten für den öffentlichen Dienst bleiben unterschiedlich. Der Tarifabschluss von VKA und Bund vom 25. Oktober 2020 gilt mindestens bis 31. Dezember 2022. ▲

# AKTUELLE ENTWICKLUNGEN AUF EUROPÄISCHER EBENE

## SGI EUROPE

Die VKA ist als Mitglied des Bundesverbands öffentlicher Dienstleistungen (bvöd) und über Vertreter in der general assembly des europäischen Arbeitgeberverbandes der öffentlichen Unternehmen an den Entwicklungen auf europäischer Ebene beteiligt. Sie ist außerdem Mitglied des europäischen Verbands öffentlicher Krankenhäuser HOSPEEM.



Am 7. und 8. Mai 2021 wurde der Sozialgipfel von der portugiesischen Ratspräsidentschaft in Porto organisiert. Der Gipfel sollte dazu dienen, der europäischen Sozialpolitik neuen Schwung und politisches Gewicht zu verleihen. In einem Leitartikel, der am Morgen des Gipfeltreffens auf *Euractiv* veröffentlicht wurde, entwirft SGI Europe, die Stimme der VKA in Europa, eine Vision für ein soziales Europa, das sich auf ein neues Verständnis der Daseinsvorsorge und eine ehrliche Reflexion über die wirtschaftliche Steuerung der EU stützt.



Anlässlich des Sozialgipfels in Porto wurden die von der Europäischen Kommission im März vorgelegten drei neuen Kernziele der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik für die nächsten zehn Jahre angenommen und somit auch die UN-Nachhaltigkeitsziele formal in die EU-Politik aufgenommen:

- > bis Ende 2030 soll EU-weit eine Beschäftigungsquote von 78 Prozent erreicht werden (bisher 75 Prozent),
- > bis 2030 sollen 60 Prozent der Erwachsenen (bisher 37 Prozent) jährlich an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen,
- > die Armutsquote soll um 15 Millionen zurückgeführt werden, wobei die Armutsquote bei Kindern um 5 Millionen gesenkt werden soll. 2019 waren allein 91 Millionen Menschen, davon 17,9 Millionen Kinder, in der EU armutsgefährdet.



## RICHTLINIENVORSCHLAG ZUM MINDESTLOHN

Seit Beginn 2020 hat SGI Europe an den Konsultationen der Sozialpartner zum Entwurf der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union teilgenommen. In den zwei Phasen der Konsultation hat SGI Europe darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Kompetenz in diesem Bereich bei den Mitgliedstaaten liege. Trotzdem veröffentlichte die Europäische Kommission am 28. Oktober 2020 den Entwurf

einer rechtsverbindlichen Richtlinie. Eine Einigung über die unterschiedlichen Diskussionsansätze, kam jedoch in 2021 nicht mehr zustande. Die Verhandlungen zum Richtlinienvorschlag gestalteten sich bisher schwierig. Insbesondere im Rat verhinderte der Widerstand einiger Mitgliedstaaten zunächst eine Kompromissfindung. Am 6. Dezember 2021 einigte sich der Rat auf eine so genannte allgemeine Ausrichtung, auf deren Basis als nächstes die Verhandlungen mit dem Europäischen Parlament anstehen. Wichtig ist auch hierbei die Berücksichtigung der Tarifautonomie und des Subsidiaritätsgedankens. Dies gilt für viele Regelungsbereiche, insbesondere aber für die europäische Sozialpolitik, die die unterschiedlichen Traditionen der Mitgliedstaaten in der Arbeitsmarktpolitik, Sozialversicherung, aber auch bezüglich der Rolle der Sozialpartner respektieren muss.

### RICHTLINIENVORSCHLAG ZUR ENTGELTTRANSPARENZ

Am 4. März 2021 veröffentlichte die Europäische Kommission den Vorschlag für eine Richtlinie zur Lohntransparenz. Die Anforderung, gleiches Entgelt zu gewährleisten, ist in der Richtlinie 2006/54/E festgelegt und wurde 2014 durch eine Empfehlung der Kommission zur Lohntransparenz ergänzt. Die Europäische Kommission ist nach der rückwirkenden Bewertung der einschlägigen Rechtsvorschriften zu dem Schluss gekommen,

dass das Recht auf gleiches Entgelt trotz des Rechtsrahmens in der Praxis weder angemessen angewandt noch durchgesetzt wird und es in vielen Mitgliedstaaten an Lohntransparenz mangle. Während das Europäische Parlament den Vorschlag eher positiv bewertete, wurde er im Rat noch kontrovers diskutiert.



Foto: ifeelstock - Adobe Stock

SGI Europe kritisiert vor allem, dass der Entwurf mit nationalen Regelungen zum Lohngeheimnis kollidiert und den bürokratischen Aufwand für Unternehmen sowie die Anzahl von Gerichtsverfahren deutlich erhöhen könnte. Autonome Tarifverhandlungen sollten das vorrangige Instrument bleiben, um das Ziel „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu erreichen. Das Social Affairs Board hat eine Stellungnahme zum Vorschlag mit konkreten Änderungsvorschlägen erarbeitet. Hierzu hat

die VKA Aspekte für die Stellungnahme von SGI Europe eingebracht, unter anderem zur Beweislastumkehr und zu Rechtmäßigkeit von Systemen zur Stellenbewertung. SGI Europe ist der Ansicht, dass der Vorschlag die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und der Subsidiarität außer Acht lässt. So würden die Vorschriften, die den Arbeitgebern in dem Entwurf auferlegt werden, zu einer erheblichen administrativen und finanziellen Belastung führen und die Tarifpartner in ihrer Fähigkeit beschränken, Tarifverträge auszuhandeln und durchzusetzen. SGI Europe betont, dass der Vorschlag erhebliche Rechtsunsicherheiten schafft und die Anzahl von Gerichtsverfahren deutlich erhöhen könnte. Dem Rat ist auch bei diesem Richtlinienentwurf am 6. Dezember 2021 eine allgemeine Ausrichtung gelungen. Im Anschluss an die Einigung zwischen den Mitgliedstaaten konnten somit die Verhandlungen des Rates mit dem Europäischen Parlament aufgenommen werden.

### RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT

Das Europäische Parlament hatte die Kommission im Januar 2021 in einer Entschließung dazu aufgefordert, einen Gesetzesvorschlag vorzulegen, der Arbeitnehmern ein Recht auf Nichterreichbarkeit garantiert. Das sogenannte „right to disconnect“ soll Arbeitnehmer davor schützen, außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sein zu

müssen. Die Arbeitgeberseite konnte dabei bewirken, dass das Europäische Parlament den Sozialpartnern drei Jahre Zeit einräumt, um das Rahmenabkommen zur Digitalisierung eigenständig umzusetzen und das Thema Nichterreichbarkeit zu adressieren, bevor ein Gesetzesvorschlag erneut vorgelegt wird. Das „right to disconnect“ bildete somit auch einen wichtigen Baustein der Verhandlungen der europäischen Sozialpartner zum Arbeitsprogramm 2022–2024.

**Valeria Ronzitti als SGI Europe Generalsekretärin wiedergewählt.**



Valeria Ronzitti, alte und neue Generalsekretärin des SGI Europe.

Am Donnerstag, den 17. Juni 2021, hat die Generalversammlung von SGI Europe Valeria Ronzitti einstimmig als Generalsekretärin für ein 5-Jahres-Mandat wiedergewählt. Frau Ronzitti ist seit 2012 Generalsekretärin von SGI Europe und ihr erneutes Mandat läuft bis 2026.

## HOSPEEM

**DIE ARBEIT VON HOSPEEM WURDE AUCH 2021 VON CORONA-THEMEN BESTIMMT.**

So wurde eine Webinarreihe durchgeführt mit dem Titel „Lessons learnt on COVID-19 outbreak“. Vier Schwerpunkte wurden dabei besonders beleuchtet: Gesundheit der Fachkräfte, Schutzkleidung, Fortbildung der Pflegekräfte für den Einsatz auf Intensivstationen und die Risikoeinschätzung bezogen auf die gesundheitliche Arbeitsbelastung.



**VORSTANDSWECHSEL BEI HOSPEEM**

In der aktuellen Amtsperiode des HOSPEEM-Vorstands gab es im Dezember 2020 einen Wechsel. Der langjährige Generalsekretär Tjitte Alkema trat zurück und ihm folgte die bis dahin als Vize-Generalsekretärin tätige Marta Branca auf den Vorsitz.



Foto: Insiderfoto srl / Army Stock Foto

Marta Branca ist neue HOSPEEM-Generalsekretärin.

Am 3. Mai 2021 hat eine Online-Besprechung unter Teilnahme des HOSPEEM-Sekretariats und der VKA (Niklas Benrath, Dr. Wolfgang Spree und Sebastian Günther) stattgefunden. Sowohl HOSPEEM als auch die VKA haben sich hierbei nach Personalwechseln in der Geschäftsführung vorstellen und intensiv zu den europarechtlichen und tarifpolitischen aktuellen Fragestellungen austauschen können. ▲

The background of the slide features a hand pointing towards a digital network grid. The grid is composed of white lines forming a pattern of interconnected nodes and triangles, set against a light blue background. The hand is positioned in the lower center, with the index finger pointing towards the right. The overall aesthetic is clean and modern, suggesting a focus on technology and digital communication.

## Was uns **bewegt**

# TARIFPFLEGE

**Gelebte Praxis zwischen den Tarifvertragsparteien VKA und Bund sowie den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion sind die zwischen den „normalen“ Tarifrunden stattfindenden Tarifpflege-Verhandlungen zur Anpassung der Tarifverträge.**

Die letzten Tarifverhandlungen zur Tarifpflege konnten im August 2019 erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Bereits im Jahr 2021 sind umfangreiche Vorbereitungen zu den aktuellen Tarifverhandlungen zur Tarifpflege aufgenommen worden. Ein erster Verhandlungstermin zwischen dem Bund, der VKA und den Gewerkschaften hat am 25. Januar 2022 in Berlin aufgrund der Pandemie in Form einer Hybridsitzung stattgefunden.

## FORMALE UND INHALTLICHE ANPASSUNGEN

Inhaltlich geht es in den Tarifverhandlungen zur Tarifpflege neben formalen Themen, die beispielsweise aufgrund gesetzlicher Änderungen verhandelt werden, wie derzeit bei den Beschäftigungsverboten im Mutterschutzgesetz, auch um inhaltliche Themen, die wegen ihrer Detailtiefe außerhalb der allgemeinen Tarifrunden verhandelt werden sollen.

Im Vorfeld des ersten Verhandlungstermins, der am 25. Januar 2022 in Berlin zwischen Vertretern des Bundes, der VKA und ver.di sowie dem dbb beamtenbund und tarifunion stattgefunden hat, sind die Mitgliedverbände der VKA gebeten worden, Themen für die Tarifpflege bei der VKA einzureichen. Nach der vertieften Bewertung dieser Themen durch die Verhandlungskommission der VKA hat es zwischen der VKA und dem Bund eine Abstimmung der wechselseitigen Themen gegeben.

Der Termin am 25. Januar 2022 galt zunächst der Sichtung und Erläuterung der gegenseitigen Themen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite. Weitere Verhandlungstermine erfolgten am 8. Februar 2022 und am 28. März 2022. Ein Abschluss der Gespräche ist bislang nicht erzielt worden. Es ist jedoch angedacht, noch vor der Tarifrunde 2023 eine Einigung zu erzielen. ▲



# NEUORGANISATION ERZIEHERINNEN- UND ERZIEHERAUS- BILDUNG

---

## ZUR SICHERUNG

DES FACHKRÄFTEBEDARFS SETZT SICH DIE VKA FÜR DIE SCHAFFUNG EINES BUNDESEINHEITLICHEN RAHMENS FÜR DIE AUSBILDUNG EIN, DIE VERGÜTET UND SCHULGELDFREI SEIN SOLL.

---



Foto: Jordan Adobe Stock

**Im vergangenen Jahr sind die Gespräche hinsichtlich einer bundeseinheitlichen Neuorganisation der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung wiederaufgenommen worden. Nach intensiven Diskussionen zwischen den Vertretern der VKA, der kommunalen Spitzenverbände und der Gewerkschaft ver.di konnte ein einvernehmliches Positionspapier entwickelt werden. Dieses hat auf politischer Ebene Eingang in den am 24. November 2021 veröffentlichten Koalitionsvertrag 2021 gefunden.**

Über viele Jahre hinweg hat die VKA gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden und ver.di die Neuorganisation der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung vorangetrieben. In diesen Prozess einbezogen werden sollen auch die Kultusministerkonferenz (KMK), die Jugend- und Familienministerkonferenz der Länder (JMFK) sowie das Berufsbildungsinstitut (BiBB) und weitere bildungspolitische Entscheidungsträger. Ein zentrales Anliegen ist es, die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher attraktiver zu machen.

## WESENTLICHE KERNPUNKTE SIND:

- > Bundeseinheitlicher gesetzlicher Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung,
- > Abschaffung des Schulgeldes,
- > Einführung einer Praxisanleitung sowie von Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten,
- > Duale, einstufige Ausbildung mit einer Dauer von 4 bis 4,5 Jahren,
- > Öffnung des Zugangs perspektivisch auch für Hauptschulabsolventen,
- > Aufnahme und inhaltliche Gestaltung der Ausbildung mit dem Ziel eines Abschlusses auf „DQR 6-Niveau“\* mit der Möglichkeit, nach drei Jahren durch eine berufsbildende Zwischenprüfung eine Qualifikation auf „DQR 4-Niveau“ zu erzielen.

## NIEDERSCHLAG IM KOALITIONSVERTRAG

Das zwischen der VKA, den kommunalen Spitzenverbänden und ver.di abgestimmte Positionspapier ist nach Zustimmung durch den Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung am 4. November 2021 mit einem Schreiben an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie die im Rahmen der anstehenden Koalitionsverhandlungen gegründete Arbeitsgruppe 13 „Bildung und Chancen für alle (Bafög ...)“ und die Arbeitsgruppe 14 „Kinder, Familie und Jugend (Kindergrundsicherung...)“ sowie mit entsprechenden Schreiben an die zuständigen Landesministerien und Landesregierungen auf politischer Ebene platziert worden. In dem Koalitionsvertrag für die aktuelle Bundesregierung wurde dieses unter der Überschrift „Kinder, Jugend, Familien und Senioren/Fachkräfte“ (Rn. 3312 – 3320) aufgenommen:

*„Gemeinsam mit den Ländern und allen relevanten Akteuren entwickeln wir eine Gesamtstrategie, um den Fachkräftebedarf für Erziehungsberufe zu sichern und streben einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Ausbildung an. Sie soll vergütet und generell schulgeldfrei sein.“*

*„Mit hochwertigen Qualitätsstandards in der Kindertagesbetreuung, sorgen wir für attraktive Arbeitsbedingungen. Wir wollen die praxisintegrierte Ausbildung ausbauen, horizontale und vertikale Karrierewege sowie hochwertige Fortbildungsmaßnahmen fördern und Quereinstieg erleichtern. Umschulungen werden wir auch im dritten Ausbildungsjahr vollständig fördern.“*

Auch im Hinblick auf die Landtagswahlen 2022 im Saarland, in Schleswig-Holstein, in Nordrhein-Westfalen und in Niedersachsen treiben die Akteure ihr Anliegen weiter voran. Der weitere Fahrplan zur Umsetzung der geplanten Neuorganisation der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung findet sich darüber hinaus in der Abstimmung zwischen VKA, den Vertretern der kommunalen Spitzenverbände und ver.di. ▲

\* Der DQR beschreibt acht Kompetenzniveaus, denen sich die Qualifikationen des deutschen Bildungssystems zuordnen lassen.

