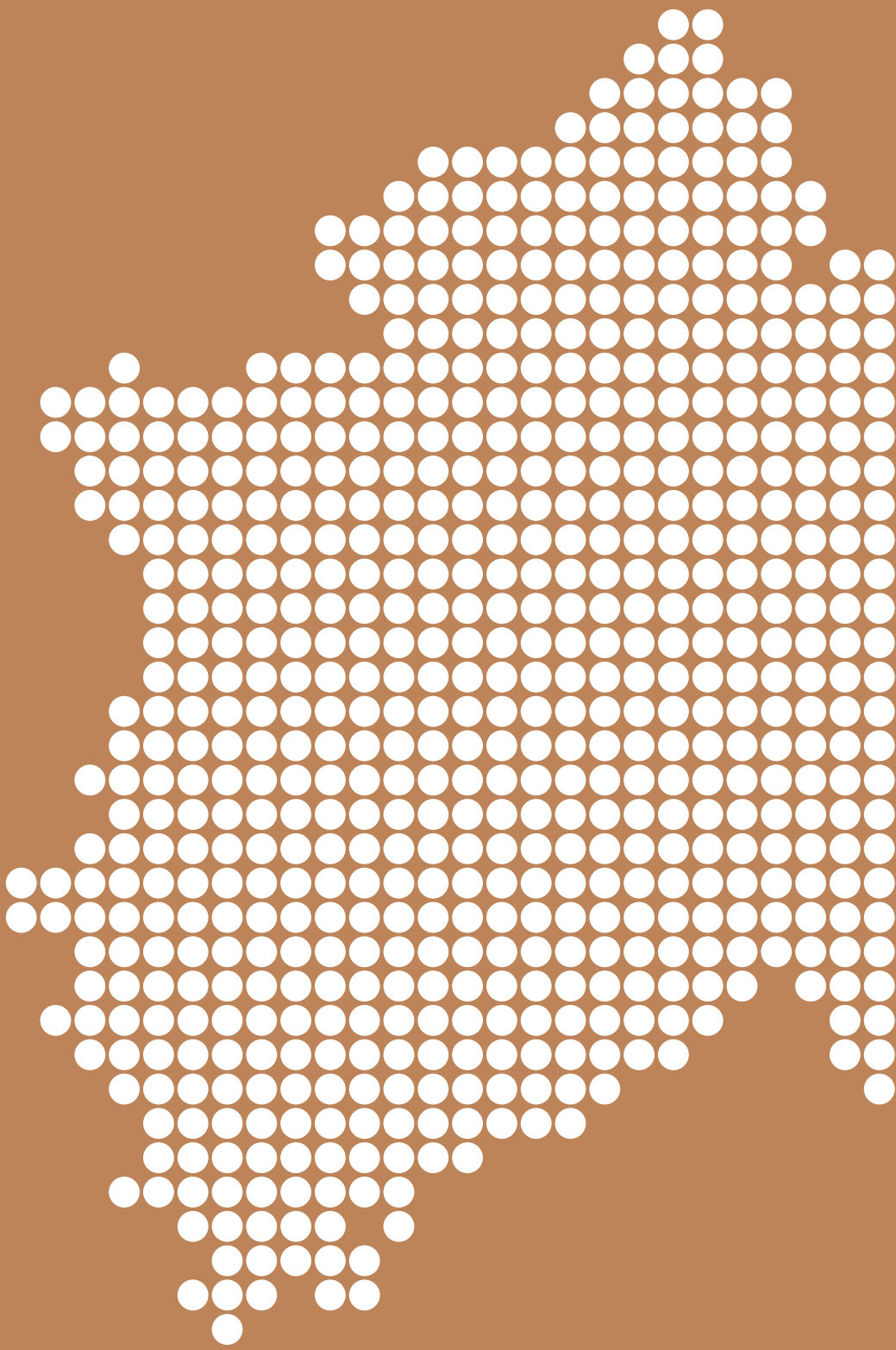
75

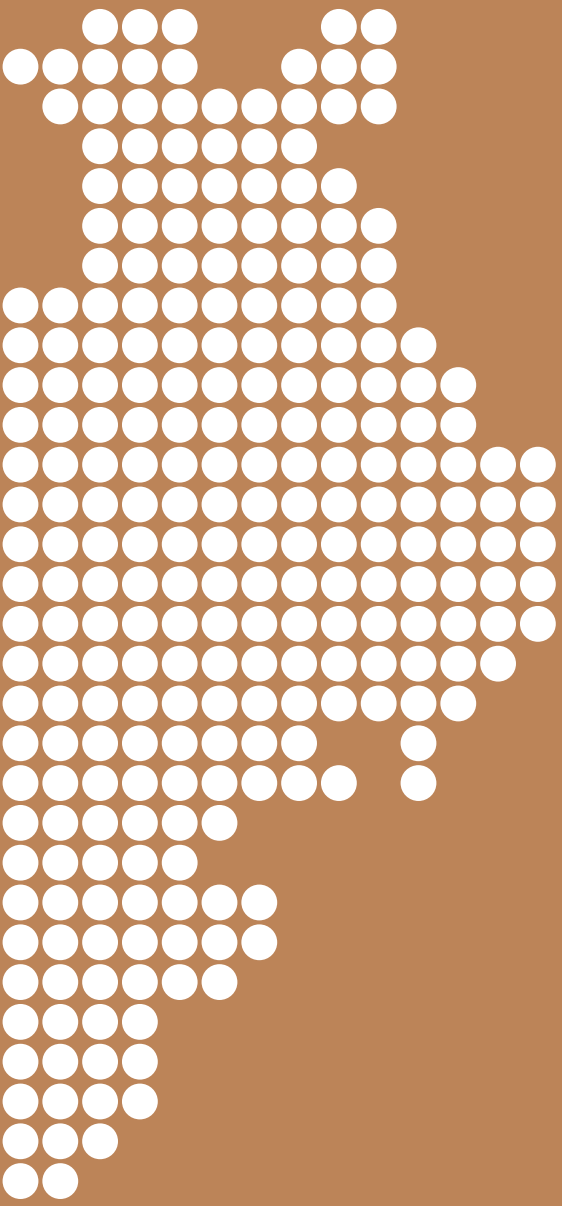
JAHRESBERICHT 2021/2022

Rückblick auf 75 Jahre Tarif- und Verbandsarbeit

KAV NW

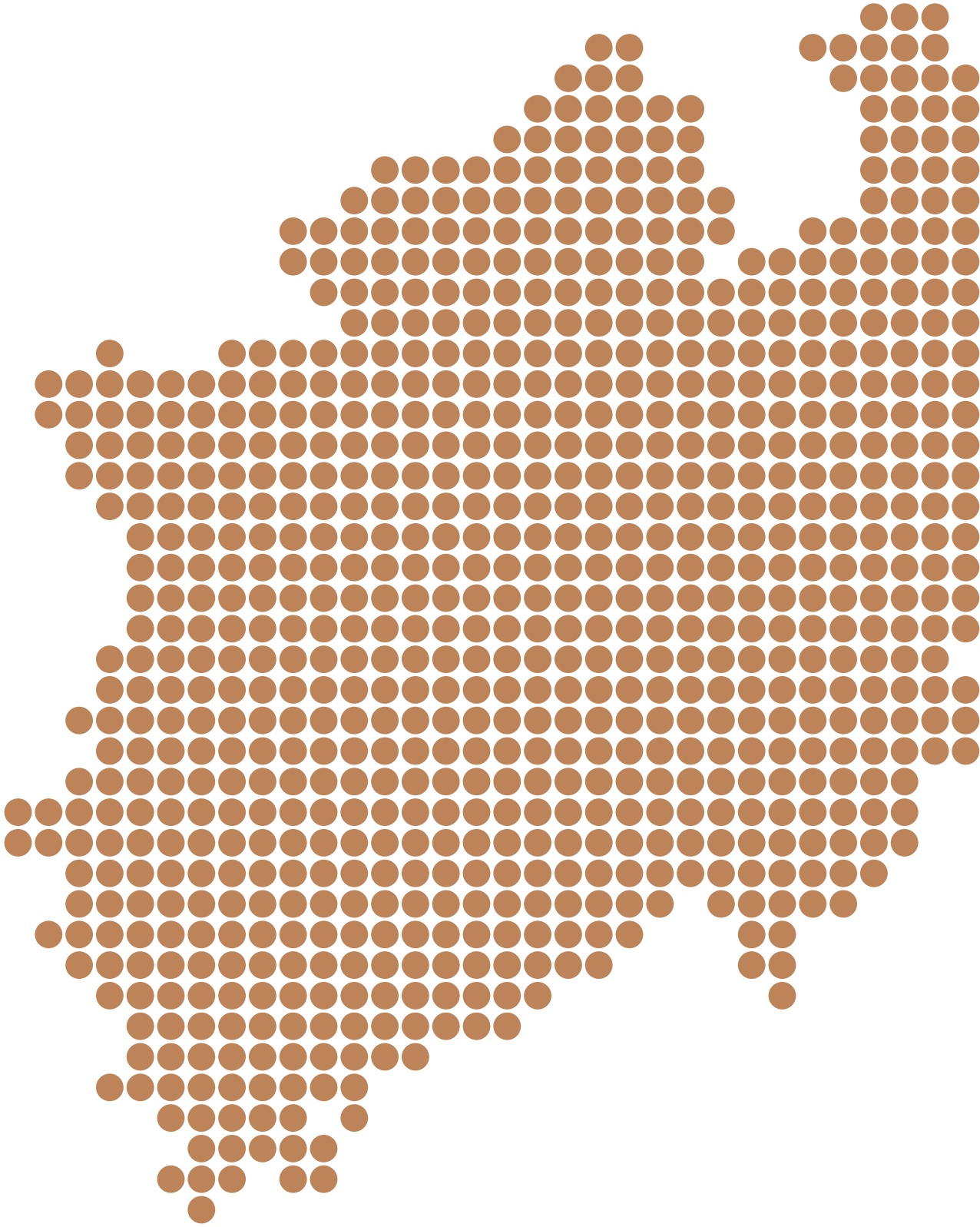
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen





KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen



Einleitung

Mit dem Jahresbericht für den Berichtzeitraum 2021/2022 wird die mit den Vorgänger-Jahresberichten eingeschlagene Neukonzeption, nicht wie früher im 4-Jahres-, sondern im 2-Jahres-Rhythmus über die verbands- und tarifpolitischen Veränderungen zu informieren, fortgesetzt. Mit dem Jahresbericht erhalten die Mitglieder des KAV NW eine Handreichung mit Aussagen sowohl zu den inhaltlichen Fragen der Verbandsarbeit als auch zum tatsächlichen operativen Geschäft (Daten, Entwicklungen). Gleichzeitig stellt der Jahresbericht 2021/2022 auch eine Jubiläumsschrift zum 75-jährigen Bestehen des KAV NW dar, weil die Gründung des KAV NW in das Jahr 1947 fällt.

Grundlage der Verbandsarbeit des KAV NW auch im Berichtzeitraum 2021/2022 ist, wie im Startjahr 1947, die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie und die kommunale Selbstverwaltung für die kommunalen Gebietskörperschaften ebenso wie für die kommunale Wirtschaft stetig im Bewusstsein der Verbandsakteure zu erhalten. Tarifautonomie kann ohne den zeitlichen Einsatz und das persönliche Engagement der ehrenamtlichen Akteure nicht funktionieren.

Die Mitglieder des KAV NW setzen sich rund zur Hälfte aus kommunalen Gebietskörperschaften/Verwaltungen (Städte, Kreise, Gemeinden und Landschaftsverbände) und zur anderen Hälfte aus kommunalen Unternehmen zusammen. Diese Besonderheit der Zusammensetzung des KAV NW spiegelt sich auch in der Struktur des Jahresberichts 2021/2022 wider, indem die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und Unterausschüsse des KAV NW jeweils zu den Besonderheiten der Sparten Stellung beziehen. Erster „Vorsitzer“ des KAV NW war der Wuppertaler Oberstadtdirektor Dr. Hans Bremme (1947–1958). Im Jahr 2021 hat die Gelsenkirchener Oberbürgermeisterin Karin Welge die Führungsverantwortung übernommen.

Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass das ehrenamtliche Engagement das Fundament für eine durch Urwahl legitimierte mitgliedernahe und praxisorientierte Verbandsarbeit des KAV NW bildet. Neben der Darstellung der Verbandsarbeit soll mit dem KAV NW-Jahresbericht 2021/2022 insbesondere auch das erhebliche Engagement der ehrenamtlichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger dargestellt und gewürdigt werden.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **05**

Inhaltsverzeichnis **06**

---

1. 75 Jahre Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen **08**

---

2. Verbandsarbeit des KAV NW **22**
Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Dr. Bernhard Langenbrinck

2.1 Auftrag und Aufgabenspektrum des KAV NW 24
2.2 Tarifautonomie als Eckpfeiler kommunaler Personalhoheit und funktionierender Selbstverwaltung 24

Sonderteil zum 75. Jubiläum des KAV NW
75 Jahre KAV NW: KAV NW bewegt Themen 26
Spartenorientierung des Tarifrechts 27
Betriebliche Altersversorgung 28
Demografischer Wandel 29
Leistungsorientierung/Mitarbeiterführung über Ziele 29
Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden und Flüchtlingen 30
Digitalisierung 30
Der KAV als Gastgeber der VKA-Mitgliederversammlung: wegweisende Entscheidung für den Umzug der VKA von Frankfurt am Main nach Berlin 32
Lobby- und Verbandsarbeit 34

2.3 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen 36
2.3.1 Veränderungen beim Bundesverband (VKA) 36
2.3.2 Kommunale Spitzenverbände/Bezirksregierungen 38
2.3.3 Ausbildungskonsens NRW 39
2.3.4 Unfallversicherungsträger und Berufsgenossenschaften 40
2.3.5 KGSt 42
2.4 Fortentwicklung des Tarifrechts 43
2.4.1 Tarifrunde 2020 44
– Coronaprämie 44
– Lineare Erhöhung 44
– Jahressonderzahlung 44
– Regelungen für den Bereich des TV-V 44
– Sonderregelungen für den Bereich Sparkassen 45
– Flughäfen 45
– Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen 45
– Öffentlicher Gesundheitsdienst 45
– Arbeitgeberattraktivität/Fahrradleasingmodelle 45
– Gesamtkosten 45
2.4.2 Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund 47
2.4.3 Zusatzversorgungstarifverhandlungen 47
2.4.4 Duale Ausbildung 48
2.4.5 Leistungs- und Entgeltanreize 48

2.4.6 TV-Fahrradleasing 49
2.4.7 Sozial- und Erziehungsdienst 50
2.4.8 Fachkräfte-Richtlinie 51
2.5 Entwicklungen in der Gesetzgebung 51
2.5.1 Coronapandemie 51
2.5.2 Betriebsrätemodernisierungsgesetz 52
2.5.3 Zweites Änderungsgesetz zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 53
2.5.4 Teilhabestärkungsgesetz 54
2.5.5 Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz 54
2.6 Entwicklungen auf europäischer Ebene 56
– Neuer bvöd-Vorstand 56
– Mindestlohn 56
– Entgelttransparenz 56
– Rahmenabkommen Digitalisierung 56
2.7 Veränderungen in der Geschäftsstelle 58

3. Sparten

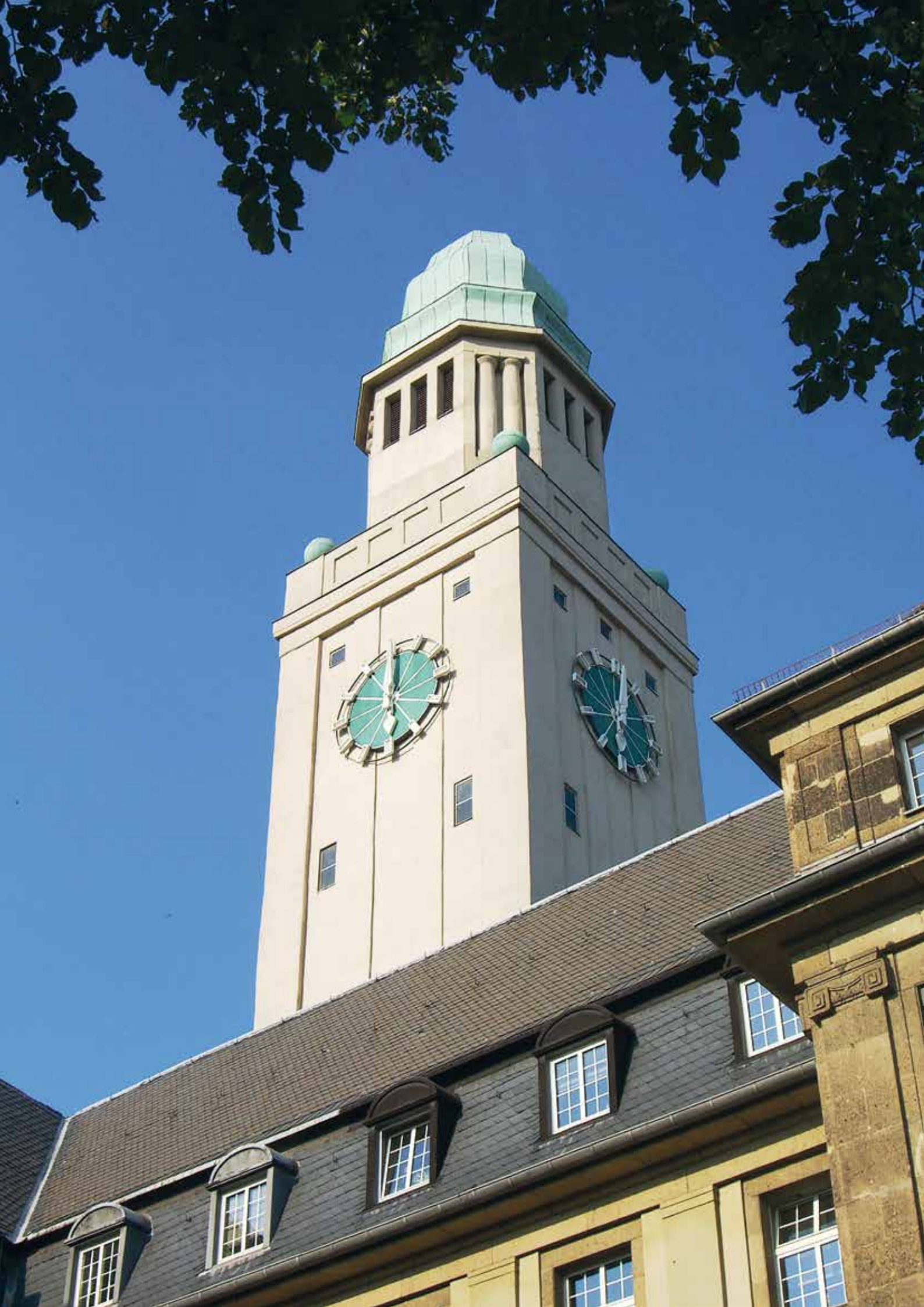
3.1 Verwaltung 61
Christoph Tesche, Bürgermeister Stadt Recklinghausen, GrA-Vorsitzender
3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen 71
Thomas Fehnker, Mitglied der Geschäftsführung HDZ, GrA-Vorsitzender
3.3 Sparkassen 79
Jürgen Hohmann, Vorstandsvorsitzender Sparkasse Bochum, GrA-Vorsitzender
3.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen 85
Markus Schlomski, Vorstand WSW, GrA-Vorsitzender
3.5 Nahverkehrsbetriebe und Häfen 91
Peter Densborn, Vorstand KVB, GrA-Vorsitzender
3.6 Entsorgungsbetriebe 99
Peter Mooren, Geschäftsführer AWB Köln GmbH & Co. KG, GrA-Vorsitzender
3.7 Wasserwirtschaftsbetriebe 105
Georg Wulf, Vorstand des Wupperverbandes und amtierender Sprecher des Unterausschusses für Wasserwirtschaftsbetriebe

4. Zum Verband

4.1 Zahlen zum Verband 110
4.2 Beiträge 114
4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse 115
4.4 Rechtsabteilung des KAV NW 127
4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten 127
4.4.2 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern 128
4.5 Seminare und Informationsveranstaltungen 129
4.6 Schriftenreihen, Newsletter und Rechtsdienste 131
4.7 Geschäftsstelle (Organigramm und Ansprechpartner) 133

5. Anlagen und statistische Daten

5.1 Satzung des KAV NW 136
5.2 Richtlinie zu gewährenden Hilfen bei Rechtsstreitigkeiten 141



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserin, lieber Leser,

der im Jahr 1947 gegründete KAV NW kann 2022 auf eine 75-jährige Verbandsgeschichte zurückblicken. In den letzten 75 Jahren ist viel passiert. Diese Ausgabe des KAV-Jahresberichts will daher aus Anlass des 75-jährigen Verbandsjubiläums einen Rückblick auf die verbandlichen, aber auch die arbeits- und tarifrechtlichen Entwicklungen von 1947 bis heute vornehmen. Betrachtet man die Entwicklungen des Verbandes, so hat sich die Mitgliederzahl des KAV NW von 90 Mitgliedsverwaltungen und -unternehmen im Gründungsjahr 1947 auf zwischenzeitlich 1.300 Mitglieder entwickelt.

Ruft man sich die gesetzlichen Entwicklungen der letzten 75 Jahre in Erinnerung, die einen arbeits- und tarifrechtlichen Bezug aufweisen, so sind als rechtliche Meilensteine beispielhaft das Grundgesetz von 1949 mit der dort in Art. 9 Abs. 3 verfassungsrechtlich verankerten Tarifautonomie, das Tarifvertragsgesetz von 1949, das Gesetz über die Lohnfortzahlung von 1970, das Mitbestimmungsgesetz von 1976, das Entgeltfortzahlungsgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 sowie das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) von 2006 anzuführen.

Aber auch auf der tarifvertraglichen Ebene hat sich in den letzten 75 Jahren viel getan. Beispielhaft sind hier die Zusammenfassung der bisherigen manteltarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes in einem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder die neuen spartentarifvertraglichen Regelungen, z. B. für den Bereich der Versorgungsbetriebe (TV-V), den kommunalen Nahverkehr (TV-N NW) oder der kommunalen Wasserwirtschaft (TV-WW/BW), zu nennen.

Die vielfältigen tarifvertraglichen Entwicklungen, die auf den folgenden Seiten noch näher dargestellt werden, sind durch den KAV NW vielfach wesentlich mitgeprägt und fortentwickelt worden. Das entspricht auch dem satzungsmäßigen Auftrag des KAV NW, denn Hauptaufgabe des Verbandes ist vor allem die Wahrnehmung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie für die kommunalen Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen. Hierbei ist es von Anfang an Anspruch des Verbandes gewesen, flächentarifvertragliche Strukturen zu schaffen und zu erhalten, welche den Mitgliedern Zeiten des Tariffriedens zwischen den jeweiligen Verhandlungsrunden gesichert haben und sichern. Durch die flächentarifvertraglichen Regelungen sollen moderne, flexible und aufgabengerechte Tarifregelungen geschaffen werden, die einerseits eine sachgerechte Grundlage für die Erbringung der Daseinsvorsorgeleistungen für die Bürgerinnen und Bürger bieten und andererseits wertschätzende und finanziell auskömmliche Entgeltbestimmungen für die Tarifbeschäftigten schaffen.

Tarifpolitischer Anspruch des KAV ist es, auf unterschiedliche personalpolitische Herausforderungen jeweils passende Antworten zu finden, sei es auf wirtschaftlich schwierige Haushaltslagen, auf die Auswirkungen des demografischen Wandels und der damit eingehenden Personalgewinnungsprobleme, auf neuartige Arbeitstechniken aufgrund der Digitalisierung von Arbeitsprozessen, auf neue Arbeitsformen wie Homeoffice und Mobile Working oder auf gewandelte gesellschaftliche Auffassungen zum Thema „Work-Life-Balance“.

Der Rückblick auf die letzten 75 Jahre der KAV-Verbandsgeschichte macht aber auch sehr deutlich, dass eine erfolgreiche praxisorientierte Tarifpolitik ohne das große ehrenamtliche Engagement der ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteure für die kommunale KAV-Familie nicht denkbar wäre. Ich möchte daher an dieser Stelle insbesondere auch die Gelegenheit nutzen, mich ganz herzlich für den großen Einsatz der ehrenamtlichen Mitglieder im KAV NW zu bedanken. Durch diesen großen Einsatz ist es in den letzten Jahrzehnten immer wieder gelungen, im Rahmen einer funktionierenden Sozialpartnerschaft zukunftsgerichtete, wertschätzende und praxisorientierte Tarifregelungen zu vereinbaren. Auch für die Zukunft gilt es, gemeinsam mit den Gewerkschaften die Chancen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kommunalen öffentlichen Dienst kreativ zu nutzen.

