



JAHRESBERICHT 2022 / 2023



Wer wir sind







Inhalts-
verzeichnis

6 _____ VORWORT
Präsidentin der VKA
Karin Welge

8 _____ GRUSSWORT
Nancy Faeser
Bundesministerin des
Innern und für Heimat

TARIFPOLITISCHE THEMEN

11 _____ Rückblick 2022:
Tarifrunde im Sozial- und
Erziehungsdienst

18 _____ Tarifrunde 2023

27 _____ Tarifrunde mit dem
Marburger Bund:
2022 und 2023

32 _____ Interview mit Wolfgang Heyl

WAS UNS BEWEGT

35 _____ Maßnahmen zur Fach-
kräftegewinnung

36 _____ Dialog zum Branchentarif-
vertrag Bodenverkehrsdienste

38 _____ Interview mit Michael Müller

39 _____ Wie bringt sich die VKA auf
europäischer Ebene ein?

42 _____ Zusatzversorgung des
öffentlichen Dienstes

44 _____ Tarifpflege

46 _____ Rechtsprechung

AUSBLICK 2023/2024

51 _____ Tarifverhandlungen mit dem
Marburger Bund 2024

52 _____ Ausblick auf die Recht-
sprechung und Gesetzgebung
2023

GEMEINSAM FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

55 _____ Die Vereinigung der
kommunalen Arbeitgeber-
verbände

56 _____ Die Gremien der VKA

62 _____ Die kommunalen Arbeitgeber-
verbände

66 _____ Die Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der VKA

68 _____ Der öffentliche Dienst der
Kommunen und kommunalen
Einrichtungen

70 _____ Impressum

VORWORT

Foto: Stadt Gelsenkirchen



Karin Welge

Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen
Präsidentin der VKA

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

in solch herausfordernden Zeiten wie derzeit haben wir uns lange nicht befunden, leben wir doch in einer Epoche multipler Krisen. Noch immer spüren wir in den Kommunen die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die Gewerbesteuern haben bislang nicht wieder das Vor-Coronaniveau erreicht. Uns begleitet nunmehr das Kriegsgeschehen in der Ukraine, das angesichts der damit einhergehenden Preissteigerungen auch Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger hierzulande hat.

Die Inflation fordert auch unsere rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber. Denn gleichermaßen wie in der freien Wirtschaft sind die Kosten und Ausgaben der Kommunen und kommunalen Unternehmen gestiegen. Die Haushaltslage kommunaler Arbeitgeber war zuvor ohnehin vielerorts angespannt.

Das liegt nicht zuletzt an der deutlichen Unterfinanzierung und bislang ungelösten Altschuldenproblematik, die viele unserer Kommunen trifft. Denn die Struktur in den Kommunen gibt vor, dass grundsätzlich erst einmal erwirtschaftet werden muss, was ausgegeben werden kann. Das ist gerade in den Kommunen problematisch, in denen hohe Ausgaben im Sozialbereich und hohe Schuldenlast zusammenfallen.

Zudem stehen unsere Kommunen einmal mehr vor der Aufgabe, neben der Gewährleistung der Daseinsvorsorge in bewährter Qualität, Geflüchtete unterzubringen und dringend erforderliche Investitionen in die Infrastruktur voranzubringen.

In diesem Spannungsfeld haben wir zuletzt die Tarifrunde für die mehr als

2,6 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen geführt, die keine einfache war. Am 22. April 2023 konnten wir die Tarifverhandlungen mit dem Bund und den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion dennoch erfolgreich abschließen.

Die Belastungen, die aus dem Tarifabschluss für die kommunalen Arbeitgeber resultieren, treffen uns schwer: Sie belaufen sich auf 17 Milliarden Euro Mehrkosten jährlich, womit der Tarifabschluss der teuerste aller Zeiten im kommunalen öffentlichen Dienst ist. Denn auf die kommunalen Arbeitgeber kommen mit der Tarifeinigung dauerhafte Mehrkosten von rund 13 Milliarden Euro pro Jahr zu. Mit der für uns so wichtigen langen Laufzeit von 24 Monaten haben wir aber unser wichtiges Ziel der Planungssicherheit erreicht.

Die Entgelte unserer Beschäftigten erhöhen sich abhängig von Entgeltgruppe und -stufe um mehr als acht bis zu 17 Prozent in der Spitze, was wiederum die Attraktivität der Arbeitsplätze im kommunalen öffentlichen Dienst wesentlich erhöht. Im Durchschnitt

steigen die Gehälter der Beschäftigten um 11,5 Prozent.

In der höchsten Entgeltgruppe, der EG 15, sind es immer noch mehr als acht Prozent. Somit profitieren alle Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes von kräftigen Lohnzuwächsen. Alles in allem ist dies ein teurer, aber letztlich vertretbarer Kompromiss.

Die kommunalen Arbeitgeber waren selten so gefordert wie in den letzten Jahren: Der Tarifabschluss für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst Mitte Mai 2022 sowie die beiden Tarifabschlüsse für die Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern im Mai 2022 und im Mai 2023 stellen ebenfalls eine erhebliche finanzielle Belastung für die kommunalen Haushalte dar.

Dem öffentlichen Dienst in den Kommunen und bei den kommunalen Einrichtungen und Unternehmen kommt eine herausragende Bedeutung für unsere gesamte Gesellschaft zu. Deswegen ist es uns als Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

ein Anliegen, dass die Basis des kommunalen öffentlichen Dienstes, nämlich unsere 2,5 Millionen Beschäftigten, wertgeschätzt und angemessen bezahlt werden. Wir suchen stetig nach neuen Wegen, für unsere Mitarbeitenden gute Rahmenbedingungen zu schaffen, und dabei zu berücksichtigen, dass diese Bedingungen für die Kommunen auch finanziell leistbar und darstellbar sind.

So haben wir für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst Regelungen hinsichtlich der Eingruppierung und zwei neue Zulagen vereinbart. Auch haben wir die Arbeitsbedingungen für Kitaerzieherinnen und Sozialarbeiter deutlich verbessert.

Im Jahr 2022 haben wir für Ärztinnen und Ärzte an unseren kommunalen Krankenhäusern neben einer Entgelterhöhung auch die strukturellen Regelungen optimiert, um so die Attraktivität unserer Häuser zu steigern. In diesem Jahr ging es dann wiederum um die Entgelte der Ärztinnen und Ärzte, die wir erneut angehoben haben. (Näheres zu den Tarifabschlüssen in 2022 und 2023 finden Sie auf den Seiten 11 bis 33.)

Wichtig war – und das freut mich ganz besonders – dass wir mit dem Abschluss der diesjährigen Lohnrunde ein deutliches Zeichen für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften setzen konnten. Wir, der kommunale öffentliche Dienst, sind auf einem guten, richtigen Weg.

Ich bedanke mich ausdrücklich bei allen Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedverbände in den Gremien der VKA für das gute und konstruktive Miteinander im Rahmen der schwierigen Verhandlungen sowie den Unterstützerinnen und Unterstützern in der Bevölkerung und der Politik.



Karin Welge

Präsidentin der VKA

GRUSSWORT

Foto: Peter Jülich



Nancy Faeser

Bundesministerin des Innern und für Heimat

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

die Jahre 2022 und 2023 waren und sind geprägt von dem schrecklichen russischen Angriffskrieg auf die Ukraine. Auf europäischem Boden herrscht wieder Krieg, eine demokratische Nation kämpft um ihr Überleben. Bundeskanzler Olaf Scholz hat das zutreffend als Zeitenwende bezeichnet. Vielen wurde klar, dass unsere Sicherheit nicht selbstverständlich ist, sondern dass wir etwas für sie tun müssen. Gleichzeitig wirkte sich der Krieg ganz konkret auf unseren Alltag aus: Nicht nur die Strom- und Gaspreise, sondern auch die Lebensmittelpreise schnellten in die Höhe.

Auch bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst nahmen diese Folgen viel Raum ein. Denn sowohl für die Arbeitgeberseite, als auch für die Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter hat der Krieg bis heute gravierende Auswirkungen: Einerseits sind massive Investitionen in unsere Sicherheit erforderlich und die Aufnahme von über einer Million Geflüchteter aus der Ukraine ist und bleibt ein Kraftakt. Andererseits sind die Beschäftigten im öffentlichen Dienst genauso wie alle anderen betroffen von gestiegenen Lebenshaltungskosten, gerade in den unteren Einkommensgruppen.

Klar ist: Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind eine unverzichtbare Stütze für unseren Staat und unser Gemeinwesen. Deshalb war es richtig, dass wir in vielen langen und harten Verhandlungstagen und -nächten mit den Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften um gute Ergebnisse

gerungen haben. Das erforderte der Respekt vor unseren Beschäftigten.

Es war eine besondere Herausforderung, in den Verhandlungen alle Anforderungen ausgeglichen zu berücksichtigen: die Interessen unserer Beschäftigten, die Notwendigkeit, in Zeiten des Fachkräftemangels ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, schwierige Arbeitskämpfe zu vermeiden und dabei die Stabilität der öffentlichen Haushalte im Blick zu behalten. Nur wenn der öffentliche Dienst attraktive Arbeitsbedingungen bietet, kann er auch weiterhin die besten Köpfe für sich gewinnen. Dafür braucht es flexible Arbeitsmodelle ebenso wie eine attraktive Entlohnung.

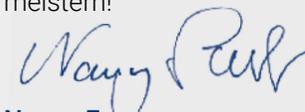
Die Tarifeinigung, die wir schließlich erzielt haben, ist ein fairer Kompromiss. Wir sind den Gewerkschaften so weit entgegengekommen, wie es ange-

sichts der schwierigen Haushaltslage noch verantwortbar war. Dafür waren durchaus schmerzhaft Zugeständnisse erforderlich. Gleichwohl ist uns allen bewusst, wie wichtig es ist, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kommunen und kommunalen Unternehmen nicht zu überstrapazieren. Denn sie sind die erste Anlaufstelle für die Bürgerinnen und Bürger, für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit oder auch bei der Integration von Geflüchteten. Das alles in angespannter Haushaltslage zu gewährleisten, dafür gebührt den Kommunen großer Respekt.

Die Tarifeinigung stärkt unseren Staat und seine Zukunftsfähigkeit. Mit den Vereinbarungen werden alle Beschäftigte des öffentlichen Dienstes spürbar entlastet. Zudem nutzen wir mit den Leistungen zum Inflationsausgleich die steuerrechtlichen Möglich-

keiten, die im Rahmen der Konzertierten Aktion der Bundesregierung entwickelt wurden. Diese steuer- und abgabefreien Zahlungen machen sich schnell und ganz konkret im Portemonnaie unserer Beschäftigten bemerkbar.

Als Verhandlungsführerin des Bundes danke ich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände sehr herzlich für die enge Zusammenarbeit in den Tarifverhandlungen. Mein persönlicher Dank für Ihre Verhandlungsführung gilt Ihrer Präsidentin Karin Welge. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit, um auch künftige Herausforderungen gemeinsam erfolgreich zu meistern!



Nancy Faeser

Bundesministerin des Innern
und für Heimat

Tarif- politische **Themen**

RÜCKBLICK 2022: TARIFRUNDE IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST



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

Neben der Tarifrunde mit dem Marburger Bund für die Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern war das Jahr 2022 von der Tarifrunde für die rund 330.000 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst geprägt.

Bei der Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst mit ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion handelt es sich nicht um eine „normale“ Entgelttrunde. In den Tarifverhandlungen ging es nämlich nicht unmittelbar um die Ent-

gelte der Beschäftigten in dem Bereich. Diese wurden zuletzt wie für die Beschäftigten in den übrigen Sparten des TVöD auch in der allgemeinen Tarifrunde des öffentlichen Dienstes im Oktober 2020 vereinbart und sind am 1. April 2022 erneut um 1,8 Prozent gestiegen. In der Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst geht es aber maßgeblich um die Eingruppierung der dortigen Beschäftigten. Da eine höhere Eingruppierung eine höhere Bezahlung nach sich zieht, wirken sich diese Tarifverhandlungen also mittelbar auf



VKA-Präsidentin Karin Welge (2.v.l.) hat die Verhandlungen gemeinsam mit Dr. Alexander Dietrich (l.), bis 30. Juni 2022 Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung, und VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath (3.v.l.) geführt.

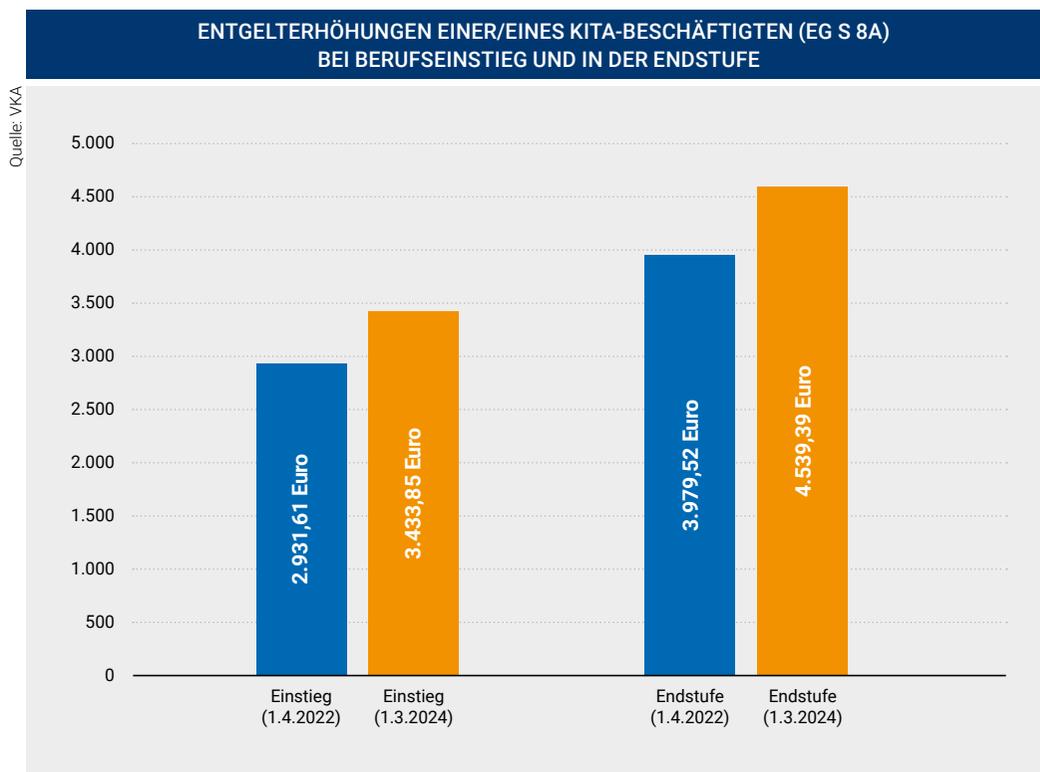
die Entgelte aus. Die Beschäftigten in diesem Bereich haben damit eine Sonderstellung gegenüber den anderen Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst und profitieren letztlich doppelt. Von den Tarifverhandlungen betroffen waren die Beschäftigten in den Kitaeinrichtungen, im Bereich der Sozialarbeit und in der Behindertenhilfe.

Die Tarifverhandlungen hatten ursprünglich bereits im Februar 2020 begonnen, mussten pandemiebedingt jedoch unterbrochen werden. Sie wurden im Februar 2022 fortgesetzt und am 18. Mai 2022 schließlich mit der Tarifeinigung erfolgreich abgeschlossen.

KONTINUIERLICHE ENTGELT-STEIGERUNGEN

Bereits vor Verhandlungsbeginn sowie während der Verhandlungen machten die kommunalen Arbeitgeber wiederholt deutlich, dass die Entgelte der Erzieherinnen und Erzieher in den vergangenen Jahren so stark gestiegen seien, dass sie bereits vor den Verhandlungen höher waren als in anderen Berufsgruppen im öffentlichen Dienst mit einer vergleichbaren Ausbildung. Allein im Zeitraum 2009 bis 2022 erhöhten sich deren Entgelte um bis zu 61 Prozent. Für die Gewerkschaften jedoch nicht genug: Sie haben im Dezember 2021 einen umfangreichen Forderungskatalog vorgelegt, der auf eine generelle Aufwertung des gesamten Sozial- und Erziehungsdienstes abzielte. Die geforderten höheren Eingruppierungen der Beschäftigten würden dann in der Folge zu höheren Entgelten, und damit zu großen Personalkostensteigerungen führen.

Die Gewerkschaften forderten eine kaskadenartige Höhergruppierung der Beschäftigten. Zudem forderten die Gewerkschaften einen verpflichtenden Rechtsanspruch auf Qualifizierung. Dem Qualifizierungsbegehren wird in der Praxis bereits nachgekommen, weshalb eine Regelung aus Sicht der VKA als nicht erforderlich angesehen wurde. Dazu zählte auch die Anrechnungsmöglichkeit der bei anderen Trägern erworbenen Be-



Die blauen Balken zeigen die Entgelte der Beschäftigten der EG S 8a bei Einstieg und in der Endstufe zum Zeitpunkt des zweiten Erhöhungsschrittes der Tarifrunde 2020. Die orangenen Balken zeigen die Entgelte der Beschäftigten bei Einstieg und in der Endstufe zum Zeitpunkt der Entgelterhöhung als Ergebnis der Tarifrunde 2023 (200 Euro Sockelbetrag und 5,5 Prozent sowie die 2022 vereinbarte SuE- Zulage in Höhe von 130 Euro).



In der dritten Verhandlungsrunde vom 16. bis 18. Mai 2022 konnten die kommunalen Arbeitgeber (linke Bildseite) den Tarifabschluss mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion (rechte Bildseite) vereinbaren.



Foto: Kay Henschelmann

Die Verhandlungsführer der VKA im Austausch mit der Verhandlungskommission der VKA für die Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst (links: Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer des KAV Nordrhein-Westfalen).

330.000 BESCHÄFTIGTE

SIND IM KOMMUNALEN SOZIAL- UND
ERZIEHUNGSDIENST TÄTIG.

rufserfahrung, was zu jenem Zeitpunkt bereits möglich war.

Im Fokus der Gewerkschaften stand zudem das Thema „Entlastung“. Hierfür wurden tarifliche Regelungen gefordert, die Belastungsindikatoren beinhalten (z.B. Krankenquote/Vertretungsübernahme/Überstunden/Anzahl unbesetzter Stellen). So sollten ab einer gewissen Anzahl von Belastungsindikatoren in einem bestimmten Zeitraum als Rechtsfolge Entlastungstage gewährt werden. Dieses System sollte mittels Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Die VKA hat diese Forderung, die im Einzelfall eine Vielzahl von zusätzlichen freien Tagen pro Jahr nach sich gezogen hätte, entschieden zurückgewiesen.