# TARIFVERTRAG ZUR ENTGELTUMWANDLUNG ZUM ZWECKE DES LEASINGS VON FAHRRÄDERN IM KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN DIENST



Foto: Kazenon\_Adobe Stock

**Die Anzahl der Fahrräder hat in den vergangenen Jahren in Deutschland beständig zugenommen. Entsprechend der Pressemitteilung des Zweirad-Industrie-Verbands vom 10. März 2021 konnte sich die Branche in den vergangenen Jahren über ein dynamisches Wachstum freuen. Diese Beliebtheit zeigt sich auch in der Arbeitswelt. So bieten zahlreiche Arbeitgeber inzwischen das Leasing von Fahrrädern an. Auch seitens der VKA bestand schon vor der Tarifrunde 2020 das Interesse, tarifvertraglich die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrradleasings zu etablieren, um für die Beschäftigten das Leasen von Fahrrädern zu ermöglichen.**

Die VKA hatte daher gegenüber den Gewerkschaften in den vergangenen Jahren mehrfach ange-regt, die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrradleasings zu tarifieren. Im Rahmen der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 einigten sich die Tarifvertragsparteien VKA, ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion schließlich darauf, dass Bestandteile des Entgelts zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern im Sinne

von § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO) einzelvertraglich umgewandelt werden können.

## STETIG VERBESSERTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Vereinbarung des TV-Fahrradleasing zeigt, dass der kommunale öffentliche Dienst fortlaufend die Arbeitsbedingungen für seine Beschäftigten verbessert. Insbesondere in den Ballungsräumen wird inzwischen häufig und von immer mehr Beschäftigten die neue Möglichkeit genutzt, einen Teil des Lohns umzuwandeln, damit ein Fahrrad oder E-Bike geleast werden kann. ▲

# NOTLAGENTARIFVERTRAG FÜR DIE KOMMUNALEN FLUGHÄFEN

**Die wirtschaftliche Lage der deutschen Verkehrsflughäfen hat sich im vergangenen Jahr nur wenig verbessert. Grund ist der massive Rückgang der Passagierzahlen infolge der Corona-Pandemie.**

Bereits im ersten Pandemie-Jahr 2020 war die wirtschaftliche Lage der deutschen Verkehrsflughäfen dramatisch, die Passagierzahlen waren um 97,8 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum rückläufig. Angaben der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (ADV) vom Januar 2021 zufolge war die Lage der Flughäfen auch zu Beginn des Jahres 2021 alles andere als positiv. Die pandemiebedingten Schließungen hatten viele Verkehrsflughäfen an ihre Belastungsgrenze gebracht. Der Einbruch der Passagierzahlen hat den Luftverkehr im Zeitraum 2020/2021 auf ein Niveau von 1986 zurückgeworfen. So ging der innerdeutsche Verkehr um 91,4 Prozent zurück, der Europa-Verkehr um 88,4 Prozent und die Interkont-Nachfrage fiel um 87 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2019 ging die Luftverkehrsnachfrage danach im Jahresverlauf um 85,5 Prozent zurück. Zur Jahresmitte 2021 zeichnete sich eine leichte Verbesserung der Lage ab. Im Juni 2021

stieg das Verkehrsaufkommen an den deutschen Flughäfen auf fast ein Viertel des Vorkrisenniveaus (2019).

Die Flughäfen erwarten eine sehr langsame Erholung des Luftverkehrs. Sie gehen davon aus, dass erst nach dem Jahr 2023 in den darauffolgenden Jahren allmählich das Verkehrsaufkommen vom Jahr 2019 wieder erreicht werden kann.

## ABSCHLUSS EINES NOTLAGENTARIFVERTRAGS FÜR DIE FLUGHÄFEN

Auch bei den kommunalen Flughäfen waren die Auswirkungen der Pandemie zu verzeichnen: Zum 31. Mai 2021 waren insgesamt mehr als 20.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (siehe Grafik Seite 40), womit die Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr um mehr als 11 Prozent gesunken ist.

Die Entwicklung beim Personalbestand und hinsichtlich der wirtschaftlichen Einbußen verdeutlicht die Notwendigkeit eines Notlagentarifvertrages für den Flughafenbereich.



Michael Müller (l.), Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen, hat die Verhandlungen zum Abschluss des Notlagentarifvertrags Flughäfen geführt.

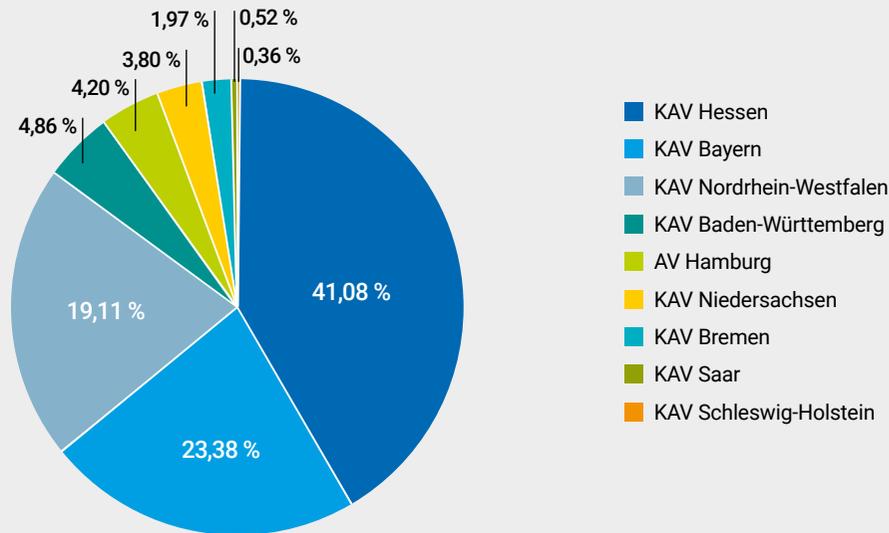


Im September 2021 hat sich der Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen in Nürnberg über die Anwendung des Notlagentarifvertrags ausgetauscht.

>

## PERSONALBESTAND AN DEN VERKEHRSFLUGHÄFEN

Bei den Flughäfen waren zum 31. Mai 2021 insgesamt mehr als 20.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr sank die Beschäftigtenzahl um mehr als 11 Prozent. Gut zwei Drittel des Personalbestandes entfällt auf die Mitgliedverbände Hessen und Bayern.



Quelle: VKA

Der Personalbestand hat sich bei den Verkehrsflughäfen um insgesamt mehr als 11 Prozent verringert.

Die Tarifverhandlungen zu einem Notlagentarifvertrag konnten mit der Tarifeinigung vom 1. Dezember 2020 erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Für die Beschäftigten an den Verkehrsflughäfen Düsseldorf, Dortmund und Nürnberg gilt der

Notlagentarifvertrag allerdings nicht. Für diese findet der TVöD-F unverändert Anwendung. Am 22. März 2021 wurde mit den Gewerkschaften im Rahmen der Redaktionsverhandlungen schließlich der Notlagentarifvertrag Flughäfen finalisiert.

## ZEITLICHE VERSCHIEBUNG BRINGT ENTLASTUNG FÜR DIE FLUGHÄFEN

Eine wesentliche Entlastung der Flughäfen wird durch eine zeitliche Verschiebung der Tarifierhöhung erreicht. Somit gelten für die Beschäftigten an den kommunalen Flughäfen nicht die im Zuge der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 vereinbarten zwei Erhöhungsschritte für Tarifierhöhungen (zum 1. April 2021 und zum 1. April 2022). Für die Beschäftigten an den Verkehrsflughäfen erfolgt der erste Schritt der Tarifierhöhung erst zum 1. Oktober 2022, der zweite Schritt schließlich zum 1. April 2023.

Des Weiteren sieht der Notlagentarifvertrag kostenreduzierende Maßnahmen bei der betrieblichen Altersversorgung vor. Die Eigenbeteiligung der Beschäftigten zur Zusatzversorgung wurde ab dem 1. Januar 2021 für die Laufzeit des Tarifvertrages um 0,8 Prozentpunkte erhöht.

## MÖGLICHKEITEN DER ARBEITSZEIT-REDUZIERUNG

Im Jahr 2021 haben die Tarifvertragsparteien zur Kosteneinsparung das Mittel der Kurzarbeit genutzt. Als wesentliche Alternative für die Kurzarbeit wurde zudem die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung ab dem 1. Januar 2022 im Notlagentarifvertrag geschaffen. Arbeitszeitreduzie-

rung und Kurzarbeit können nicht kumulativ zur Anwendung kommen. Im Tarifvertrag ist entsprechend geregelt, wonach in Zeiträumen, für die Kurzarbeit angeordnet ist, eine Arbeitszeitreduzierung ausgeschlossen ist.

Entsprechend des Notlagentarifvertrages ist festgelegt, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die Beschäftigten ab dem 1. Januar 2022 durchschnittlich 36 Stunden und 40 Minuten beträgt. Dies entspricht nach § 3 Abs. 1 Satz 2

des Tarifvertrages einer Reduzierung um 6,0 Prozent, das Tabellenentgelt sinkt entsprechend. Allerdings kann auf die Arbeitszeitreduzierung verzichtet werden, wovon einige Flughäfen Gebrauch gemacht haben.

### REVISIONSKLAUSEL ZUM NOTLAGENTARIFVERTRAG

Gegenstand des Notlagentarifvertrages ist auch eine sogenannte Revisionsklausel, wonach zu-

künftig abhängig von der Entwicklung der Passagierzahlen entweder ein Vorziehen der Tarifverschiebung, eine Kündigung des Tarifvertrages oder eine Verpflichtung zu weiteren Tarifverhandlungen vorgesehen ist. Für die Anwendung der Revisionsklausel sind die jeweiligen Passagierzahlen an den jeweiligen Standorten maßgeblich. Diese Zahlen werden von der ADV erhoben.

### WEITERE MASSNAHME: KURZARBEIT

Die Anordnung von Kurzarbeit war wie im Jahr zuvor auch im Jahr 2021 eine wesentliche Maßnahme. Eine wesentliche Rechtsgrundlage hierfür bildete der am 1. April 2020 in Kraft getretene Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID). Dieser war zunächst bis 31. Dezember 2020 befristet, wurde aber im Rahmen der Tarifeinigung 2020 bis Ende 2021 verlängert. Die bisherige Öffnungsklausel für die Flughäfen ist erhalten geblieben. Diese ermöglicht den Flughäfen, vom TV COVID abweichende Betriebsvereinbarungen zu schließen. ▲

Foto: Sorg\_about\_summer\_Adobe Stock



# DIALOG ZUM BRANCHENTARIF- VERTRAG BODENVERKEHRS- DIENSTE



Foto: Tyler Olson - Adobe Stock

**Wie im Vorjahr steht die VKA gemeinsam mit verschiedenen Flughafenunternehmen, Unternehmen der Bodenverkehrsdienste (BVD) und Arbeitgeberverbänden sowie Gewerkschaften im Dialog, um eine einheitliche bundestarifvertragliche Regelung für die Beschäftigten in dem Bereich zu finden.**

Die Tariflandschaft bei den Bodenverkehrsdiensten ist zersplittert. Es kommen zurzeit auch innerhalb von Flughafenstandorten unterschiedliche BVD-Tarifverträge zur Anwendung. Zum Teil besteht keine Tarifbindung. Dadurch liegen sehr unterschiedliche Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen bei der Erbringung von Bodenverkehrsdienstleistungen vor. Diese Situation begünstigt Wettbewerbsverzerrungen und schlechte Arbeitsbedingungen.

## ZIEL: BUNDESEINHEITLICHER RAHMENTARIFVERTRAG

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

tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Die VKA strebt im Dialog BVD die teilweise Übernahme ihres Tarifrechts an. Es kann allerdings nur um eine teilweise Übernahme des VKA-Tarifrechts gehen, weil hier bereits wegen der Heterogenität auf der Arbeitgeberseite Kompromisslösungen erforderlich sind.

## TEILERGEBNISSE IM JAHR 2020

Die Arbeitgeber konnten sich mit ver.di im Jahr 2019 und zu Beginn des Jahres 2020 bereits sehr umfassend zum Geltungsbereich eines Branchentarifvertrages BVD verständigen. Ferner haben die Arbeitgeber auch schon eine weitestgehende Einigung mit ver.di erzielen können zu diversen Regelungen bei der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung sowie im Bereich Urlaub. Für das Jahr 2020 war ein Abschluss angestrebt. Dieses Ziel konnte jedoch nicht erreicht werden, da die Gespräche zwischen März 2020 bis Januar 2021 pandemiebedingt unterbrochen werden mussten.

## ARBEITGEBER LEGEN VORSCHLÄGE VOR

Im Jahr 2021 haben sich die Arbeitgeber in internen Abstimmungen sowie in Dialoggesprächen mit ver.di intensiv mit Fragen der Eingruppierung und der Entgelttabelle befasst. Hierbei besteht die Schwierigkeit, bundesweit einheitliche abstrakte Eingruppierungsmerkmale/Tätigkeitsmerkma-

le für einen Branchentarifvertrag zu entwickeln. Die Arbeitgeber haben hierzu im Jahr 2021 eine Synchronisierung der Zuordnung der Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen (u.a. in den Bereichen zu den Technischen Diensten, Vorfeld und Transport, Disposition und Training, Passage, Operations und Administrative Funktionen) vorgenommen.

Die Arbeitgeber erarbeiteten ferner ein Eckpunktetpapier zur Vergütungsstruktur des Branchentarifvertrages BVD. Die Anzahl der Entgeltgruppen ist weiterhin in Klärung.

Gegenstand des Dialoges mit ver.di war zudem das Thema der Altersvorsorge, das ebenfalls Berücksichtigung in der Entgelttabelle finden soll. Im Jahr 2022 werden die Arbeitgeber und ver.di weitere Details zu einer Entgelttabelle erarbeiten.

Ein weiterer Themenschwerpunkt des Dialogs BVD stellte der Geltungsbereich dar. Die Arbeitgeber wollen eine Einbeziehung der Selbstabfertigung der Airlines in den Geltungsbereich des Tarifvertrages. Dieses sieht ver.di bislang kritisch. Die Arbeitgeber möchten weiterhin eine Ausnahme kleinerer Flughäfen mit nicht mehr als 2 Millionen Passagieren pro Jahr aus dem Geltungsbereich eines Branchentarifvertrages BVD, da hier kein Wettbewerb vorliegt. ver.di befürchtet jedoch, dass dies eine tariffreie Konkurrenz an den kleineren Flughäfen ermöglichen würde.