Herzlichst
Ihre Karin Welge
(*Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen und Präsidentin des KAV NW)*

75-jährige Verbands-geschichte des KAV NW

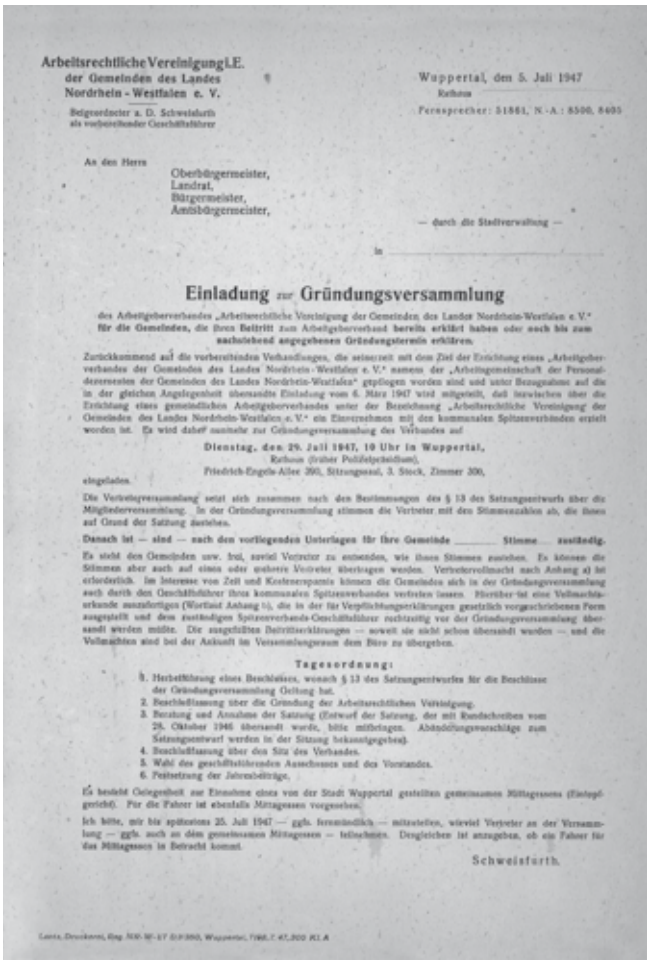
Am 29. Juli 2022 kann der KAV NW auf eine 75-jährige Verbandsgeschichte zurückschauen. Seinerzeit in der Gründungsversammlung am 29. Juli 1947 erklärten 71 Arbeitgeber mit rund 77.500 Beschäftigten den Beitritt zum Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (der damals noch als „Arbeitsrechtliche Vereinigung der Gemeinden und wirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen e. V." bezeichnet wurde). In der Folge hat die Zahl der Beschäftigten bei KAV NW-Mitgliedern eine stetige Aufwärtsentwicklung erfahren. Im Jahr 1971 gehörten dem KAV NW bereits 992 Mitglieder mit 326.243 Beschäftigten an. Zwischenzeitlich gehören dem KAV NW rund 1.300 Mitglieder mit 589.000 Beschäftigten an.

In seiner 75-jährigen Verbandsgeschichte stehen eine Reihe von Persönlichkeiten aus dem Bereich der kommunalen Familie an der Spitze des KAV NW (siehe gesonderter Kasten). Seit März 2021 ist die Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen, Frau Karin Welge, Präsidentin des KAV NW. Im November 2021 ist sie von der Mitgliederversammlung der VKA außerdem zur Präsidentin der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gewählt worden. Damit ist sie nicht nur Verhandlungsführerin auf der landesbezirklichen Ebene für die 1.300 nordrhein-westfälischen kommunalen Verwaltungen und Betriebe, sondern auch auf der Bundesebene für 20.000 kommunale Arbeitgeber mit einer Gesamtzahl von 2,2 Mio. Beschäftigten.

Unterstützt wird die Präsidentin des KAV NW durch die stellvertretenden Präsidenten: Dies sind aktuell Matthias Löb (Landesdirektor), Jürgen Hohmann (Sparkassenvorstand) und Peter Densborn (Vorstand).

In der Folge hat die Zahl der Beschäftigten bei KAV NW-Mitgliedern eine stetige Aufwärtsentwicklung erfahren.

Sitzung von Vorstand und Hauptausschuss in Gelsenkirchen



Arbeitsrechtliche Vereinigung i.E.
der Gemeinden des Landes
Nordrhein - Westfalen e. V.
Beigeordneter a. D. Schweisfurth
als vorbereitender Geschäftsführer

Wuppertal, den 5. Juli 1947
Rathaus
Fernsprecher: 51861, N.-A.: 8500, 8605

An den Herrn
Oberbürgermeister,
Landrat,
Bürgermeister,
Amtsbürgermeister,
— durch die Stadtverwaltung —
in

Einladung zur Gründungsversammlung

des Arbeitgeberverbandes „Arbeitsrechtliche Vereinigung der Gemeinden des Landes Nordrhein-Westfalen e. V." für die Gemeinden, die ihren Beitritt zum Arbeitgeberverband bereits erklärt haben oder noch bis zum nachstehend angegebenen Gründungstermin erklären.

Zurückkommend auf die vorbereitenden Verhandlungen, die seinerzeit mit dem Ziel der Errichtung eines „Arbeitgeberverbandes der Gemeinden des Landes Nordrhein-Westfalen e. V." namens der „Arbeitsgemeinschaft der Personaldezernenten der Gemeinden des Landes Nordrhein-Westfalen" gepflogen worden sind und unter Bezugnahme auf die in der gleichen Angelegenheit übersandte Einladung vom 6. März 1947 wird mitgeteilt, daß inzwischen über die Errichtung eines gemeindlichen Arbeitgeberverbandes unter der Bezeichnung „Arbeitsrechtliche Vereinigung der Gemeinden des Landes Nordrhein-Westfalen e. V." ein Einvernehmen mit den kommunalen Spitzenverbänden erzielt worden ist. Es wird daher namens der Gründungsversammlung des Verbandes auf

Dienstag, den 29. Juli 1947, 10 Uhr in Wuppertal,
Rathaus (früher Polizeipräsidium),
Friedrich-Engels-Allee 260, Sitzungssaal, 3. Stock, Zimmer 300,

eingeladen.

Die Vertreterversammlung setzt sich zusammen nach den Bestimmungen des § 13 des Satzungsentwurfs über die Mitgliederversammlung. In der Gründungsversammlung stimmen die Vertreter mit den Stimmenzahlen ab, die ihnen auf Grund der Satzung zustehen.

Danach ist — sind — nach den vorliegenden Unterlagen für Ihre Gemeinde _____ Stimme ... zustimmig.

Es steht den Gemeinden usw. frei, soviel Vertreter zu entsenden, wie ihnen Stimmen zustehen. Es können die Stimmen aber auch auf einen oder mehrere Vertreter übertragen werden. Vertretervollmacht nach Anhang a) ist erforderlich. Im Interesse von Zeit und Kostenersparnis können die Gemeinden sich in der Gründungsversammlung auch durch den Geschäftsführer ihres kommunalen Spitzenverbandes vertreten lassen. Hierüber ist eine Vollmachtsurkunde auszufertigen (Wortlaut Anhang b), die in der für Verpflichtungserklärungen gesetzlich vorgeschriebenen Form ausgestellt und dem zuständigen Spitzenverbands-Geschäftsführer rechtzeitig vor der Gründungsversammlung übersandt werden müßte. Die ausgefüllten Beitrittserklärungen — soweit sie nicht schon übersandt wurden — und die Vollmachten sind bei der Ankunft im Versammlungsraum dem Büro zu übergeben.

Tagesordnung:

1. Herbeiführung eines Beschlusses, wonach § 13 des Satzungsentwurfes für die Beschlüsse der Gründungsversammlung Geltung hat.
2. Beschlußfassung über die Gründung der Arbeitsrechtlichen Vereinigung.
3. Beratung und Annahme der Satzung (Entwurf der Satzung, der mit Rundschreiben vom 25. Oktober 1946 übersandt wurde, bitte mitbringen. Abänderungsvorschläge zum Satzungsentwurf werden in der Sitzung bekanntgegeben).
4. Beschlußfassung über den Sitz des Verbandes.
5. Wahl des geschäftsführenden Ausschusses und des Vorstandes.
6. Festsetzung der Jahresbeiträge.

Es besteht Gelegenheit zur Einnahme eines von der Stadt Wuppertal gestellten gemeinsamen Mittagessens (Einzelpreis ... gerichtet). Für die Fahrer ist ebenfalls Mittagessen vorgesehen.

Ich bitte, mir bis spätestens 25. Juli 1947 — ggfls. fernmündlich — mitzuteilen, wieviel Vertreter an der Versammlung — ggfls. auch an dem gemeinsamen Mittagessen — teilnehmen. Desgleichen ist anzugeben, ob ein Fahrer für das Mittagessen in Betracht kommt.

Schweisfurth.

Weitergehende Unterstützung erfährt das v. g. Führungsteam des KAV NW im Übrigen durch die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und der Unterausschüsse des KAV NW sowie die weiteren ehrenamtlichen Gremienmitglieder im Vorstand, im Hauptausschuss, in den Gruppen- und Unterausschüssen sowie in einer Vielzahl von Arbeitsgruppen, die themenspezifisch eingerichtet worden sind. Die laufenden Geschäfte des kommunalen Arbeitgeberverbandes werden von der Geschäftsstelle des KAV NW geführt, die seit Anbeginn ihren Sitz in Wuppertal hat. Die Geschäftsstelle des KAV NW bereitet die Beschlüsse der Verbandsorgane vor und führt diese aus. Geleitet wurde die Geschäftsstelle des KAV NW durch folgende Personen:

Vorsitzende/Präsidentinnen/Präsidenten des AV/NRW bzw. des KAV NW	
1947–1958:	Oberstadtdirektor Dr. Hans Bremme, Wuppertal
1958–1960:	Oberstadtdirektor Fritz Seydaack, Duisburg
1961–1973:	Oberstadtdirektor Robert Kuhn, Bielefeld
1973–1980:	Oberstadtdirektor Dr. Rolf Krumsiek, Wuppertal
1980–1990:	Oberstadtdirektor Herbert Jahofer, Bochum
1990–1994:	Oberstadtdirektor Dr. Richard Klein, Duisburg
1994–1998:	Oberstadtdirektor Lothar Ruschmeier, Köln
1998–2004:	Oberbürgermeister Ernst-Otto Stüber, Bochum
2004–2008:	Oberbürgermeister Eberhard David, Bielefeld
2008–2012:	Oberbürgermeister Adolf Sauerland, Duisburg
2012–2015:	Oberbürgermeister Jürgen Roters, Köln
2016–2020:	Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen
Seit 2021:	Oberbürgermeisterin Karin Welge, Gelsenkirchen

Sitzung von Vorstand und Hauptausschuss in Gelsenkirchen

Hauptgeschäftsführung von AV/NRW bzw. KAV NW	
1947–1952:	Oskar Schweisfurth
1952–1963:	Johann Schulte
1963–1975:	Hanns Lehmkuhl
1975–1989:	Horst Waldinger
1990–2011:	Dr. Emil Vesper
Seit 2011:	Dr. Bernhard Langenbrinck

Nicht nur die kommunalen Arbeitgeber haben sich im Rahmen des Personalmanagements auf neue Herausforderungen einzustellen, sondern auch die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes müssen durch flexiblere tarifvertragliche Bestimmungen auf aktuelle Entwicklungen reagieren. Bei vielen tarifpolitischen Fragestellungen hat sich der KAV NW dabei in den letzten Jahren in Kooperation mit der VKA und anderen kommunalen Arbeitgeberverbänden als „Thementreiber“ verstanden und entsprechend agiert (vgl. Sonderteil in 2.2). Die in der Tarifrunde 2018 vereinbarte strukturelle Veränderung der TVöD-Entgelttabelle, die u. a. zu einer stärkeren Anhebung der für Fachkräfte relevanten Entgeltgruppen führte, hat dies zuletzt nochmals deutlich gemacht. Die Möglichkeit der Vorweggewährung von Entgeltstufen aufgrund der Anerkennung von beruflichen Vorerfahrungen (§ 16 TVöD) oder das leistungsbezogene Vorziehen von Entgeltstufen (§ 17 TVöD) sind weitere Beispiele für eine Flexibilisierung der Entgeltgestaltung im öffentlichen Dienst.