NEUE FORDERUNGEN IN DER ERSTEN VERHANDLUNGSRUNDE

Die Tarifpartner kamen zu insgesamt drei Verhandlungsterminen zusammen: am 25. Februar 2022, am 21. und 22. März 2022 sowie vom 16. bis 18. Mai 2022. VKA-Verhandlungsführerin Karin Welge hatte schon im Voraus davor gewarnt, dass die Umsetzung der Forderungen „zu schweren Unwuchten im Tarifgefüge des kommunalen öffentlichen Dienstes und zu überproportionalen und nicht finanzierbaren Personalkostensteigerungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes führen“ würden. Ein Tarifabschluss müs-

se jedoch den tatsächlichen Anforderungen und Gegebenheiten in der Praxis gerecht werden und ins austarierte System der Vergütungsstrukturen des kommunalen öffentlichen Dienstes passen. Klassischerweise wurden die Gewerkschaftsforderungen im Auftakttermin am 25. Februar 2022 konkretisiert. Allerdings eröffneten die Gewerkschaften den kommunalen Arbeitgebern ebenso neue Forderungen.

Neben der Forderung nach einer pauschalen Aufwertung für alle Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst wollten die Gewerkschaften im Hinblick auf Vor- und Nachbereitungszeiten eine Verkürzung der für die eigentliche Arbeit zur Verfügung stehenden Arbeitszeit um fünf Stunden in der Woche durchsetzen und trotz 30 Tagen Urlaub zusätzliche freie Tage, die als Entlastungstage deklariert werden. Dies war für die kommunalen Arbeitgeber indiskutabel, weshalb die Forderungen im Auftakttermin zurückgewiesen wurden. Immer wieder hatten die kommunalen Arbeitgeber betont, dass in den Tarifrunden zum Sozial- und Erziehungsdienst in den Jahren 2009 und 2015 bereits deutliche Aufwertungen erfolgt seien.

Die VKA hat bei einzelnen Themen Gesprächsbereitschaft signalisiert und vorgeschlagen, im zweiten Verhandlungstermin die Themen Eingruppierung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern

sowie von Kita-Leitungen und die Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung zu verhandeln. Die Gewerkschaften wollten im kommenden Verhandlungstermin zusätzlich die Themen Einführung von Entlastungstagen und Änderungen im Bereich der Behindertenhilfe aufrufen.

Bereits nach der ersten Verhandlungsrunde, am 8. März 2022, haben die Gewerkschaften zum Streik aufgerufen. Der Aufruf passte jedoch wie so oft nicht zum tatsächlichen Verhandlungsstand und war daher für die Arbeitgeberseite nicht verhältnismäßig. Die VKA sprach sich nachdrücklich dafür aus, eine Lösung am Verhandlungstisch ohne Arbeitskampf zu erreichen.

GEWERKSCHAFTEN FORDERTEN ENTLASTUNGSTAGE

Im zweiten Verhandlungstermin am 21. und 22. März 2022 sagte die VKA zu, konkrete Vorschläge zur Eingruppierung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie Kita-Leitungen vorzulegen. Darüber hinaus haben die Gewerkschaften die Themen Einführung von Entlastungstagen sowie Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung aufgerufen und Vorschläge dazu unterbreitet.

Am zweiten Verhandlungstag stand das Thema Entlastung erneut im Vordergrund. Die Arbeitgeberseite machte deutlich, dass mehr freie Tage

weniger Personal in den Einrichtungen und daher am Ende mehr Belastung für die Beschäftigten bedeutet.

130 EURO BZW. 180 EURO

ERHALTEN DIE BESCHÄFTIGTEN MIT
DER TARIFEINIGUNG ALS ZULAGE.

Auf dieser Basis setzten die kommunalen Arbeitgeber in der dritten Verhandlungsrunde auf. Zuvor riefen die Gewerkschaften erneut zu Warnstreiks am 2., 4. und 5. Mai 2022 auf, die aufgrund der zuvor zugesagten Zuarbeit und Lösungsfindung auf Seiten der kommunalen Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht den Verhandlungsstand widerspiegeln haben.

TARIFEINIGUNG NACH DREI VERHANDLUNGSRUNDEN

Am Abend des 18. Mai 2022 konnte nach drei intensiven Verhandlungstagen schließlich die Tarifeinigung erzielt werden, die umfangreiche Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vorsah (siehe Kasten auf Seite 17). Diese umfassen allen voran zwei Regenerationstage für alle Beschäftigten in dem Bereich

sowie zwei sogenannte SuE-Zulagen. Seit dem 1. Juli 2022 erhalten die Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a (u.a. Erzieherinnen und Erzieher) eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro. Den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern (in den Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15) wird seit dem 1. Juli 2022 eine Zulage in Höhe von 180 Euro zuteil. Diese Zulagen können auf Wunsch der Beschäftigten zum Teil in Freizeit umgewandelt werden (maximal zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr). Die Zulagen allein erhöhen die Personalkosten der kommunalen Arbeitgeber im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes dauerhaft um jährlich 3,7 Prozent.

Positiv bewerteten die Arbeitgeber, dass die Gewerkschaften im Verlauf der dreitägigen Verhandlungsrunde von ihren aus Arbeitgebersicht nicht umsetzbaren Vorstellungen zum Thema der umfassenden Höhergruppierungen und zur Entlastung der Beschäftigten abgerückt sind. „Wir haben deutlich aufgezeigt, wo die Grenze des Leistbaren für die kommunalen Arbeitgeber liegt. Das Ergebnis ist sicherlich dennoch eine Herausforderung für die kommunalen Arbeitgeber, aber auch ein eindeutiges Zeichen dafür, dass wir die oft herausragende Leistung unserer Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst durch eine faire und wertschätzende Vergütung würdigen“, erklärte Karin Welge im Nachgang.

o.: Die Verhandlungsführer Dr. Alexander Dietrich und Karin Welge berichteten über die Gespräche mit den Gewerkschaften (rechts: VKA-Geschäftsführer Dr. Wolfgang Spree). m.: Im Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung wurden die Zwischenergebnisse der Verhandlungen diskutiert. u.: VKA-Präsidentin Karin Welge erläuterte das Tarifiergebnis der Presse am Abend des 18. Mai 2022.



Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst profitieren mit der Einigung sowohl von dieser Sonderrunde als auch von den Ergebnissen der Lohnrunde, die am 22. April 2023 abgeschlossen werden konnte. Die Tarifverhandlungen gestalteten sich aufgrund der Fülle und materiellen Tragweite der gewerkschaftlichen Forderungen langwierig und zäh. Schlussendlich ist die Tarifeinigung insbesondere unter Abwehr der pauschalen und kaskadenartigen Forderung zur Höhergruppierung und der bis zuletzt geforderten Vereinbarung von Belastungsindikatoren und der tarifvertraglichen Umsetzung von Entlastungsregelungen gelungen.

Nachdem der Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung der Tarifeinigung am 19. Mai 2022 zugestimmt hat, hat am 15. Juni 2022 die Mitgliederversammlung der VKA ihre Zustimmung erteilt. Am 16. Juni 2022 haben die Gremien der Gewerkschaften den Tarifabschluss bestätigt. Noch im Sommer 2022 kamen die Tarifvertragsparteien zu den Redaktionsverhandlungen zusammen. In diesen wurden Detailfragen geklärt und die Tarifeinigung in die erforderlichen Änderungsverträge übertragen. Am 30. August 2022 konnte ein Abschluss der Redaktionsverhandlungen zum Tarifabschluss im Sozial- und Erziehungsdienst erzielt werden.

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 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.

TARIFRUNDE 2023



**ÖFFENTLICHER DIENST:
KRISENFEST.
ZUKUNFTSSICHER.**

Nach der Tarifeinigung von 2020 haben die kommunalen Arbeitgeber und der Bund sowie die Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion ab Januar 2023 erneut Tarifverhandlungen für die mehr als 2,6 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen geführt. Es hat letztlich vier Verhandlungsrunden und eine Schlichtungsempfehlung gebraucht, um in der Nacht auf den 23. April 2023 die Tarifeinigung zu erzielen.

VKA-Präsidentin Karin Welge hat die Verhandlungen gemeinsam mit VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath geführt. Nachdem Karin Welge in ihrer Funktion als VKA-Präsidentin bereits die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (siehe Seite 11–17) geführt und im Mai 2022 abgeschlossen hat, hat sie nun erstmalig auch die große Tarifrunde erfolgreich zu einem Ergebnis geführt.

Bereits deutlich vor Bekanntgabe der Gewerkschaftsforderungen haben die kommunalen Arbeitgeber an die Gewerkschaften appelliert, bei ihrer Forderungsfindung maßvoll zu agieren. Karin Welge sprach von einer der herausforderndsten und bewegtesten Zeiten der letzten Jahrzehnte, in der die Tarifrunde unter finanziell äußerst angespannten Rahmenbedingungen geführt werde.

UNSICHERE ZEITEN

Grund dafür ist ein Krieg in Europa. Die durch den Krieg ausgelösten Preissteigerungen haben die rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber insbesondere im Jahr 2022 erheblich getroffen. Zuvor hatte bereits die Corona-Pandemie bei den Kommunen und kommunalen Arbeitgebern für massive Einbußen bei Einnahmen und Gewerbesteuern aufgrund behördlich angeordneter Schließungen bzw. betriebseinschränkender Vorgaben gesorgt. Im Zuge des Ukrainekrieges stehen die Kommunen nun vor der Herausforderung, viele Flüchtlinge aufzunehmen und zu unterstützen, beispielsweise durch die Bereitstellung von Unterkünften. Dazu kommen die Altschulden der öffentlichen Hand und ein Investitionsrückstand, der sich nach Angaben im KfW-Kommunalpanel vom Mai 2023 auf mittlerweile 165 Milliarden Euro beläuft.

Für große Verunsicherung haben im Jahr 2022 zudem vornehmlich die hohen Preissteigerungen, der Zinsanstieg sowie eine schwache Weltwirtschaft gesorgt – für die Tarifrunde eine denkbar schlechte Ausgangslage. Die kommunalen Arbeitgeber haben so auch vor Veröffentlichung der Gewerkschaftsforderungen deutlich gemacht, dass sie sich gemeinsam mit den Gewerkschaften in einer Verantwortungsgemeinschaft sehen und daher einen für alle Seiten ausgewogenen Tarifabschluss erzielen wollen.



links: Wie gewohnt verhandelt der sogenannte Kleine Kreis mit jeweils vier Vertretern der Arbeitgeberseite (VKA und Bund) sowie der Gewerkschaftsseite (ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion).
rechts: Karin Welge (2.v.r.) erläutert der Mitgliederversammlung der VKA das Ergebnis der Tarifeinigung.

ÜBERZOGENE FORDERUNGEN

Anlässlich der im Januar 2023 gestarteten Tarifverhandlungen haben die Gewerkschaften am 11. Oktober 2022 ihre Forderungen für die Tarifrunde veröffentlicht. Diese lagen weitab des Leistbaren für die kommunalen Arbeitgeber. Die Gewerkschaften forderten eine Entgelterhöhung von 10,5 Prozent, mindestens aber monatlich 500 Euro für die mehr als 2,6 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen für einen Zeitraum von 12 Monaten. Dazu kam die Forderung nach einer Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen sowie Praktikanten um 200 Euro.

Aufgrund des geforderten hohen Mindestbetrags von 500 Euro hatten die Forderungen letztlich ein Gesamtvolumen von rund 15 Prozent Mehrkosten. In der Spitze hätte der geforderte Mindestbetrag in der Entgeltgruppe 1 sogar zu einer Entgeltsteigerung von bis zu 25 Prozent geführt. Insgesamt hätten sich die Mehrkosten damit auf rund 15,4 Milliarden Euro jährlich für die kommunalen Arbeitgeber belaufen und diese damit an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit gebracht.

REGELMÄSSIGE ENTGELTERHÖHUNGEN

Die Gewerkschaften begründeten ihre Forderungen mit der hohen Inflation und bemängelten, dass

der Tarifabschluss von 2020 zu Reallohnverlusten bei den Beschäftigten geführt hätte. Allerdings ließen sie dabei außer Acht, dass in den vergangenen zehn Jahren, also zwischen 2012 und 2021 die Tariflöhne und Beamtengehälter im öffentlichen Dienst jedes Jahr im Schnitt um gut 2,5 Prozent angestiegen sind. Die Inflationsrate erhöhte sich im gleichen Zeitraum um knapp 1,4 Prozent pro Jahr. Daraus ergab sich in diesem Zeitraum eine Reallohnsteigerung von knapp elf Prozent, um die sich die Löhne der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst in den letzten zehn Jahren Jahr für Jahr stärker erhöht haben als die Inflation. Wenn man den Zeitraum von 2008 bis 2021 betrachtet, lag die

Reallohnsteigerung sogar bei ca. 16 Prozent. Damit hatten die Beschäftigten trotz der Inflation des Jahres 2022 real immer noch mehr Geld zur Verfügung als vor zehn oder zwölf Jahren.

Auch der letzte Tarifabschluss im Oktober 2020 sah eine Reallohnsteigerung vor. So lag die Inflationsrate seinerzeit bei -0,2 Prozent, die Entgelt-erhöhung bei 1,4 Prozent. Die Inflationsentwicklung hatte jedoch die damaligen Erwartungen der Tarifparteien überholt. Allerdings betraf dies nahezu jeden Bereich hierzulande. Fakt ist: Selbst

wenn man die Inflation des Jahres 2022 (6,9 Prozent) komplett berücksichtigte, bestanden spürbare Reallohngewinne. Diese lagen zudem deutlich über dem Schnitt der Privatwirtschaft.

Vor Verhandlungsbeginn haben sich die kommunalen Arbeitgeber für eine besondere Berücksichtigung der spezifischen Problemlagen u.a. der kommunalen Krankenhäuser, der Sparkassen und der kommunalen Versorgungswirtschaft im Rahmen der Tarifverhandlungen ausgesprochen. Karin Welge betonte, dass am Ende der Tarifrun-

de ein Gesamtpaket stehen müsse, das den Belangen der rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber gerecht wird.

VERHANDLUNGSAUFTAKT IM JANUAR 2023

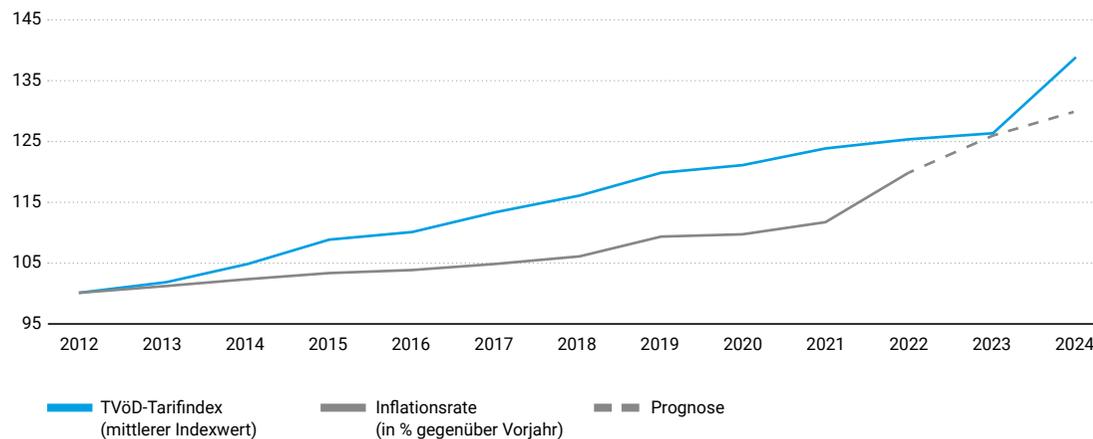
Am 24. Januar 2023 haben die Tarifverhandlungen begonnen. Die Tarifverhandlungen wurden wie gewohnt im sogenannten Kleinen Kreis geführt mit den vier Arbeitgebervertretern Karin Welge und Niklas Benrath (beide VKA) sowie Nancy Faeser (Bundesministerium des Innern und für Heimat) und Werner Gatzer (Bundesministerium der Finanzen). Auf Seiten der Gewerkschaften nahmen Frank Werneke, Christine Behle und Oliver Badosz (alle ver.di) sowie Ulrich Silberbach (dbb) am Verhandlungstisch Platz.

In der Auftaktrunde warnten die kommunalen Arbeitgeber davor, dass ein hoher Abschluss zu Lasten von Bürgerinnen und Bürger gehen würde. Karin Welge vorab: „Alle Verhandlungspartner stehen in der gemeinsamen Verantwortung, diesen Spagat zwischen qualitativ hochwertiger Zukunftssicherung des öffentlichen Dienstes und gesellschaftspolitischer Gesamtverantwortung zu leisten.“

Ebenso machten die kommunalen Arbeitgeber deutlich, dass der geforderte Mindestbetrag von 500 Euro ein völlig verfehlter Ansatz sei, weil eine

ENTWICKLUNG DER TABELLENENTGELTE IM TVÖD
(2012 = 100 %)

Quelle: VKA



Die Entwicklung der Tabellenentgelte der Beschäftigten im TVöD, einschließlich der tabellenwirksamen Entgelterhöhung im Zuge der Tarifeinigung vom 22. April 2023 (ohne Inflationsausgleichszahlung in Höhe von insg. 3.000 Euro). Die Prognose für die Inflationsrate (gestrichelte graue Linie) für die Jahre 2023 und 2024 stammt vom Bundeswirtschaftsministerium aus dem Bericht zur wirtschaftlichen Lage in Deutschland (Stand: April 2023).



Mitgliederversammlung der VKA, oben: Bundesinnenministerin Nancy Faeser im Austausch mit den Verhandlungsführern der VKA.

weitere Stauchung der Entgelttabelle dringend vermieden werden müsse. Zudem stellte der Finanzstaatssekretär Werner Gatzler dar, wie stark die Entlastung der Bürgerinnen und Bürger durch die Entlastungspakete des Bundes zu jenem Zeitpunkt war und wie deren Instrumente auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wirkten.

Zugleich platzierten die kommunalen Arbeitgeber ihre Forderungen in der diesjährigen Tarifrunde: Sie wollten Lösungen angesichts des Fachkräftemangels finden und sich deshalb für die mittleren und höheren Entgeltgruppen einsetzen. Da-

her stand die Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften im Fokus der kommunalen Arbeitgeber, da viele Beschäftigte der sogenannten Babyboomer-Generation in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen werden. Demnach müsse der öffentliche Dienst sicherstellen, dass Personal gewonnen werden kann, das bereit ist, Führungsaufgaben und Verantwortung zu übernehmen.

Die Gewerkschaften hatten bereits vor Verhandlungsbeginn ihre Mitglieder aufgerufen, am Tagungsort, dem Potsdamer Kongresshotel, ihren Forderungen lautstark Ausdruck zu verleihen. Auf großes Medieninteresse stießen aber auch die Positionen der Arbeitgeberseite. Bereits vorab, aber auch im Lauf des Verhandlungstages, trat VKA-Verhandlungsführerin Karin Welge, die zugleich Präsidentin der VKA und Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen ist, mehrfach vor die Pressevertreter, um über die schwierige finanzielle Situation der Kommunen zu berichten und auf die Problemlagen der kommunalen Arbeitgeber aufmerksam zu machen.