Foto: Tyler Olson - Adobe Stock

Es besteht die gemeinsame Vorstellung, einen Branchentarifvertrag BVD bis Ende 2022 zu entwickeln. Das Inkrafttreten eines solchen Tarifvertrages soll dann eventuell erst nach dem Jahr 2023 erfolgen, da bis dahin noch der Notlagen-tarifvertrag für den Flughafenbereich gilt. ▲

# DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT: DIGITALISIERUNGSTARIFVERTRÄGE FÜR DEN BUND UND FÜR HESSEN

**Am 10. Juni 2021 hat sich die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, mit den Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion nach langwierigen Verhandlungen auf einen Tarifvertrag zur Begleitung der Folgen von Digitalisierungsmaßnahmen für die Tarifbeschäftigten des Bundes (DigiTV) geeinigt.**

Der DigiTV beinhaltet vor dem Hintergrund der sich durch die Digitalisierung verändernden Arbeitswelt Vorschriften zur Arbeitsplatzsicherung, Qualifizierung sowie zur Entgelt-sicherung für die Beschäftigten des Bundes. Daneben haben sich die Tarifvertragsparteien auf gesonderte Vorgaben zur Ausgestaltung mobiler Arbeitsformen durch Dienstvereinbarungen geeinigt.

Auch für die Tarifbeschäftigten des Landes Hessen gibt es seit 1. Januar 2022 einen Digitalisierungstarifvertrag. Dieser beinhaltet im Wesentlichen dieselben Regelungen wie der DigiTV des Bundes.

## BETRIEBLICHE REGELUNGEN BIETEN AUSREICHENDE GRUNDLAGE

Die VKA hatte sich im Rahmen einer Arbeitsgruppe in mehreren Sitzungen eingehend mit dem Thema der Digitalisierung befasst und dabei die unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Sparten mit Vertreterinnen und Vertretern kommunaler Arbeitgeber aus der betrieblichen Praxis analysiert und erörtert. Im Ergebnis stellten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe fest, dass kein tarifvertraglicher Regelungsbedarf besteht. Die Digitalisierung werde bereits er-

folgreich in den Betrieben und Verwaltungen umgesetzt; die bestehenden rechtlichen Regelungen bieten hierfür eine ausreichende Grundlage. Diese Auffassung wurde in sämtlichen Gremien der VKA bestätigt, auch und gerade nach Abschluss des DigiTV durch den Bund.

Aus diesem Grund hat die VKA gegenüber den Gewerkschaften wiederholt deutlich gemacht, dass sie einen Digitalisierungstarifvertrag für die kommunalen Arbeitgeber nicht für erforderlich hält. ▲

# FACHKRÄFTERICHTLINIE

**Die Nachfrage nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt ist enorm und so auch im kommunalen öffentlichen Dienst. Als sinnvolles Instrument zur Personalgewinnung hat sich die „Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik“ – kurz Fachkräftenrichtlinie – auch 2021 erwiesen.**

Die Fachkräftenrichtlinie wurde mit Beschluss vom 12. November 2021 von der Mitgliederversammlung der VKA modifiziert, um auf den kontinuierlich steigenden Fachkräftemangel noch angemessener reagieren zu können.

## FOLGENDE MODIFIKATIONEN SIND VERABSCHIEDET WORDEN:

- > Verlängerung der Richtlinie bis zum 31. Dezember 2027.
- > Aufhebung der Begrenzung der Gesamtdauer von zehn Jahren.
- > Die Gewährung der Zulage ist jeweils auf zehn Jahre begrenzt, wobei die jederzeitige Verlängerung möglich ist.

Wesentlicher Anlass für die Modifikation der Fachkräfte-Richtlinie war die Tatsache, dass die Gewährung einer Fachkräftezulage in der alten Fassung auf eine Gesamtdauer von zehn Jahren beschränkt war. Dies hätte zur Folge gehabt, dass Beschäftigten, die mit Beginn des 11. November 2011, dem erstmaligen Inkrafttreten der Vorgänger-Richtlinie, durchgängig eine Zulage erhalten haben, ab dem 11. November 2021 keine Zulage mehr hätte gewährt werden können.

## VERLÄNGERUNG DER LAUFZEIT

Mit der Neuregelung ist diese Beschränkung der Gewährung der Fachkräftezulage auf eine Gesamtdauer von zehn Jahren aufgehoben worden. Gleichzeitig ist der Zeitraum, für den die Zulage gewährt werden kann, von bisher längstens fünf Jahren auf jeweils längstens zehn Jahre verlängert worden. Zudem ist die Laufzeit der Fachkräfte-Richtlinie vom 31. Dezember 2022 auf den 31. Dezember 2027 verlängert worden.

Der Kreis der Anspruchsberechtigten sowie die inhaltlichen Voraussetzungen, nach denen im begründeten Einzelfall eine Zulage von monatlich bis zu 1.000 Euro gezahlt oder eine Stufenvorweggewährung vorgenommen werden kann, ha-

ben sich nicht geändert. Demnach können die kommunalen Arbeitgeber – soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften mit einschlägiger Fachhochschul- oder Hochschulbildung, insbesondere im IT-Bereich, sowie bei Ingenieurinnen und Ingenieuren bzw. mit gleichwertigen Kenntnissen im begründeten Einzelfall notwendig ist – die Fachkräfte-Richtlinie für den Geltungsbereich des TVöD und des TV-V nun bis zum 31. Dezember 2027 anwenden.

Mit den kommunalen Spitzenverbänden Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund, Deutscher Landkreistag sowie dem Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU) hat die VKA darüber hinaus ein gemeinsames Papier zur Situation des Fachkräftemangels in den Kommunen aufgelegt. Diese gibt Handlungsmöglichkeiten und -empfehlungen zum Umgang mit dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst. ▲

## RECHTSPRECHUNG

Im Jahr 2021 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) Entscheidungen getroffen, die für die tägliche Praxis der kommunalen Arbeitgeber von Bedeutung sind. Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick.

Foto: sebra – Adobe Stock



### EINLADUNG SCHWERBEHINDERTER BEWERBER ZUM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

#### \_1

Das BAG hat den Begriff des „Vorstellungsgesprächs“ nach § 165 Satz 3 SGB IX konkretisiert und die damit verbundene Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber bei mehrstufigen Auswahlverfahren erheblich ausgeweitet (Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 45/19).

Im Jahr 2016 hatte sich der schwerbehinderte Kläger bei einem Landesbetrieb auf eine Führungsposition beworben. Es wurde ein mehrstufiges Auswahlverfahren durchgeführt, welches zunächst ein ca. einstündiges Auswahlgespräch umfasste. Im Anschluss daran wurden die Bewerber, die im Rahmen des Gesprächs am meisten überzeugt hatten, zu einer ca. fünfstündigen Potenzialanalyse eingeladen. Der Kläger wurde zum Auswahlgespräch geladen, eine Einladung zur Potenzialanalyse erfolgte nicht, stattdessen erhielt der Kläger eine Absage.

Das beklagte Land hätte nach Auffassung des BAG den fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten Kläger zu allen Teilen des Auswahlprozesses, also nicht nur zum Auswahlgespräch, sondern auch zu der anschließenden Potenzialanalyse ein-

laden müssen. Der Begriff „Vorstellungsgespräch“ im Sinne von § 82 Satz 2 SGB IX a.F. sei nicht eng im Sinne eines Gesprächs, in dem sich der Bewerber einmalig vorstellt, sondern weit auszulegen. Er umfasse – auch bei mehrstufigen Auswahlprozessen – grundsätzlich alle Instrumente der Personalauswahl.

Das BAG hält zwar die Möglichkeit für „nicht grundsätzlich ausgeschlossen“, auch weiterhin mehrstufig in dem Sinne zu verfahren, dass zunächst ein Auswahlgespräch durchgeführt werde und sodann mit Bewerbern, die dort überzeugt haben, auf einer weiteren Stufe ein weiterführendes Gespräch, Tests etc. durchzuführen.

## **2**

In einem weiteren Verfahren vom 26. November 2020 – 8 AZR 59/20 – entschied das BAG, dass auf die Pflicht öffentlicher Arbeitgeber zur Einladung schwerbehinderter Bewerber nicht verzichtet werden kann. Selbst wenn eine schwerbehinderte Bewerberin im Bewerbungsschreiben erklärt, dass eine Einladung nur Sinn ergebe, wenn sie in die engere Bewerberauswahl komme, ist der Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einladung nach § 165 Satz 3 SGB IX befreit. Es handele sich bei der in § 165 Satz 3 SGB IX normierten Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers nicht um einen individuellen Anspruch bzw. ein individuel-

les Recht des schwerbehinderten Bewerbers, auf den bzw. das dieser überhaupt verzichten könnte. Dies ergebe sich aus der Auslegung von § 165 Satz 3 SGB IX unter Berücksichtigung des Wortlauts, des systematischen Zusammenhangs und der Entstehungsgeschichte der Bestimmung.

Ob ein schwerbehinderter Bewerber für eine zu besetzende Stelle fachlich ungeeignet ist, ist nach der Rechtsprechung des BAG anhand eines Vergleichs zwischen dem fachlichen Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes und dem fachlichen Leistungsprofil des Bewerbers zu ermitteln. „Offensichtlich“ fachlich ungeeignet ist, wer unzweifelhaft nicht dem fachlichen Anforderungsprofil der zu vergebenen Stelle entspricht.

Erfreulich ist, dass der Senat nunmehr klargestellt hat, dass mit der Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber nach § 165 Satz 3 SGB IX kein individuell einklagbarer Anspruch auf eine generelle Einladung zum Vorstellungsgespräch einhergeht.

## **ÜBERSTUNDEN**

Rechtsprechungswechsel beim BAG: Die Regelung des § 7 Abs. 6 TVöD ist wirksam, § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD hingegen ist aufgrund eines Verstoßes gegen die Normenklarheit unwirksam (BAG, Urteil vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 253/19).

Erstmals, so das BAG, werde die Grundnorm für die Entstehung von Überstunden (§ 7 Abs. 7 TVöD) in den Blick genommen und § 7 Abs. 6 TVöD als abweichende Regelung für Teilzeitbeschäftigte habe daneben Bestand. Da der TVöD für die Teilzeitbeschäftigten einerseits ein Einverständnis zur Leistung von Mehrarbeit in § 6 Abs. 5 TVöD vorsehe und ein solches als Nebenabrede im Sinne des § 2 Abs. 3 TVöD auch kündbar sei, käme es nicht zu einer Schlechterstellung der Teilzeitbeschäftigten. Hinzu komme, dass die Vergütung für Überstunden aus den Stufen 3 bzw. 4 abgeleitet werde, wohingegen für Mehrarbeit das individuelle Entgelt gezahlt werde. In zahlreichen Konstellationen (z.B. in der Entgeltgruppe 9c Stufe 5) verdiene eine Teilzeitkraft ein höheres Entgelt als im Falle der Vergütung als Überstunde.

## RUFBEREITSCHAFT

Das BAG hat sich im vorliegenden Fall (Urteil vom 25. März 2021 – 6 AZR 264/20) zum TV-Ärzte/TdL mit der Fragestellung auseinandergesetzt, unter welchen Voraussetzungen Rufbereitschaft vorliegt und ob bei einem Überschreiten der Anordnungsbefugnis die Vergütung anhand der Regelungen für Bereitschaftsdienst zu erfolgen hat.

Der Kläger war regelmäßig in sogenannten Hintergrunddiensten tätig (an Wochentagen für die Dauer von 16 Stunden, an Wochenenden für die Dauer von 24 Stunden). Während dieser Hintergrunddienste musste sich der Kläger für die Aufnahme der Arbeit bereithalten und telefonisch erreichbar sein. Dabei kam es zu den folgenden Einsatzmöglichkeiten: Einsatz im Klinikum nach telefonischer Benachrichtigung und telefonische Inanspruchnahme (ohne Einsatz im Klinikum). Der Kläger hatte Organtransplantationsangebote der Stiftung Eurotransplant zu bearbeiten. Nach dem telefonischen Angebot musste er entsprechend einer Vorgabe der Stiftung Eurotransplant innerhalb von 30 Minuten die mitgeteilten Daten bezüglich Spender, Organ sowie Patient und Dialysearzt prüfen, den in Betracht kommenden Patienten und den zuständigen Dialysearzt telefonisch kontaktieren sowie gegenüber Eurotrans-

plant erklären, ob das Organtransplantationsangebot angenommen werde.

Das beklagte Klinikum hielt die zeitlichen Vorgaben mit den Regelungen der Rufbereitschaft für vereinbar. Außerdem seien nur in 4,18 Prozent der Rufbereitschaftsstunden tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht worden.

Das BAG setzte sich in seiner Entscheidung insbesondere mit den folgenden Aspekten auseinander: **Vergütungsrechtliche** Differenzierung zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft und **(keiner) Umwandlung** von Rufbereitschaftsdienst in Bereitschaftsdienst bei tarifwidriger Anordnung von Rufbereitschaftsdienst. Es komme, so das BAG, bei der Prüfung der Aufenthaltsbeschränkung auf den Einzelfall an. Bei einer Zeitvorgabe von 10 beziehungsweise 20 Minuten bis zur Arbeitsaufnahme wurde die Aufenthaltsbeschränkung bejaht (BAG vom 19. Dezember 1991 – 6 AZR 592/89), bei einer Vorgabe von 25 bis 30 Minuten verneint (BAG vom 31. Januar 2002 – 6 AZR 214/00). Die Zeitvorgaben waren vorliegend aus der Sicht des BAG bezogen auf die Rufbereitschaft als solches unkritisch, da keine unmittelbare Vorgabe zum Erreichen der Arbeitsstätte gemacht wurde.

Gemäß § 7 Abs. 6 Satz 2 TV-Ärzte/TdL (Anmerkung: entspricht inhaltlich § 10 Abs. 8 TV-Ärzte/VKA) darf aber nur dann Rufbereitschaft angeordnet werden, wenn Arbeit erfahrungsgemäß lediglich **in Ausnahmefällen** anfällt. Da vorliegend zwar nur ein Anteil von ca. 4 Prozent der Rufbereitschaftszeiten mit Arbeitszeit belegt war, aber nahezu während jeder zweiten Rufbereitschaft mindestens eine telefonische Inanspruchnahme erfolgte, erkannte das BAG keine Ausnahmefälle an. Das beklagte Klinikum habe daher **tarifwidrig Rufbereitschaft** angeordnet, zu einem Wechsel der Arbeitsform und damit zu einem Wechsel der Vergütung komme es jedoch nicht. Der Tarifvertrag sehe eine solche Rechtsfolge nicht vor.

## EINGRUPPIERUNG

### \_1

Das BAG (9. September 2020 – 4 AZR 161/20) hat sich mit der Fragestellung auseinandergesetzt, ob der zeitweise Einsatz als Praxisanleiter zusammen mit der eigentlichen Tätigkeit als Pflegekraft einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellt.

Die beklagte Arbeitgeberin bildet Kranken- und Gesundheitspfleger aus und beschäftigt fünf hauptberuflich tätige Vollzeit-Praxisanleiter, so auch den Kläger. Neben diesen werden zahlreiche Pflegekräfte teilweise bei Bedarf als Praxisanleiter eingesetzt. Die wesentliche Aufgabe der hauptberuflichen Praxisanleiter besteht unter anderem in der Dokumentation der Anleitung der Auszubildenden, welche die Vorbereitung, Durchführung und Evaluation dieser Anleitung beinhaltet. Auf der Station des Klägers werden maximal drei Auszubildende im Monat eingesetzt und dem Kläger wird im Vorhinein von der Beklagten durch Bekanntgabe im jeweiligen Dienstplan mitgeteilt, an welchen Tagen und in welchen Schichten er als Praxisanleiter zuständig ist, z.B. im zweiten Halbjahr 2018 durchschnittlich 11,55 Stunden pro Monat in insgesamt neun Schichten.