Andere „positive Assets“ des öffentlichen Tarifrechts wie z. B. die leistungs- und entgeltanreizbezogenen Bezahlkomponenten (§§ 18 und 18a TVöD) oder auch die tarifvertraglich vorgesehene betriebliche Altersversorgung im kommunalen öffentlichen Dienst sind weitere tarifliche Beispiele, die in Personalgewinnungsgesprächen unter dem Aspekt der Arbeitgeberattraktivität herausgestellt werden können.

Der KAV bleibt bei allen Themenstellungen dabei stets seiner seit nunmehr 75 Jahren verfolgten Linie treu, nicht abgehobene und belehrende Theoriedebatten zu führen, sondern praxisorientierte Tariflösungen zu erarbeiten.

Die Geschäftsstelle des KAV NW bereitet die Beschlüsse der Verbandsorgane vor und führt diese aus.

Staffelübergabe von Ulrich Mädge auf Karin Welge

Wahl von Karin Welge zur Präsidentin der VKA

Aktuelle Herausforderungen im Berichtzeitraum

Für den Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen haben sich in dem diesem Jahresbericht zugrundeliegenden Berichtzeitraum unterschiedlichste Herausforderungen gestellt, bei denen es galt, flexible, lösungs- und praxisgerechte Antworten zu finden. Eine große logistische Herausforderung hat hierbei bereits darin bestanden, den Abstimmungs- und Rückkopplungsprozess in den jeweiligen Tarifverhandlungen unter den erschwerten Rahmenbedingungen der Coronapandemie zu führen. Sowohl in der Tarifrunde mit ver.di und dbb beamtenbund im Jahr 2020 als auch in der Tarifrunde mit dem Marburger Bund im Jahr 2021 ist dies aber gelungen.

Inhaltlich hat man über die Vereinbarung von Coronaprämien Wertschätzung für die kommunalen Beschäftigten in Zeiten der Pandemie zum Ausdruck gebracht. Schnell reagiert haben die Tarifvertragsparteien auch auf die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Coronapandemie durch die Vereinbarung eines Kurzarbeitertarifvertrages (TV-COVID). In Anerkennung der besonders dramatischen Auswirkungen der Coronapandemie auf den Bereich der Flughäfen haben die Tarifvertragsparteien in kurzer Zeit einen Notlagentarifvertrag für die Flughäfen ausverhandelt, um hier eine Reaktionsmöglichkeit für die jeweilige Vor-Ort-Situation zu schaffen.

VKA-Präsidentin Karin Welge im Gespräch mit Vorgänger Ulrich Mädge und Niklas Benrath (HGF der VKA)

Verabschiedung des ehemaligen KAV-Präsidenten Marcel Philipp durch Matthias Löb

Gremienarbeit: VKA-Präsidiumssitzung in Berlin

> *Insbesondere auch deswegen ist die Steigerung der Attraktivität öffentlicher Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt ein zunehmend wichtiger Aspekt im Tarifrecht.*

Wichtige Aufgabe eines modernen Personalmanagements bleibt weiterhin die Sicherstellung ausreichender Personalkapazitäten in Zeiten des demografischen Wandels, aufgrund dessen bei vielen Arbeitgebern in den nächsten Jahren bis zu 1/3 der Beschäftigten in den Ruhestand überwechselt. Insbesondere auch deswegen ist die Steigerung der Attraktivität öffentlicher Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt ein zunehmend wichtiger Aspekt im Tarifrecht. Mit der in der allgemeinen Tarifrunde vereinbarten Möglichkeit, aufgrund der in der Praxis bestehenden erheblichen Personalgewinnungsprobleme unter dem Aspekt der Arbeitsplatzattraktivität neben der in § 18 TVöD eröffneten Möglichkeit, Leistungsanreize für die Beschäftigten zu setzen, nunmehr über die neu vereinbarte Regelung des § 18a TVöD auch Möglichkeiten für Entgeltanreize („Incentives“) zu eröffnen, verdeutlicht nochmals den Ansatz der Tarifpartner, Tarifregelungen, dort wo es passt, auch flexibler als bisher zu gestalten. In diesen Zusammenhang gehört auch die arbeitgeberverbandliche Debatte zur Umsetzung neuer Arbeitstechniken aufgrund der Digitalisierung von Verwaltungsaufgaben oder die arbeitsrechtliche Ausgestaltung von neuen Arbeitsformen wie z. B. Mobile Working auf der betrieblichen Ebene. Auch kleinere Themen wie die Ermöglichung von Entgeltumwandlungsmodellen zum Fahrradleasing bringen diesen flexibilitätsorientierten verbandlichen Ansatz zum Ausdruck.

Mit dem vereinbarten TV-Fahrradleasing tragen die Tarifvertragsparteien auch den Aspekten des ökologischen Klimawandels, der Gesundheitsförderung und der Arbeitsplatzattraktivität im öffentlichen Dienst Rechnung und leisten zudem einen kleinen Beitrag zur Verkehrswende. Neben den tarifvertraglichen Entwicklungen werden auf der verbandlichen Ebene auch weitere praxisorientierte Handlungsinstrumente zur Verfügung gestellt. Beispielhaft zu nennen ist hier die im VKA-Präsidium diskutierte und von der VKA-Mitgliederversammlung beschlossene Verlängerung der Fachkräfterichtlinie in modernisierter und flexibilisierter Form, mit der ermöglicht wird, für bestimmte Fachkräfte eine Zulage in Höhe von bis zu 1.000 Euro monatlich zusätzlich zum Tabellenentgelt zu zahlen.

In den Debatten des Vorstands, der Ausschüsse und Arbeitsgruppen im KAV NW ist immer wieder deutlich geworden, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels, die Anforderungen aufgrund veränderter gesellschaftlicher Vorstellungen wie Klimawandel, Verkehrswende oder Work-Life-Balance kreative, flexible und sachorientierte Tarifnormen erfordern. Die diesbezüglich im Berichtszeitraum 2021/2022 geführten Diskussionen im Sinne einer gelebten Tarifpolitik im KAV NW haben ihr Fundament in einem aktiven Engagement der ehrenamtlichen Vertreter. Dieses große Engagement des Ehrenamtes ist Grundlage für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Tarifrechts zugunsten der kommunalen Familie. Hierfür gilt es an dieser Stelle nochmals besonderen Dank zu sagen.

VKA-Präsidiumssitzung in Berlin

Währungsreform/Wiederaufbau

Gründung der Montanunion

1948

1951

1947

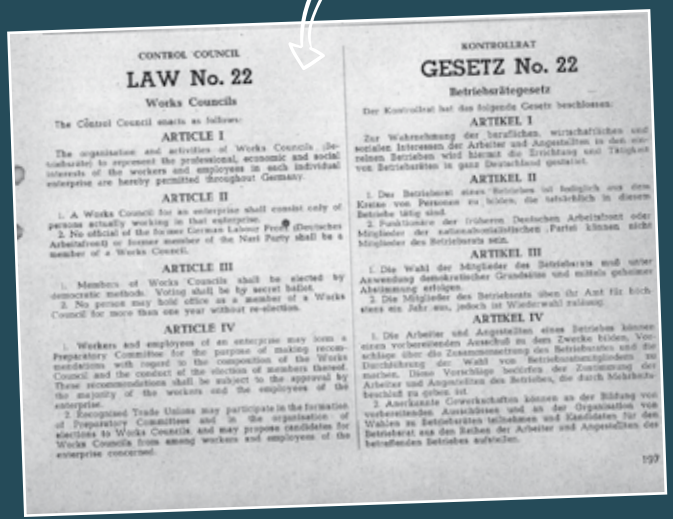
1949

1952

Gründung der Arbeitsrechtlichen Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen e. V.

Einführung von Art. 9 Abs. 3 GG (Tarifautonomie) und dem Tarifvertragsgesetz, Gründung VKA

Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes



Gründung des Bundesarbeitsgerichts (seit 1997 mit Sitz in Erfurt)

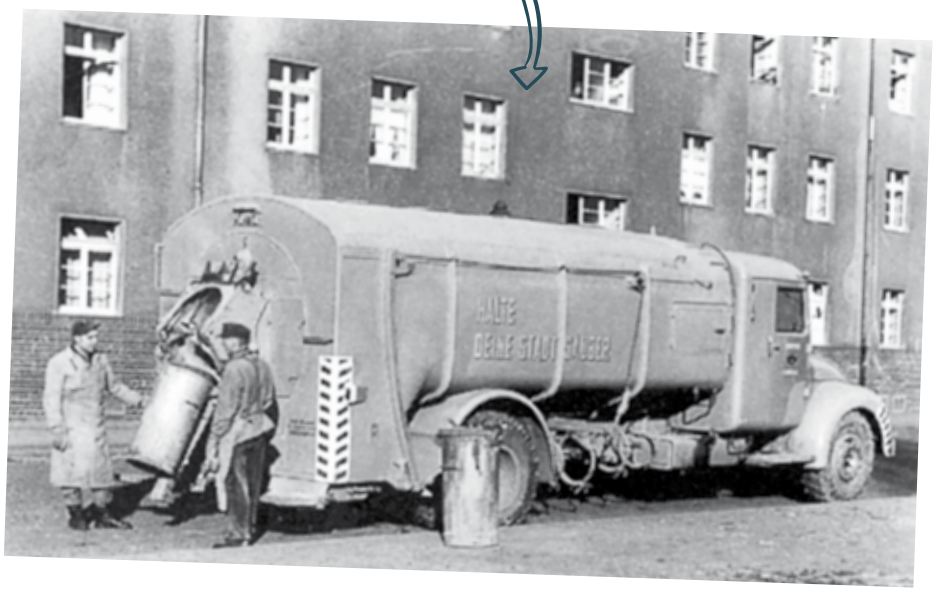
1954

Beitritt Deutschlands zur Europäischen Union

1958

1957

Wöchentliche Arbeitszeit im öffentlichen Dienst sinkt von 48 auf 45 Stunden



1961

Einführung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT)

Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II)

1962

1966

Betriebliche Altersversorgung: Schaffung eines Versorgungstarifvertrages für den kommunalen öffentlichen Dienst

1970

Gesetz über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

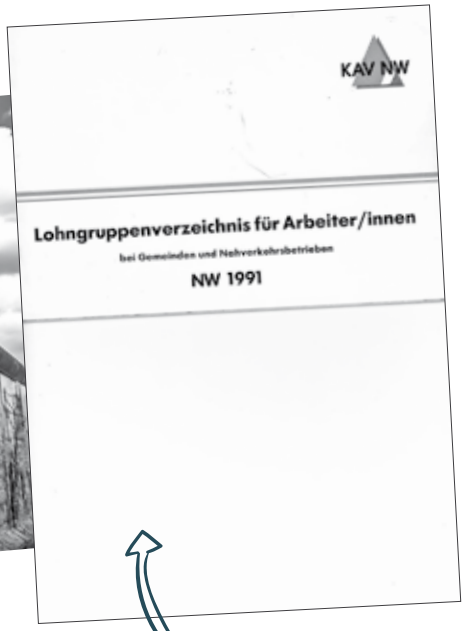
1974

Landespersonalvertretungsgesetz NRW

1976

Mitbestimmungsgesetz

Mauerfall



Lohngruppenverzeichnis für Arbeiter und Arbeiterinnen

1977

Umbenennung: „Arbeitsrechtliche Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen e. V.“ wird zu „Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen e. V. (KAV NW)“

1989

1990

Deutsche Einheit

1991

Systemwechsel in der betrieblichen Altersversorgung zum sog. „Punktemodell“; Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (aus den Vorgängergewerkschaften); Nahverkehrstarifvertrag (TV-N NW); Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes; Tarifvertrag Wasserwirtschaft; Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Nordrhein-Westfalen

Rahmentarifvertrag NRW über Grundsätze zur Gewährung von Leistungszulagen und -prämien

Regierungsumzug von Bonn nach Berlin

1996

1999

2001

1994

1997

2000

Arbeitszeitgesetz

50 Jahre KAV NW

Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V)

Zusammenlegung der Arbeiter- und Angestelltensozialversicherung; Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst

Neue Entgeltordnung zum TVöD und TVöD-NRW; Umzug des Bundesverbandes (VKA) nach Berlin

2002

Währungsumstellung auf den Euro

2005

2006

Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG); TV-Ärzte/VKA (eigenständige Tarifrunden mit dem Marburger Bund); TVöD-NRW als Spezialtarifvertrag

2009

2012

Demografie TV-Wasserwirtschaft (TV-ADWW/NW); Verschmelzung von dbb und dbb tarifunion

2017

06

„In den zurückliegenden Monaten hat die Coronapandemie besondere Herausforderungen an die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen hinsichtlich der Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorgeleistungen gestellt. Aber auch die Tarifvertragsparteien waren in besonderer Weise gefordert, schnell und flexibel auf die coronabedingt veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren. Das Aushandeln eines Kurzarbeitstarifvertrages in Gestalt des TV-COVID, die Tarifverhandlungen über eine Corona-Sonderprämie, aber auch das Aushandeln eines Notlagentarifvertrages für die Flughäfen sind hier beispielhaft zu nennen. Die Kraftanstrengung der Tarifvertragsparteien, auch unter den Widrigkeiten einer Coronapandemie Verhandlungs- und Rückkoppelungsprozesse erfolgreich zu gestalten, haben sich unter dem Aspekt der Aufrechterhaltung der Tarifautonomie ausgezahlt. Dafür gebührt allen ehrenamtlichen Akteuren großer Dank."

Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer des KAV NW

2 Verbandsarbeit des KAV NW

Der KAV NW ist der arbeits- und tarifrechtliche Spitzenverband der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber. Ihm gehören rund 1.300 Großstädte, Städte, Gemeinden, Kreise, Landschaftsverbände, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Nahverkehrs- und Hafenbetriebe sowie Wasserwirtschaftsbetriebe an. Bei diesen Mitgliedern sind zur Zeit rund 589.000 Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt. Der KAV NW ist der größte kommunale Arbeitgeberverband im Verbund der in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zusammengeschlossenen 16 kommunalen Arbeitgeberverbände.

2.1 Auftrag und Aufgabenspektrum des KAV NW

Originäre Aufgabe und satzungsrechtlicher Auftrag des KAV NW ist das Führen von Tarifverhandlungen auf der landesbezirklichen und die Mitwirkung an Tarifverhandlungen auf der Bundesebene. Daneben nimmt die Beratung der Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen und Informationsvermittlung, aber auch das Anbieten von Workshops und Seminarveranstaltungen einen zunehmend großen Raum ein. Die Beantwortung von telefonischen und E-Mail-Anfragen im jährlich vierstelligen Bereich, das Herausgeben von Newslettern und Rechtsdiensten, aber auch von KAV NW-„Schriftenreihen“ zu praxisrelevanten Themenstellungen in übergreifender Form stellen ein Leistungsangebot an die Verbandsmitglieder dar, das in den letzten Jahren nachhaltig ausgebaut worden ist und in vielfältiger Weise auch in digitaler Form bereitgestellt wird. Das Aufgabenspektrum des Verbandes umfasst schließlich auch das Führen von Rechtsstreiten vor den Arbeitsgerichten der ersten und zweiten Instanz sowie vor den Verwaltungsgerichten in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten. Mit dem Jahresbericht 2021/2022 des KAV NW sollen die Grundlagen der Verbandsarbeit und die Aufgabenwahrnehmung im Berichtzeitraum in einer Gesamtschau dargestellt werden.

Durch das Engagement unserer ehrenamtlichen Praktiker in den Verbandsgremien und den Verhandlungskommissionen auf Bundes- und Landesebene findet eine verlässliche Gestaltung der Arbeits- und Tarifbedingungen im kommunalen Bereich statt. Der KAV NW steht auch im Berichtzeitraum 2021/2022 dafür, dass keine funktionärspolitischen, abgehobenen oder bekehrenden Debatten über die Köpfe unserer Mitglieder hinweg stattfinden, sondern dass eine praxis- und mitgliederorientierte Tarifpolitik für unsere Mitglieder verfolgt wird.

2.2 Tarifautonomie als Eckpfeiler kommunaler Personalhoheit und funktionierender Selbstverwaltung

Grundlage der vorrangigen Aufgabe des KAV NW, Tarifverhandlungen für seine Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber für den Bereich der Arbeitnehmer und Auszubildenden zu führen, ist der Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz, in dem der Grundsatz der Tarifautonomie verfassungsrechtlich verankert ist. Der Grundsatz der Tarifautonomie besagt Folgendes: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ Diese Garantie der Koalitionsfreiheit soll Arbeitgeber und abhängig Beschäftigte in die Lage versetzen, sich an der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen aktiv zu beteiligen. Das Grundrecht gilt nicht nur für jeden einzelnen Staatsbürger; es will auch den Zusammenschluss selbst, d. h. die Koalitionen (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und deren aktive Betätigung schützen. Das Grundgesetz räumt hier den Tarifvertragsparteien also eine Vorrangstellung für die autonome Regelung der Arbeitsbedingungen ein.

Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung des sich aus dem Grundsatz der Tarifautonomie ergebenden Handlungsauftrags für den KAV NW ist die durch Urwahl legitimierte Verbandsarbeit. Im Turnus von 4 Jahren – so auch wiederum im Jahr 2021 – sind jeweils die Gruppenversammlungen der Verbandsgruppen der Verwaltungen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgungsbetriebe und Flughäfen sowie der Nahverkehrsbetriebe und Häfen zusammengetreten, um die Gruppenausschüsse und in der Folge auch die weiteren Gremien (Unterausschüsse, Verhandlungskommissionen usw.) zu wählen. Diese demokratische Legitimation der Verbandsarbeit des KAV NW gewährleistet, dass eine mitgliederorientierte und interessengerechte Aufgabenwahrnehmung gegeben ist.

Für den kommunalen öffentlichen Dienst stellen vor allem die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Gewerkschaft dbb beamtenbund und tarifunion die Verhandlungspartner der kommunalen Arbeitgeberverbände dar. Im Be-

Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.

reich der kommunalen Krankenhäuser hat im Weiteren der Marburger Bund als Verhandlungsakteur an Bedeutung gewonnen. Kritisch zu sehen ist die zunehmende Tendenz des Gesetzgebers, durch gesetzliche Regelungen (z. B. Mindestlohn- oder Tariftreugesetze) in die tarifliche Gestaltungsmacht von Gewerkschaften und Arbeitgebern einzugreifen.

So verführerisch es für die politischen Akteure auf der Bundes-, Landes- oder kommunalen Ebene sein kann, gestalterische Interessenpolitik im Bereich der Arbeits- und Tarifbedingungen zu betreiben, so klar muss allen politischen Akteuren sein, dass jede politische oder gesetzgeberische Einflussnahme im Bereich von üblicherweise tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsbedingungen die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Gestaltungsmacht von Gewerkschaften und Arbeitgebern beschneidet, die friedensstiftende Wirkung von tarifvertraglichen Verständigungen konterkariert und das Verfassungsgut der Tarifautonomie letztlich aushöhlt.

HGF Dr. Langenbrinck als Gast auf der ver.di-Tagung

"Rheinische Post"
Nr. 60 v. 30.7.47

„. . . als Partner, nicht als Kontrahent"

Zusammenschluß der Gemeinden im Arbeitgeberverband

Wuppertal. Am Dienstag wurde in Wuppertal in ...

Zeitungsartikel von 1947

75 Jahre KAV NW: KAV NW bewegt Themen

Der KAV NW hat sich seit seiner Gründung im Jahr 1947 im Rahmen seiner durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Aufgabenwahrnehmung im Rahmen der Tarifautonomie für die kommunalen Mitgliedsverwaltungen und Unternehmen stets für flächentarifvertragliche Strukturen im öffentlichen Dienst eingesetzt, um damit für seine Mitglieder eine Phase des Tariffriedens für den Zeitraum ungekündigter Tarifverträge zu gewährleisten.

Der KAV NW hat sich im Rahmen seiner verbandlichen Aufgabenstellung im Weiteren stets als „Thementreiber“ in Fragen der Modernisierung und Flexibilisierung des Tarifrechts gesehen und in den letzten Jahrzehnten dabei wichtige Anstöße und Impulse über den nordrhein-westfälischen Verbandsbereich hinaus für die tarifpolitische Diskussion in Deutschland gegeben. Nachfolgend soll an dieser Stelle auf einige Schlaglichter der Vergangenheit – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – eingegangen werden.

Spartenhistorie: TV-N NW

Spartenorientierung des Tarifrechts

Auch wenn die Arbeits- und Tarifbedingungen in der kommunalen Daseinsversorge von den wesentlichen Grundpfeilern her gleichgelagert sind, so hat der KAV NW frühzeitig propagiert, dass die Tarifvertragsparteien den spartenspezifischen Bedarfen der Mitgliedsverwaltungen und -unternehmen ausreichend Rechnung tragen müssen. Dieser Gedanke, der auf landesbezirklicher Ebene zunächst prägend im Tarifvertrag für den kommunalen Nahverkehr (TV-N NW) und die nordrhein-westfälischen Wasserwirtschaftsverbände (TV WW-NW) seinen Niederschlag gefunden hat, hat auf der Bundesebene u. a. seine Fortsetzung in der Vereinbarung des Tarifvertrags für die Versorgungsbetriebe (TV-V) gefunden.

Auch die Tarifrunde 2020, bei der u. a. besondere Regelungen für den Bereich der Sparkassen und der Flughäfen getroffen wurden, hat nochmals deutlich gemacht, dass spartenspezifische Aspekte mit im Fokus der Tarifvertragsparteien stehen müssen; im Ergebnis können nur so flächentarifvertragliche Strukturen im kommunalen öffentlichen Dienst auch für die Zukunft aufrechterhalten werden.

Spartenhistorie TV-V

Grußwort zum Jubiläum

Die Tarifautonomie ist ein hohes verfassungsrechtlich in Art. 9 Abs. 3 GG verankertes Gut, welches der Ausgestaltung durch starke Gewerkschaften und starke Arbeitgeberverbände bedarf. ver.di nrw und der KAV NW sind hier in der Vergangenheit immer wieder bestrebt gewesen, vertretbare tarifpolitische Lösungen zu finden, die sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgeberseite am Ende akzeptiert werden können; dies ist, je nach Blickwinkel, mal besser und mal schlechter gelungen.

Blickt man aber in einer Gesamtschau auf die letzten Jahrzehnte zurück, wozu gerade das 75-jährige Verbandsjubiläum des KAV NW Anlass gibt, so hat sich die Tarifautonomie im kommunalen öffentlichen Dienst in NRW bewährt.

An dieser Stelle möchte ich als Beispiel für die bestehende Tarifpartnerschaft hervorheben, dass der kommunale Nahverkehr, anders als im Bereich anderer kommunaler Arbeitgeberverbände, in NRW noch flächentarifvertraglich organisiert ist.

Zum 75-jährigen Verbandsjubiläum wünsche ich dem KAV NW daher alles Gute für seine weitere Arbeit im Sinne einer tarifpartnerschaftlichen Fortführung der Anstrengungen zur Wahrnehmung des grundgesetzlichen Auftrags der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.