AUFRUF ZU WARNSTREIKS

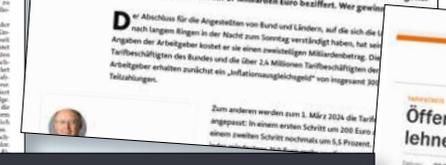
Fazit des Verhandlungsauftritts war, dass der Fokus der VKA in den nächsten beiden bereits festgelegten Verhandlungsterminen Ende Februar und Ende März 2023 auf die besonders be-

troffenen Bereiche bei den kommunalen Arbeitgebern gelegt werde, nämlich auf die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, die Sparkassen und die Versorger. Nachteilig war jedoch, dass die Gewerkschaften direkt im Nachgang der ersten Verhandlungsrunde zu Warnstreiks aufgerufen haben – für die kommunalen Arbeitgeber angesichts des vereinbarten Zeitplans der weiteren Verhandlungsrunden nicht nachvollziehbar.



Das Medieninteresse im Zuge der Tarifrunde war groß.

Karin Welge verurteilte die Streikaufrufe daher auch als dramaturgisches Instrument der Gewerkschaften, das lediglich der Mitgliedergewinnung diene. Sie betonte im Nachgang zur ersten Verhandlungsrunde: „Uns ist wichtig, dass wir konstruktiv verhandeln, mit dem beidseitigen Willen, am Ende einen tragfähigen Abschluss zu erzielen. Letztlich brauchen und wollen wir ein Gesamtpaket, das Planungssicherheit gibt und finanziell



Die VKA in den Medien.



verkräftbar ist. Das stärkt die Struktur und garantiert die zukünftige Aufgabenerfüllung durch den öffentlichen Dienst. Alles andere wäre ein Versprechen, das keiner halten kann."

ANGEBOT MIT VOLUMEN VON 12 PROZENT

Am 22. und 23. Februar 2023 sind die Tarifpartner zur zweiten Verhandlungsrunde zusammengekommen. Am ersten der beiden Tage haben sich die Tarifparteien bei den gesonderten Gesprächen über die Situation der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen und Versorgungsunternehmen ausgetauscht. Die kommunalen Arbeitgeber haben ihre Vorstellungen für die einzelnen Bereiche platziert. So stehen beispielsweise die Sparkassen unter Druck aufgrund derzeitiger weltpolitischer Krisen (Ukraine-Krieg, Energiekrise), die die Gefahr von Kreditausfällen erhöhen. Auch der schnelle Zinsanstieg zog die Gefahr spürbarer Abwertungen im Wertpapierbereich nach sich und belastet die Sparkassen. Auch das müsse in einem Tarifabschluss berücksichtigt werden. Zudem wurde auf den Wettbewerb mit den anderen Bankengruppen verwiesen, wo im Jahr 2022 deutlich niedrigere Forderungen erhoben und entsprechende niedrigere Tarifabschlüsse vereinbart worden waren.

Auch für die kommunalen Krankenhäuser wurde eine differenzierte Lösung gefordert: Die finanzi-



In der Mitgliederversammlung der VKA wurde über das Tarifergebnis abgestimmt.

elle Lage der Krankenhäuser ist ebenfalls seit längerem angespannt, mehr als 40 Prozent von ihnen befürchteten eine Insolvenz. Dazu kommen Kostensteigerungen aufgrund der derzeitigen Teuerungen bei den Sachkosten (bspw. bei Gas-, Strompreisen und der Beschaffung von Medizinprodukten). Der bestandserhaltende Investitionsbedarf der Häuser in Höhe von rund 6,5 Milliarden Euro pro Jahr wird zudem von den Ländern nur zur Hälfte abgedeckt.

Für den Bereich der Versorgungsbetriebe hat die VKA deutlich gemacht, dass viele Beschäftigte den Wunsch haben, die Arbeitszeit flexibler gestalten zu können. Hierfür hatten die kommunalen Arbeitgeber konkrete Vorschläge unterbreitet.

Im Lauf des zweiten Verhandlungstages haben Bund und VKA schließlich ein formales Angebot vorgelegt. Im Vorfeld hatte die Mitgliederversammlung der VKA getagt, die sich einstimmig für die Abgabe eines Angebots ausgesprochen hat.

Weit nach Mitternacht hat die Mitgliederversammlung der VKA über das Angebot abgestimmt und diesem schließlich zugestimmt.

BIS ZU 17 PROZENT

BETRÄGT DAS PLUS DER BESCHÄFTIGTEN
IN DEN UNTEREN ENTGELTGRUPPEN
NACH DEM TARIFABSCHLUSS.

Dieses sah für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst dauerhafte Entgeltsteigerungen in Höhe von insgesamt fünf Prozent in zwei Schritten sowie die Zahlungen eines steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsgeldes in Höhe von einmal 1.500 Euro und weiteren 1.000 Euro vor. Schließlich wurde neben gesonderten Regelungen für die Bereiche der Sparkassen, Versorgungsbetriebe sowie Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auch die Er-

höhung der Jahressonderzahlung auf einheitlich 90 Prozent angeboten. Die Laufzeit sollte 27 Monate betragen. So hätte sich allein aus dem Inflationsausgleichsgeld und der Entgelterhöhung beispielsweise für einen Müllwerker ein Plus von etwas mehr als 12 Prozent ergeben. Eine Pflegefachkraft wäre auf ein Plus von 10,8 Prozent gekommen. Letztlich hätte das Angebot zu Mehrkosten von 11,7 Milliarden Euro für die kommunalen Arbeitgeber geführt.

Wichtig war für die VKA, zum einen den Beschäftigten eine unmittelbare und deutlich spürbare Entlastung durch das Inflationsausgleichsgeld zuteil werden zu lassen. Andererseits hätten die kommunalen Arbeitgeber mit der angebotenen Laufzeit die für sie wichtige Planungssicherheit gehabt.

Die Gewerkschaften hatten sich indessen „enttäuscht“ gezeigt und mitgeteilt, die aus Sicht der VKA ohnehin völlig überzogenen Warnstreiks noch ausweiten zu wollen. Die Gewerkschaften riefen am 8. März 2023, dem Internationalen Frauentag, die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zu bundesweiten Warnstreiks auf, wie auch am 27. März 2023 zu einem flächendeckenden Warnstreik im öffentlichen Nahverkehr und an den Flughäfen gemeinsam mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Bereits zuvor gab es deutschlandweit immer wieder regionale und spartenbezogene Warnstreiks.

VERHANDLUNGEN GESCHEITERT – SCHLICHTUNG ANGERUFEN

Am 27. März 2023 haben sich die Tarifpartner zur dritten, final vereinbarten Verhandlungsrunde getroffen. Die Gewerkschaften hatten zuvor das Angebot der kommunalen Arbeitgeber abgelehnt und dieses als konfliktverschärfend benannt.

In der dritten Verhandlungsrunde wurden zwischen den Sozialpartnern die denkbaren Elemente einer Einigung sondiert, ohne dass arbeitgeberseitig ein neues Angebot vorgelegt worden wäre. Die Arbeitgeber haben zudem auch beim Mindestbetrag ein mögliches Entgegenkommen signalisiert, allerdings in Abhängigkeit der Kriterien eines Gesamtpaketes bezeichnet.

Sie warnten jedoch wiederholt davor, dass das Gehaltsgefüge des öffentlichen Dienstes nicht zu stark verzerrt werden dürfe, da sich mit einem Mindestbetrag der Abstand zwischen den Gehältern der unteren und oberen Entgeltgruppen sonst immer weiter verringern und dies zu einer Stauung der Entgelttabelle führen würde. Zudem würde ein hoher Mindestbetrag den Ausgliederungsdruck erhöhen.

Ein weiterer Knackpunkt der Tarifrunde war die Laufzeit. Die VKA sprach sich für eine lange Laufzeit des Tarifabschlusses aus, um so Planungs-

sicherheit für die kommunalen Arbeitgeber zu haben. Die Gewerkschaften hatten hingegen die Auffassung vertreten, dass die derzeit hohe Inflation sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen werde, sodass nur eine kurze Laufzeit infrage kommen kann oder der Mindestbetrag im „ausreichenden“ Maße vereinbart werden müsse. Überdies zeigten sie auch kein Verständnis für die Sonderthemen der kommunalen Arbeitgeber. Während die Gewerkschaften bei den Sonderthemen zu Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen wenigstens in einigen Punkten Entgegenkommen signalisierten, beharrten sie bei den besonderen Themen der Sparkassen und der Versorgungsbetriebe auf ihrer Blockadehaltung.

Letztlich erklärten die Gewerkschaften in der Nacht zum 30. März 2023 das Scheitern der Tarifverhandlungen. Vor diesem Hintergrund hat die Mitgliederversammlung der VKA noch in der gleichen Nacht einstimmig entschieden, die Schlichtung anzurufen, um die Bevölkerung vor weiteren Streiks zu bewahren.

Das Schlichtungsverfahren folgte einem gemäß der gemeinsam mit den Gewerkschaften getroffenen Schlichtervereinbarung von 2011 festgelegten Verfahren. Hierfür hatte sich eine Schlichtungskommission mit insgesamt 24 Mitgliedern, jeweils sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitgebervertreter Bund und VKA sowie

zwölf Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitnehmerseite, gebildet. Den amtierenden Vorsitz der Schlichtungskommission hatte der ehemalige Bremer Staatsrat Prof. h.c. Hans-Henning Lühr inne, den die Gewerkschaften berufen hatten. Weiterer Vorsitzender der Schlichtungskommission war der ehemalige sächsische Ministerpräsident Prof. Dr. Georg Milbradt. Ihn hatte die Arbeitgeberseite als Schlichter berufen. Am Ende des Schlichtungsverfahrens ist eine Einigungsempfehlung der Schlichterkommission zustande gekommen, die am 15. April 2023 bekanntgegeben wurde.

TARIFEINIGUNG AUF BASIS DER SCHLICHTUNGSEMPFEHLUNG

Auf Basis der Schlichtungsempfehlung konnten die Tarifparteien schließlich in den vierten Verhandlungstermin am 22. April 2023 gehen, um die Tarifeinigung zu erzielen. Der Schlichterspruch sah das Modell eines Sockelbetrags von 200 Euro sowie eine Steigerung der so erhöhten Entgelte um 5,5 Prozent vor, mindestens jedoch sollten die Beschäftigten 340 Euro mehr erhalten. Dazu kam die Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 3.000 Euro. Für den Bereich der kommunalen Sparkassen und Versorgungsbetriebe waren keine Sonderlösungen enthalten, was von den VKA-Gremienvertretern am Verhandlungstag kritisiert wurde.

Für die kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen empfahlen die Schlichter die Gewährung von Zulagen für Dienste zu ungünstigen Zeiten mittels einer Öffnungsklausel sowie Erweiterungen der Regelung zur Vorweggewährung von Stufen.

Im Kleinen Kreis haben die VKA-Vertreter Karin Welge und Niklas Benrath das Stimmungsbild aus der Mitgliederversammlung der VKA vermittelt. Intensiv diskutiert wurden mit den Sozialpartnern einzelne Punkte, beispielsweise der Zeitpunkt der allgemeinen Entgelterhöhung und eine etwaige Verlängerung der Regelungen zur Altersteilzeit. Erneut wurde von der VKA die besondere Beachtung der Themen der kommunalen Sparkassen gefordert. In der Nacht auf Sonntag haben sich die Tarifvertragsparteien letztlich auf einen Tarifabschluss einigen können.

Die Beschäftigten erhalten demnach einen Inflationsausgleich in Höhe von insgesamt 3.000 Euro. Einmalig erhalten sie mit dem Juni-Entgelt 2023 1.240 Euro, anschließend ab Juli 2023 bis Februar 2024 monatlich 220 Euro. Die kommunalen Arbeitgeber wollten die Beschäftigten mit dem Abschluss aufgrund der zuletzt hohen Inflation entlasten, wozu das Inflationsausgleichsgeld dient.

Ab 1. März 2024 erhalten die Beschäftigten dann 200 Euro, und eine Steigerung der so erhöhten Entgelte um 5,5 Prozent, mindestens jedoch 340 Euro mehr.

Allein für die Jahre 2023 und 2024, also während der Laufzeit der jetzt ausgehandelten Tarifeinigung, kostet der Tarifabschluss die Kommunen und kommunalen Einrichtungen und Unternehmen gut 17 Milliarden Euro. Für jedes folgende Jahr sind

die Kommunen dann mit rund 13 Milliarden Euro Mehrkosten belastet. Historisch betrachtet, handelt es sich um den teuersten Tarifabschluss im öffentlichen Dienst nach Kriegsende.

VKA-Verhandlungsführerin Karin Welge hat im Nachgang die Entgelterhöhungen für die Beschäftigten als positiv bewertet: „Diese können sich sehen lassen: Unsere Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen liegen bei einem Lohnzuwachs von mehr als acht Prozent. Die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen profitieren sogar von einem Plus von bis zu 17 Prozent.“

Mit dem Abschluss erhöht sich die Attraktivität der Arbeitsplätze im kommunalen öffentlichen Dienst wesentlich. Karin Welge: „Alles in allem ist dies nun ein vertretbarer Kompromiss. Auch wenn die Kosten schmerzen, haben wir mit dem Abschluss ein deutliches Zeichen für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften gesetzt.“

Als bedauerlich werteten die kommunalen Arbeitgeber jedoch insbesondere, dass keine gesonderten Regelungen für den Sparkassen-Bereich vereinbart werden konnten. Die Gewerkschaften waren im Rahmen einer Kompromissfindung nur zu minimalen Zugeständnissen über die Schlichtungsempfehlung hinaus bereit. Vor dem Hintergrund dieser Unbeweglichkeit der Gewerkschaft-



Der Kleine Kreis (v.l.n.r.): Niklas Benrath (VKA), Ulrich Silberbach (dbb), Karin Welge (VKA), Nancy Faeser (Bund), Werner Gatzler (Bund), Frank Werneke, Oliver Bandosz und Christine Behle (alle ver.di).

ten kam es daher auch nicht zu einer Verlängerung der Regelungen des Tarifvertrags zur Altersteilzeit (TV FlexAZ).

Positiv hervorzuheben ist, dass die Stauchung der Entgelttabelle aufgrund des vereinbarten Modells aus Sockelbetrag und prozentualer Entgelterhöhung letztlich deutlich geringer bleibt als befürchtet. Mit Umsetzung der Gewerkschaftsforderungen wäre die Stauchung der Entgelttabelle deutlich größer.



Die vier Verhandlungsführer teilen den Medienvertretern das Ergebnis der Tarifeinigung am späten Abend des 22. April 2023 mit; v.l.n.r.: Ulrich Silberbach (dbb), Nancy Faeser (Bund), Frank Werneke (ver.di) und Karin Welge (VKA).

DETAILS DER TARIFEINIGUNG:

LINEARE ENTGELTERHÖHUNG:

ab 1. März 2024 um den Sockelbetrag von 200 Euro sowie die Erhöhung der so angepassten Entgelte um 5,5 Prozent, mindestens jedoch 340 Euro.

INFLATIONS AUSGLEICHSGELD (GEMÄSS § 3 NR. 11C ESTG STEUER- UND ABGABENFREI):

insgesamt 3.000 Euro. Einmalig erhalten die Beschäftigten im Juni 2023 1.240 Euro, anschließend monatlich 220 Euro im Zeitraum Juli 2023 bis Februar 2024.

LAUFZEIT:

24 Monate (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2024).

REGELUNGEN FÜR AUSZUBILDENDE, PRAKTIKANTINNEN UND PRAKTIKANTEN SOWIE STUDIERENDE:

Das Inflationausgleichsgeld wird hälftig ausbezahlt. Ab 1. März 2024 erhalten diese eine Entgelterhöhung um 150 Euro. Zudem wurde die Regelung zur befristeten Übernahme Auszubildender verlängert (§ 16a TVAöD).

SPEZIFISCHE REGELUNGEN IM BEREICH KRANKENHÄUSER UND PFLEGE-EINRICHTUNGEN:

Erweiterung der Regelung des § 17 Absatz 4.1 TVöD-K (Stufenvorweggewährung und erhöhtes Entgelt sind für einzelne Beschäftigte und Gruppen von Beschäftigten möglich, erhöhtes Entgelt gemäß Satz 2 der Regelung auch für Beschäftigte in der Stufe 5); Öffnungsklausel, um durch Betriebs-/Dienstvereinbarung Zulagen bzw. Zuschläge zum Beispiel für Dienste zu ungünstigen Zeiten gewähren zu können; Verhandlungszusage, um Regelungen der Praxisanleitung und zur Ausbildung von Kranken- und Altenpflegehelferinnen und -helfern vereinbaren zu können.

WEITERE REGELUNGEN:

Verhandlungszusage für die Beschäftigten im Rettungsdienst (Regelungen zur Ermöglichung von 24-Stunden-Schichten und zur Verringerung der wöchentlichen Maximalsumme aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten).

TARIFRUNDE MIT DEM MARBURGER BUND: 2022 UND 2023



TARIFRUNDE 2023 FÜR ÄRZTINNEN UND ÄRZTE AN KOMMUNALEN KRANKENHÄUSERN

Neben der Tarifrunde für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im vergangenen Jahr hat die VKA 2022 auch für die rund 60.000 Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern Tarifverhandlungen geführt. Verhandlungsführer auf Seiten der VKA war Wolfgang Heyl, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, der die Verhandlungen gemeinsam mit VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath sowie den weiteren Vertretern der VKA-Verhandlungskommission geführt hat.

TARIFEINIGUNG 2022 NACH SIEBEN VERHANDLUNGSRUNDEN

Nach insgesamt sieben Verhandlungsrunden hat die VKA mit der Ärztegewerkschaft Marburger Bund am 4. Mai 2022 die Tarifeinigung erzielt. Im Mittelpunkt standen in der Tarifrunde 2022 nicht nur die Gehälter der Ärztinnen und Ärzte, sondern auch strukturelle Regelungen (Details siehe Kasten auf Seite 28).

Die Tarifeinigung beinhaltet für die Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern eine Entgelterhöhung um 3,35 Prozent bei einer Lauf-

zeit von 15 Monaten. Die Tarifeinigung ist rückwirkend zum 1. Oktober 2021 in Kraft getreten. Weiterhin wurden Verbesserungen hinsichtlich der strukturellen Arbeitsbedingungen wie beispielsweise zu den Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten sowie den freien Wochenenden vereinbart. Die Änderungen zu den Rufbereitschaften wurden ab 1. Juli 2022 umgesetzt, die zu den Bereitschaftsdiensten und freien Wochenenden zum 1. Januar 2023.



Bereits seit Ende 2021 wurden die Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund geführt und nach sieben Verhandlungsrunden am 4. Mai 2022 erfolgreich beendet.