Arbeitsergebnis ist im vorliegenden Fall nach Auffassung des BAG aufgrund der pflegerischen Tä-

tigkeit auf der Station allein die fachgerechte Versorgung der Patienten. In dieser Zeit werde der Kläger „nur“ als Pfleger eingesetzt und dies entspreche der Entgeltgruppe P 7 des Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 „Beschäftigte in der Pflege“ der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA). Die Tätigkeit als Praxisanleiter stelle einen zweiten eigenständigen Arbeitsvorgang dar. Da der zweite Arbeitsvorgang zeitlich weniger als 50 Prozent ausmache, bleibe es bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 7.

Die Klarstellung des BAG in dieser Entscheidung ist nachvollziehbar und im Ergebnis zutreffend. Auch wenn im Voraus nicht gänzlich feststeht, wann es zum Praxisanleitereinsatz kommt, handelt es sich in Fällen wie dem vorliegenden regelmäßig um verschiedene Arbeitsvorgänge. Das Hinzurechnen von Vor- und Nachbereitungszeiten zum Arbeitsvorgang „Praxisanleiter“ ändert – so das BAG richtigerweise – nichts an der arbeitgeberseitig vorgegebenen organisatorischen Trennung der Tätigkeiten. Die Entscheidung führt damit zu mehr Sicherheit in der täglichen Krankenhauspraxis.

### \_2

Das BAG klärte in diesem Fall (Urteil vom 16. Dezember 2020 – 4 AZR 97/20), wie die Eingruppierung einer medizinisch-technischen Laborato-

riumsassistentin (MTLA) vorzunehmen ist und welche Arbeitsergebnisse zu eigenständigen Arbeitsvorgängen führen (können). Die beklagte Arbeitgeberin gruppierte die Klägerin in die Entgeltgruppe 8 aus Teil B Abschnitt XI Nr. 10 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD-K ein.

Die Klägerin führt unter anderem immunhämatologische Untersuchungen mit Befunderstellung durch. Dabei ist sie auch mit der Durchführung von sogenannten Coombs-Tests zur Antikörper-suche und Antikörperdifferenzierung beschäftigt. Daneben fallen im Bereich der Immunhämatologie noch folgende Tätigkeiten an: Blutgruppenbestimmungen, die manuelle Durchführung von immunhämatologischen Untersuchungen, die Annahme und das Einbuchen von Blutprodukten, die Ausgabe von Blutprodukten, die Zuordnung der Blutprodukte zu Patienten, die Kommunikation mit den Stationen, die Reagenzien- und Verbrauchsmittelbestellung sowie die Vorbereitung des Versands für Antikörperdifferenzierungen.

Wie auch das Landesarbeitsgericht kommt das BAG im Ergebnis dazu, dass die Klägerseite nicht ausreichend und damit unschlüssig zur Klage vorgetragen habe. Zwar sei die Bestimmung der Arbeitsvorgänge eine Rechtsfrage und damit **Aufgabe des Gerichts**. Dennoch müsse der Kläger neben der Darstellung der Arbeitsinhalte Anga-

ben insbesondere zu den Arbeitsergebnissen und auch zur Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben vortragen. Erst dann bestehe für die Gerichte die Möglichkeit, überhaupt Arbeitsvorgänge zu bilden. Die Klägerin hatte im Verfahren trotz mehrfacher Rügen der Beklagtenseite keinen detaillierten Vortrag zu den Zeiteinheiten der einzelnen Tätigkeiten in das Verfahren eingebracht. Sie hatte die Auffassung vertreten, dass der einzige Arbeitsvorgang darin bestehe, Laborbefunde zu bearbeiten. Das BAG sah hierin keine ausreichende Darlegung.

Arbeitgeber sollten deshalb im Prozess prüfen, ob von der Klägerseite ausreichend detailliert zu den Zeiteinheiten der Einzeltätigkeiten vorgetragen wurde und abhängig vom Verfahrensverlauf abwägen, ob der Mangel an Sachvortrag – ggf. wiederholt – gerügt wird. Damit könnte eine spätere Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht vermieden werden.

### **\_3**

Zur Bildung von Arbeitsvorgängen urteilte das BAG (9. September 2020 – 4 AZR 195/20) zur grundsätzlichen Frage, wie Arbeitsvorgänge anhand der in § 12 TV-L enthaltenen Definition zu bestimmen sind (siehe dazu den Beitrag zum Thema „Arbeitsvorgang“ auf Seite 64–65).

## ENTGELTTRANSPARENZ

### **\_1**

In diesem Fall (Urteil vom 29. September 2020 – 1 ABR 32/19) ging es um die Fragestellung, ob aus dem entgeltlistenbezogenen Einsichts- und Auswertungsrecht des § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG ein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter folgt.

Die Arbeitgeberin wurde vom im Betrieb gegründeten Betriebsrat unter Hinweis auf das Entgelttransparenzgesetz, seine Förderaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sowie seine sonstigen betriebsverfassungsrechtlichen Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aufgefordert, ihm die Entgeltlisten dauerhaft zur Verfügung zu stellen. Die Listen sollten in elektronischer Form überreicht werden und folgende Inhalte enthalten: Zugehörigkeit zum Geschlecht, Tarifgrundentgelt, Zuschläge jeder Art, Zulagen und Sondervergütungen jeder Art (auch individuell ausgehandelte), Prämien und Gratifikationen. Weder aus § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG noch aus § 13 Abs. 2 Satz 1 oder § 13 Abs. 3 EntgTranspG folgt dem BAG nach ein Anspruch auf Überlassung von Bruttorentgeltlisten.

Ein Anspruch aus **§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG** setzt voraus, dass die Überlassung zur Durchführung von Aufgaben des Betriebsrats erforderlich sei. Dazu müsste der Betriebsrat näher darlegen, für welche konkreten Förderungsmaßnahmen bestimmte Auskünfte benötigt werden. Dies fehlte hier. Ansprüche aus **§ 13 Abs. 2 und Abs. 3 EntgTranspG** bestehen dem BAG nach bereits deshalb nicht, weil diese an die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG gebunden seien. Da der Betriebsrat nicht für die Beantwortung konkreter, individueller Auskunftsverlangen zuständig sei, scheide das EntgTranspG hier als anspruchsbegründende Norm aus. Für den Arbeitgeber bleibt die vom BAG festgestellte Möglichkeit, die Erfüllung der Auskunftspflicht gemäß EntgTranspG generell oder im Einzelfall **an sich zu ziehen** (§ 14 Abs. 2, § 15 Abs. 2 EntgTranspG). In diesem Fall entfällt die Zuständigkeit des Betriebsrats.

### **\_2**

In einem weiteren Verfahren zum Entgelttransparenzgesetz entschied das BAG mit Urteil vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19 – zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Rechtsstreit um gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht. Die Klägerin ist als Abteilungsleiterin bei der Beklagten – einer öffentlichen Arbeitgeberin – beschäftigt und er-

hielt 2018 eine Auskunft nach §§ 10 ff. Entg-TranspG, aus der unter anderem das Vergleichsentgelt der bei der Beklagten beschäftigten männlichen Abteilungsleiter hervorging (Median-Entgelte). Dabei lag das Vergleichsentgelt sowohl beim Grundentgelt als auch bei der Zulage über dem Entgelt der Klägerin. Die Klägerin sah sich dadurch wegen ihres Geschlechts benachteiligt und machte daraufhin die Zahlung der Differenz zwischen dem ihr gezahlten Grundentgelt sowie der ihr gezahlten Zulage und der ihr mitgeteilten höheren Median-Entgelte geltend.

In seiner Entscheidung legt das BAG zugrunde, dass bereits der Umstand, dass die Klägerin ein geringeres monatliches Grundentgelt und eine geringere monatliche übertarifliche Zulage erhalten hat bzw. erhält als die maßgeblichen männlichen Vergleichspersonen, die Vermutung im Sinne von § 22 AGG begründet, dass die Klägerin eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG wegen ihres Geschlechts erfahren hat bzw. erfährt.

Bezogen auf die Auskunftsverpflichtung des Arbeitgebers kann auf die für tarifgebundene Arbeitgeber geltenden Verfahrenserleichterungen nach § 11 Abs. 2 Satz 2 und § 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG verwiesen werden, soweit tarifliche Entgeltsysteme umgesetzt werden. Soweit die Kri-

Foto: Oliver Hlavaty - Adobe Stock



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

terien und Verfahren der Entgeltfindung auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen beruhen, sind als Antwort auf das Auskunftsverlangen hinsichtlich der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung die Nennung dieser Regelungen und die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind, ausreichend. Tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber werden durch das EntgTranspG dahingehend privilegiert, dass für das Auskunftersuchen in Bezug auf das Vergleichsentgelt das Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben ist, die in die gleiche Entgelt- oder Besoldungsgruppe eingruppiert sind wie der oder die auskunftverlangende Beschäftigte. Die genannten Regelungen sind gemäß § 16 Satz 2 EntgTranspG für den öffentlichen Dienst sinngemäß anwendbar.

## BESCHÄFTIGUNGSZEIT

Die Beschäftigungszeit ist maßgeblich für den Anspruch auf Jubiläumsgeld gemäß § 23 Abs. 2 TVöD und den Zuschuss zum Krankengeld gemäß § 22 Abs. 3 TVöD.

Der Kläger war ab 1. November 1990 bei verschiedenen Arbeitgebern im öffentlichen Dienst beschäftigt. Das BAG hat festgestellt, dass für die Ermittlung der Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 Abs. 3 Satz 3 und 4 TVöD nur Zeiten bei dem unmittelbar vorherigen Arbeitgeber anrechenbar sind (Urteil vom 19. November 2020 – 6 AZR 417/19). Dies ergebe sich aus dem „eindeutigen Wortlaut“, so das Gericht. Danach werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt, wenn Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, „wechseln“. Dabei stellte das Gericht fest, dass ein „Wechsel“ im Sinne einer Ablösung oder einer Nachfolge sich nur auf das unmittelbar Vorausgegangene, nicht aber auf die noch weiter zurückliegende Vergangenheit beziehe.

Für Beschäftigte, die auf Grundlage des TVÜ-VKA am 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitet wurden, enthalte § 14 TVÜ-VKA bezüglich der Beschäftigungszeit eine Sonderregelung, wodurch

der erworbene Besitzstand gewahrt werden soll. Diese gelte, soweit im TVÜ-VKA nicht ausdrücklich bestimmt, jedoch nicht für Beschäftigte, die ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellt wurden. Aufgrund der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zum 1. Juli 2006 handele es sich um eine Neueinstellung, auf welche der Bestandsschutz des § 14 Abs. 2 TVÜ-VKA keine Anwendung finde.

## URLAUB

Verjähren Urlaubsansprüche? Das BAG hatte sich in seinem Urteil vom 29. September 2020 – 9 AZR 266/20 (A) – mit dieser Frage auseinanderzusetzen und legte die Frage dem EuGH vor. Der Arbeitgeber hatte es versäumt, auf ausstehenden Urlaub hinzuweisen und berief sich auf den Verfall – der Beschäftigte rügte die fehlende Aufklärung über den Urlaubsanspruch und über den drohenden Verfall des Urlaubs. In der Vorlagebegründung des BAG heißt es sodann, es gebe Anhaltspunkte dafür, dass bei Anwendung der Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches auf den Urlaubsanspruch **ein Verstoß gegen Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG gegeben** sein könnte. Die Entscheidung des EuGH steht noch aus.

## STUFENZUORDNUNG

### \_1

In diesem Fall war zu klären, ob Berufserfahrung als einschlägig anzurechnen sei, wenn für die aktuelle Tätigkeit andere Tätigkeitsmerkmale zur Anwendung kommen als für die vorherige Tätigkeit (Urteil vom 18. Februar 2021 – 6 AZR 205/20). Sieht ein Tarifvertrag für bestimmte Tätigkeiten verschiedene Eingruppierungssysteme vor, unterscheiden sich die Aufgabenanforderungen und -inhalte dieser Tätigkeiten in einem Maß voneinander, dass sie keine einschlägige Berufserfahrung i.S.d. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L mehr vermitteln. Das BAG sah es mit hin so, dass die Tarifvertragsparteien keine unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmale ausgebracht hätten, wenn nicht auch die inhaltlichen Anforderungen stark voneinander differieren würden. Ein Wechsel der Tätigkeit mit der Folge der Eingruppierung anhand anderer Tätigkeitsmerkmale schließt eine Einschlägigkeit der Berufserfahrung dann aus.

### \_2

Fraglich war in diesem Fall des BAG (Urteil vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 254/20) ob förderliche Zeiten nur auf Initiative des oder der Einstellenden berücksichtigt werden dürfen. Das BAG sah es so: Die Anerkennung von Zeiten förderlicher

Tätigkeit (hier gemäß § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L) setze nicht voraus, dass der Bewerber bei seiner Einstellung eine Berücksichtigung solcher Zeiten verlangt. Die Entscheidung des BAG führt zu einem klareren Verständnis von § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L, der mit § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD übereinstimmt. Zwar wird im Einstellungsprozess in der Regel die Initiative zu einer höheren Stufenzuordnung von den Bewerbern ausgehen. Die Entscheidung zeigt jedoch, dass auch der Arbeitgeber bei Personalgewinnungsschwierigkeiten von sich aus die Möglichkeit zur Anrechnung förderlicher Zeiten nutzen kann.

### \_3

Der TVöD regelt die Stufenzuordnung bei einem Wechsel der Entgelttabelle nicht, so das BAG in seinem Urteil vom 18. Februar 2021 – 6 AZR 702/19. Daraus folgt: Hat der Wechsel der Tätigkeit eines Beschäftigten zur Folge, dass er künftig aus einer anderen Entgelttabelle als bisher zu vergüten ist, ist er in der neuen Entgeltgruppe grundsätzlich der Stufe 1 zuzuordnen. Ist der Beschäftigte nach einem erneuten Tabellenwechsel wieder in seine alte Entgeltgruppe eingruppiert, erfolgt grundsätzlich eine Besitzstandssicherung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 i.V.m. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L. Die Entscheidung des BAG basiert auf der Annahme, dass die Entgelttabellen

aufgrund der unterschiedlichen Struktur nicht vergleichbar sind. Die Entscheidung erging zwar zum TV-L. Aufgrund der gleichen Regelungssystematik ist die Entscheidung jedoch auf den TVöD übertragbar.

## PERSONALGESTELLUNG

Das BAG hat sich im vorliegenden Fall (Beschluss vom 16. Juni 2021 – 6 AZR 390/20 (A)) mit der Fragestellung auseinandergesetzt, ob die Personalgestellung i.S.v. § 4 Abs. 3 TVöD mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt nach Auffassung des BAG davon ab, ob die Personalgestellung i.S.v. § 4 Abs. 3 TVöD unter den Schutzzweck und damit in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) fällt und wenn dies zu bejahen wäre, ob die Leiharbeitsrichtlinie eine Bereichsausnahme wie die in § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG geregelte zulässt. Das Revisionsverfahren wurde ausgesetzt und der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV ersucht. Eine Entscheidung des EuGH liegt bislang nicht vor. ▲

# Ausblick 2022

## Was von der Tarifrunde **Sozial- und Erziehungsdienst** zu erwarten ist

Am 17. Dezember 2021 haben die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion ihren Forderungskatalog für die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst an die VKA übermittelt. Die Tarifrunde ist am 25. Februar 2022 gestartet und endete kurz vor Redaktionsschluss am 18. Mai 2022 mit einer Tarifeinigung (eine genaue Bewertung erfolgt im Jahresbericht 2022).