Gabriele Schmidt, Landesbezirksleiterin Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bezirk Nordrhein-Westfalen

Verzinsung:
> 4 %

Symposium der AKA zum Thema „Altersversorgung“

Betriebliche Altersversorgung

Eine ausreichende Absicherung des Lebensstandards der kommunalen Beschäftigten im Alter stellt einen der wesentlichen „positiven Assets“ im Rahmen der Beschäftigungsbedingungen des kommunalen öffentlichen Dienstes dar. Der KAV NW hat sich immer wieder dafür eingesetzt, dass neben der ersten Säule der Alterssicherung in Gestalt der „gesetzlichen Rente“ auch eine zweite Säule in Gestalt der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes tritt. Ergänzung findet diese Form der betrieblichen Altersversorgung durch die Möglichkeit einer freiwilligen zusätzlichen Versicherung im Alter. Für rund 570.000 Beschäftigte der im KAV NW organisierten öffentlichen Arbeitgeber wird die betriebliche Altersversorgung der Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes über die Rheinische Zusatzversorgungskasse, die Zusatzversorgungskasse Westfalen-Lippe, die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und die Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln umgesetzt. Über die tarifvertraglich geregelte Zusatzversorgung erwerben die pflichtversicherten Tarifbeschäftigten eine Zusatzversorgungsleistung, die aufgrund der tarifvertraglichen Maßgaben eine Verzinsung von über 4 Prozent vorsieht.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung zu Fragen der Zusatzversorgung im Berichtzeitraum hat ebenfalls vor allem die bestehenden bewährten zusatzversorgungsrechtlichen Grundlagen gestützt und bestätigt (so z. B. die Entscheidung des BAG zum Sanierungsgeld). Das ständige und verlässliche Wirken der Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes und das über Jahre erarbeitete Vertrauen der öffentlichen Arbeitgeber und ihrer Beschäftigten in die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist auch nochmals in dem Festakt der Arbeitsgemeinschaft kommunaler und kirchlicher Altersversorgung (AKA) zu ihrem 20-jährigen Bestehen am 12. Dezember 2018, in der Parlamentarischen Versammlung in Berlin oder aber auch in dem Festakt zum 75-jährigen Bestehen der Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln im Kölner Gürzenich zum Ausdruck gekommen. Die sachgerechte Fortentwicklung der tarifvertraglichen Regelungen zur Zusatzversorgung bildet auch weiterhin einen wichtigen Punkt auf der Agenda des KAV NW.

Diskussionsrunde zur betrieblichen Altersversorgung

Infotagung: „Demografie und Nahverkehr“

Demografischer Wandel

Die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen müssen im Rahmen eines Personalmanagements stets die Auswirkungen des demografischen Wandels im Blick haben. Der aufgrund des demografischen Wandels wachsenden Zahl an Beschäftigten, die in die Ruhestandsphase wechseln, steht ein zunehmend enger werdender Nachwuchskräftemarkt gegenüber. Der KAV NW hat sich in der tarifvertraglichen Debatte daher sehr frühzeitig – zuvorderst im Bereich der kommunalen Wasserwirtschaft durch den TV-Arbeit und Demografie in der Wasserwirtschaft aus dem Jahr 2012 – auf die Demografieproblematik eingestellt und unter dem Motto des „Förderns und Forderns“ tarifvertragliche Impulse zur Bewältigung der personalpolitischen Herausforderungen gegeben. Im zeitlichen Nachgang zu dem TV-Demografie für die Wasserwirtschaft in NRW ist auch für den Bereich der kommunalen Nahverkehrsbetriebe im Jahr 2013 dann eine tarifvertragliche Regelung in Gestalt des TV-Demografie Nahverkehr geschaffen worden.

Leistungsorientierung/ Mitarbeiterführung über Ziele

Mit der Verdeutlichung des Dienstleistungsaspektes für die Bürgerinnen und Bürger ist die Frage der Effizienzsteigerung in den kommunalen Verwaltungen und Unternehmen zeitlich einhergegangen. Das Führen über Ziele seitens der Verwaltungs- und Unternehmensleitungen und die Frage der Führungskultur hat hierbei zunehmend an Bedeutung gewonnen. Der KAV NW hat als unterstützendes Tarifinstrument hier sehr frühzeitig den Fokus auf eine leistungsorientierte Bezahlung gerichtet. Erste Ansätze bot der Rahmentarifvertrag vom 29. Oktober 1996 über die Grundsätze zur Gewährung von Leistungszulagen und -prämien. Auch im TV-V vom 5. Oktober 2000 und im TV-N NW vom 25. Mai 2001 fand sich jeweils der Aspekt einer leistungsorientierten Bezahlung bereits wieder. Im Weiteren ist im Jahr 2005 sodann eine Regelung zur leistungsorientierten Bezahlung in § 18 TVöD getroffen worden. Im Rahmen einer mehrere Ausgaben umfassenden Schriftenreihe des KAV NW und breit angelegten Informationsveranstaltungen hat der KAV NW wesentlich mit dazu beigetragen, dass zwischenzeitlich das Führen über Ziele und die Durchführung von Mitarbeitergesprächen zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zählt. Ausgehend von der in den letzten Jahren fortgeführten Praxisdebatte ist zwischenzeitlich neben dem Aspekt, Leistungsanreize über eine Leistungszahlung nach § 18 TVöD zu gewähren, auch über die Regelung des § 18a TVöD die Möglichkeit eröffnet worden, leistungsmovierende Anreize ggf. auch über den Weg von sog. Incentives vorzunehmen. Der kommunalen Führungsebene kommt hier insofern die wichtige Aufgabe zu, zu entscheiden, welche vor Ort aus aktueller Praktikersicht als wichtig angesehene Zielsetzung mit welchem Instrument am besten umgesetzt werden kann.

Infotagung des KAV NW zur LOB

Der „Diversity-Aspekt“ stand für den KAV NW hier sehr frühzeitig im Fokus der kommunalen Arbeitgeber.

Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden und Flüchtlingen

Im Rahmen eines modernen Personalmanagements der kommunalen Arbeitgeber spielt die Frage der Gewinnung von Arbeitskräften eine entscheidende Rolle. Der „Diversity-Aspekt“ stand für den KAV NW hier sehr frühzeitig im Fokus der kommunalen Arbeitgeber. Insbesondere im Zusammenhang mit den in den letzten Jahren aufgetretenen Fragestellungen für Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern und Flüchtlingen hat der KAV NW frühzeitig mit einer Informationstagung zu diesem Thema und entsprechenden Informationsschriften reagiert.

KAV-Informationsveranstaltung: „Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden und Flüchtlingen“

Klausurtagung des KAV NW zur Digitaliserung

Digitalisierung

Die Thematik der Digitalisierung in der kommunalen Verwaltung und den kommunalen Unternehmen ist ebenfalls sehr früh in den Fokus der verbandlichen Diskussionen getreten. Die zunehmende Technisierung und Digitalisierung von Arbeitsabläufen bei kommunalen Verwaltungen und Unternehmen erzeugt nachhaltige Auswirkungen auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse.

Zahlreiche Fragestellungen zur digitalen Kommunikation, zum Datenschutz, zum Homeoffice und zu anderer Formen mobilen Arbeitens sind auf der Klausurtagung des Vorstands des KAV NW am 27. April 2017 intensiv erörtert und dabei Fragen von Handlungsbedarfen auf Ebene des Gesetzgebers, der Betriebsparteien sowie der tarifvertraglichen Ebene analysiert worden.

Die Thematik der Digitalisierung […] ist ebenfalls sehr früh in den Fokus der verbandlichen Diskussionen getreten.

Außerdem sind in der Folge der Klausurtagung vielfältige verbandliche Diskussions- und Umsetzungsprozesse in den Sparten auf den Weg gebracht worden. In zahlreichen Arbeitsgruppen und Workshops sind dabei unter anderem Erfahrungsaustausche zu betrieblichen Umsetzungsregelungen in Gestalt von Betriebs- und Dienstvereinbarungen bzw. Dienstanweisungen erfolgt.

Grußwort zum Jubiläum

Der dbb gratuliert dem KAV NW zum 75-jährigen Verbandsjubiläum. Die kommunale Daseinsvorsorge in Nordrhein-Westfalen, für die dbb und KAV NW die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen in einer Vielzahl von Tarifverträgen geschaffen haben, ist – das haben gerade die letzten Monate der Coronapandemie nochmals besonders deutlich gemacht – ein wesentlicher Eckpfeiler des gesellschaftlichen Zusammenlebens in Deutschland. Sowohl der dbb als auch die kommunalen Arbeitgeber legen Wert auf eine intensive interne Kommunikation zur Meinungsbildung. Innerverbandliche Demokratie wird großgeschrieben. Genau das hat in den letzten 75 Jahren dazu geführt, dass beide die Probleme und Notwendigkeiten zwischen Bielefeld und Aachen gut kannten und gemeinsam als Sozialpartner auch lösen konnten. Trotz unterschiedlicher Ausgangspositionen herrscht Grundkonsens von dbb und KAV NW darüber, dass die Absicherung von arbeits- und tarifrechtlichen Strukturen im Bereich des kommunalen öffentlichen Dienstes am ehesten über den Weg flächentarifvertraglicher Regelungen gestaltbar ist. Es bedarf gerade mit Blick auf die anstehenden Herausforderungen an eine funktionierende kommunale Daseinsvorsorge keiner seherischen Fähigkeiten, um festzustellen, dass die Bedeutung des öffentlichen Dienstes eher zu- als abnehmen wird. Effiziente und gute Leistungen der kommunalen Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger sind nur mit gutem und motiviertem Personal möglich. Auf eine Fortsetzung der sachgerechten und lösungsorientierten Debatten mit dem KAV NW hierzu in den nächsten Jahren freuen wir uns.

Ulrich Silberbach, Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion

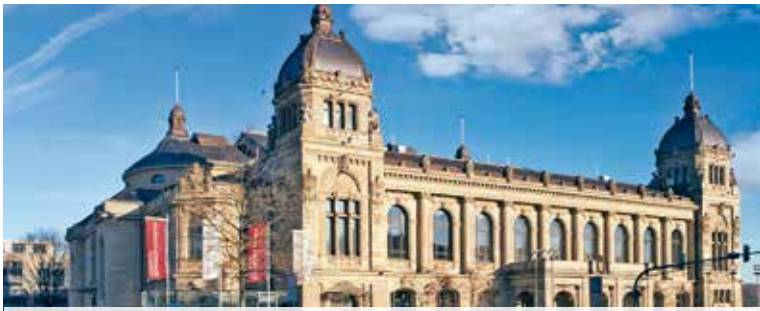
Der KAV NW als Gastgeber der VKA-Mitgliederversammlung: wegweisende Entscheidung für den Umzug der VKA von Frankfurt am Main nach Berlin

Im zeitlichen Wechsel sind die einzelnen kommunalen Arbeitgeberverbände Gastgeber für die Mitgliederversammlung der VKA. Im Jahre 2016 durfte der KAV NW als Gastgeber für die VKA-Mitgliederversammlung fungieren (welche in Wuppertal stattfand). Auf der Mitgliederversammlung im Jahre 2016 ist dabei die grundlegende Weichenstellung vorgenommen worden, dass die VKA, die im Jahr 2016 ihre Geschäftsstelle noch in Frankfurt am Main hatte, ihren Sitz zukünftig in Berlin und nicht Potsdam haben soll.

Der KAV als Gastgeber der VKA-Mitgliederversammlung

In der Mitgliederversammlung in Wuppertal ist dabei insbesondere hervorgehoben worden, dass persönliche Meinungsaustausche und Vernetzungen der VKA mit Bundesministerien wie z. B. dem Bundesministerium des Innern, dem Bundesministerium der Finanzen, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder auch dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund der örtlichen Nähe nun wieder leichter möglich seien als z. B. in Frankfurt am Main oder in Potsdam.

Auch Abstimmungen auf kurzem Wege mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion, die bereits vor vielen Jahren ihre Geschäftsstellen nach Berlin verlegt haben, können in Berlin aufgrund örtlicher Nähe nun schneller erfolgen als bisher. Meinungsaustausche mit Vertretern der in Berlin ansässigen Geschäftsstellen der kommunalen Spitzenverbände (Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund), sind, worauf auf der Herbstgremiensitzung 2016 der VKA in Wuppertal hingewiesen wurde, nun ebenfalls wieder leichter möglich. Der KAV NW hat hierbei den Standpunkt verfolgt, dass dies eine verstärkte Argumentations- und Meinungsmacht bei der Vertretung von Arbeitgeberinteressen ergibt.



Stadthalle Wuppertal: Tagungsort der VKA-Mitgliederversammlung

Die mit nachhaltiger Unterstützung der ehrenamtlichen Vertreter aus KAV NW auf der VKA-Mitgliederversammlung in Wuppertal getroffene Entscheidung, dass der Bundesverband seinen Sitz in Berlin einnimmt, hat sich zwischenzeitlich schon mehrfach als wegweisend und richtig erwiesen.