Die unterschiedlichen Umsetzungszeiten wurden vereinbart, um die administrativen Belastungen für die Häuser gering zu halten. Denn bereits vor

Beginn der Tarifrunde im Oktober 2021 hatte die VKA immer wieder deutlich gemacht, dass die kommunalen Krankenhäuser zwingend auch weiterhin flexible Arbeitszeitregelungen benötigen.

Eine Kündigung der Entgelttabelle war frühestens zum 31. Dezember 2022 möglich. Die Regelungen für Schichtdienste und Wechselschichten sind jedoch frühestens zum 31. Dezember 2023 kündbar. Die angepassten Bestimmungen für die Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste laufen entsprechend des Tarifabschlusses vom 4. Mai 2022 sogar erst zum 31. Dezember 2024 aus.

ERNEUT TARIFVERHANDLUNGEN IN 2023

Der Marburger Bund hat die Regelungen des TV-Ärzte/VKA zu den Entgelten zum 31. Dezember 2022 wieder gekündigt, weshalb die VKA ab Januar 2023 erneut Tarifverhandlungen mit der Ärztegewerkschaft aufgenommen hat.

Am 1. Dezember 2022 legte der Marburger Bund hierfür seine Entgeltforderungen vor. Diese beinhalteten, die Gehälter der Ärztinnen und Ärzte mit Wirkung ab 1. Januar 2023 im Umfang der „kumulierten monatlichen Inflationsentwicklung seit Oktober 2021 zuzüglich 2,5 Prozentpunkte anzuheben“. Ziel der Gewerkschaft sei es demnach gewesen, einen „echten“ Inflationsausgleich zu er-

WESENTLICHE DETAILS DER TARIFEINIGUNG VOM 4. MAI 2022:

ENTGELT:

Erhöhung um 3,35 Prozent
(ab 1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2022).

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 Rufbereitschaftsdienste (ein Rufbereitschaftsdienst umfasst maximal 24 Stunden), weitere Dienste nur bei der Gefährdung der Patientensicherheit zu leisten. Ab dem 14. Rufbereitschaftsdienst je Kalendermonat erhält die Ärztin/der Arzt zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt einen Zuschlag von 10 Prozent, nach jedem weiteren dritten Rufbereitschaftsdienst erhöht sich der Zuschlag um jeweils weitere 10 Prozentpunkte.

Für die tatsächliche Inanspruchnahme 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.

Die wichtige Möglichkeit, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften und Arbeitsleistungen am Wochenende bei Gefährdung der Patientensicherheit anordnen zu können, bleibt erhalten.

FREIE WOCHENENDEN

(AB 1. JANUAR 2023):

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass im Grundsatz nur an zwei Wochenenden pro Monat eine Arbeitsleistung zu erbringen ist.

Alle weiteren Eckdaten zur Tarifeinigung können Sie dem Jahresbericht 2021, Seite 24/25 entnehmen.



Die VKA-Verhandlungskommission bespricht die Strategie für die Tarifrunde mit dem Marburger Bund.

zielen und für einen Reallohnzuwachs bei ihren Mitgliedern zu sorgen. In Summe hätten die Gewerkschaftsforderungen zu diesem Zeitpunkt damit ein Volumen von rund 13 Prozent ergeben, was bei den kommunalen Krankenhäusern zusätzliche Kosten in Höhe von bis zu 673 Millionen Euro verursacht hätte.

Die Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund zu den Entgelten der Ärztinnen und Ärzte fanden im Frühjahr 2023 parallel zu den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion statt (siehe Seite 18–26) und wurden erneut von Wolfgang Heyl und Niklas Benrath geführt.

In der Auftaktveranstaltung der Tarifverhandlungen am 23. Januar 2023 konkretisierte der Marburger Bund seine Forderung der kumulierten monatlichen Inflationsentwicklung auf nunmehr 9,1 Prozent. Einschließlich der weiterhin geforderten zusätzlichen Erhöhung der Entgelte um 2,5 Prozentpunkte lag die geforderte Entgelt-erhöhung damit bei insgesamt 11,6 Prozent. Immer wieder wiesen die kommunalen Krankenhäuser daraufhin, dass die Entgelte der Ärztinnen und Ärzte trotz der hohen Inflation im Jahr 2022 in den letzten Jahren um über 13 Prozent gestiegen waren. Weiterhin hatte der Marburger Bund nicht die zu diesem Zeitpunkt bereits auf den Weg gebrachten Entlastungspa-

kete der Bundesregierung bedacht, die auch für die Ärztinnen und Ärzte Wirkung entfalten.

Bereits im Vorfeld hatte die VKA immer wieder auf die finanziell äußerst angespannte Lage in den kommunalen Krankenhäusern aufmerksam gemacht (siehe Kasten auf Seite 31). Der Marburger Bund indes zeigte sich hiervon wenig beeindruckt. So machte er deutlich, dass es nicht seine Aufgabe sei, im Rahmen der Tarifverhandlungen die finanzielle Situation der kommunalen Häuser zu berücksichtigen.

MARBURGER BUND NICHT KOMPROMISSBEREIT

In den ersten beiden Verhandlungsrunden machte die VKA deutlich, dass sie eine deutlich längere Laufzeit anstrebt als die geforderten zwölf Monate. Diskutiert wurde zudem die Möglichkeit der Nutzung von Einmalzahlungen in Form von Inflationsausgleichszahlungen. Letztlich lagen die Tarifpartner in den ersten beiden Verhandlungsrunden mit ihren Vorstellungen aber noch zu weit auseinander, um eine Tarifeinigung zu erzielen.

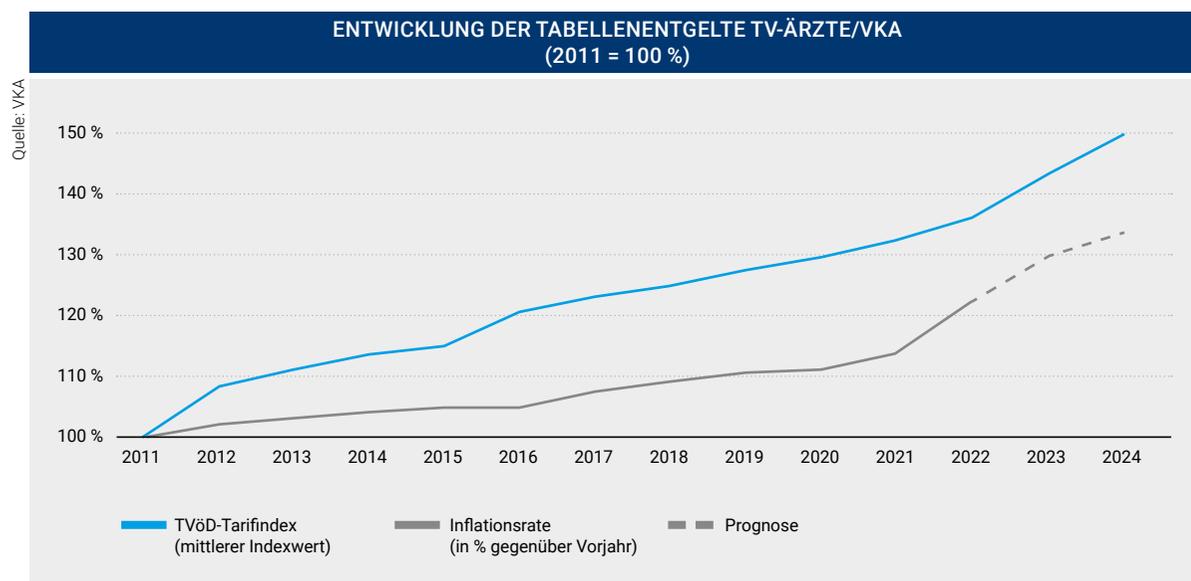
Der Marburger Bund indes hat bereits nach der zweiten Verhandlungsrunde zu bundesweiten Warnstreiks am 21. und 30. März 2023 aufgerufen, obwohl dies der Verhandlungsstand nicht erfordert hätte.

Auch die dritte Verhandlungsrunde am 4. April 2023 blieb ergebnislos. Der Marburger Bund bestand weiterhin auf seine hohen Entgeltforderungen und zeigte sich gegenüber der finanziellen Situation der kommunalen Krankenhäuser uninteressiert. Die VKA machte in diesem Zuge

immer wieder deutlich, dass die Leistungsfähigkeit der kommunalen Krankenhäuser erhalten bleiben müsse. Positiv bewertet wurde von der VKA in dieser Runde jedoch, dass die Diskussion um mögliche Einigungskorridore vertieft werden konnte.

Letztlich hatten die Tarifverhandlungen zum TVöD im öffentlichen Dienst mit ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion auch Auswirkungen auf die Verhandlungen zum TV-Ärzte/VKA mit dem Marburger Bund. Bedingt durch das Scheitern der Tarifverhandlungen zum TVöD am 30. März 2023 und der Schlichtungsempfehlung in den Tarifverhandlungen zum TVöD vom 14. April 2023, machte die VKA deutlich, dass ein Tarifabschluss nicht in Betracht komme, dessen Entgelterhöhung zeitlich und in der Höhe signifikant von der Tarifeinigung vom 22. April 2023 abweicht.

Der Marburger Bund war jedoch nicht bereit, sich einem solchen Ansatz zu nähern, obwohl die VKA eine Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 3.000 Euro im Jahr 2023 und eine signifikante Entgelterhöhung im Jahr 2024 in die Verhandlungen mit dem Marburger Bund in Aussicht gestellt hatte. Folglich konnte auch nach vier Verhandlungsrunden keine Einigung erzielt werden. Der Marburger Bund kündigte stattdessen erneut Warnstreiks für den 9. Mai 2023 an.



Die Entwicklung der Tabellenentgelte der Ärztinnen und Ärzte im TV-Ärzte/VKA, einschließlich der tabellenwirksamen Entgelterhöhung im Zuge der Tarifeinigung vom 23. Mai 2023 (ohne Inflationsausgleichszahlung in Höhe von insgesamt 2.500 Euro). Die Prognose für die Inflationsrate (gestrichelte graue Linie) für die Jahre 2023 und 2024 stammt vom Bundeswirtschaftsministerium aus dem Bericht zu wirtschaftlichen Lage in Deutschland (Stand: April 2023).

ANGESPANNTE HAUSHALTSLAGE IN DEN KOMMUNALEN KRANKENHÄUSERN

Neben den strukturellen Problemen bei der Krankenhausfinanzierung belasten auch die derzeitigen Teuerungen alle Krankenhausbereiche stark, bspw. bei Gas-, Strompreisen und der Beschaffung von Medizinprodukten. Zwar hatte sich die wirtschaftliche Lage der Kliniken 2022 aufgrund der Stützungsprogramme des Bundes im Rahmen der COVID-19 Pandemie verbessert; die strukturellen finanziellen Probleme bestehen jedoch weiterhin. Vielen Krankenhäusern fehlt so auch der bestandserhaltende Investitionsbedarf in Höhe von sechs Milliarden Euro im Jahr, der von den Ländern nur zur Hälfte abgedeckt wird. Dazu kommt die seit 2017 stetig zurückgehende Zahl der vollstationär behandelten Patienten.

Belastend sind der Roland Berger Studie von 2022 zufolge aber auch tarifliche Lohnsteigerungen, insbesondere beim ärztlichen Dienst, da diese nur teilweise refinanziert werden. Der Krankenhaus-Orientierungswert verdeutlicht die immense Kostenbelastung – bereits vor dem Anstieg der Energiekosten 2022. Dieser beträgt für 2023 6,07 Prozent, der Veränderungswert für das Jahr 2023 lediglich 4,32 Prozent. Ohnehin sind die Personalkosten der dominierende Kostenfaktor in den Krankenhäusern: 2020 lagen die Personalkosten bei 61,6 Prozent aller Ausgaben, wobei allein der ärztliche Dienst knapp 32 Prozent ausgemacht hat.

Einigung nach fünf Verhandlungsrunden

Letztlich haben die VKA und der Marburger Bund in der fünften Tarifverhandlungsrunde am 23. Mai 2023 eine Tarifeinigung erzielen können. Die Tarifeinigung sieht zwei Entgelterhöhungen vor, eine erste um 4,8 Prozent ab dem 1. Juli 2023 sowie um weitere 4 Prozent ab dem 1. April 2024. Die

Laufzeit der Tarifeinigung liegt bei 18 Monaten. Bis zum 30. Juni 2024 haben die Krankenhäuser dadurch Planungssicherheit. Bemerkenswert ist, dass sich die Tarifparteien darauf verständigt haben, die Laufzeiten im Hinblick auf die Entgelttabelle der Ärztinnen und Ärzte sowie der strukturellen Regelungen wieder zusammenzuführen, und zwar auf den 30. Juni 2024.



o.: Am 23. Januar 2023 begannen die diesjährigen Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund hinsichtlich der Entgelte der Ärztinnen und Ärzte.

u.: Der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat die Verhandlungsergebnisse mit dem Marburger Bund bewertet.

INTERVIEW MIT WOLFGANG HEYL

„Die Bezahlung an den kommunalen Krankenhäusern wird attraktiver“

Foto: Bürgerhospital und Clementine Kinderhospital GmbH



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

Innerhalb eines Jahres haben Sie zweimal mit der Ärztegewerkschaft Marburger Bund für die mehr als 60.000 Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern verhandelt. Wie bewerten Sie den Tarifabschluss aus dem vergangenen Jahr sowie diesen vom 23. Mai 2023?

Wolfgang Heyl: Im vergangenen Jahr haben wir neben einer Entgelterhöhung von 3,35 Prozent eine deutliche Veränderung der Arbeitsbedingungen der Ärztinnen und Ärzte vereinbart – in der Einigung gelang es, die Regelungen in moderater Form zu ändern, so dass die Aufrechterhaltung des Krankenhausbetriebes organisatorisch wie wirtschaftlich gewährleistet bleibt. Der Marburger Bund hatte hier sehr weitreichende Einschränkungen bei den Arbeitsbedingungen der Ärztinnen und Ärzte gefordert, insbesondere in Bezug auf die Anordnungsbefugnis von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Das konnte verhindert werden, sodass die Leistungsfähigkeit der Krankenhäuser nicht gefährdet wird.

Mit dem diesjährigen Tarifabschluss wird die Bezahlung an den kommunalen Krankenhäusern erneut deutlich attraktiver – die Ärztinnen und Ärzte können sich über ein Gehaltsplus von insgesamt 8,8 Prozent zuzüglich einer Inflationsausgleichszahlung in Höhe von insgesamt 2.500 Euro freuen. Die Kehrseite aber ist, dass dieser Tarifabschluss die Krankenhäuser rund 672 Millionen Euro kostet – und dies in Zeiten einer äußerst angespannten Finanzlage bei den kommunalen Krankenhäusern.

Warum ist die Lage in den kommunalen Krankenhäusern so angespannt? Sie bekommen doch einen Großteil der Kosten refinanziert.

Heyl: Eben nicht. Angesichts der hohen Inflation sind unsere Kosten in allen Bereichen, wie beispielsweise bei Strom, Gas oder der Beschaffung von Medizinprodukten, ins Unermessliche gestiegen. 2022 gab es zwar Stützungsprogramme des Bundes, die aber nur zu kurzfristiger Entlastung geführt haben. Die strukturellen Probleme begleiten uns seit Jahren und auch hier ist keine Verbesserung in Sicht. Allein der bestandserhaltende Investitionsbedarf beläuft sich auf sechs Milliarden Euro pro Jahr, wird aber von den Ländern nur zur Hälfte abgedeckt. Wir bekommen die derzeitigen Kostensteigerungen auch nicht einfach mal so refinanziert. Die Realität sieht leider so aus, dass sich die Gefahr von Insolvenzen erhöht.

Die tariflichen Lohnsteigerungen, insbesondere beim ärztlichen Dienst, wirken sich auf der Kostenseite erheblich aus. Sie werden nur teilweise refinanziert. Eine dauerhafte volle Refinanzierung der hohen Personalkostenzuwächse im kommenden Jahr durch den Gesetzgeber ist daher zwingend notwendig!

Im kommenden Jahr stehen erneut Verhandlungen mit dem Marburger Bund an. Was ist zu erwarten?

Heyl: Wenn der Marburger Bund die entsprechenden Regelungen kündigen sollte, verhandeln wir in der zweiten Jahreshälfte 2024 erneut mit der Ärztegewerkschaft. Eine Kündigung ist frühestens zum 30. Juni 2024 möglich. Erst dann verhandeln wir – je nachdem, welche Regelungen der Marburger Bund kündigt – wieder über das Entgelt der Ärztinnen und Ärzte, gegebenenfalls aber auch über deren Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise zu Schichtdiensten und Wechselshiften. Dass wir die Mindestlaufzeiten für die Verhandlungen hinsichtlich des Entgelts und der strukturellen Regelungen wieder zusammenführen konnten, ist Resultat der diesjährigen Tarifeinigung. Wir hätten andernfalls im Jahresturnus mit der Gewerkschaft verhandeln müssen.

Wie hoch die Inflation dann liegen wird, bleibt jedoch genauso abzuwarten, wie die Entwicklung der wirtschaftlichen Lage unserer Häuser angesichts der Überlegungen und Ausgestaltung der Gesundheitsreform. Wichtig ist am Ende, dass der Krankenhausbetrieb, und damit die Gesundheitsversorgung, reibungslos sichergestellt sind.

Mit dem Tarifabschluss wird die Bezahlung an kommunalen Krankenhäusern deutlich attraktiver. Allerdings belastet der Tarifabschluss die Krankenhäuser mit rund 672 Millionen Euro – und dies in Zeiten einer äußerst angespannten Finanzlage bei den kommunalen Krankenhäusern. „Die dauerhafte volle Refinanzierung der hohen Personalkostenzuwächse im Jahr 2024 durch den Gesetzgeber ist daher essenziell“, betonte VKA-Verhandlungsführer Wolfgang Heyl im Nachgang.

LOHNSTEIGERUNGEN VON DURCHSCHNITTLICH 500 EURO

Mit der jetzt erfolgten Tarifeinigung erhalten Ärzte und Ärztinnen ohne Facharztstitel künftig in der Entgeltgruppe I durchschnittlich fast 500 Euro mehr. Die Entgelte in dieser Entgeltgruppe liegen mit dem zweiten Erhöhungsschritt zum 1. April 2024 je nach Entwicklungsstufe der Ärztin oder des Arztes zwischen rund 5.300 Euro und rund 6.800 Euro.

Zu diesen sich aus der Entgelttabelle ergebenden Beträgen kommen noch die so genannten unständigen Bezüge. Durch diese besonderen Vergütungen für besondere Dienstarten, zum Beispiel für Bereitschaftsdienste, erhalten die Ärztinnen und Ärzte zusätzliche Entgelte.

WESENTLICHE DETAILS DER TARIFEINIGUNG VOM 23. MAI 2023:

LINEARE ENTGELTERHÖHUNG:

ab 1. Juli 2023 um 4,8 Prozent sowie ab 1. April 2024 um weitere 4 Prozent.