## DAS INTERVIEW ZUR TARIFRUNDE:

### „BESCHÄFTIGTE IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST PROFITIEREN DOPPELT“

Im Interview erläutern Karin Welge, VKA-Verhandlungsführerin und Präsidentin, und Dr. Alexander Dietrich, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung, wie sie die Forderungen der Gewerkschaften beurteilen und welche Positionen die Arbeitgeberseite vertritt.

*Sie beide führen erstmalig gemeinsam die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in den Kitas, der Sozialarbeit und Behindertenhilfe in den kommunalen Einrichtungen. Worauf liegt ihr Augenmerk in der diesjährigen Tarifrunde?*

**Karin Welge:** Wichtig für diese Tarifrunde ist, dass wir genau schauen müssen, wo Belastungssituationen liegen und inwiefern sich damit Anforderungen an die Beschäftigten erhöht haben. Denn diese Situationen gibt es zweifelsfrei. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst leisten eine für die Gesellschaft enorm wichtige Arbeit, die gleichermaßen verantwortungsvoll wie herausfordernd ist. Wir müssen diese Tatsache wie auch das Gehaltsgefüge des kommunalen öffentlichen Dienstes im Blick behalten. Pauschale Lohnsteigerungen einzelner Berufsgruppen würden dieses Gefüge und die zwingend notwendige Trans-

parenz sowie Gerechtigkeit zwischen den Berufsgruppen empfindlich stören.

**Alexander Dietrich:** Zudem muss man sich vor Augen führen, dass nur die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen mit der jetzigen Tarifrunde eine Sonderstellung besitzen, indem nur für diese separat neben der normalen Lohnrunde verhandelt wird.

**Welge:** Die Beschäftigten profitieren somit doppelt – einmal von den Abschlüssen der Entgelttrunden sowie von diesen außerplanmäßigen finanziellen Verbesserungen.

*Welche Positionen vertreten die kommunalen Arbeitgeber?*

**Dietrich:** Für uns ist wichtig, unsere Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen. Gleichzeitig müssen unsere Kommunen weiterhin handlungsfähig bleiben. Unsere Beschäftigten werden gut bezahlt, ob Handwerkerinnen und Handwerker, Busfahrerinnen und Busfahrer, Pflegekräfte, Verwaltungsangestellte oder eben Erzieherinnen und Erzieher und andere im Sozial- und Erziehungs-



VKA-Präsidentin Karin Welge (r.) führt die Verhandlungen für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst gemeinsam mit Dr. Alexander Dietrich, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung.

dienst tätige Beschäftigte. Wir werden auch weiterhin dafür sorgen, dass dies so bleibt. Der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist bereits in den Tarifrunden 2009 und 2015 ganz erheblich aufgewertet worden. So waren die Gehaltszuwächse in dem Bereich höher als bei anderen Berufsgruppen im kommunalen öffentlichen Dienst. Nur ein Beispiel: Die Verdienste der Erzieherinnen und Erzieher sind seit 2009 um bis zu 61 Prozent gestiegen und damit doppelt so stark wie in den übrigen Bereichen des öffentlichen Dienstes.

### **Wie sind die Gewerkschaftsforderungen zu bewerten?**

**Welge:** In diesen Tarifverhandlungen geht es ja nicht unmittelbar um die Entgelte der Beschäftigten, über die wir zuletzt im Oktober 2020 verhandelt haben und die erst kürzlich zum 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent gestiegen sind. Die

Gewerkschaften haben einen umfangreichen Forderungskatalog vorgelegt, in dem sie eine Aufwertung zahlreicher Beschäftigtengruppen im Sozial- und Erziehungsdienst fordern. Die geforderten höheren Eingruppierungen dieser Beschäftigten würden dann in der Folge zu höheren Entgelten, und damit zu großen Personalkostensteigerungen führen. Die VKA hat bereits in der letzten Tarifrunde 2015 eine erhebliche Aufwertung der Berufsgruppen in diesem Bereich vorgenommen, wonach die Entgelte der kommunalen Beschäftigten zu den Spitzenentgelten in diesem Bereich zählen. Sie liegen vielfach über den Entgelten bei anderen Trägern im Sozial- und Erziehungsdienst.

### **Und was sagen Sie zu den Entlastungstagen, die die Gewerkschaften fordern?**

**Dietrich:** Die Debatte ist angesichts eines Mangels an Fach- und Arbeitskräften derzeit fehl am Platz. Die Frage dahinter ist viel spannender: Ist der Personalschlüssel in den Kitas noch angemessen? Das ist aber keine kommunale Aufgabe und erst Recht nicht die des Arbeitgebers. Die Betreuungsschlüssel werden von den Ländern festgelegt – deswegen gehört so etwas nicht in diesen Tarifvertrag.

### **Wie beurteilen Sie die Streikandrohungen der Gewerkschaften?**

**Welge:** Nach zwei Pandemie-Jahren und den damit verbundenen Herausforderungen für Eltern-

teile und Familien ist das Vertrauen in die Daseinsvorsorge ein hohes Gut, das nicht durch unverhältnismäßige Streiks belastet werden sollte. Dass nun bereits vor Verhandlungsbeginn zum Internationalen Frauentag am 8. März zum Warnstreik aufgefordert wurde, hat mich mehr als irritiert. Wir haben zu Jahresbeginn drei Verhandlungstermine mit den Gewerkschaften vereinbart, in denen wir konstruktiv an einer Lösung arbeiten, die für beide Seiten einen angemessenen Kompromiss darstellt – dies setzen wir auch um.

### **Am 18. Mai 2022 konnte in der dritten Verhandlungsrunde die Tarifeinigung erzielt werden. Wie ist diese zu bewerten?**

**Welge:** Es war unser Ziel, weitere Streiks zu verhindern und in der dritten Verhandlungsrunde eine Tarifeinigung zu erzielen. Dieses Ziel haben wir erreicht. Durch den Abschluss haben wir die Attraktivität des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes weiter erhöht und diesen Bereich erneut spürbar aufgewertet. Auch wir suchen nach Wegen, für unsere Mitarbeitenden optimale Rahmenbedingungen zu schaffen, sind jedoch darüber hinaus dafür verantwortlich, dass diese Bedingungen für die Kommunen auch finanziell leistbar sind. Unserer Ansicht nach ist dies in dieser Sondertarifrunde gelungen, wenngleich wir nicht die Augen davor verschließen, dass die Belastungen für die kommunalen Haushalte erheblich sind. ▲

# Tarifrunde zum Sozial- und Erziehungsdienst



**TARIFRUNDE 2022  
IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST:  
HERVORRAGENDE  
RAHMENBEDINGUNGEN  
DANK TVÖD**

**Für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst stehen erneut Tarifverhandlungen an, die außerhalb der „normalen“ Entgeltrunde stattfinden. Diese Sonderstellung besitzt nur diese Beschäftigtengruppe im kommunalen öffentlichen Dienst. In drei Verhandlungsrunden will die VKA mit den Gewerkschaften eine Einigung erzielen.**

Rund 330.000 Beschäftigte arbeiten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst, ein Großteil davon in der Kinderbetreuung, aber auch viele im Bereich der Sozialarbeit und der Behindertenhilfe. Für die Beschäftigten in diesem Bereich wurden gemeinsam mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion am 25. Februar 2022 die Tarifverhandlungen fortgesetzt. Pandemiebedingt mussten sie im Frühjahr 2020 unterbrochen werden.

Schon zu Beginn der Verhandlungen im März 2020 haben die Gewerkschaften deutlich gemacht, um was es ihnen im Sozial- und Erziehungsdienst geht: Eine (erneute) generelle Aufwertung der Berufe und ein System, das in unterschiedlichen Konstellationen zu Entlastungstagen führt. Eine Aufwertung kann nur differenziert erfolgen, denn die VKA muss den gesamten öffentlichen Dienst im Blick behalten. So können überproportionale Verbesserungen in einem Bereich das Gesamtgefüge im öffentlichen Dienst ins Wanken bringen.

## MASSGEBLICHE VERBESSERUNGEN SEIT 2009

Hinzu kommt, dass die kommunalen Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit, insbesondere in den Tarifrunden 2009 und 2015, maßgebliche Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst mit den Gewerkschaften vereinbart haben. Dazu zählen vor allem die Gehaltssteigerungen seit 2009 um bis zu 61 Prozent (bei den Erzieherinnen und Erziehern mit entsprechender



VKA-Präsidentin und Verhandlungsführerin Karin Welge im Austausch mit der VKA-Verhandlungskommission.

Tätigkeit in der Endstufe) – womit die Entgelte im kommunalen Bereich zu den Spitzengehältern in der Branche gehören. Den Gewerkschaften gilt der TVöD somit nicht ohne Grund als „Leitwäh- rung“.

Foto: Kay Henschelmann Photographie

Die Entgelte von Erzieherinnen und Erziehern sind in den letzten Jahren so stark gestiegen, dass sie deutlich höher sind als in anderen Berufsgruppen im öffentlichen Dienst mit einer vergleichbaren Ausbildung.

---

## 330.000 BESCHÄFTIGTE

SIND IM KOMMUNALEN SOZIAL- UND  
ERZIEHUNGSDIENST TÄTIG.

---

Die VKA will sich in dieser Tarifrunde für einen Tarifabschluss einsetzen, der die Attraktivität dieses wichtigen Berufsfeldes erhält und finanzierbar ist. Die kommunalen Arbeitgeber haben jedoch bereits vor Verhandlungsbeginn vor Unwuchten im Tarifgefüge des kommunalen öffentlichen Dienstes und überproportionalen und nicht finanzierbaren Personalkostensteigerungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gewarnt, wozu eine Umsetzung der Forderungen führen würde. Ein Tarifabschluss muss den tatsächlichen Anforderungen und Gegebenheiten in der Praxis gerecht werden und ins austarierte System der Vergütungsstrukturen des kommunalen öffentlichen Dienstes passen.

Foto: Kay Hirschelmann Photographie



Die Gewerkschaften riefen bereits vor Verhandlungsbeginn zu Warnstreiks im Sozial- und Erziehungsdienst auf.

### VKA-PRÄSIDENTIN FÜHRT VERHANDLUNGEN

Erstmals wird die Arbeitgeberseite von Karin Welge, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, vertreten, die seit 1. Januar 2022 das Amt der VKA-Präsidentin innehat. Ihr zur Seite steht die VKA-Verhandlungskommission, die durch den Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung gebildet wurde.

Die Gewerkschaften haben zum 31. Dezember 2021 die Eingruppierungsmerkmale der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die Sonderregelungen hinsichtlich des Entgelts sowie die Sonderregelungen zum Betrieblichen Gesundheitsschutz/zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gekündigt. Am 17. Dezember 2021 haben sie schließlich einen umfangreichen Forderungskatalog vorgelegt, wobei das Hauptaugenmerk auf

einer generellen Aufwertung des gesamten Sozial- und Erziehungsdienstes liegt.

## ÜBERZOGENER FORDERUNGSKATALOG

Dies gilt insbesondere für die Erzieher und Erzieherinnen und den Wunsch der Gewerkschaften, diese als Grundeingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) S 8b einzugruppieren. Erst 2015 wurde diese Beschäftigtengruppe von der S 6 in die S 8 gehoben. Die Gewerkschaften fordern eine Zuordnung der besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten aus der EG S 8b in eine neu zu belegenden EG S 10 und die Eingruppierung der in die EG S 9 eingruppierten Erzieherinnen und Erzieher in die EG S 11a; diese Forderung war im ursprünglichen Forderungskatalog so nicht enthalten.

Die Forderungen nach einer Anpassung der Eingruppierung für die Tätigkeiten von Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen, für Leitungskräfte in Kindertagesstätten und für eine generelle Möglichkeit der Eingruppierung oberhalb der EG S 17 lassen sich ebenso in dem Wunsch nach einer generellen Aufwertung zusammenfassen.

Es wird weiterhin ein verpflichtender Rechtsanspruch auf Qualifizierung gefordert. Dieser ist aus Sicht der VKA unnötig, da einem Qualifizierungsbegehren in der Praxis ohnehin nachgekommen

wird. Auch die Anrechnungsmöglichkeit der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung ist bereits möglich. Eine Verpflichtung brauchen die kommunalen Arbeitgeber hier nicht.

## KOSTEN VON BIS ZU EINER HALBEN MILLIARDE EURO

Mit der geforderten Anpassung der Stufenlaufzeiten an die allgemeinen Regelungen und Öffnung der Stufen 5 und 6 für alle Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst würden die besonderen Stufenregelungen für diesen Bereich aufgehoben werden. Diese wurden in den Tarifrunden 2009 und 2015 aus kompensatorischen Gesichtspunkten eingeführt, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kommunen und kommunalen Einrichtungen nicht zu überfordern.

Große Bedeutung messen die Gewerkschaften dem Thema „Entlastung“ bei. Hier sind tarifliche Regelungen gefordert, die Belastungsindikatoren beinhalten (z.B. Krankenquote/Vertretungsübernahme/Überstunden/Anzahl unbesetzter Stellen). Ab einer gewissen Anzahl von Belastungsindikatoren in einem bestimmten Zeitraum soll als Rechtsfolge Entlastungstage gewährt werden. Dieses System soll mittels Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Die VKA hat diese Forderung entschieden zurückgewiesen.



Foto: Kay Herschelmann Photographie

v.l.n.r.: Dr. Bernhard Langenbrinck (KAV Nordrhein-Westfalen), Niklas Benrath (VKA-Hauptgeschäftsführer), Karin Welge (VKA-Präsidentin) und Dr. Alexander Dietrich (Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung).



Foto: Kay Herschelmann Photographie

Karin Welge (m.) führt die Verhandlungen mit dem dbb-Verhandlungsführer Andreas Hemsing (l.) und dem ver.di-Vorsitzenden Frank Werneke.

In den beiden ersten Verhandlungsterminen am 25. Februar sowie am 21./22. März 2022 wurde der Forderungskatalog der Gewerkschaften bewertet. Auch legten die Gewerkschaften im Auftakttermin eine neue Forderung vor: Neben der Anhebung der Grundeingruppierung der Erzieherinnen und Erzieher, fordern sie auch die höhere Eingruppierung der bisher in den EG S 8b und EG S 9 eingruppierten Erzieherinnen und Erzieher.

---

## 61 PROZENT

BEREITS VOR DER TARIFRUNDE  
ZUWACHS BEIM GEHALT VON ERZIEHER-  
INNEN UND ERZIEHERN.

---

Neben der Forderung nach einer pauschalen Aufwertung für alle Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst wollen die Gewerkschaften trotz 30 Tagen Urlaub zusätzliche freie Tage, die als Entlastungstage deklariert werden. Dies ist für die kommunalen Arbeitgeber indiskutabel. Denn mehr freie Tage bedeutet weniger Personal in den Einrichtungen und daher am Ende mehr Belastung für die Beschäftigten. Es kann nicht die Lösung sein, eine etwaige Belastung mit freien Tagen als „Entlastungstage“ zu kompensieren, um damit letztlich eine Arbeitsverdichtung zu bewirken.



Foto: Kay Henschelmann Photographie

Die Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst steht ganz im Fokus der Öffentlichkeit.