Grußwort von Yasmin Fahimi (seit Mai 2022 DGB-Vorsitzende)

Grußwort zum Jubiläum

Im Namen der VKA darf ich dem KAV NW sehr herzlich zu seinem 75-jährigen Bestehen gratulieren. Der KAV NW hat sich als größter kommunaler Arbeitgeberverband innerhalb der VKA stets mit großem personellem und fachlichem Engagement in die verbands- und tarifpolitischen Themenstellungen eingebracht. Zwischen der VKA und dem KAV NW besteht historisch schon deshalb eine besondere Beziehung, weil die Geschäftsstelle der VKA seit ihrer Gründung im Jahr 1949 bis 2005 ihren Sitz in Köln hatte, bis sie nach einer Übergangsphase in Frankfurt ihren Sitz seit 2019 in Berlin hat. Die VKA legt die Grundsätze der Tarifpolitik fest und schließt Tarifverträge für ihre Mitglieder ab. Dabei setzt sie auf die Sicherung flächentarifvertraglicher Strukturen und die Modernisierung des Tarifrechts, um die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen im Wettbewerb zu stärken. Mit dem KAV NW haben wir einen engagierten Partner an Bord, der diese Zielsetzungen in den letzten sieben Jahrzehnten stets mitgetragen und aktiv unterstützt hat. Dafür gebührt ihm großer Dank! Die kommunalen Arbeitgeber stehen vor enormen Herausforderungen und das vor dem Hintergrund einer (noch) nicht enden wollenden Pandemie und finanziell stark belasteter Haushalte. Zudem besteht ein großer Bedarf an gut ausgebildeten und engagierten Beschäftigten. Diesen Fragestellungen kann nur begegnen, wer sich auf ein breites Netzwerk tatkräftiger Unterstützer verlassen kann – dafür steht die gute und bewährte Zusammenarbeit der VKA und des KAV NW. Mit meinen Glückwünschen für eine gute verbandliche Zukunft des KAV NW möchte ich den Wunsch verbinden, dass die VKA auch weiterhin auf das personelle und inhaltliche Engagement des KAV NW bauen kann. Glück auf!

Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

Lobby- und Verbandsarbeit

In den letzten Jahren ist in der Verbandsarbeit neben der Hauptaufgabe des KAV NW, also dem Führen von Tarifverhandlungen sowie der Beratung der Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen – einschließlich der Prozessvertretung –, zunehmend auch die Funktion als Ansprechpartner für Landesministerien und andere Institutionen („Lobbyfunktion“) aufgekommen. Die Mitwirkung des KAV NW beim Ausbildungskonsens oder bei der Initiative „Arbeit gestalten NRW“ oder bei Veranstaltungen und Symposien unterschiedlichster Art, bei denen die Interessenlagen und Bedarfe der kommunalen Arbeitgeber eingebracht werden sollen, können hier beispielhaft genannt werden.

Familiengipfel NRW

Familiengipfel NRW

Familiengipfel NRW

Initiative „Arbeit gestalten NRW“

Der KAV als Ausrichter der Referentinnen- und Referententagung der VKA

Besuch der chinesischen Delegation beim KAV NW

Meinungsaustausch zum Thema „Gewalt gegen Beschäftigte“

Diskussionsforum zum Thema „Entgeltpraxis“ mit Arbeitsminister Rainer Schmeltzer (Kreis Unna)

„Arbeit gestalten“: Landesbeirat NRW in Düsseldorf

Landestagung VKU-VKS NRW in Köln

Ausbildungskonsens

Spitzengespräch zum Ausbildungskonsens mit Hannelore Kraft

2.3 Zusammenarbeit mit anderen Verbänden, Ministerien und Institutionen

2.3.1 Veränderungen beim Bundesverband (VKA)

Die Geschäftsstelle unseres Bundesverbandes, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), ist von Frankfurt am Main nach Berlin umgezogen. Mit dem Wechsel der VKA-Geschäftsstelle von Frankfurt am Main nach Berlin sind neue und gesteigerte Anforderungen für das VKA-Führungsteam, seit dem Jahr 2019 mit Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath an der Spitze, verbunden. Persönliche Meinungsaustausche und Vernetzungen mit Bundesministerien, aber auch Abstimmungen auf kurzem Wege mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion, die bereits vor vielen Jahren ihre Geschäftsstellen nach Berlin verlegt haben, können aufgrund örtlicher Nähe nun schneller stattfinden.

Speziell für den Bereich der Umsetzung der konkreten Tarifarbeit wird es sich im Weiteren als vorteilhaft erweisen, dass mit der Tarifabteilung des Bundesministeriums des Innern und der Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die „quasi fußläufig“ erreichbar sind, ein verbesserter persönlicher Meinungsaustausch als bisher möglich wird. Hieraus ergibt sich ein klares Optimierungspotenzial bei der Abstimmung von Rundschreiben und anderen Veröffentlichungen zu Regelungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, die bei Kommunen, Bund und Ländern vielfach ähnlich formuliert sind. Hieraus kann sich im Weiteren zukünftig auch eine verstärkte Argumentations- und Meinungsmacht bei der Vertretung von Arbeitgeberinteressen ergeben. Die Funktion der VKA als wirkmächtiger Arbeitgeberverband ist damit insgesamt nachhaltig gestärkt worden.

Sitzung der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der VKA unter Leitung des HGF der VKA Niklas Benrath

VKA-Geschäftsstelle in Berlin

Persönliche Meinungsaustausche und Vernetzungen mit Bundesministerien, aber auch Abstimmungen auf kurzem Wege […] können aufgrund örtlicher Nähe nun schneller stattfinden.

Grußwort zum Jubiläum

75 Jahre Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen – das sind 75 Jahre Einsatz, Beratung und Vernetzung für die kommunale Familie, für die Verwaltungen und Unternehmen. Herzlichen Glückwunsch an den ältesten kommunalen Arbeitgeberverband in Deutschland. Ich gratuliere im Namen des Städtetages NRW ganz herzlich.

Unsere Verbände eint nicht nur dieses stolze Alter. Wir blicken zurück auf ein Miteinander im Meinungsaustausch, auf die personelle Verflechtung unserer Arbeit. Unsere Verbände stehen fest auf dem Fundament der kommunalen Selbstverwaltung. Sie werden getragen von starken, selbstbewussten Kommunen.

Gewiss, vor uns liegen große Herausforderungen. Die Folgen der Coronapandemie, der demografische Wandel, die Digitalisierung oder der Fachkräftemangel werden uns fordern. Gemeinsam werden wir uns dafür stark machen, die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen als moderne und sichere Arbeitgeber weiter voranzubringen.

Ich bin sicher, dass wir auch die nächsten 75 Jahre schaffen. Für die weitere verbandliche Arbeit wünsche ich dem KAV NW viel Glück und Erfolg.

Helmut Dedy, Geschäftsführer des Städtetages Nordrhein-Westfalen

Insofern stellt der Austausch zwischen kommunalen Spitzenverbänden und KAV NW immer auch einen „Blick über den eigenen Tellerrand“ hinaus dar.

2.3.2 Kommunale Spitzenverbände/Bezirksregierungen

Seit Beginn an besteht eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem KAV NW und den kommunalen Spitzenverbänden in Nordrhein-Westfalen, welche sich durch ein bewährtes, konstruktives und arbeitsteiliges Zusammenwirken auszeichnet. Dies spiegelt sich auch in den in diesem Jahresbericht enthaltenen Grußworten von Städtetag, Landkreistag und Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen wider. Während diese kommunalen Spitzenverbände für das Dienst- und Besoldungsrecht zuständig sind, also letztlich für alles, was die Beschäftigtengruppe der Beamten betrifft, ist der KAV NW für die Gruppe der Tarifbeschäftigten, also der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden zuständig. Es gibt hier eine Vielzahl von inhaltlichen Überschneidungen und Berührungspunkten, bei denen eine enge Zusammenarbeit und ein stetiger Meinungs- und Informationsaustausch stattfindet. Da beim KAV NW nicht nur Gebietskörperschaften Mitglied sind, sondern rund die Hälfte der Mitglieder privatrechtlich organisierte Unternehmen sind, ergibt sich aufgrund der vom KAV NW wahrgenommenen Rolle als Tarifvertragspartei teilweise auch ein anderer Blickwinkel als bei den kommunalen Spitzenverbänden. Insofern stellt der Austausch zwischen kommunalen Spitzenverbänden und KAV NW immer auch einen „Blick über den eigenen Tellerrand“ hinaus dar. Eine enge Vernetzung besteht auch zwischen KAV NW und den Bezirksregierungen in Nordrhein-Westfalen; hier bezieht sich der Meinungsaustausch vor allem auf Querschnittsthemen wie Arbeitsschutz oder Arbeitssicherheit.

Gespräch mit Regierungspräsidentin Judith Pirscher (seit Januar 2022 Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung)

2.3.3 Ausbildungskonsens NRW

Neben seiner Funktion als Tarifakteur im Rahmen des Führens von Tarifverhandlungen als der eigentlichen Hauptaufgabe des Verbandes nimmt der KAV NW im Übrigen auch vielfältige Aufgaben in Gremien der Sozialpartnerschaft wahr und steht u. a. auch der Landesregierung und den Landesministerien im Rahmen seiner Lobbyfunktion als Ansprechpartner und kritisch begleitender Ratgeber zur Verfügung. So wirkt der KAV NW u. a. im Rahmen des Projektes der Landesregierung „Arbeit gestalten NRW“ und im sog. „Ausbildungskonsens“ mit. In Nordrhein-Westfalen zeichnet sich am Ausbildungsmarkt ein Umbruch ab. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber sinkt stetig, die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze stieg zuletzt wieder. Für alle Verwaltungen und Unternehmen wird es immer wichtiger, sich mit dieser Entwicklung auseinanderzusetzen. Personal gewinnen und halten ist angesichts der fortschreitenden demografischen Entwicklung ein maßgebliches Zukunftsthema auf allen Ebenen. Hierbei sind Bildung und Qualifizierung der Schlüssel zum Erfolg.

Der Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen ist das Spitzengremium von Landesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften, Kammern und dem Verband Freier Berufe Nordrhein-Westfalen, der Bundesagentur für Arbeit und den Kommunalen Spitzenverbänden nebst dem KAV NW, das wichtige Weichenstellungen im Bereich Berufsorientierung und Ausbildung legt. Seit über 20 Jahren setzt er sich dafür ein, dass junge Menschen in Nordrhein-Westfalen, die ausgebildet werden wollen, eine größere Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten. Der Ausbildungskonsens hat sich im Berichtszeitraum auf Spitzenebene wiederum mehrmals getroffen, um regelmäßig und zeitnah über die jeweilige Entwicklung des Ausbildungsmarktes zu sprechen und sich über den Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen und Projekte zu vergewissern.

Die Partner des Ausbildungskonsenses NRW haben in der Berichtsperiode das Ziel bekräftigt, mit der Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA) – Übergang Schule–Beruf“ den Übergang von der Schule in den Beruf weiter zu verbessern. Dies ist von großer Bedeutung sowohl für die Fachkräftesicherung der Verwaltungen und Unternehmen als auch für die Beschäftigungs- und Karriereperspektiven junger Menschen. Insoweit soll die Praxistauglichkeit dieser Landesinitiative weiter verbessert werden. Dazu gehört beispielsweise die Entwicklung eines digitalen Berufswahlpasses und einer App, um eine zeitgemäße Nutzung des Portfolioinstruments zu ermöglichen. Zur Begleitung der Initiative gehört für den Ausbildungskonsens auch eine kontinuierliche Weiterentwicklung der verschiedenen Elemente im Handlungsfeld „Berufs- und Studienorientierung“.

Die Partner des Ausbildungskonsenses NRW sehen sich schließlich gemeinsam in der Pflicht, eine gesellschaftspolitische Debatte anzustoßen, mit der die Stärken und Vorteile der beruflichen Bildung herausgestellt und die Attraktivität dieses Bildungswegs hervorgehoben werden.

Ausbildungskonsens NRW

2.3.4 Unfallversicherungsträger und Berufsgenossenschaften

Die Unfallversicherung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wird – je nach Branche – durch unterschiedliche Unfallversicherungsträger bzw. Berufsgenossenschaften umgesetzt. Für den Bereich der kommunalen Verwaltungen ist die Unfallkasse NRW zuständig. Für den Bereich der kommunalen Unternehmen im Bereich Energie und Wasserwirtschaft ist die Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (BG ETEM) zuständig. Der Bereich der kommunalen Verkehrsunternehmen ist von der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VerwaltungsBG) erfasst.