INFLATIONS AUSGLEICHSGELD (GEMÄSS § 3 NR. 11C ESTG STEUER- UND ABGABENFREI):

insgesamt 2.500 Euro, ausgezahlt in zwei Tranchen im Juli/August 2023 und Januar 2024 zu jeweils 1.250 Euro.

LAUFZEIT:

18 Monate
(1. Januar 2023 bis 30. Juni 2024).

The background of the slide features a hand pointing towards a digital network. The network is composed of a grid of white lines forming a pattern of triangles and hexagons. Several nodes in the network are highlighted with bright, glowing white circles. The overall color palette is light blue and white, giving it a clean, technological feel.

Was uns **bewegt**

MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTEGEWINNUNG: FACHKRÄFTERICHTLINIE / ARBEITSMARKTZULAGE

Das Thema der Fachkräftegewinnung und -haltung ist angesichts des nach wie vor kontinuierlich steigenden Fachkräftemangels erneut ein zentrales Thema gewesen.

Nachdem die Fachkräfte-Richtlinie mit Beschluss vom 12. November 2021 von der Mitgliederversammlung der VKA zuletzt modifiziert worden ist (die Laufzeit der Richtlinie wurde bis zum 31. Dezember 2027 verlängert mit der Begrenzung der Gewährung der Zulage auf jeweils zehn Jahre, verbunden mit der Möglichkeit der jederzeitigen Verlängerung), sind auch in 2022 wieder intensive Diskussionen über Gestaltungsspielräume kommunaler Arbeitgeber im Rahmen des Tarifrechts bzw. der Richtlinien der VKA, namentlich der Fachkräfte-Richtlinie sowie der Richtlinie über die Arbeitsmarktzulage, geführt worden.

Die Thematik wurde in mehreren Sitzungen der Geschäftsführerinnen- und Geschäftsführerkonferenz der VKA (GFK) diskutiert. In einem Fall auch im Rahmen einer Klausurtagung. Im Fokus standen insbesondere folgende Themen: In welcher

Höhe sollen Zulagen gewährt werden können? Soll die Fachkräfte-Richtlinie für die unteren Entgeltgruppen geöffnet werden? Ein Kernpunkt ist die Frage, ob die Anspruchsberechtigung auf den Einzelfall beschränkt bleiben oder ob die Anspruchsberechtigung auch auf eine Gruppe von Beschäftigten ausgedehnt werden soll und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen dies der Fall sein soll.

Im Ergebnis kam man jedoch überein, zunächst die Ergebnisse der Tarifrunde 2023 abzuwarten, weil man hier VKA-seits durch die Vereinheitlichung und Anhebung der Jahressonderzahlung sowie die Verbesserung der Regelungen zur Stufenvorweggewährung im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen Verbesserungen für den Fachkräftebereich beabsichtigte (siehe Seite 26).



Foto: Panumas - Adobe Stock

DIALOG ZUM BRANCHENTARIF- VERTRAG BODENVERKEHRS- DIENSTE (BVD)

Die Tariflandschaft im Bereich der Bodenverkehrsdienste (BVD) ist zersplittert. Es kommen zurzeit innerhalb von Flughafenstandorten unterschiedliche BVD-Tarifverträge zur Anwendung. Zum Teil besteht keine Tarifbindung. Dadurch liegen derzeit Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen bei der Erbringung von Bodenverkehrsdienstleistungen vor, die Wettbewerbsverzerrungen und schlechte Arbeitsbedingungen begünstigen und mittels eines bundesweiten Branchentarifvertrages Bodenverkehrsdienste verbessert werden sollen.

Die VKA steht daher seit dem Jahr 2017 auf der Basis eines Grundsatzpapiers mit ver.di vom 3. Au-

gust 2017 über einen Dialog zu einem Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienste gemeinsam mit verschiedenen Flughafenunternehmen, Unternehmen der Bodenverkehrsdienste (BVD) und einem weiteren Arbeitgeberverband in Gesprächen mit ver.di, um eine einheitliche bundestarifvertragliche Regelung für den Bereich der Bodenverkehrsdienste zu finden.

EINGRUPPIERUNG

Die Arbeitgeber haben seit dem Jahr 2021 bis Anfang 2023 in diversen Abstimmungen sowie in zahlreichen Dialoggesprächen mit ver.di Fragen der Eingruppierung erörtert. Hierbei bestand die Schwierigkeit, bundesweit einheitliche abstrakte Eingruppierungsmerkmale für einen Branchentarifvertrag BVD zu entwickeln und eine Synchronisierung der Zuordnung der Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen vorzunehmen. Nach monatelangen Diskussionen wurde am 15. März 2023 eine Einigung erreicht zur Eingruppierung für die gesamten folgenden Tätigkeitsbereiche im Bereich der Bodenverkehrsdienste:

- › **Vorfeld und Transport**
- › **Passage**
- › **Operations**
- › **Technische Dienste**
- › **Disposition und Training**
- › **Administrative Funktionen**

Foto: Tyler Olson – Adobe Stock





Im Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen wurde die Thematik zu den Bodenverkehrsdiensten ebenfalls intensiv erörtert.



Die Vertreter der verschiedenen Flughafenunternehmen, Unternehmen der Bodenverkehrsdienste und Arbeitgeberverbände im Dialoggespräch vom 5. Oktober 2022.

VERGÜTUNG

In Bezug auf die Vergütung in einem Branchentarifvertrag BVD konnten sich die Parteien bislang hinsichtlich der Entgelttabelle nur auf Grundsätze verständigen. So besteht Einigkeit darüber, dass es eine bundesweite Entgelttabelle mit zehn Entgeltgruppen geben soll.

MANTELTARIFVERTRAG BVD

In Bezug auf den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags BVD (MTV) hatten die Arbeitgeber mit ver.di bereits im Mai 2022 eine Einigung erzielen können, nach der gemäß § 1 Abs. 2 MTV kleinere Flughäfen mit nicht mehr als zwei Millionen Passagieren pro Jahr vom Geltungsbereich eines Branchentarifvertrages Bodenverkehrs-

dienste ausgenommen werden sollen. Dieses war eine Forderung der Arbeitgeber gewesen mit Hinweis auf die BADV-Richtlinie (Bodenabfertigungsdienst-Verordnung), die erst bei zwei Millionen Passagieren gilt.

Im April 2023 konnten weitere Zwischeneinigungen zum Manteltarifvertrag erzielt werden. Die noch offenen Punkte bezogen sich u.a. auf allgemeine Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitkonto, Qualifizierung, Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss, Jubiläumsgeld, keine Vorteilsregelung für ver.di-Mitglieder, Parktickets/Parkkosten bzw. kostenloses Nahverkehrsticket, Jahressonderzahlung, Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung, Leiharbeiter, Verbot des Streikbrechereinsatzes, Begrenzung Leiharbeit und Anwendung von Tarifverträgen.

ALLGEMEINVERBINDLICHKEIT

Der Branchentarifvertrag BVD soll für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Parteien stehen hierzu im Kontakt mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), mit dem bereits Fragen zur Allgemeinverbindlichkeit erörtert wurden.

DIALOG DAUERT AN

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses am 30. Juni 2023 lag noch keine Gesamteinigung im Dialog vor.

INTERVIEW MIT MICHAEL MÜLLER

„Wir wollen schlechten Arbeitsbedingungen vorbeugen“

Quelle: Raport AG



Michael Müller, ehemaliger Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen, führt die Gespräche zu einem Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienste.

Warum braucht es einen Rahmentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste?

Michael Müller: Wir benötigen eine bundeseinheitliche und tarifvertraglich gültige Regelung für

die Beschäftigten im Bereich der Bodenverkehrsdienste an unseren Verkehrsflughäfen. Warum? Weil sich nach der Marktöffnung durch die EU-Richtlinie die Tariflandschaft sehr stark auseinanderentwickelt hat und in der Folge viele Tarifaueinandersetzungen den Luftverkehr als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge belastet haben. An vielen Flughafenstandorten kommen verschiedene Tarifverträge zur Anwendung, sofern überhaupt eine Tarifbindung vorliegt. Mit einem einheitlichen Branchentarifvertrag kann jedoch Wettbewerbsverzerrungen, schlechten Arbeitsbedingungen und Belastungen durch häufige Tarifaueinandersetzungen entgegengewirkt werden.

Was wird ein solcher Tarifvertrag letztlich umfassen?

Müller: Unser Ansatz ist, einheitliche Rahmenbedingungen für die Arbeit in den Bodenverkehrsdiensten festzulegen. Das setzt voraus, dass eine klare und abschließende Festlegung des Geltungsbereichs des Tarifvertrages vereinbart wird, dass eine einheitliche und konsistente Eingruppierung der verschiedenen Tätigkeiten in der Entgelttabelle erfolgt, usw. Zuletzt müssen wir natürlich

auch die Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen festlegen, wie Arbeitszeit, Urlaub, etc.

Wie weit sind die Gespräche bislang gediehen?

Müller: Wir befinden uns auf der Zielgeraden. Wir haben nach intensiven Verhandlungen ein vollständiges Tarifwerk erarbeitet. Leider sieht ver.di nach internen Diskussionen noch Klärungsbedarf.

Worin liegt bislang die Schwierigkeit? Sie führen die Gespräche seit mehreren Jahren...

Müller: Das Problem liegt in der Zusammenführung der vielen bisherigen kleinteiligen Regelungen, die letztlich Grundlage für alle Akteure sein sollen. Arbeitgeberseitig ist es uns sehr gut gelungen, eine gemeinsame Position mit den Flughafenunternehmen, den Unternehmen der Bodenverkehrsdienste (BVD) und dem Arbeitgeberverband der unabhängigen Dienstleister zu erreichen. Allerdings fällt es ver.di schwer, die in der Vergangenheit entstandenen unterschiedlichen Rahmenbedingungen der bisherigen Tarifverträge zusammenzuführen.

WIE BRINGT SICH DIE VKA AUF EUROPÄISCHER EBENE EIN?

Was in der EU passiert, wirkt sich in Deutschland aus. Veränderungen der wirtschaftspolitischen und rechtlichen Rahmenbedingungen zur Erbringung der Daseinsvorsorge auf europäischer Ebene haben direkten Einfluss auf die kommunalen und regionalen Akteure und das Angebot der gemeinwohlorientierten öffentlichen Dienstleistungen.

Die VKA ist Mitglied des Bundesverbandes Öffentliche Dienstleistungen (bvöd). Durch den bvöd werden auch die Interessen der kommunalen Arbeitgeber auf europäischer Ebene vertreten. Denn der bvöd ist die deutsche Sektion des Europäischen Verbands der öffentlichen Unternehmen und Arbeitgeber, SGI Europe. Über SGI Europe ist die VKA also im branchenübergreifenden europäischen sozialen Dialog involviert, um auch auf dieser Ebene die Anliegen und Interessen der kommunalen Arbeitgeber einbringen und vertreten zu können. SGI Europe ist einer der vier von der EU-Kommission anerkannten sektorübergreifenden europäischen Sozialpartner und gestaltet als solcher gemeinsam mit dem europäischen Dachverband der Industrie- und Arbeitgeberverbände (BusinessEurope), dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) sowie dem europäischen Verband der kleinen und mittelgroßen Unternehmen (SMEunited) den „Sozialen Dialog“ auf europäischer Ebene.

Die europäischen Sozialpartner haben erheblichen Einfluss auf die Arbeitsgesetzgebung in der Europäischen Union: Im Sozialkapitel des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), einem der Gründungsverträge der Europäischen Union, ist für bestimmte Fälle die Umsetzung von Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner durch die EU-Kommission und den Rat in europäische Rechtsnormen vorgesehen. Eine weitere Beteiligung erfolgt durch Anhörungen und Konsultation der Sozialpartner vor der Unterbreitung von Unionsakten (z.B. Gesetzesinitiativen) sowie während des gesamten Gesetzgebungsprozesses. Die VKA ist daher über den bvöd als Teil von SGI Europe an vielen Gesetzgebungsprozessen der EU beteiligt.

WAHLEN ZUM BVÖD-VORSTAND

In der Mitgliederversammlung am 4. November 2021 des bvöd wurde Ingbert Liebing, Hauptgeschäftsführer des Verbandes kommunaler Unternehmen (VKU), erneut zum bvöd-Vorsitzenden gewählt. Herr Liebing leitet den Verband seit September 2020.

Auch die weiteren Mitglieder des bvöd-Präsidiums bleiben größtenteils unverändert: Dr. Michael Paul,



Foto: VKU-Chaparron



INGBERT LIEBING
Vorsitzender

Konzernbeauftragter der Stadtwerke Köln, wurde in seinem Amt als stellvertretender Vorsitzender bestätigt, während Prof. Dr. Sven-Joachim Otto, E&Y Düsseldorf, erneut zum Schatzmeister gewählt wurde. Denise Hain, Mitglied im Vorstand der ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe, wurde zur neuen zweiten stellvertretenden Vorsitzenden ernannt. Als neue stellvertretende Vorsitzende wählte die Mitgliederversammlung des bvöd Kerstin Oster, Vorständin für Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe A.ö.R und Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe.



Foto: Marcus Zumbansen



KERSTIN OSTER
stellvertretende Vorsitzende

In den erweiterten Vorstand des bvöD wurden u.a. Martin Urban, Mitglied des Vorstands der Berliner Stadtreinigungsbetriebe A.ö.R. und Vorsitzender des KAV Berlin, Urban Sieberts, Geschäftsführer der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V., und Dr. Wolfgang Spree, Geschäftsführer der VKA, gewählt.



Die VKA ist auch Mitglied im europäischen Verband öffentlicher Krankenhäuser HOSPEEM.

WAHLEN BEI SGI EUROPE

In der Generalversammlung von SGI Europe am 8. Dezember 2022 wurde Herr Liebing erneut zu einem der vier Vizepräsidenten von SGI Europe gewählt. Als stellvertretender Vorsitzender des aus Arbeitgebersicht besonders wichtigen Social Affairs Board ist Herr Urban Sieberts wiedergewählt worden.

Foto: AV Hamburg



URBAN SIEBERTS
stellvertretender Vorsitzender

EINIGUNG ZUM ARBEITSPROGRAMM DER SOZIALPARTNER 2022 – 2024

Am 18. März 2022 haben sich die Verhandlungsführer der europäischen Sozialpartner auf ein gemeinsames Arbeitsprogramm für die Jahre 2022 bis 2024 einigen können, das European Social Dialogue Work Programme 2022-2024. Das am 28. Juni 2022 unterzeichnete Arbeitsprogramm sieht gemeinsame Aktivitäten zu den folgenden sechs Themen vor:

- › Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit,
- › Grüner Übergang,
- › Jugendbeschäftigung,
- › Arbeitsbezogene Privatsphäre und Überwachung,
- › Verbesserung des Qualifikationsabgleichs in Europa,
- › Aufbau von Kapazitäten.

Den vollständigen Entwurf und weitere Informationen finden Sie im Extranet von SGI Europe.

TELEARBEIT UND RIGHT TO DISCONNECT

Die Europäische Kommission und das Parlament hatten im Vorfeld der Verhandlungen gegenüber den Sozialpartnern vorgebracht, dass diese zum Thema Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit (Right to Disconnect) aktiv werden. Das Ar-

beitsprogramm sieht vor, die Rahmenvereinbarung über die Telearbeit aus dem Jahr 2002 zu überarbeiten und diese anschließend durch eine Richtlinie umsetzen zu lassen. Die Generalversammlung von SGI Europe hat am 8. Juni 2022 das Verhandlungsmandat für die anstehenden Verhandlungen zur Rahmenvereinbarung über die Telearbeit angenommen.

Das Social Affairs Board hat am 26. September 2022 in Hamburg getagt, um u.a. die Verhandlungen zur Telearbeit und zum Recht auf Nichterreichbarkeit vorzubereiten. Zum Redaktionsschluss dieses Jahresberichtes dauern die Verhandlungen noch an.

VEREINBARUNG ÜBER ANGEMESSENE MINDESTLÖHNE

Am 17. Juni 2022 erzielte der EPSCO-Rat Fortschritte bei einer Reihe von Themen, die zu den Prioritäten der französischen Präsidentschaft (die am 30. Juni 2022 endete) gehörten. Unter anderem billigte der Rat in einer formellen Abstimmung die vorläufige Einigung über die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU. Die Einigung trägt der rechtlichen Vielfalt der Mitgliedstaaten bei der Festlegung des Mindestlohns sowie der zentralen Rolle der Sozialpartner bei der Lohnfestsetzung Rechnung. Nach dieser politischen Einigung stimmte das Europäische

Parlament am 14. September 2022 für neue Rechtsvorschriften über angemessene Mindestlöhne in der EU. Die Abgeordneten nahmen die Vorschriften mit 505 zu 92 Stimmen bei 44 Enthaltungen an. Die Billigung der Richtlinie durch den Rat erfolgte am 4. Oktober 2022. Nach offizieller Annahme durch das Europäische Parlament und den Rat der EU ist der Rechtstext am 25. Oktober 2022 im Amtsblatt der EU veröffentlicht worden. Die Richtlinie trat damit am 14. November 2022 in Kraft. Die Mitgliedstaaten haben bis zum 15. November 2024 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht zu überführen.

LOHNTRANSPARENZ-RICHTLINIE

Vertreter der verschiedenen EU-Institutionen trafen sich am 6. Oktober 2022, um die Verhandlungen über die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz fortzusetzen. Die EU-Minister haben am 24. April 2023 die Richtlinie zur Lohntransparenz gebilligt. Sie legt Regeln und Kriterien fest, die darauf abzielen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen und die Lohntransparenz in den Mitgliedstaaten zu erhöhen. Die von der Europäischen Kommission im Jahr 2021 vorgeschlagene Richtlinie wurde vom Europäischen Parlament am 30. März 2023 formell angenommen und musste nur noch von den zuständigen nationalen Ministern abgesegnet werden. Mit Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union am

17. Mai 2023 wurde die „Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“, die sog. Lohntransparenz-Richtlinie, schließlich verkündet. Die Richtlinie zur Lohntransparenz trat am 6. Juni 2023 in Kraft. Sie soll dazu beitragen, Lohndiskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern und der Gefahr eines Rentengefälles entgegenzuwirken. Sie soll Beschäftigte in die Lage versetzen, ihr Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch eine Reihe verbindlicher Maßnahmen zur Lohntransparenz durchzusetzen. Im Gegensatz zu Verordnungen, die unmittelbar nach Inkrafttreten in den Mitgliedstaaten gelten, sind Richtlinien nicht unmittelbar in den Mitgliedstaaten anwendbar. Nach Artikel 34 der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten die Lohntransparenz-Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 umsetzen.

TSCHECHISCHE RATSPRÄSIDENTSCHAFT UND ARBEIT DES EU-PARLAMENTS IM 2. HALBJAHR 2022

Das Sozialprogramm der tschechischen Präsidentschaft hat sich auf die Probleme konzentriert, die durch die russische Invasion in der Ukraine

entstanden sind. Auf der Seite der Beschäftigungspolitik legte die tschechische Präsidentschaft den Fokus auf hochwertige Arbeitsplätze. Dazu gehört die Umsetzung des Maßnahmenpakets für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und des Aktionsplans zur Unterstützung der Sozialwirtschaft.