Kurz vor Redaktionsschluss zum Jahresbericht 2021 haben die Tarifpartner in der dritten Verhandlungsrunde Mitte Mai eine Einigung erzielen können (siehe Kasten Seite 61) – eine detaillierte Bewertung der Ergebnisse erfolgt im Jahresbericht 2022. ▲

## DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE DER TARIFEINIGUNG:

### LAUFZEIT:

bis 31. Dezember 2026

### SUE-ZULAGE:

- › ab 1. Juli 2022 Zulage in Höhe von 130 Euro/Monat für die EG S 2 bis S 11a (u.a. Erzieherinnen und Erzieher)
- › ab 1. Juli 2022 Zulage in Höhe von 180 Euro für die EG S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15 (Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter).

### FREIE TAGE:

ab 2022 zwei Regenerationstage, zwei weitere Tage können aus der Umwandlung der SuE-Zulage hinzukommen.

### ANPASSUNG DER STUFENLAUFZEITEN:

zum 1. Oktober 2024 an die allgemeinen Regelungen der übrigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

### ZULAGE FÜR PRAXISANLEITERINNEN/PRAXISANLEITER:

Zulage in Höhe von 70 Euro/Monat für die EG S 8a, S 8b, S 9 und S 11a, wenn diese als Praxisanleiter/innen in der Ausbildung von Erzieher/innen, von Kinderpfleger/innen, von Sozialassistent/innen oder von Heilerziehungspfleger/innen mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an der Gesamttätigkeit tätig sind.

### VORBEREITUNGSZEIT:

30 Stunden in den Tarifgebieten Ost und West, wobei diese im Tarifgebiet Ost auch durch landesgesetzliche Regelungen zu Zeiten der Vorbereitung und Qualifizierung erfüllt sein können.

### PÄDAGOGISCHE TÄTIGKEITEN IM GANZTAG:

Die Eingruppierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern im Ganztage sind nunmehr in den EG S 2, S 3 und S 4 sowie S 8a, S 8b und S 9 möglich.

### ÄNDERUNG DER TÄTIGKEITSMERKMALE:

Aufnahme neuer Beschäftigtengruppen und Erweiterung der Tätigkeitsmerkmale im Hinblick auf die Eingruppierungen (u.a. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung; sonstige Beschäftigte im Bereich der sozialen Arbeit; Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten in der Behindertenhilfe).

### WOHNZULAGE:

Umbenennung der „Heimzulage“ in „Wohnzulage“, auf die aktuelle Situation angepasste Definition der Zulage sowie deren Erhöhung auf 100 Euro.

## ZUSATZ- VERSORGUNG DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

---

Nach fast drei Jahren wurden die Tarifverhandlungen zum ATV und ATV-K durch die Verhandlungspartner VKA, Bund und TdL und die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion im Juli 2021 wieder aufgenommen.



Foto: Lurmos sp. Adobe Stock



Gegenstand der zuletzt im Oktober 2018 stattfindenden Tarifverhandlungen waren unter anderem der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung, redaktionelle Änderungen am ATV/ATV-K, Anpassung des ATV/ATV-K an das Flexirentengesetz, Verkürzung der Wartezeit als Voraussetzung für die Gewährung von Betriebsrenten und Anhebung der Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten.

Die Verhandlungen hatten 2018 zu keinem Ergebnis geführt, da die Gewerkschaften den seitens der Arbeitgeber angebotenen Kompromiss zur Einführung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung nicht angenommen hatten. Mittlerweile ist am 1. Januar 2022 der Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden, nach den gesetzlichen Vorgaben erstmalig fällig geworden. Für die tarifgebundenen kommunalen Arbeitgeber dürfte diese Regelung nach Auffassung der VKA zwar nicht einschlägig sein, da ein solcher Zuschuss im Zuge der Verhandlungen zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) wirksam abgedungen wurde.

### VKA WOLLTE GESAMTPAKET

Im Januar und Februar 2022 fanden sodann die ersten beiden Tarifverhandlungen statt. Die Arbeitgeber erklärten ihren Wunsch nach einer raschen Einigung beim Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung. Allerdings stellten sie auch klar, dass man nur unter der Voraussetzung einer diesbezüglichen Einigung über die weiteren Themen aus 2018 verhandeln werde und auch im Rahmen der jetzigen Tarifverhandlungen ein Gesamtpaket vereinbaren wolle.

### STREITFALL: ARBEITGEBERZUSCHUSS

Im Hinblick auf die Einführung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung hatten die Gewerkschaften ein Modell vorgeschlagen, das die VKA, die TdL und der Bund für nicht umsetzbar hielten und keine Grundlage für die Verhandlungen sein konnte. Die Arbeitgeber boten daher an, über die Einführung eines gestaffelten Arbeitgeberzuschusses zu verhandeln, sowie dessen Höhe, die wie die des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses von der Einstufung des Entgelts der Beschäftigten unter, zwischen oder oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung abhängen sollte. Bedauerlicherweise sahen die Gewerkschaften

jedoch keine Veranlassung, den Arbeitgebern einen weiteren Kompromissvorschlag bezüglich der Frage des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung zu unterbreiten. Mangels Einigung zum Arbeitgeberzuschuss werden die Tarifverhandlungen nunmehr allenfalls lediglich in Bezug auf rein redaktionelle Änderungen am ATV/ATV-K weitergeführt werden.

In den Gremien der VKA wird nun über die Genehmigung der freiwilligen Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses als übertarifliche Leistung beraten. ▲

# ANPASSUNGEN IM EINGRUPPIERUNGSRECHT: DER ARBEITSVORGANG

**Die VKA will Anpassungen beim Eingruppierungsrecht vornehmen und strebt daher ein gemeinsames Verständnis des „Arbeitsvorgangs“ und den bestehenden Regelungen des § 12 TVöD an, um einer Entwertung bestimmter Entgeltgruppen durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verhindern.**

## DIE RECHTSPRECHUNG

Der zentrale Begriff der Eingruppierung im TVöD und TV-L ist der „Arbeitsvorgang“. Als kleinste eingruppierungsrechtliche Einheit werden damit die Weichen für die Bewertung von Stellen gestellt. In zahlreichen Gerichtsverfahren wurde um die richtige Bildung von Arbeitsvorgängen gestritten mit einem für die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ungünstigen Ergebnis, dem „einheitlichen“ Arbeitsvorgang.

Anstatt dass kleinteilige Arbeitsergebnisse als Basis für die Bildung von Arbeitsvorgängen dienen (z.B. die unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs), entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mehrfach anders. Es sah z.B.

die Aktenbearbeitung als solches als einheitlichen Arbeitsvorgang an und urteilte: Bei natürlicher Betrachtung wird ein Arbeitsergebnis nicht durch die Erledigung einer Einzelaufgabe, sondern durch die Bearbeitung eines Aufgabengebiets erzielt. Zwar können, so das BAG, in der Regel wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem stehe jedoch nicht entgegen, dass in den Protokoll-erklärungen zu § 12 TV-L (gleichlautend mit dem TVöD) aufgeführten Beispielen einzelne Tätigkeiten aufgelistet werden. Je nach Inhalt der übertragenen Aufgabe und Organisation des Arbeitgebers könne ggf. auch ein einzelner Aktenvorgang einen Arbeitsvorgang darstellen. Dafür, dass durch Aufzählung von Beispielen die zuvor festgelegten Kriterien (Aufgabenkreis und natürliche Betrachtung) zugunsten einer Einzelbetrachtung der Tätigkeiten aufgegeben werden sollten, bestünden jedoch keine Anhaltspunkte.

Damit entschied das BAG zugunsten der Bildung von großen Arbeitsvorgängen, über die anhand von mehrfach auszuführenden Aufgaben eine Zusammenhangstätigkeit beziehungsweise eine übergreifende Aufgabenwahrnehmung anzuneh-

men ist. Und dies, obwohl die Tarifvertragsparteien offensichtlich keine abgrenzbaren Einzeltätigkeiten von vornherein zusammenhängend als einheitlichen Arbeitsvorgang verstanden wissen wollten, sondern vielmehr die nachgelagerte Zusammenfassung von gleichwertigen (kleinteiligen) Arbeitsvorgängen. Nur auf diese Weise lassen sich Arbeitsvorgangsguppen bilden und sich diese mit Zeitanteilen insgesamt ins Verhältnis setzen.

## TARIFRUNDE ZUM TVÖD 2020

Der „Arbeitsvorgang“ war von Bund und VKA als Thema in die Tarifrunde 2020 eingebracht, aber keine Einigung erzielt worden. In den Verhandlungen wurde seitens ver.di geäußert, dass es sich lediglich um einen „Phantomschmerz“ der kommunalen Arbeitgeber handele, der nur dann inhaltlich diskutiert werden könne, wenn entsprechende Beispiele aus der Praxis von den Arbeitgebern mit Zahlen belegt würden, was seitens der VKA gemacht wurde. Die Einrichtung einer Clearing-Stelle, wie sie von der Gewerkschaftsseite vorgeschlagen worden war, wurde von der Arbeitgeberseite abgelehnt.





Foto: dispicture\_Adde Stock

Dabei liegen die Nachteile der oben genannten BAG-Rechtsprechung für alle Beteiligten auf der Hand: Bestimmte Entgeltgruppen können de facto nicht mehr genutzt werden. Das Hauptargument der VKA gegenüber den Gewerkschaften ist, dass die Gewerkschaften nachteilig zulasten der Beschäftigten handeln, wenn Entgeltgruppen wegen der aktuellen Rechtsprechung zur Bildung von Arbeitsvorgängen nicht mehr erreicht werden können.

### VERFASSUNGSBESCHWERDE

Auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) konnte das Thema nicht erfolgreich in ihrer Lohnrunde im Herbst 2021 platzieren.

Schließlich haben sowohl das Land Berlin als auch die TdL selbst Verfassungsbeschwerde gegen die vorgenannten Urteile beim Bundesverfassungsgericht erhoben. Die wesentliche Begründung lautet wie folgt und deckt sich mit der Haltung der VKA und des Bundes:

- > Das BAG greift in unzulässiger Weise in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie ein. Denn die Rechtsprechung des BAG widerspricht eindeutig dem aus § 22 BAT/BAT-O in § 12 TV-L (und TVöD) übernommenen Willen der Tarifvertragsparteien. Im Rahmen der TV-L-Tarifeinigung 2019 sei dies durch die Gesprächszusage der Gewerkschaften zu diesem Thema bestätigt worden.
- > In der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Abs. 1 TV-L kommt deutlich zum Ausdruck, dass diese als Arbeitsvorgänge z.B. die unterschriftsreife Bearbeitung „eines“ Aktenvorgangs, „eines“ Widerspruchs oder „eines“ Antrags beabsichtigten bei der erstmaligen Vereinbarung der Regelung im Jahre 1975, in Abkehr von der seinerzeit vom BAG geprägten sogenannten „einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit“ kleinere, noch bewertbare Arbeitsvorgänge zu bilden, um mittels sogenannter „Bruchteilsmerkmale“ (mit Zeitanteilen von 20 Prozent, 25 Prozent, 33 Prozent) eine gerecht abgestufte Eingruppierung zu ermöglichen. ▲

# AUSBLICK AUF DIE RECHTSPRECHUNG UND GESETZGEBUNG 2022

Das Arbeitsrecht unterliegt einem permanenten Wandel und zahlreiche Gesetzesänderungen treten im Jahr 2022 in Kraft. Und auch die Digitalisierung schreitet weiter voran und hält im Jahr 2022 größere und kleinere Veränderungen für die kommunalen Arbeitgeber bereit. Die wichtigsten Neuerungen und geplanten Änderungen haben wir nachfolgend für Sie zusammengefasst.

## IMPFPFLICHT IN KLINIKEN UND PFLEGEHEIMEN

Am 16. März 2022 trat die „einrichtungsbezogene Impfpflicht“ in Kraft. Ohne Vorlage eines entsprechenden Nachweises ist die Neuaufnahme einer Tätigkeit in Kliniken, Pflegeheimen, Reha-Kliniken, Geburtshäusern oder auch im Rettungsdienst dann nicht mehr möglich. Auch Bestandsbeschäftigte in den betroffenen Einrichtungen müssen nunmehr nachweisen, dass sie geimpft oder genesen sind. Ausnahmen gibt es nur, wenn medizinische Gründe eine Impfung ausschließen. Sofern keiner der geforderten Nachweise erbracht wird, müssen die Arbeitgeber das zuständige Gesundheitsamt hierüber informieren. Dieses kann dann ein Tätigkeitsverbot aussprechen, wodurch die Pflicht zur Lohnfortzahlung des Arbeitgebers entfällt.

## ELEKTRONISCHE ARBEITSLISMELDUNG

Die Arbeitslosmeldung kann ab 1. Januar 2022 digital erfolgen. Bislang war das nur für die Arbeitssuchendmeldung möglich. Neben der persönlichen (und im Rahmen der Corona-Pandemie auch der telefonischen) Vorsprache in der zuständigen Agentur für Arbeit besteht nunmehr eine rechtssichere elektronische Form für die Arbeitslosmeldung. Die elektronische Arbeitslosmeldung kann über das Onlineportal der Bundesagentur für Arbeit unter Verwendung der sogenannten Online-Ausweis-Funktion des Personalausweises erfolgen. Die Einführung der elektronischen Arbeitslosmeldung ist Teil der Digitalisierung der Sozialverwaltungsverfahren und dient der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG). Dieses sieht vor, dass rund 250 Verwaltungsleistungen des Bundes bis Ende 2022 digitalisiert werden.

## ELEKTRONISCHE ARBEITSUNFÄHIGKEITS- BESCHEINIGUNG (EAU)

Auch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird digital. Schon seit Oktober 2021 übermitteln behandelnde Ärzte Krankenscheine in digitaler Form an die Krankenkassen. Ab Juli 2022 stellen die Kassen dann auch die Krankenscheine den Arbeitgebern im Rahmen des elektronischen Datenaustausches in digitaler Form zum Abruf bereit. Auf diese Art und Weise wird der „gelbe Schein“ nach und nach digitalisiert. Übergangsweise dürfen diejenigen Praxen, die die eAU noch nicht übermitteln können, nach dem alten System weiter verfahren. Die Tage des „gelbe Scheins“ sind somit noch nicht ganz gezählt. Auch für privat Versicherte bleibt es beim bekannten Verfahren.

## ELEKTRONISCHES BÜRGER- UND ORGANISATIONENPOSTFACH (EBO)

Seit Januar 2022 reiht sich das elektronische Bürger- und Organisationenpostfach (eBO) als weiterer sicherer Übermittlungsweg in die Infrastruktur des elektronischen Rechtsverkehrs in Deutschland ein. Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Organisationen und Verbände sowie andere professionelle Verfahrensbeteiligte können über das eBO Dokumente elektronisch an Gerichte und Verfahrensbeteiligte versenden und empfangen. Der für Januar 2022 geplante Start des eBO hat sich jedoch verzögert, da die Grundsoftware des eBO und die geplante Portallösung zu diesem Zeitpunkt noch nicht zur Verfügung standen.

## MINDESTLOHN

Seit dem 1. Januar 2022 liegt der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland bei 9,82 Euro brutto pro Stunde. Im Juli 2022 wird er mit der vierten und letzten Stufe der Mindestlohnanpassungsverordnung erneut angehoben auf 10,45 Euro brutto pro Stunde. Ob es bei der Höhe des Mindestlohns und dem bewährten Verfahren der Mindestlohnfindung bleibt, ist abzuwarten. Die neue Bundesregierung hat angekündigt, den Mindestlohn per Gesetz im Oktober 2022 auf 12,00 Euro brutto pro Stunde anzuheben.