Ein weiterer Schwerpunkt der Präsidentschaft war die Erzielung einer allgemeinen Annäherung an die Richtlinie über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Online-Plattformen. Nachdem im Dezember 2022 die tschechische Ratspräsidentschaft mit ihrem Entwurf nicht durchdringen konnte, wurde nach monatelangen Verhandlungen der Entwurf einer Richtlinie am 2. Februar 2023 im Europaparlament mit einer Mehrheit von 376 Stimmen angenommen. 212 Abgeordnete stimmten dagegen. Die schwedische Ratspräsidentschaft (1. Halbjahr 2023) hofft, eine Brücke zwischen den zwei stark gespaltenen Lagern zu bilden und die EU-Länder vor einem Ministertreffen Mitte Juni 2023 zusammenzubringen. Nachdem es monatelang zu einem politischen Stillstand sowohl auf Arbeitsgruppen- als auch auf Botschafterebene gekommen war, hat Schweden einige Versuche unternommen, einen Kompromiss zu erzielen.

ZUSATZ VERSORGUNG DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

Erneut keine Einigung mit den Gewerkschaften beim Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung sowie zu sonstigen Änderungen an den Altersvorsorgetarifverträgen.

Beschäftigte in den kommunalen Verwaltungen und Unternehmen erhalten zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung). Grundlage hierfür sind der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) und der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV). Die genannten Tarifverträge beinhalten Regelungen zur Höhe der betrieblichen Zusatzrente nach Renteneintritt der Beschäftigten. Sie unterscheiden danach, durch wen später die Zusatzversorgung geleistet wird. Denn die Arbeitgeberwickeln die Zusatzversorgung für die Rentnerinnen und Rentner nicht selbst ab, sondern arbeiten mit Zusatzversorgungseinrichtungen zusammen. Ein Teil der kommunalen Arbeitgeber sind Mitglied regionaler kommunaler Zusatzversorgungskassen, die sich in der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e.V. zusammengeschlossen haben. Andere kommunale Arbeitgeber sind Beteiligte der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). So ist die VBL in Deutschland die größte von 30 bestehenden Zusatzversorgungseinrichtungen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Neben Bund und Ländern sind u.a. rund 1.600 kommunale Arbeitgeber Beteiligte der VBL.

Foto: lorch - Adobe Stock



STREITTHEMA ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

Wie im Jahr 2018 konnte bedauerlicherweise auch im Jahr 2022 im Rahmen der wiederaufgenommenen Tarifverhandlungen zum ATV und ATV-K sowie zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV Eumw/VKA) keine Einigung über die Einführung eines tarifvertraglich geregelten Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung erzielt werden. Da die Verhandlungspartner VKA, Bund und Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) weitere Verhandlungen über materielle Themen, die ebenfalls 2018 Gegenstand der Tarifverhandlungen waren, von der Einigung beim Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung abhängig gemacht hatten, kamen für sie allenfalls noch redaktionelle Änderungen an ATV/ATV-K in Betracht.

Es handelte sich dabei jedoch nicht um Tarifverhandlungen, sondern es sollte lediglich eine aktualisierte Version der aus 2018 stammenden Themen erarbeitet werden. Nachdem die Gewerkschaften allerdings völlig neue Forderungen zum Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt erhoben, die weit über redaktionelle Änderungen hinausgingen, bestand aus Sicht der öffentlichen

Arbeitgeber keine gemeinsame Basis, um die Verhandlungen der rein redaktionellen Themen abzuschließen. Damit konnten 2022 erneut keine Änderungen an den Altersvorsorgetarifverträgen vorgenommen werden.

FREIGABE DER FREIWILLIGEN ZAHLUNG EINES ARBEITGEBERZUSCHUSSES

Nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen zum ATV/ATV-K hat der Bund begonnen, übertariflich den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung zu zahlen. Zudem war von einzelnen kommunalen Arbeitgebern der Wunsch geäußert worden, freiwillig ebenfalls einen solchen Arbeitgeberzuschuss zahlen zu können. Daher wurde im Sommer 2022 in den Gremien der VKA über die Genehmigung der freiwilligen Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses als übertarifliche Leistung beraten. Schließlich stellte es die Mitgliederversammlung der VKA den kommunalen Arbeitgeberverbänden anheim, ihren Mitgliedern die freiwillige Zahlung eines zusätzlichen Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung von bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch in Höhe der durch die freiwillige zusätzliche Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, als übertarifliche Leistung freizugeben.

WECHSEL AN DER VBL-SPITZE

In der ersten Jahreshälfte 2023 gab es mehrere Wechsel an der Spitze der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu verzeichnen: Angelika Stein-Homberg führt seit 1. Januar 2023 die VBL als Präsidentin. Ihr Vorgänger, Richard Peters, der 25 Jahre im Vorstand der VBL wirkte, verabschiedete sich Ende 2022 in den Ruhestand. Im Februar 2023 wurde Hartmut Vorjohann, Staatsminister der Finanzen des Freistaats Sachsen, neuer Beteiligtenvertreter und alternierender Vorsitzender des Verwaltungsrats der VBL. Vorjohann führt nun den Vorsitz des Verwaltungsrats im kalenderjährlichen Wechsel mit Gabriele Gröschl-Bahr, der derzeitigen Verwaltungsratsvorsitzenden. Gabriele Gröschl-Bahr, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands, vertritt die Gruppe der Versicherten im Verwaltungsrat der VBL. Hartmut Vorjohann übernimmt die Vertretung der Arbeitgeberseite der VBL im Verwaltungsrat.

Mit Wirkung zum 1. April 2023 wurde Peter Rötzer zum Vorstand A der VBL ernannt und bildet damit gemeinsam mit der Präsidentin Angelika Stein-Homberg und Dr. Michael Leinwand den hauptamtlichen Vorstand der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).

TARIFPFLEGE



Am 14. Juli 2022 konnten die Tarifverhandlungen zur Tarifpflege zwischen Bund, VKA und den Gewerkschaften erfolgreich zum Abschluss gebracht werden.

Der Auftakt der Tarifverhandlungen fand am 25. Januar 2022 statt. Vier weitere Verhandlungstermine folgten am 8. Februar, am 28. März, am 30. Mai und am 14. Juli 2022, bei dem die Einigung zwischen Bund, VKA und den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion erzielt werden konnte. Die Mitgliederversammlung der VKA hat den Änderungstarifverträgen und Änderungsvereinbarungen zu den durchgeschriebenen Fassungen des TVöD in ihrer Sitzung vom 11. November 2022 zugestimmt. Die VKA hat daraufhin ihre Mitglieder per Rundschreiben mit umfangreichen Durchführungshinweisen über die im Rahmen der Tarifpflege 2022 getroffenen Regelungen im Dezember 2022 informiert.

Wie für die Tarifverhandlungen zur Tarifpflege üblich, ging es in den im Juli 2022 abgeschlossenen Tarifverhandlungen um formale Themen, die beispielsweise aufgrund gesetzlicher Änderungen

verhandelt werden, wie beispielsweise bei den Beschäftigungsverboten im Mutterschutzgesetz, für die ein einheitliches Wording in den Tarifverträgen erreicht werden konnte, das zu Verbesserungen für die Beschäftigten führt. Im Mittelpunkt standen aber auch inhaltliche Themen, die wegen ihrer Detailtiefe außerhalb der allgemeinen Tarifrunden verhandelt werden sollten.

Keine Einigung konnten die Tarifpartner über die Fortführung des TV COVID und die Erweiterung des Anwendungsbereichs hinsichtlich der Gasmangellage erzielen. Die Gewerkschaften forderten hier eine weitere Anhebung der Aufstockungssätze auf einheitlich 100 Prozent, die unter Berücksichtigung der Belange der Arbeitgeber und auch der Beschäftigten für die VKA unangemessen erschien. Der TV COVID lief daher zum 31. Dezember 2022 aus. Gemäß § 1 Abs. 2 TV COVID ist die Nachwirkung ausgeschlossen. Zu den Möglichkeiten der kommunalen Arbeitgeber zur Anordnung von Kurzarbeit ohne die Ermächtigungsgrundlage des TV COVID hat die VKA in einem Durchführungs Rundschreiben informiert.

Im Rahmen der Tarifpflege getroffene Regelungen:

BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE NACH DEM MUTTERSCHUTZGESETZ ALS UNUNTERBROCHENE TÄTIGKEIT

Für die Berechnung der Stufenlaufzeit nach § 16 Abs. 3 TVöD gelten ab dem 1. November 2022 nicht mehr nur die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), sondern die Zeiten aller Beschäftigungsverbote nach dem MuSchG als Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit (Änderung des § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe a TVöD). Einschlägige Beschäftigungsverbote i.S.d. MuSchG ergeben sich neben den Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG) insbesondere aus dem betrieblichen Beschäftigungsverbot (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG) sowie aus dem ärztlichen Beschäftigungsverbot (§ 16 MuSchG).

STUFENZUORDNUNG BEI TABELLENWECHSEL

Ein wesentlicher Punkt, der in der Praxis auch zu Rechtsstreitigkeiten führte, erfolgte mit der Regelung einer vom bisherigen Tarifrecht bisher nicht berücksichtigten Fallkonstellation, dem Tabellenwechsel. Demzufolge werden Beschäftigte bei ab dem 1. November 2022 stattfindenden Eingruppierungen in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zuzuordnen ist (Tabellenwechsel), der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben. Bisher stattgefundene Tabellenwechsel bleiben davon unberührt (Änderung der Protokollerklärungen zu den Absätzen 4, 4a und 4a.1 des § 17 TVöD).

ARBEITSBEFREIUNG NACH § 29 ABS. 1 SATZ 1A) UND B) TVÖD

Bei einer Niederkunft kann zukünftig auch die in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährtin einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) TVöD geltend machen. Entsprechendes gilt für die Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b) TVöD, demzufolge eine Arbeitsbefreiung auch beim Tod des Partners besteht, auch wenn es sich nicht um eine Ehe oder eingetragene Partnerschaft handelt.

NEUREGELUNGEN IM KRANKENHAUS- UND PFLEGEBEREICH

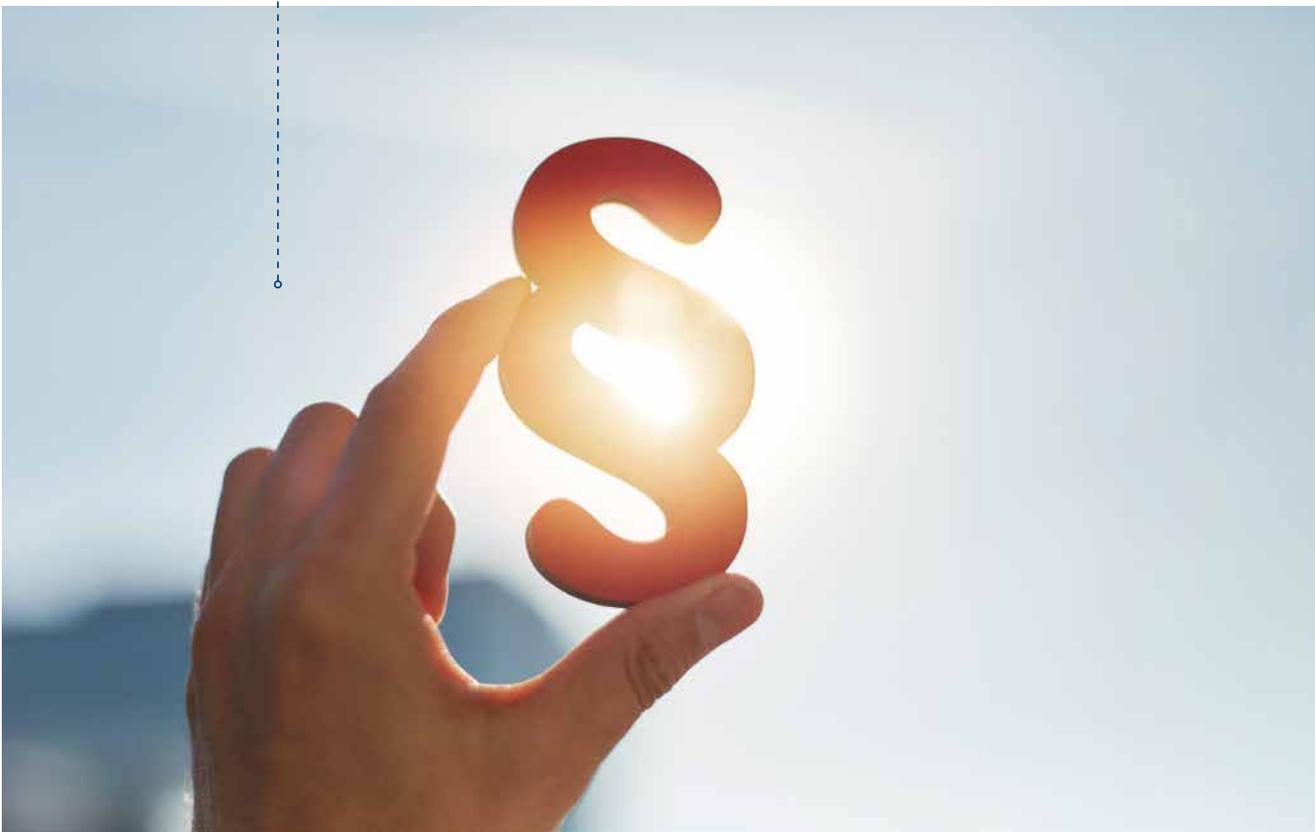
Für Pflegekräfte mit einer Weiterbildung im Bereich „Intermediate Care“, für Pflegekräfte auf Stroke-Unit-Stationen und für Pflegekräfte in den Begleitenden Psychiatrischen Diensten (BPD) wird die Möglichkeit geschaffen, diese in die Entgeltgruppe P 8, also höher als bisher, eingruppieren zu können.

RECHTSPRECHUNG

Auch im Jahr 2022 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zahlreiche Entscheidungen getroffen, die für die tägliche Praxis der kommunalen Arbeitgeber von Bedeutung sind.

Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick.

Foto: Robert Kneschke - Adobe Stock



VERFALL – UND VERJÄHRUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN

Der Neunte Senat hat seine Rechtsprechung, nach der gesetzliche Urlaubsansprüche ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres untergehen („15-Monatsfrist“), wenn Beschäftigte ihren Urlaub aufgrund fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnten, weiterentwickelt. Nach Vorlage an den EuGH – Vorabentscheidung vom 22. September 2022 – C-518/20 und C-727/20 [Fraport] – urteilte der Senat. Das Gericht machte dabei deutlich, dass Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG) erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Beschäftigte den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Beschäftigte seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme

des Urlaubs hätten beitragen können. Haben Beschäftigte vor Eintreten einer vollen Erwerbsminderung oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit jedoch im Urlaubsjahr gearbeitet, setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber Beschäftigte rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, den Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

(BAG vom 20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19)

In einer weiteren Entscheidung bestätigte der Neunte Senat, dass der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub der Regelverjährung (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB) unterliegt. Die Verjährungsfrist beginnt jedoch entsprechend der Richtlinie 2003/88/EG nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber die Beschäftigten über die konkreten Urlaubsansprüche und die jeweiligen Verfallsfristen belehrt und der/die Beschäftigte den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat

(BAG vom 20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20).

Diese Grundsätze gelten im Hinblick auf die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers auch für den tariflichen Mehrurlaub. Insoweit haben die Tarifvertragsparteien des TVöD laut des BAG, den tariflichen Mehrurlaub nicht abweichend von den

gesetzlichen Vorgaben geregelt. In § 26 TVöD ergeben sich lediglich Abweichungen hinsichtlich der Fristenregelung, nicht jedoch hinsichtlich der Obliegenheit des Arbeitgebers, dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, den tariflichen Mehrurlaub zu nehmen.

(BAG vom 31. Januar 2023 - 9 AZR 107/20)

PFLICHT ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG

Im Zusammenhang mit der mitbestimmungsrechtlichen Frage, ob einem Betriebsrat ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems zustehe, hat das BAG (13. September 2022 – 1 ABR 22/21) zur grundsätzlichen Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit in Anlehnung an das EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 – C-55/18 (CCOO) entschieden. So seien Arbeitgeber bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen. Demgegenüber stehe dem Betriebsrat kein – über einen Einigungsstellenspruch durchsetzbares – Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zur Arbeitszeiterfassung zu. Schließlich habe der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht bestehe. Um die prakti-

sche Wirksamkeit der in der Arbeitszeitrichtlinie vorgegebenen Rechte und der in Art. 6 Abs. 1 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie verankerten allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Organisationspflicht des Arbeitgebers zu gewährleisten, lässt sich eine solche gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung im Wege der richtlinienkonformen und unionsrechtskonformen Auslegung zwar nicht aus § 16 Abs. 2 ArbZG oder § 17 Abs. 4 ArbZG, wohl aber aus der Vorschrift des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ableiten.

(BAG vom 13. September 2022 - 1 ABR 22/21)

EINGRUPPIERUNG SCHULHAUSMEISTERINNEN UND SCHULHAUSMEISTER

In mehreren gleichgelagerten Fällen hatte sich das BAG mit der Frage zu beschäftigen, unter welchen Voraussetzungen, die seit dem 1. Januar 2017 geltenden neuen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 7 bei Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern erfüllt sind. Die Entscheidung des BAG (23. Februar 2022 – 4 AZR 354/21) bringt Klarheit bei der Prüfung des Tätigkeitsmerkmals „erhöhte technische Anforderungen“ und insbesondere zum Verständnis des im Klammerzusatz zur Entgeltgruppe 7 des Teils B Abschnitt XXIII der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) enthaltenen Begriffes „konfigurieren“. Das BAG

betonte nunmehr, dass dieses Tätigkeitsmerkmal nicht erfordert, dass neben der Bedienung, Überwachung und Konfigurierung auch eine Programmierfähigkeit gegeben sein muss – dies würde einen Wertungswiderspruch zu den Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik erfordern. Dennoch reicht weiterhin das einfache Umstellen in den aktuellen Saisonmodus nicht aus, es müssen vielmehr im Zusammenhang mit der Nutzung einer EDV-Anlage die Software eines Computers oder eines elektronischen Gerätes an die Voraussetzungen des Systems und die Bedürfnisse der Benutzer angepasst werden. Es geht mithin um die anspruchsvolle Anwendung einer Software. Bei der Prüfung dieser Tatbestandsmerkmale ist der Grad der Eingriffsmöglichkeiten der Schulhausmeister/innen in die Anlagensysteme entscheidend. Eine Anlage mit „erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung“ ist anzunehmen, wenn sie deutlich mehr Steuerungsmöglichkeiten aufweist als eine herkömmliche, einfache elektronische Schließ-, Alarm- oder Brandmeldeanlage oder einfache Anlage der Gebäudeleittechnik – unabhängig von Anlagen an anderen Schulen, weil ein „üblicher Standard“ der technischen Ausrüstung von Schulen nicht erfasst wird und damit kaum feststellbar sein dürfte.

Das BAG bestätigte (19. Oktober 2022 – 4 AZR 500/21), dass es nicht erforderlich sei, dass die für die Höherwertigkeit maßgebenden Einzeltätigkeiten innerhalb des Arbeitsvorgangs in dem von § 12 Abs. 2 S. 2 und S. 5 TVöD/VKA bestimmten Maße anfallen. Mangels Festlegung eines notwendigen zeitlichen Anteils einer höherwertigen Tätigkeit innerhalb des Arbeitsvorgangs durch die Tarifvertragsparteien, ist auf den kleinsten relevanten Anteil, mithin das „rechtlich erhebliche Ausmaß“, abzustellen. Ein solches sei jedenfalls erreicht, wenn ohne die Tätigkeit ein sinnvoll verwertbares Arbeitsergebnis nicht erzielt werden kann.

(BAG vom 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 und BAG vom 19. Oktober 2022 - 4 AZR 500/21)

ENTGELTGLEICHHEIT

In seinem Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 hat der BAG unter Bezugnahme auf Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG entschieden, dass eine Frau Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit hat, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran soll sich auch dann nichts ändern, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt. Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten habe als ihr männlicher Kollege, begründe die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt sei. Die Entscheidung zeigt, dass eine Argumentation des Arbeitgebers, dass das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen nicht auf dem Geschlecht, sondern auf dem Umstand beruhe, dass dieser „besser verhandelt“ habe, per se nicht geeignet ist, die Vermutung der Diskriminierung zu widerlegen. Auch der Ansatz, dass der besser vergütete Beschäftigte einem ebenfalls besser vergüteten ausgeschiedenen Beschäftigten nachgefolgt sei und deswegen eine höhere Bezahlung erhalten habe, konnte nicht die Vermutung der Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts widerlegen.

(BAG vom 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21)

PAUSCHALABGELTUNG VON ZEITZUSCHLÄGEN

Mit Urteil vom 8. Dezember 2022 – 6 AZR 481/21 hat der Sechste Senat festgestellt, dass die Zeitzuschläge des § 8 Abs. 1 S. 2 TVöD-F für Beschäftigte im Rampendienst mit einer auf das monatliche Entgelt bezogenen Pauschale zu vergüten sind. Zwar nimmt § 7.1 Abs. 3 TVöD-F den gesamten § 8 Abs. 1 TVöD-F in Bezug und erfasst damit dessen Abs. 1 Satz 1, der auf die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung abstellt. Ein solches Verständnis der Norm sei aber weder zwingend noch der tarifgeschichtlichen Systematik entsprechend.

Die Arbeitsabläufe im Rampendienst umfassen sämtliche Tätigkeiten des Bodenverkehrsdienstes im Zusammenhang mit der Abfertigung der Flugzeuge und betreffen regelmäßig sämtliche in § 8 Abs. 1 TVöD-F genannten Zeitzuschläge. Durch eine pauschalierte Abgeltung dieser verschiedenen zuschlagspflichtigen Tätigkeiten mit ihren vielfältigen Zuschlagshöhen werden die betrieblichen Organisationsabläufe rationalisiert, indem die konkreten Arbeitsformen nicht mehr gesondert erfasst und den einzelnen Zeitzuschlägen zugeordnet werden müssen. Ebenso entfällt der Aufwand, nach § 8 Abs. 1 S. 3 TVöD-F zu ermitteln, welche Zeitzuschläge bei ihrem Zusammentreffen tatsächlich zu zahlen sind. Dies ermöglicht

eine praktikable Handhabung in diesem Arbeitsbereich und dient zugleich der Erleichterung bei der Abrechnungskontrolle sowie einer besseren Kalkulierbarkeit der Kosten. Einen etwaigen Willen der Tarifvertragsparteien, dass sie hiervon abweichend auf eine „Spitzabrechnung“ umstellen wollten, sieht das BAG zurecht nicht.

(BAG vom 8. Dezember 2022 - 6 AZR 481/21)

TV-ÄRZTE/VKA – „AUFSTELLEN“ DES DIENSTPLANS

Ein Dienstplan zur Lage der Ruf-/Bereitschaftszeiten von Ärztinnen und Ärzten i.S.d. § 10 Abs. 11 S. 1 TV-Ärzte/VKA ist bereits dann „aufgestellt“, wenn der Arbeitgeber in Ausübung seines Direktionsrechts die anfallenden Dienste geplant und den Dienstplan nach den betrieblichen Gepflogenheiten bekannt gemacht hat. Wird in einem Betrieb der Einsatz der Beschäftigten üblicherweise durch einen Dienstplan geregelt, übe der Arbeitgeber sein Direktionsrecht durch die Bekanntgabe des von ihm erarbeiteten Dienstplans aus. Über das Direktionsrecht gem. § 106 Satz 1 GewO i.V.m. § 611a Abs. 1 S. 2 BGB, bestimme der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen. § 10 Abs. 11 S. 1 TV-Ärzte/VKA modifiziere das Direktionsrecht lediglich dahingehend, dass die Dienste, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften, in einem Dienstplan zu

regeln seien, der spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird.

Dafür, dass § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA darüber hinaus die rechtswirksame Ausübung des Direktionsrechts voraussetzt, bestünden keine ausreichenden Anhaltspunkte. Das betreffe zum einen, ob der Dienstplan, und damit das ausgeübte Direktionsrecht den durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz (z.B. ArbZG) gezogenen Grenzen bzw. billigem Ermessen entspreche. Zum anderen betreffe dies auch die mitbestimmungsrechtliche Zulässigkeit des Dienstplans. Mit dem Aufstellen eines Plans wird lediglich der tatsächliche Vorgang seiner Errichtung und Verlautbarung/Bekanntgabe bezeichnet, ohne dass darauf abgestellt wird, ob der Plan bestimmten Voraussetzungen genügt.

(BAG vom 16. März 2023 - 6 AZR 130/22)

Ausblick 2023/2024

TARIFVER- HANDLUNGEN MIT DEM MARBURGER BUND 2024



Im kommenden Jahr stehen erneut Tarifverhandlungen für die Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern an, wenn der Marburger Bund die entsprechenden Regelungen kündigen sollte. Dann käme die VKA in der zweiten Jahreshälfte 2024 wieder mit der Ärztegewerkschaft zusammen.

In den für Sommer oder Herbst 2024 erwartbaren kommenden Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund dürften neben den Entgelten auch wieder strukturelle Regelungen zu den Dienstarten der Ärztinnen und Ärzte thematisiert werden. Grundlage ist der „Tarifvertrag für die Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern“ (TV Ärzte/VKA), der als Referenztarifvertrag für andere Krankenhausträger gilt. Damit könnten neben den Entgelten für die Ärztinnen und Ärzte auch deren Arbeitsbedingungen, genauer Regelungen zu den Dienstarten der Ärztinnen und Ärzte, im Mittelpunkt stehen. Wie genau die Forderungen lauten werden, bleibt allerdings abzuwarten. Diese wird der Marburger Bund – sofern er die Regelungen entsprechend der Kündigungsfrist, frühestens zum 30. Juni 2024, kündigt – aller Voraussicht nach um die Jahresmitte 2024 veröffentlichen.



Die Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund führt der Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Wolfgang Heyl (l.), mit dem Hauptgeschäftsführer der VKA, Niklas Benrath (r.).

AUSBLICK AUF DIE RECHTSPRECHUNG UND GESETZGEBUNG 2023

Das Arbeitsrecht unterliegt einem permanenten Wandel und zahlreiche Gesetzesänderungen treten im Jahr 2023 in Kraft. Die wichtigsten Neuerungen und geplanten Änderungen haben wir nachfolgend für Sie zusammengefasst.

ELEKTRONISCHE ARBEITSUNFÄHIGKEITS- BESCHEINIGUNG (EAU)

Nachdem eine Digitalisierung der Krankenscheine zunächst für Juli 2022 geplant war, stellen die Kassen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nun seit Januar 2023 den Arbeitgebern im Rahmen des elektronischen Datenaustausches in digitaler Form zum Abruf bereit. Damit entfällt die Vorlagepflicht einer AU für Beschäftigte ab dem 1. Januar 2023; die Meldepflicht gegenüber dem Arbeitgeber hingegen bleibt bestehen. Arztpraxen übermitteln nun die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch an die Krankenkasse. Die Daten können von den Arbeitgebern dann unter Angabe der Betriebsnummer, Versichertennummer der Beschäftigten und dem Datum des Arbeitsunfähigkeitsbeginns, bei den Krankenkassen abgerufen werden.

HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

Das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, das sogenannte Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG wurde am 12. Mai 2023 vom Bundesrat beschlossen. Tags zuvor hatte der Bundestag den Kompromissvorschlag des gemeinsamen Vermittlungsausschusses bestätigt und seinen ursprünglichen Beschluss entsprechend verändert. Behörden und Unternehmen ab 50 Mitarbeitern müssen nach dem Gesetz interne Anlaufstellen schaffen, in denen Personen Verstöße und Missstände vertraulich melden können. Dies umfasst auch Hinweise auf Verstöße gegen die Verfassungstreue von Beamtinnen und Beamten. Eine Pflicht, die Abgabe anonymer Meldungen zu ermöglichen, besteht allerdings nicht. Das Gesetz wurde am 2. Juni 2023 verkündet und tritt im Wesentlichen am 2. Juli 2023 in Kraft.

BUNDESTARIFTREUEGESETZ

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil kündigte an, bis Juni 2023 ein Bundestariftreuegesetz vorzulegen. Ein erster Arbeitsentwurf regelt als Ausführungsbedingung für öffentliche Aufträge des Bundes ein Tariftreueversprechen bezogen auf „Rechtsverordnungen zur Festsetzung verbindlicher Arbeitsbedingungen“. Dieses Tariftreueversprechen wird flankiert durch eine umfassende Nachunternehmerhaftung, Nachweis- und Dokumentationspflichten für Auftraggeber und alle weiteren an der Leistungserbringung beteiligten Arbeitgeber sowie Sanktionsvorschriften. Der Entwurf enthält Regelungen hinsichtlich einer weitreichenden Nachunternehmerhaftung, bezogen auf eine über ein Mindestentgelt hinausgehende Entlohnung entlang der gesamten Leistungskette bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags.

ÄNDERUNGEN DES ARBEITSZEITGESETZES

Nach dem Beschluss des BAG vom 13. September 2022, dass der Arbeitgeber bei unionsrechtskonformer Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes gesetzlich verpflichtet sei, die Arbeitszeiten der Beschäftigten zu erfassen, hat das BMAS einen Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften angekündigt. Aus einem ersten Gesetzentwurf folgt, dass mit diesem im Arbeitszeitgesetz (ArbZG), im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), sowie in der Offshore-Arbeitszeitverordnung Regelungen für die Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit geschaffen werden sollen, mit denen die Entscheidungen des EuGH und des BAG zur Arbeitszeiterfassung umgesetzt und durch die geplanten Regelungen bestehende Unsicherheiten beseitigt werden sollen.

GESETZ ZUR FÖRDERUNG EINES INKLUSIVEN ARBEITSMARKTES

Dem Gesetz liegen die Ziele zugrunde, mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit zu bringen, mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit zu halten und eine zielgenauere Unterstützung für Menschen mit Schwerbehinderung zu ermöglichen. Änderungen durch das Gesetz, das im Jahr 2023 in Kraft tritt, sind die Erweiterung des Leistungskatalogs in

§ 49 SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben um den Begriff des Jobcoachings und die Aufhebung der Deckelung beim Budget für Arbeit. Künftig kann ein Arbeitsverhältnis mit bis zu 75 Prozent des regelmäßigen Arbeitsentgelts gefördert werden. Weitere Änderungen, die zum 1. Januar 2024 in Kraft treten werden, sind die Anhebung sowie Erweiterung der Ausgleichsabgabe um eine vierte Staffel für Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, und der Wegfall der Bußgeldvorschrift bei Verstößen gegen die Beschäftigungspflicht.

PFLEGEUNTERSTÜTZUNGS- UND ENTLASTUNGSGESETZ – PUEG

Neben Anpassungen auf der Basis von im Koalitionsvertrag vorgesehenen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in der Pflege, sieht das Gesetz eine Erhöhung der Pflegebeitragsätze zum 1. Juli 2023 um 0,35 Prozentpunkte mithin auf 3,4 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen vor. Zudem wird der Kinderlosenzuschlag um 0,25 Prozentpunkte mithin auf 0,6 Prozentpunkte angehoben. Außerdem werden zur Umsetzung der BVerfG Entscheidung zur Berücksichtigung des Erziehungsaufwands im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung Eltern ab dem zweiten bis fünften Kind um jeweils 0,25 Beitragssatzpunkte entlastet.

GESETZ/VERORDNUNG ZUR WEITERENTWICKLUNG DER FACHKRÄFTEINWANDERUNG

Der Gesetzesentwurf zur Modernisierung des Einwanderungsrechts und des Aufenthaltsgesetzes zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten zielt auf zentrale Neuerungen in den drei Säulen der Fachkräfteeinwanderung: Fachkräftesäule, Erfahrungssäule, Potenzialsäule. Flankiert werden soll das Gesetz durch die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, die auf die Gewinnung von berufserfahrenen Arbeits- und Fachkräften sowie die Beschleunigung von Visaverfahren abzielt. Das BMAS und BMI gehen davon aus, dass aufgrund der beschlossenen Verordnung bis zu 15.000 qualifizierte Beschäftigte, 30.000 kurzzeitige kontingentierte Beschäftigte und 3.500 Pflegehilfskräfte jährlich zu erwarten sind.

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 62–65). Als Dachverband schließt die VKA Tarifverträge mit den zuständigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für die rund 10.000 kommunalen Arbeitgeber mit ihren rund 2,5 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 59–61). 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 dem 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 57 stimmberechtigte Repräsentanten der kommunalen Verwaltungen und Betriebe aus ganz Deutschland an.

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

Spitze der Mitgliederversammlung der VKA

Oberbürgermeisterin Karin Welge

Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin des KAV Nordrhein-Westfalen, Präsidentin der VKA, Vorsitzende der Mitgliederversammlung der VKA

Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel

Landkreis Rottweil, Vorsitzender des Vorstands des KAV Baden-Württemberg, Erster Stellvertreter der Präsidentin der VKA

Landrat Roger Lewandowski

Landkreis Havelland, Vorsitzender des Präsidiums des KAV Brandenburg, Zweiter Stellvertreter der Präsidentin der VKA (seit 11. November 2022)

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

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 Geschäftsführerinnen- und Geschäftsführerkonferenz der VKA (GFK) entsandtes Mitglied mit beratender Stimme hinzu.

Die Aufgaben des Präsidiums bestehen vor allem darin, die von der Mitgliederversammlung zu entscheidenden Fragen vorzubereiten und Empfehlung an diese auszusprechen sowie die Aufsicht über die Geschäftsstelle auszuüben.

Den Vorsitz im Präsidium führt die Präsidentin der VKA Karin Welge.



Präsidium der VKA im September 2022 in Berlin.

Mitglieder des Präsidiums der VKA

Oberbürgermeisterin Karin Welge

Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin des KAV
Nordrhein-Westfalen, Präsidentin der VKA

Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel

Landkreis Rottweil, Vorsitzender des Vorstands
des KAV Baden-Württemberg, Erster Stellver-
treter der Präsidentin der VKA

Landrat Christoph Göbel

Landkreis München, Vorsitzender des
KAV Bayern (seit 19. Mai 2022), Vorsitzender des
Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung
(seit 23. September 2022)

Vorstand Martin Urban

Berlin, Vorsitzender des Vorstands des KAV
Berlin, Sprecher des Unterausschusses der VKA
für Entsorgungsbetriebe (seit 1. März 2023)

Landrat Roger Lewandowski

Landkreis Havelland, Vorsitzender des
Präsidiums des KAV Brandenburg, Zweiter
Stellvertreter der Präsidentin der VKA
(seit 11. November 2022)

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
(seit 22. März 2022)

Landrat Sebastian Constien

Landkreis Rostock, Vorsitzender des Präsidiums
des KAV Mecklenburg-Vorpommern
(seit 6. Dezember 2022)

Landrat Bernd Lütjen

Landkreis Osterholz, KAV Niedersachsen
(seit 13. Mai 2022)

Oberbürgermeisterin Karin Welge

Stadt Gelsenkirchen, Präsidentin des
KAV Nordrhein-Westfalen

Oberbürgermeister Frank Frühauf

Idar-Oberstein, Präsident des
KAV Rheinland-Pfalz

Bürgermeister Dr. Andreas Feld

Gemeinde Eppelborn, Vorsitzender des
KAV Saar
(seit 1. Mai 2022)

Landrat Ralf Hänsel

Landkreis Meißen, Präsident des
KAV Sachsen
(seit 9. September 2022)

Landrat Dr. Steffen Burchhardt

Landkreis Jerichower Land, Präsident
des KAV Sachsen-Anhalt

Landrat Jan Peter Schröder

Kreis Segeberg, 1. Vorsitzender des
Vorstands des KAV Schleswig-Holstein

Landrat Uwe Melzer

Landkreis Altenburger Land,
Vorsitzender des KAV Thüringen

Landrat Christoph Göbel

Landkreis München, Vorsitzender des
Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung

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

Vorstand/Arbeitsdirektor Peter Densborn

Köln, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen (seit 1. Januar 2023)

Vorständin/Arbeitsdirektorin

Julia Kranenberg

Frankfurt am Main, Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen (seit 25. Mai 2023)

Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

Hauptgeschäftsführer

Dr. Bernhard Langenbrinck (beratend)

KAV Nordrhein-Westfalen

Beigeordneter Uwe Lübking (beratend)

Deutscher Städte- und Gemeindebund

Beigeordnete Dr. Uda Bastians (beratend)

Deutscher Städtetag



Herbstsitzung der Geschäftsführerinnen- und Geschäftsführerkonferenz der VKA (GFK) im November 2022 in Berlin.



GFK der VKA im August 2022 in Wörlitz.

DIE GESCHÄFTSFÜHRERINNEN- UND GESCHÄFTSFÜHRERKONFERENZ

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

Die Geschäftsführerkonferenz erörtert tarifpolitische Fragestellungen und fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedverbänden. Ferner hat sie zur Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen sowie zu Richtlinien und Beschlüssen der Organe der VKA Stellung zu nehmen, um die einheitliche Anwendung zu gewährleisten.