## GRENZEN FÜR SACHZUWENDUNGEN

Die Freigrenze für Sachzuwendungen von 44 Euro wird auf 50 Euro erhöht. Kommunale Arbeitgeber, die im Rahmen von § 18a TVöD Sachzuwendungen wie Fahrtkostenzuschüsse oder Gutscheinkarten gewähren, haben somit einen noch größeren Spielraum, ihren Beschäftigten steuerfreie Sachzuwendungen zukommen zu lassen. ▲

**Gemeinsam**  
für den  
öffentlichen  
Dienst



# DIE VEREINIGUNG DER KOMMUNALEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (VKA) IST EIN SPITZENVERBAND IM SINNE DES TARIFVERTRAGSGESETZES.

**Die Mitglieder der VKA sind die 16 kommunalen Arbeitgeberverbände in Deutschland (siehe Seite 78–83). Als Dachverband schließt die VKA Tarifverträge mit den zuständigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für die rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber mit ihren mehr als 2,4 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 sowie Ver- und Entsorgungsbetriebe (siehe Seite 75–77). Grundlage der meisten Beschäftigungsverhältnisse bei den kommunalen Arbeitgebern ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Die VKA existiert seit 1949. Die Geschäftsstelle hat ihren Sitz in Berlin. Seit 1. Januar 2022 ist Karin Welge, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin der VKA.

Hauptgeschäftsführer ist Niklas Benrath und Geschäftsführer Dr. Wolfgang Spree. ▲

## 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 56 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.

Auf der Herbstsitzung der VKA am 12. November 2021 hat die Mitgliederversammlung Karin Welge, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, zur neuen VKA-Präsidentin gewählt. Sie hat damit das Amt von Ulrich Mädge, ehemaliger Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg, zum 1. Januar 2022 übernommen.



Ulrich Mädge wird als VKA-Präsident auf der Mitgliederversammlung der VKA im November 2021 verabschiedet.

### Spitze der Mitgliederversammlung der VKA

#### Oberbürgermeisterin Karin Welge

Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin des KAV Nordrhein-Westfalen, Präsidentin der VKA, Vorsitzende der Mitgliederversammlung der VKA (seit 1. Januar 2022)

#### Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel

Landkreis Rottweil, Vorsitzender des Vorstands des KAV Baden-Württemberg, Erster Stellvertreter der Präsidentin der VKA (seit 12. November 2021)

#### Landrat Michael Harig

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

#### Vorständin Kerstin Oster

Berlin, Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe, weitere Stellvertreterin der Präsidentin der VKA

#### Geschäftsführer Wolfgang Heyl

Frankfurt am Main, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, weiterer Stellvertreter der Präsidentin der VKA

#### Vorstandsvorsitzender Dr. Hariolf Teufel

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



Auf der Mitgliederversammlung der VKA im November 2021 wurde auch die Agenda für das restliche Geschäftsjahr 2021 sowie für 2022 festgelegt.

## DAS PRÄSIDIUM

Das Präsidium ist das „politische“ Organ der VKA. Es besteht aus den Vorsitzenden der 16 Mitgliedverbände, den Vorsitzenden der sechs Gruppenausschüsse, der Präsidentin und dem Hauptgeschäftsführer der VKA. Zu diesen insgesamt 24 stimmberechtigten Mitgliedern kommen die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände sowie ein von der Geschäftsführer- und Geschäftsführerinnenkonferenz 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 die Präsidentin der VKA Karin Welge.



Karin Welge, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, wurde am 12. November 2021 zur neuen Präsidentin der VKA gewählt.

## Mitglieder des Präsidiums der VKA

### **Oberbürgermeisterin Karin Welge**

Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin des KAV Nordrhein-Westfalen, Präsidentin der VKA (seit 1. Januar 2022)

### **Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel**

Landkreis Rottweil, Vorsitzender des Vorstands des KAV Baden-Württemberg, Erster Stellvertreter der Präsidentin der VKA (seit 12. November 2021)

### **Landrat Christoph Göbel**

Landkreis München, Vorsitzender des KAV Bayern (bis 19. Mai 2022 Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Alexander Dietrich, Landeshauptstadt München)

### **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

## Staatsrat und Chef der Senatskanzlei

### **Jan Pörksen**

Hamburg, Vorsitzender des Vorstands der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg

### **Stadtkämmerer Dr. Bastian Bergerhoff**

Frankfurt am Main, Präsident des KAV Hessen (bis 22. März 2022 Stadtrat Stefan Majer, Frankfurt am Main)

### **N.N.**

(bis 30. Juni 2022 Oberbürgermeister Claus Ruhe Madsen, Hanse- und Universitätsstadt Rostock)

### **Landrat Bernd Lütjen**

Landkreis Osterholz, Präsident des KAV Niedersachsen

### **Oberbürgermeisterin Karin Welge**

Präsidentin des KAV Nordrhein-Westfalen (seit 15. März 2021, zuvor N.N.)

### **Oberbürgermeister Frank Frühauf**

Idar-Oberstein, Präsident des KAV Rheinland-Pfalz

### **Bürgermeister Dr. Andreas Feld**

Gemeinde Eppelborn, Vorsitzender des KAV Saar (bis 30. Juni 2022 Anne Yliniva-Hoffmann, Gemeinde Überherrn)

**Landrat Michael Harig**

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

**Landrat Dr. Steffen Burchardt**

Landkreis Jerichower Land, Präsident des KAV  
Sachsen-Anhalt (bis 11. Juli 2021 Landrat  
Jürgen Dannenberg, Landkreis Wittenberg)

**Landrat Jan Peter Schröder**

Kreis Segeberg, 1. Vorsitzender des Vorstands  
des KAV Schleswig-Holstein  
(bis 7. November 2021 Oberbürgermeister  
Dr. Olaf Tauras, Stadt Neumünster)

**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

**Vorstandsvorsitzender Dr. Hariolf Teufel**

Göppingen, Vorsitzender des Gruppenaus-  
schusses der VKA für Sparkassen

**Vorständin Kerstin Oster**

Berlin, Vorsitzende des Gruppenausschusses  
der VKA für Versorgungsbetriebe

**Berufsmäßiger Stadtrat**

**Dr. Alexander Dietrich**

Landeshauptstadt München, Vorsitzender des  
Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung

**Geschäftsführer/Arbeitsdirektor**

**Thomas Wissgott**

Frankfurt am Main, Vorsitzender des Gruppen-  
ausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe  
und Häfen

**Vorstand/Arbeitsdirektor Michael Müller**

Frankfurt am Main, Vorsitzender des Gruppen-  
ausschusses der VKA für Flughäfen

**Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath**

Vertreter der Geschäftsführer- und Geschäfts-  
führerinnenkonferenz der VKA

**Hauptgeschäftsführer**

**Dr. Bernhard Langenbrinck**

KAV Nordrhein-Westfalen



Im August 2021 hat sich das Präsidium der VKA in Berlin getroffen.

## **DIE GESCHÄFTSFÜHRER- UND GESCHÄFTSFÜHRERINNENKONFERENZ**

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

Die Geschäftsführer- und Geschäftsführerinnenkonferenz 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 Geschäftsführer- und Geschäftsführerinnenkonferenz der VKA**

#### **Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath**

Vorsitzender der Geschäftsführer- und Geschäftsführerinnenkonferenz

#### **Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Wollensak**

KAV Baden-Württemberg

#### **Hauptgeschäftsführerin**

##### **Dr. Saskia Lehmann-Horn**

KAV Bayern (bis 31. Dezember 2021  
Diana Hecht)

##### **Geschäftsführerin Dr. Anke Stier**

KAV Berlin

#### **Verbandsgeschäftsführer**

##### **Klaus-Dieter Klapproth**

KAV Brandenburg

##### **Geschäftsführer Wolfgang Söller**

KAV Bremen

##### **Geschäftsführer Urban Sieberts**

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg

##### **Verbandsgeschäftsführer Burkhard Albers**

KAV Hessen

##### **Verbandsgeschäftsführerin Carola Freier**

KAV Mecklenburg-Vorpommern  
(bis 31. Dezember 2021 Gabriele Axmann)

#### **Hauptgeschäftsführer**

##### **Michael Bosse-Arbogast**

KAV Niedersachsen

#### **Hauptgeschäftsführer**

##### **Dr. Bernhard Langenbrinck**

KAV Nordrhein-Westfalen

##### **Geschäftsführer Dr. Markus Sprenger**

KAV Rheinland-Pfalz

##### **Geschäftsführer Stefan Spaniol**

KAV Saar

(bis 31. Mai 2021 Barbara Beckmann-Roh)

#### **Verbandsgeschäftsführerin**

##### **Christine Putzler-Uhlig**

KAV Sachsen

#### **Verbandsgeschäftsführerin**

##### **Diana Häsel-Wallwitz**

KAV Sachsen-Anhalt

##### **Verbandsgeschäftsführer Wilfried Kley**

KAV Schleswig-Holstein

##### **Geschäftsführerin Sylvana Donath**

KAV Thüringen



Auch die Geschäftsführer- und Geschäftsführerinnenkonferenz der VKA konnte im Spätsommer 2021 wieder in Präsenz tagen.

## GRUPPENAUSSCHÜSSE

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

### Verwaltung

Die Verwaltungen bilden den Kernbereich der VKA. Mehr als 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 1,4 Millionen Beschäftigten, die zur Sparte der Verwaltungen und deren Tarifrecht zählen, haben die Entscheidungen und Beschlüsse des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung richtungweisende 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).



Die Vorsitzenden des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung mit VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath (l.) und dem ehem. VKA-Präsidenten Ulrich Mädge (r.).



Der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen kam zu seiner Sitzung am 8. Oktober 2021 in Berlin zusammen.

### Krankenhäuser/Pflegeeinrichtungen

Eine besonders große Sparte innerhalb der VKA sind auch die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. In diesen kommunalen Einrichtungen arbeiten mehr als 560.000 Ärztinnen und 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 des Bürgerhospitals 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 des Städtischen Klinikum Lüneburg gGmbH.

### **Pflege- und Betreuungseinrichtungen**

Am 26. März 2021 hat der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen beschlossen, den bereits bestehenden Unterausschuss für Soziale Einrichtungen umzubenennen und wieder einzuberufen als Unterausschuss der VKA für Pflege- und Betreuungseinrichtungen. In diesem Gremium sollen die besonderen Themen und Fragestellungen der Pflege- und der Betreuungseinrichtungen von herausgehobener Bedeutung behandelt werden. Der Unterausschuss ist dem Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen angegliedert.

Das Amt der Sprecherin/des Sprechers ist bislang nicht vergeben.



Der Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen Dr. Hariolf Teufel (m.) mit seinen Stellvertretern Roland Manz (l.) und Helmut Käfer (r.).

### **Sparkassen**

Nahezu alle Sparkassen in Deutschland sind Mitglied in einem kommunalen Arbeitgeberverband und gehören somit dem Tarifbereich der VKA an. Dessen tarifpolitische und -rechtlichen Fragestellungen 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 der VKA für Versorgungsbetriebe. Vorsitzende des Gruppenausschusses ist **Kerstin Oster**, Vorstandin Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe. **Werner Albrecht**, Arbeitsdirektor/Geschäftsführer Personal, Immobilien, Bäder bei den Stadtwerken München, hat den stellvertretenden Vorsitz inne. Weitere Stellvertreterin ist **Maike Trulson-Schult**, Geschäftsführerin der Stadtwerke Eilenburg.



Kerstin Oster (m.), Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe, mit ihren Stellvertretern Werner Albrecht (l.) und Maike Trulson-Schult (r.).



Am 3. November 2021 fand die Sitzung des Unterausschusses der VKA für Entsorgungsbetriebe statt.

### **Entsorgung**

Für die kommunalen Entsorgungsbetriebe gilt der TVöD in seiner Fassung für die 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 Landesebene vereinbart. Teilweise besteht eine enge Kopplung von einzelnen TV-N an den TVöD.

Der Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen koordiniert Fragen von bundesweitem Interesse. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist **Thomas Wissgott**, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH. Seine Stellvertreterin ist **Myriam Berg**, Vorständin der Erfurter Verkehrsbetriebe AG. Weiterer Stellvertreter ist **Peter Densborn**, Vorstand und Arbeitsdirektor der Kölner Verkehrs-Betriebe AG.



In Chemnitz haben sich die Mitglieder des Gruppenausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen getroffen.



Die Wahl der Vorsitzenden des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen ist im Dezember 2021 digital erfolgt.

### **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 und Arbeitsdirektor der Flughafen Stuttgart GmbH.

Die VKA ist Gastmitglied in dem Fachausschuss Personal- und Sozialwesen der Arbeitsgemeinschaft deutscher Verkehrsflughäfen (ADV). ▲

# 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:** 901 (845 ordentliche Mitglieder, 56 Gast-/OT-Mitglieder)

**Beschäftigte:** 370.150

**Beschäftigte im**

**KAV Baden-Württemberg:** 11

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 68,24 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 4,44 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 3,66 Prozent
- › **Sparkassen:** 5,33 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,11 Prozent
- › **Entsorgung:** 0,56 Prozent
- › **Versorgung:** 10,77 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 0,67 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 6,22 Prozent



### Vorsitzender:

Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel,  
Rottweil



### Hauptgeschäftsführer:

Dr. Joachim Wollensak



## KAV BAYERN

**Gründung:** 25. Oktober 1947

**Sitz:** München

**Mitgliederzahl:** 3.136 (2.817 ordentliche Mitglieder, 319 Gast-/OT-Mitglieder)

**Beschäftigte:** 505.089

**Beschäftigte im KAV Bayern:** 23

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 68,59 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 3,06 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 5,99 Prozent
- › **Sparkassen:** 2,04 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,13 Prozent
- › **Entsorgung:** 1,59 Prozent
- › **Versorgung:** 5,96 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 2,46 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 10,17 Prozent



### Vorsitzender:

Landrat Christoph Göbel,  
Landkreis München  
(seit 19. Mai 2022)



### Hauptgeschäftsführerin:

Dr. Saskia Lehmann-Horn  
(seit 1. Januar 2022)



## KAV BERLIN

**Gründung:** 1. Januar 1999  
**Sitz:** Berlin  
**Mitgliederzahl:** 101  
**Beschäftigte:** rd. 100.000  
**Beschäftigte im KAV Berlin:** 9

### Mitgliederstruktur:

- › **Unternehmen & Dienstleistungen:**  
24 Mitglieder
- › **Wohnungsgesellschaften:** 10 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:** 493  
**Beschäftigte:** rd. 80.000  
**Beschäftigte im KAV Brandenburg:** 9

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 73,43 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 5,88 Prozent
- › **Sparkassen:** 2,43 Prozent
- › **Ver- und Entsorgung:** 15,01 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 3,25 Prozent



**Vorsitzender:**  
Landrat Roger Lewandowski,  
Landkreis Havelland



**Verbandsgeschäftsführer:**  
Klaus-Dieter Klapproth



## KAV BREMEN

**Gründung:** 19. Dezember 1991  
**Sitz:** Bremen  
**Mitgliederzahl:** 84  
**Beschäftigte:** 30.983  
**Beschäftigte im KAV Bremen:** 9

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 31,3 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 35,8 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 1,9 Prozent
- › **Sparkassen:** 2,5 Prozent
- › **Flughäfen:** 1,3 Prozent
- › **Entsorgung:** 3,2 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 8,5 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 15,5 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:** 113 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)

**Beschäftigte:** ca. 68.700

**Beschäftigte in der AV Hamburg:** 7

### 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:** 4 Mitglieder
- › **Entsorger:** 3 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:** 785 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)

**Beschäftigte:** 235.328

**Beschäftigte im KAV Hessen:** 17

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 67,13 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 5,99 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 4,33 Prozent
- › **Sparkassen:** 3,95 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,13 Prozent
- › **Versorgung:** 6,75 Prozent
- › **Entsorgung:** 5,1 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 1,66 Prozent
- › **Gastmitglieder:** 4,97 Prozent



### Präsident:

Dr. Bastian Bergerhoff,  
Frankfurt am Main



### Verbandsgeschäftsführer:

Burkhard Albers



## KAV MECKLENBURG-VORPOMMERN

**Gründung:** 28. August 1990

**Sitz:** Schwerin

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

**Beschäftigte:** 35.911

**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:

N.N.



### Verbandsgeschäftsführerin:

Carola Freier  
(seit 1. Januar 2022)

## KAV NIEDERSACHSEN

**Gründung:** 17. Juni 1948

**Sitz:** Hannover

**Mitgliederzahl:** 880 (ohne Gast-/OT-Mitglieder)

**Beschäftigte:** 222.793

**Beschäftigte im KAV Niedersachsen:** 10

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 62,06 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 18,23 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 1,81 Prozent
- › **Sparkassen:** 8,26 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,36 Prozent
- › **Versorgung:** 4,98 Prozent
- › **Entsorgung:** 2,59 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 1,76 Prozent



**Präsident:**

Landrat Bernd Lütjen,  
Landkreis Osterholz  
(seit 13. Mai 2022)



**Hauptgeschäftsführer:**

Michael Bosse-Arbogast

## KAV NORDRHEIN-WESTFALEN

**Gründung:** 29. Juli 1947

**Sitz:** Wuppertal

**Mitgliederzahl:** 1.284

**Beschäftigte:** 571.379

**Beschäftigte im KAV Nordrhein-Westfalen:** 19

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltungen:** 55 Prozent
- › **Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen:** 22 Prozent
- › **Sparkassen:** 9 Prozent
- › **Versorgungsbetriebe und Flughäfen:** 10 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 5 Prozent



**Präsidentin:**

Oberbürgermeisterin Karin Welge,  
Gelsenkirchen



**Hauptgeschäftsführer:**

Dr. Bernhard Langenbrinck

## KAV RHEINLAND-PFALZ

**Gründung:** 1. Januar 1949

**Sitz:** Mainz

**Mitgliederzahl:** 496 (ohne Gast-/OT-Mitglieder)

**Beschäftigte:** 132.832

**Beschäftigte im KAV Rheinland-Pfalz:** 10

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 67,9 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 15,12 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 1,15 Prozent
- › **Sparkassen:** 7,87 Prozent
- › **Versorgung:** 4,83 Prozent
- › **Entsorgung:** 1,07 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 1,13 Prozent
- › **Gastmitglieder:** 0,94 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:** 28.099  
**Beschäftigte im KAV Saar:** 7

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 56,71 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 2,44 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 0,61 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,61 Prozent
- › **Versorgung:** 26,22 Prozent
- › **Entsorgung:** 8,54 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 4,88 Prozent



**Vorsitzender:**  
Bürgermeister Dr. Andreas Feld,  
Gemeinde Eppelborn



**Geschäftsführer:**  
Stefan Spaniol  
(seit 1. Juli 2021)



## KAV SACHSEN

**Gründung:** 16. August 1990  
**Sitz:** Dresden  
**Mitgliederzahl:** 423 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)  
**Beschäftigte:** 93.107  
**Beschäftigte im KAV Sachsen:** 6

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 84,0 Prozent
- › **Krankenhäuser/Pflegeeinrichtungen:**  
1,2 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:** 66.262  
**Beschäftigte im KAV Sachsen-Anhalt:** 7

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltung:** 70,06 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 3,07 Prozent
- › **Pflegeeinrichtungen:** 1,93 Prozent
- › **Sparkassen:** 6,39 Prozent
- › **Versorgung:** 1,18 Prozent
- › **Entsorgung:** 0,75 Prozent
- › **Nahverkehrsbetriebe:** 3,02 Prozent
- › **Gastmitglieder:** 13,6 Prozent



**Präsident:**  
Landrat Dr. Steffen Burchardt,  
Landkreis Jerichower Land



**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:** 61,7 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 19 Prozent
- › **Pflege:** 2,2 Prozent
- › **Sparkassen:** 6,5 Prozent
- › **Flughäfen:** 0,08 Prozent
- › **Entsorgung:** 1 Prozent
- › **Versorgung:** 12,3 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 2 Prozent



### 1. Vorsitzender des Vorstands:

Landrat Jan Peter Schröder,  
Kreis Segeberg  
(seit 8. November 2021)



### Verbandsgeschäftsführer:

Wilfried Kley



## KAV THÜRINGEN

**Gründung:** 20. Juli 1990

**Sitz:** Erfurt

**Mitgliederzahl:** 526 (inkl. Gast-/OT-Mitglieder)

**Beschäftigte:** 58.056

**Beschäftigte im KAV Thüringen:** 13

### Mitgliederstruktur:

- › **Verwaltungen und Sonstige:** 82,13 Prozent
- › **Krankenhäuser:** 0,19 Prozent
- › **Sparkassen:** 3,04 Prozent
- › **Entsorgung:** 0,76 Prozent
- › **Versorgung:** 0,76 Prozent
- › **Nahverkehr/Häfen:** 0,76 Prozent
- › **Gast-/OT-Mitglieder:** 12,36 Prozent



### Vorsitzender:

Landrat Uwe Melzer,  
Landkreis Altenburger Land



### Geschäftsführerin:

Sylvana Donath

### Portraits:

KAV Baden-Württemberg: Landkreis Rottweil, KAV Baden-Württemberg  
 KAV Bayern: Christopher Gramann, KAV Bayern  
 KAV Berlin: IM MAI GmbH – Mehr aus Ideen, 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: Lorenz\_Cat, KAV Niedersachsen  
 KAV Nordrhein-Westfalen: Stadt Gelsenkirchen, KAV Nordrhein-Westfalen  
 KAV Rheinland-Pfalz: Stadtverwaltung Idar-Oberstein, KAV Rheinland-Pfalz  
 KAV Saar: Gemeinde Eppelborn, KAV Saar  
 KAV Sachsen: Landkreis Bautzen, Stadt Dresden  
 KAV Sachsen-Anhalt: Landkreis Jerichower Land, KAV Sachsen-Anhalt  
 KAV Schleswig-Holstein: Kreis Segeberg, 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

### Kai Klotz

- › Volks- und Betriebswirtschaft
- › Datenerhebung

### Carola Kiefer

- › Gruppenausschuss Verwaltung
- › Tarifpflege

### Dirk Zippel

- › Gruppenausschuss Flughäfen
- › Gruppenausschuss Nahverkehrsbetriebe und Häfen

### Marie Luise Isaac

- › Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe
- › Unterausschuss Entsorgungsbetriebe

### Sandra Kunert

- › Gruppenausschuss Sparkassen
- › Satzung

### Isabel Korneluk

- › Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen
- › Eingruppierung

## ORGANISATION

### Tilo Michelson

Geschäftsstellenleiter

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

### Jette Bahr

- › Sekretariat
- › Vorzimmer HGF / GF

### Silke Föller

- › Sekretariat
- › Vorzimmer HGF / GF

### Kerstin Pieck

- › Sekretariat
- › Gremienverwaltung

## GESCHÄFTSFÜHRUNG



Niklas Benrath



Dr. Wolfgang Spree



Sebastian Günther

## REFERENTINNEN UND REFERENTEN



Ulrike Heine



Marie Luise Isaac



Carola Kiefer



Dirk Zippel



Sandra Kunert



Isabel Korneluk

## ORGANISATION



Kai Klotz

Dr. Georg Struch ist nicht mehr für die VKA tätig.



Tilo Michelson



Jette Bahr



Silke Föller



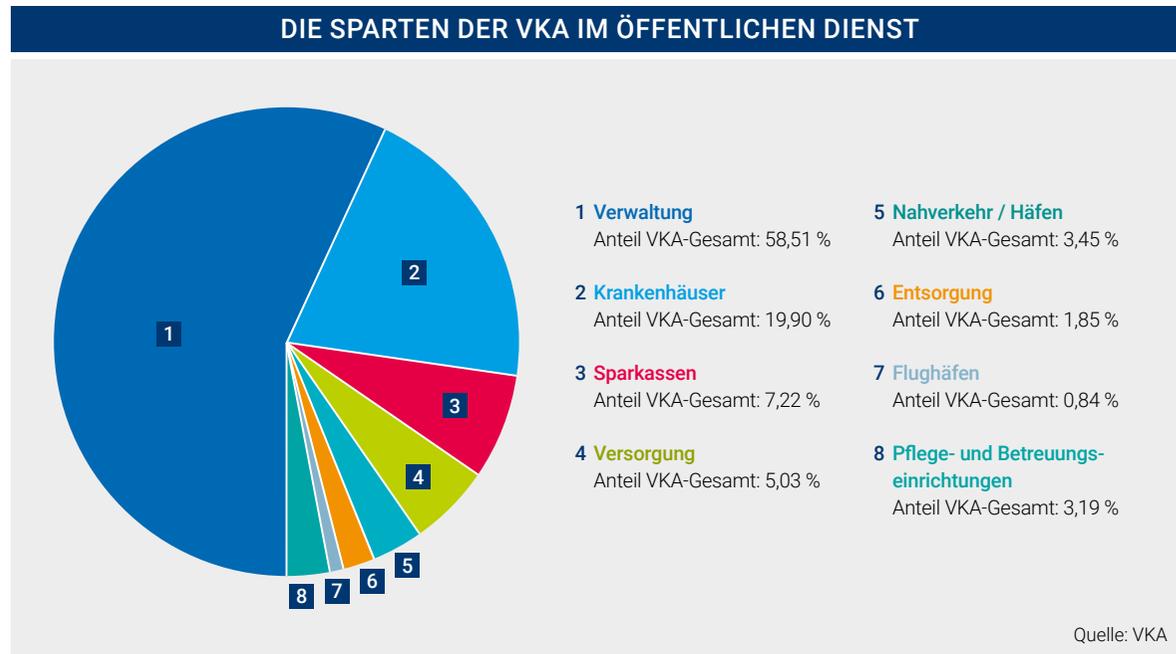
Kerstin Pieck

# 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 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.



## KONTINUIERLICHE ENTGELTSTEIGERUNGEN

Im kommunalen öffentlichen Dienst der Kommunen steigen die Entgelte regelmäßig (zwischen 2009 und 2020 um 29 Prozent), was den Beschäftigten deutliche Reallohnzuwächse einbringt. Zuletzt erhöhten sich die Löhne der meisten Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst

zum 1. April 2022 um 1,8 Prozent – hierbei handelt es sich um den zweiten Erhöhungsschritt im Zuge der Tarifeinigung der Verhandlungsrunde 2020. Diese Wertschätzung genießen auch die Auszubildenden, deren Entgelte über die Jahre ebenfalls gewachsen sind – in den vergangenen drei Jahren wiederum überproportional.

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.

chen Dienst im Bereich der Verwaltung tätig. Hier hat sich der Personalbestand um 4,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr erhöht. Im Bereich der Pflege- und Betreuungseinrichtungen ist der prozentuale Zuwachs mit rund 12,1 Prozent am höchsten. Mehr Beschäftigte konnten auch in den Sparten Krankenhäuser (+2,3 Prozent) und Nahverkehr/Häfen (+1,7 Prozent) verzeichnet werden. Mehr als 526.000 Personen, und damit

die meisten Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst, sind im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen tätig, dem größten Mitgliedverband der VKA. ▲

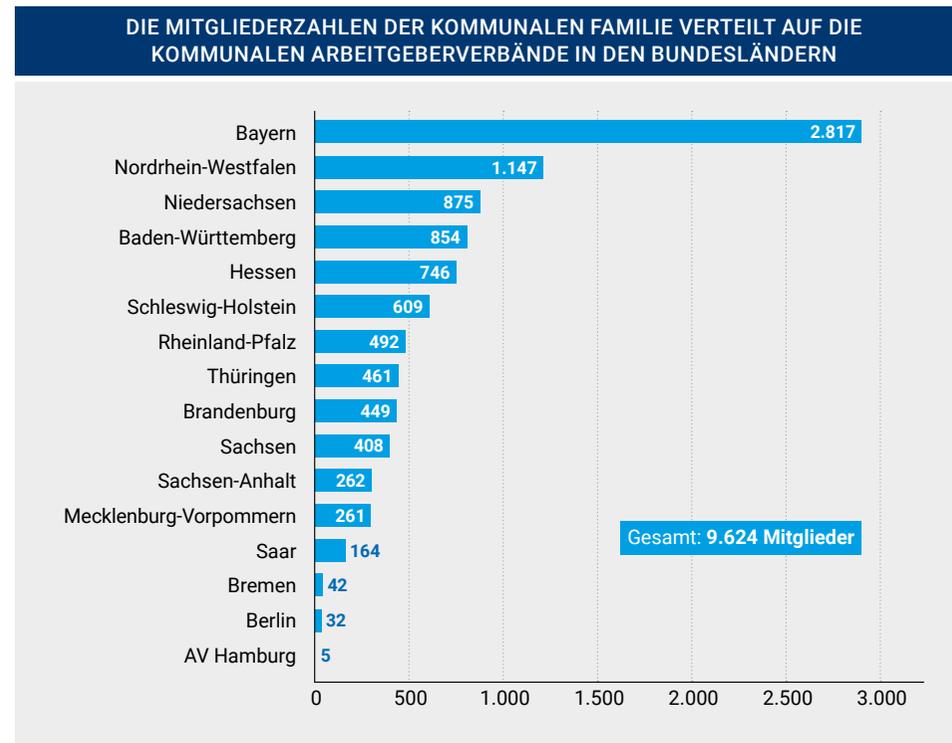
## 59 PROZENT

DER BESCHÄFTIGTEN SIND IM KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN DIENST IM BEREICH DER VERWALTUNG TÄTIG.

### STEIGENDER PERSONALBESTAND

Die Zahl der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst ist seit Mai 2020 um mehr als 77.000 auf 2.438.649 Personen gestiegen. Die VKA hat in ihren 16 Mitgliedverbänden einen Zuwachs um 3,3 Prozent bei Beschäftigten und Auszubildenden verzeichnen können. Der Personalbestand hat sich damit zum 14. Mal in Folge erhöht.

Mit rund 59 Prozent sind die meisten Beschäftigten und Auszubildenden im kommunalen öffentli-



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](mailto:info@vka.de)

**Hauptgeschäftsführer:**  
Niklas Benrath

Stand: 10. Mai 2022

**Redaktion Jahresbericht:**

Ulrike Heine

**Gestaltung:**

Annette Klusmann, puredesign.

**Fotos:**

Seite 3: Rico Oder\_Adobe Stock

Alle nicht gekennzeichneten Motive: VKA

**Druck:**

ARNOLD group





[www.vka.de](http://www.vka.de)