Mitglieder der Geschäftsführerinnen- und Geschäftsführerkonferenz der VKA

Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath

Vorsitzender der Geschäftsführer- und Geschäftsführerinnenkonferenz

Hauptgeschäftsführerin Sylvana Donath

KAV Baden-Württemberg
(bis 30. November 2022
Dr. Joachim Wollensak)

Hauptgeschäftsführerin

Dr. Saskia Lehmann-Horn

KAV Bayern

Geschäftsführerin Dr. Anke Stier

KAV Berlin

Verbandsgeschäftsführer

Klaus-Dieter Klapproth

KAV Brandenburg

Geschäftsführer Wolfgang Söller

KAV Bremen

Geschäftsführer Urban Sieberts

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg

Hauptgeschäftsführer Burkhard Albers

KAV Hessen

Verbandsgeschäftsführerin Carola Freier

KAV Mecklenburg-Vorpommern

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

Verbandsgeschäftsführerin Cornelia Habendorf

KAV Sachsen

(bis 31. März 2023 Christine Putzler-Uhlig)

Verbandsgeschäftsführerin

Diana Häsel-Wallwitz

KAV Sachsen-Anhalt

Verbandsgeschäftsführer Jan Jacobsen

KAV Schleswig-Holstein

(bis 31. Dezember 2022 Wilfried Kley)

Geschäftsführerin Gundula Bettenhausen

KAV Thüringen

(bis 30. November 2022 Sylvana Donath)

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.

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

Verwaltung

Die Verwaltungen bilden den Kernbereich der VKA. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die VKA-Tarifverträgen unterliegt, 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 1,46 Millionen Beschäftigten, die zur Sparte der Verwaltungen und deren Tarifrecht zählen, haben die Entscheidungen und Beschlüsse des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung richtungsweisende Bedeutung für den

Verband. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist **Christoph Göbel**, Landrat des Landkreises München. Stellvertreter ist **Frank Frühauf**, Oberbürgermeister von Idar-Oberstein. Weiterer Stellvertreter ist Bürgermeister **Ulrich Hörning** (Leipzig).

Krankenhäuser/Pflegeeinrichtungen

Eine besonders große Sparte innerhalb der VKA sind auch die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. In diesen kommunalen Einrichtungen arbeiten mehr als 580.000 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

Im Unterausschuss der VKA für Pflege- und Betreuungseinrichtungen 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 zur Zeit vakant.

Sparkassen

Der Großteil der Sparkassen in Deutschland ist Mitglied in einem kommunalen Arbeitgeberverband und gehört 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 Göttingen **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.

Tarifpolitisches Fachgremium in der VKA ist der Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe. Vorsitzende des Gruppenausschusses ist **Kerstin Oster**, Vorständin Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe. **Werner Albrecht**, Geschäftsführer Immobilien, Bäder bei den Stadtwerken München, hat den stellvertretenden Vorsitz inne. Weitere Stellvertretende ist **Maïke Trulsson-Schult**, Geschäftsführerin der Stadtwerke Eilenburg.

Entsorgung

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

Die spezifischen Belange des Dienstleistungsbereichs Entsorgungsbetriebe werden in dem Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe erörtert. Sprecher des Unterausschusses ist **Martin Urban**, Vorstand für Personal, Soziales und technische Dienstleistungen der BSR.

Nahverkehr/Häfen

Die Tarifverträge für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (TV-N) werden auf der Landesebene zwischen den kommunalen Arbeitgeberverbänden und den Landesbezirken von ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion vereinbart. Teilweise besteht eine Kopplung von einzelnen TV-N an den TVöD bezüglich der Erhöhung der Entgelte.

Der Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen koordiniert Fragen von bundesweitem Interesse. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist **Peter Densborn**, Vorstand und Arbeitsdirektor der Kölner Verkehrs-Betriebe AG. Seine Stellvertreterin ist **Myriam Berg**, Vorständin der Erfurter Verkehrsbetriebe AG. Weitere Stellvertreterin ist **Magdalena Weigel**, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektorin der VAG Verkehrs-AG Nürnberg.

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. Vorsitzende des Gruppenausschusses ist **Julia Kranenberg**, Vorständin und Arbeitsdirektorin der Fraport AG, Frankfurt am Main. Ihre Stellvertreterin ist **Sandra Carstensen**, Leiterin Zentralbereich Personal Flughafen Hamburg. Das Amt der/des weiteren stellvertretenden Vorsitzenden des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen ist vakant.

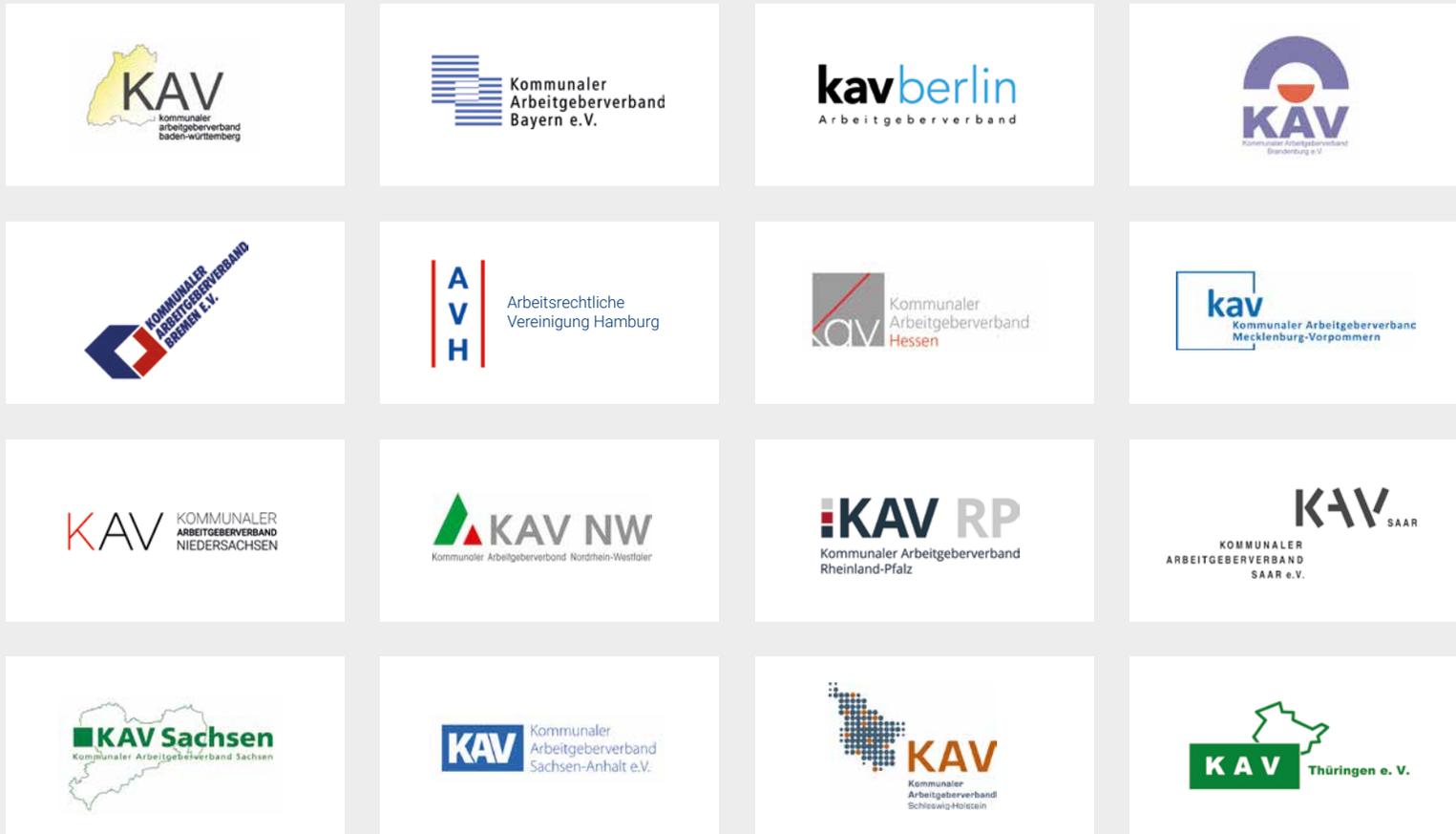


1. Die Vorsitzenden des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen Julia Kranenberg (l.) und Sandra Carstensen im Mai 2023 in Frankfurt am Main.
2. Mitgliederversammlung der VKA im November 2022 in Berlin.
3. Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung im September 2022 in München.
4. Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe im Oktober 2022 in Berlin.
5. Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen im September 2022 in Nürnberg.
6. Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen im Mai 2023 in Berlin.
7. VKA-Arbeitsgruppe des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen im August 2022 in Gelsenkirchen.
8. Der neu gewählte Sprecher des Unterausschusses der VKA für Entsorgungsbetriebe Martin Urban (r.) mit seinem Vorgänger Peter Mooren (l.) und VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath im Oktober 2022 in Köln.

DIE KOMMUNALEN ARBEITGEBERVERBÄNDE

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*: 908

Beschäftigte: 370.500



Vorsitzender:

Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel,
Rottweil



Hauptgeschäftsführerin:

Sylvana Donath
(seit 1. Dezember 2022)

KAV BAYERN

Gründung: 25. Oktober 1947

Sitz: München

Mitgliederzahl*: 3.192

Beschäftigte: 540.920



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: 105

Beschäftigte: rd. 105.000



Vorsitzender:

Vorstand Martin Urban,
Berlin



Geschäftsführerin:

Dr. Anke Stier

KAV BRANDENBURG

Gründung: 21. September 1990

Sitz: Potsdam

Mitgliederzahl*: 499

Beschäftigte: rd. 82.000



Vorsitzender:

Landrat Roger Lewandowski,
Landkreis Havelland



Verbandsgeschäftsführer:

Klaus-Dieter Klapproth

KAV BREMEN

Gründung: 19. Dezember 1991

Sitz: Bremen

Mitgliederzahl: 86

Beschäftigte: rd. 32.000



Vorsitzender:

Staatsrat Dr. Martin Hagen,
Bremen



Stellvertretender Vorsitzender:

Oberbürgermeister Melf Grantz,
Bremerhaven

Geschäftsführer:

Wolfgang Söller (bis Juli 2023)

AV HAMBURG

Gründung: 19. August 1953

Sitz: Hamburg

Mitgliederzahl*: 97

Beschäftigte: rd. 61.900

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*: 794

Beschäftigte: 241.356



Präsident:

Stadtkämmerer
Dr. Bastian Bergerhoff,
Frankfurt am Main



Hauptgeschäftsführer:

Burkhard Albers

KAV NIEDERSACHSEN

Gründung: 17. Juni 1948

Sitz: Hannover

Mitgliederzahl*: 1.043

Beschäftigte: 294.295



Präsident:

Landrat Bernd Lütjen,
Landkreis Osterholz



Hauptgeschäftsführer:

Michael Bosse-Arbogast

KAV RHEINLAND-PFALZ

Gründung: 1. Januar 1949

Sitz: Mainz

Mitgliederzahl: 503

Beschäftigte: 134.999



Präsident:

Oberbürgermeister
Frank Frühauf, Idar-Oberstein



Geschäftsführer:

Dr. Markus Sprenger

KAV MECKLENBURG-VORPOMMERN

Gründung: 28. August 1990

Sitz: Schwerin

Mitgliederzahl*: 297

Beschäftigte: 36.963



Vorsitzender:

Landrat Sebastian Constien,
Landkreis Rostock
(seit 6. Dezember 2022)



Verbandsgeschäftsführerin:

Carola Freier
(seit 1. Januar 2022)

KAV NORDRHEIN-WESTFALEN

Gründung: 29. Juli 1947

Sitz: Wuppertal

Mitgliederzahl*: 1.280

Beschäftigte: 586.300



Präsidentin:

Oberbürgermeisterin Karin Welge,
Gelsenkirchen



Hauptgeschäftsführer:

Dr. Bernhard Langenbrinck

KAV SAAR

Gründung: 11. Juni 1957

Sitz: Saarbrücken

Mitgliederzahl*: 181

Beschäftigte: 29.883



Vorsitzender:

Bürgermeister Dr. Andreas Feld,
Gemeinde Eppelborn
(seit 1. Mai 2022)



Geschäftsführer:

Stefan Spaniol

KAV SACHSEN

Gründung: 16. August 1990

Sitz: Dresden

Mitgliederzahl*: 428

Beschäftigte: 94.810



Präsident:

Landrat Ralf Hänsel,
Landkreis Meißen



Verbandsgeschäftsführerin:

Cornelia Habendorf
(seit 1. April 2023)

KAV SACHSEN-ANHALT

Gründung: 2. Oktober 1990

Sitz: Halle

Mitgliederzahl*: 310

Beschäftigte: 68.179



Präsident:

Landrat Dr. Steffen Burchhardt,
Landkreis Jerichower Land



Verbandsgeschäftsführerin:

Diana Häsel-Wallwitz

KAV SCHLESWIG-HOLSTEIN

Gründung: 22. September 1948

Sitz: Kiel

Mitgliederzahl*: 660

Beschäftigte: 92.932



1. Vorsitzender des Vorstands:

Landrat Jan Peter Schröder,
Kreis Segeberg



Verbandsgeschäftsführer:

Jan Jacobsen
(seit 1. Januar 2023)

KAV THÜRINGEN

Gründung: 20. Juli 1990

Sitz: Erfurt

Mitgliederzahl*: 528

Beschäftigte: 58.643



Vorsitzender:

Landrat Uwe Melzer,
Landkreis Altenburger Land



Geschäftsführerin:

Gundula Bettenhausen
(seit 1. Dezember 2022)

* inklusive ordentliche Mitglieder
und Gastmitglieder

Portraits:

KAV Baden-Württemberg: Landkreis Rottweil, privat
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: André Hamann,
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 Meißen, KAV Sachsen
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)

N.N.

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 der VKA für Verwaltung
- › Tarifpflege

Dirk Zippel

- › Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen
- › Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Marie Luise Isaac

- › Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe
- › Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe
- › Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen

Katja Roland

- › Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen
- › Unterausschuss der VKA für Pflege- und Betreuungseinrichtungen
- › Eingruppierung

Sandra Kunert und Isabel Korneluk befinden sich in Elternzeit.

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 ist nicht mehr für die VKA tätig.

REFERENTINNEN UND REFERENTEN



Ulrike Heine



Marie Luise Isaac

REFERENTINNEN UND REFERENTEN



Carola Kiefer



Dirk Zippel



Sandra Kunert



Isabel Korneluk



Kai Klotz



Katja Roland

ORGANISATION



Tilo Michelson



Jette Bahr



Silke Föllner



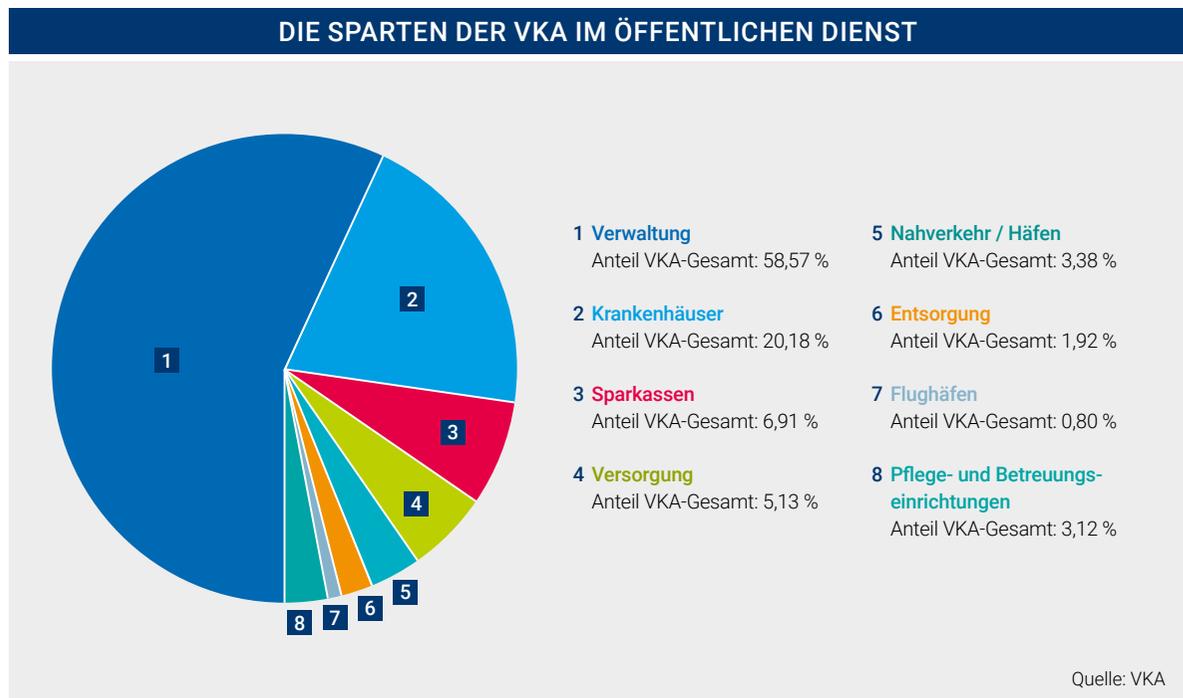
Kerstin Pieck

DER ÖFFENTLICHE DIENST DER KOMMUNEN UND KOMMUNALEN EINRICHTUNGEN

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

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

Dank einer im Gegensatz zur Privatwirtschaft 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 2022 um 33 Prozent), was den Beschäftigten deutliche Reallohnzuwächse einbringt. Im Zuge der Tarifeinigung vom 22. April 2023 (siehe

Seite 18–26) erhöhen sich die Löhne im kommunalen öffentlichen Dienst um bis zu 17 Prozent, im Durchschnitt um 11,5 Prozent. Diese Wertschätzung genießen auch die Auszubildenden, deren Entgelte alleine durch die diesjährige Tarifeinigung durchschnittlich um rund 12,8 Prozent steigen.

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.

rund 2,5 MILLIONEN

BESCHÄFTIGTE SIND IM
KOMMUNALEN ÖFFENTLICHEN
DIENST TÄTIG.

STEIGENDER PERSONALBESTAND

Die Zahl der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst ist zum Stichtag 31. Mai 2022 um 2,1 Prozent auf 2.490.643 Personen gestiegen. Der Personalbestand hat sich damit zum 15. Mal in Folge erhöht.

Mit rund 59 Prozent sind die meisten Beschäftigten und Auszubildenden im kommunalen öffentlichen Dienst im Bereich der Verwaltung tätig. Hier hat sich der Personalbestand um 2,2 Prozent

gegenüber dem Vorjahr erhöht. Im Bereich der Entsorgung ist der prozentuale Zuwachs mit rund 6,1 Prozent am höchsten. Mehr Beschäftigte konnten auch in den Sparten Krankenhäuser (+3,5 Prozent) und Versorgung (+4,1 Prozent) verzeichnet werden. Fast 540.000 Personen, und

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



Sitz der VKA
in Berlin



IMPRESSUM

**Vereinigung der kommunalen
Arbeitgeberverbände (VKA)**

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

Hauptgeschäftsführer:

Niklas Benrath

Stand: Juni 2023

Redaktion Jahresbericht:

Ulrike Heine

Gestaltung:

Annette Klusmann, puredesign.

Fotos:

Alle nicht gekennzeichneten Motive:

VKA

Druck:

ARNOLD group



www.vka.de