> *Ohne ehrenamtliches Engagement ist eine funktionierende Selbstverwaltung im Bereich der Unfallversicherung nicht denkbar.*

Das aktive Mitwirken der ehrenamtlichen Arbeitgebervertreter in den jeweiligen Gremien der Unfallkasse NRW bzw. der Berufsgenossenschaften ist von großer Bedeutung, da einerseits eine effiziente Prävention in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unmittelbarer Ausfluss des Fürsorgeprinzips des Arbeitgebers ist. Zum Anderen stellen Maßnahmen der Prävention und des Gesundheitsschutzes aber auch einen relevanten Kostenfaktor für kommunale Verwaltungen und Unternehmen dar, sodass das stetige Hinwirken auf kostenbewusste und effiziente Strukturen in den Selbstverwaltungseinrichtungen unabdingbar ist.

Ohne ehrenamtliches Engagement ist eine funktionierende Selbstverwaltung im Bereich der Unfallversicherung nicht denkbar. Daher gilt es auch hier nochmals einen besonderen Dank an die Akteure aus NRW, die sich in den Gremien der Unfallkasse NRW und den Berufsgenossenschaften engagieren, auszusprechen.

Kraftwerkbesichtigung des Branchenausschusses der BG ETEM

Grußwort zum Jubiläum

Für den Landkreistag Nordrhein-Westfalen gratuliere ich dem KAV NW herzlich zu seinem 75-jährigen Bestehen. Meine Glückwünsche verbinde ich mit dem Dank für eine langjährige vertrauensvolle, konstruktive und gute Zusammenarbeit unserer Verbände, die beide im Jahr 1947 gegründet worden sind.

Als kommunaler Spitzenverband der nordrhein-westfälischen Kreise verbinden den Landkreistag Nordrhein-Westfalen viele thematische und inhaltliche Berührungspunkte mit dem KAV NW. Bei Fragestellungen zur Umsetzung des Landespersonalvertretungsgesetzes für die Beschäftigtengruppen im kommunalen Dienst, im Zusammenhang mit dem Ausbildungskonsens, bei Fragen zur Personalgewinnung, zur Aus- und Fortbildung durch die kommunalen Studieninstitute und zu vielen weiteren Themen hat sich unser in einem guten Miteinander geführte Meinungs- und Informationsaustausch stets als ertragreich erwiesen.

Auch in den kommenden 75 Jahren ist der Landkreistag Nordrhein-Westfalen gerne zu einer Fortsetzung dieser intensiven und bewährten Zusammenarbeit bereit.

Lassen Sie sich von und mit Ihren Mitgliedern und befreundeten Verbänden und Institutionen angemessen feiern. Wir blicken voller positiver Erfahrungen aus der Vergangenheit in eine weiterhin erfolgreiche Zukunft des KAV NW!

Dr. Martin Klein, Hauptgeschäftsführer des Landkreistages Nordrhein-Westfalen

2.3.5 KGSt

In einem Meinungsaustausch am 17. September 2020 in Wuppertal in der Geschäftsstelle des KAV NW haben sich Experten der KGSt und des KAV NW getroffen, um sich u. a. zu aktuellen Entwicklungen im Bereich des Personalmanagements auszutauschen und Überlegungen für einen optimierten vernetzten Informationsaustausch auf den Weg zu bringen. Vielfältige Themenstellungen in den jeweiligen Aufgabenfeldern von KGSt und KAV NW würden – so die gemeinsame Auffassung der Gesprächsteilnehmer – enge inhaltliche Berührungspunkte aufweisen. In dem Gespräch wurden dabei unterschiedliche Facetten von Themen wie der Digitalisierung, der Stellenbewertung, des demografischen Wandels, des betrieblichen Gesundheitsmanagements, aber auch allgemeine Fragen der Personalentwicklung und der Arbeitgeberattraktivität intensiv erörtert.

Besuch des KGSt-Vorstands Dr. Effing in der KAV-Geschäftsstelle

Meinungsaustausch mit der KGSt

Ein lebendiges und zukunftsfähiges Tarifrecht bedarf der steten Weiterentwicklung.

2.4 Fortentwicklung des Tarifrechts

Ein lebendiges und zukunftsfähiges Tarifrecht bedarf der steten Weiterentwicklung. Der gestaltenden und prägenden Wirkung von Tarifverträgen ist dabei stets eine Ausgleichsfunktion zwischen den Interessen der Arbeitnehmerseite einerseits und der Arbeitgeberseite andererseits immanent.

Gelebte Tarifautonomie, die gestaltende Wirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der vom Tarifvertrag erfassten Personen ausübt, bedarf immer auch des gestaltenden Kompromisses zwischen den Tarifakteuren. Daneben sind aber auch die gesetzgeberischen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung; auch hierauf soll nachfolgend eingegangen werden.

Tarifautonomie: Art. 9 Abs. 3 GG

Grußwort zum Jubiläum

Für den Städte- und Gemeindebund NRW möchte ich dem KAV NW ganz herzlich zu seinem 75-jährigen Bestehen gratulieren. Der Städte- und Gemeindebund NRW ist im Januar 1971 durch den Zusammenschluss der Vorgängerverbände, dem Rheinischen Gemeindetag, dem Städte- und Gemeindeverband Westfalen-Lippe sowie dem Städtebund Nordrhein-Westfalen entstanden. Als kommunaler Spitzenverband können wir insofern bereits auf eine fünf Jahrzehnte lange Zusammenarbeit mit dem KAV NW zurückschauen. Ein besseres Fundament für eine gute gemeinsame Zukunft kann man sich eigentlich gar nicht wünschen. Was ich an der Zusammenarbeit zwischen dem Städte- und Gemeindebund NRW und dem KAV NW besonders schätze, ist der stets konstruktive und sachorientierte Meinungs- und Gedankenaustausch. Zwischen den beiden Geschäftsstellen besteht seit jeher ein „enger“ Draht. Das zeigt sich nicht nur beim stetigen Austausch zu arbeits- und personalrechtlichen Fragestellungen für den Bereich der Beamtinnen und Beamten und der Tarifbeschäftigten. Auch die Vielzahl von gemeinsam mit dem KAV NW und den kommunalen Spitzenverbänden auf den Weg gebrachten Initiativen ist Beleg dafür, wie produktiv die Zusammenarbeit verläuft. Unter anderem haben wir eine Fachkräfte-Initiative für eine veränderte Ausbildung bei den Erzieherinnen und Erziehern auf den Weg gebracht, gemeinsame Aussagen zu Gesetzesvorhaben wie dem Landespersonalvertretungsgesetz abgestimmt oder Fragen der Umsetzung der COVID-19-Test- und Impfkampagne für die kommunalen Beschäftigten erörtert. Auf die Fortsetzung dieser guten und bewährten Zusammenarbeit zwischen Städte- und Gemeindebund NRW und KAV NW freue ich mich.

Christof Sommer, Hauptgeschäftsführer des Städte- und Gemeindebundes NRW

2.4.1 Tarifrunde 2020

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen haben sich am 25. Oktober 2020 in der dritten Verhandlungsrunde auf ein Gesamtpaket zur Beendigung des Tarifkonfliktes verständigt. Die Kernpunkte der Einigung sind nachfolgend nochmals aufgeführt.

Corona-Prämie
Die Tarifvertragsparteien haben einen gesonderten „Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020" abgeschlossen, aufgrund dessen noch im Jahr 2020 eine einmalige Corona-Sonderzahlung umgesetzt wurde, die
➔ für die Entgeltgruppen 1 bis 8 *600 Euro*,
➔ für die Entgeltgruppen 9a bis 12 *400 Euro* und
➔ für die Entgeltgruppen 13 bis 15 *300 Euro* betragen hat.

Lineare Erhöhung
Hinsichtlich der Erhöhung der Tabellenwerte sind folgende Stufen vereinbart worden:
➔ 1. April 2021 um 1,4 %, mindestens aber um 50 Euro und
➔ 1. April 2022 um weitere 1,8 %.

Für die Auszubildenden und Praktikanten werden die Beträge in entsprechender Weise erhöht, wobei hier der Mindestbetrag von jeweils 25 Euro gilt.

Teil der Einigung ist auch die Fortschreibung des § 16a TVA-öD (Allgemeiner Teil), der die Übernahme von Auszubildenden zum Inhalt hat; diese Regelung ist wieder in Kraft gesetzt worden und bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Ebenfalls verlängert worden ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit bis zum 31. Dezember 2022 sowie die Regelungen zur Kurzarbeit im TV-COVID.

Jahressonderzahlung
Die in § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD geregelte Jahressonderzahlung wird für die Entgeltgruppen 1 bis 8 im Jahr 2022 auf 84,51 % erhöht.

Regelungen für den Bereich des TV-V
Die Tabellenentgelte werden
➔ ab dem 1. April 2021 um 1,56 % erhöht (ein Mindestbetrag ist hier daher nicht vereinbart) und
➔ ab dem 1. April 2022 erfolgt eine Linearerhöhung (wie im TVöD) um weitere 1,8 %.

Sonderregelungen für den Bereich „Sparkassen"
Bei den Sparkassen, die durch die langanhaltende Niedrig- und Minuszinsphase nachhaltig betroffen sind, werden u. a. folgende gesonderte Regelungen getroffen:

➔ Die Tabellenentgelte werden ab dem 1. Juli 2021 um 1,4 %, mindestens aber 50 Euro und ab dem 1. Juli 2022 um weitere 1,0 % erhöht. Die im Bereich des TVöD geltende Entgelttabelle gilt ab dem 1. Dezember 2022 dann auch für die Beschäftigten im Sparkassenbereich.

Garantierter Anteil der Sparkassensonderzahlung:
➔ ab dem 1. Januar 2021 81,77 %
➔ ab dem 1. Januar 2022 74,77 %

Ab dem 1. April 2021 wirkende allgemeine Entgelterhöhungen finden auf die Sparkassensonderzahlung keine Anwendung; insofern findet eine Entdynamisierung der Jahressonderzahlung statt. Für bankenspezifische Beschäftigte, die Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung haben, erhöht sich der Urlaubsanspruch im Kalenderjahr 2021 auf 31 Tage und ab dem Kalenderjahr 2022 auf 32 Tage.

Links: Auftakt im Plenum
Rechts: HGF Dr. Bernhard Langenbrinck und Martin Urban, Vorsitzender des KAV Berlin

Flughäfen

Für den Bereich der Flughäfen, bei denen das Fluggastaufkommen eklatant eingebrochen ist, haben sich die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde auf die Grundzüge für einen Notlagen-Tarifvertrag verständigt, der die Möglichkeiten einer gewissen Verschiebung der linearen Tariferhöhung, Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung ohne Entgeltausgleich sowie bestimmte weitere Flexibilisierungsmaßgaben enthält.

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Einen Schwerpunkt in dieser Tarifrunde haben die Tarifvertragsparteien auf die Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gelegt. Hervorzuheben ist hier, dass ab dem 1. März 2021 eine monatliche Pflegezulage von 70 Euro gezahlt wird; die Pflegezulage wird zum 1. März 2022 auf 120 Euro erhöht und nimmt ab dem 1. Januar 2023 an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Die monatliche Intensivzulage nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu Abschnitt XI Nr. 1 BT-K wird ab dem 1. März 2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben. Ebenfalls angehoben wird die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, und zwar ab dem 1. März 2021 von 105 Euro auf monatlich 155 Euro. Außerdem wird der Samstagszuschlag für die Beschäftigten des BT-K und des BT-B auf 20 % erhöht.

Öffentlicher Gesundheitsdienst

Die inhaltlichen Anmerkungen des Bundesverbandes des öffentlichen Gesundheitsdienstes (BVöGD) und die Überlegungen aus dem Gesundheitspakt aufnehmend, enthält die Tarifeinigung u. a. auch eine Zulage in Höhe von 300 Euro für Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte in der Entgeltgruppe 15. Auch wenn die Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst, anders als die Ärzte in Krankenhäusern, nur 39 statt 40 Stunden arbeiten und zudem, anders als die Krankenhausärztinnen und -ärzte, auch eine Jahressonderzahlung erhalten, soll mit der tarifvertraglichen Zulage ein weiterer Attraktivitätsanreiz für eine Tätigkeit im öffentlichen Gesundheitsdienst gegeben werden.

Tarifrunde 2020 in Potsdam

Statements der Verhandlungsspitzen

Der gewerkschaftsseitig seit längerer Zeit eingebrachten Vorstellung, hier eine ÖGD-ärztespezifische tarifvertragliche Zulagenregelung zu vereinbaren, ist damit bewusst Rechnung getragen worden. Weiterhin wird auch eine Zulage in Höhe von 50 Euro nach bestimmten Maßgaben für Beschäftigte in Gesundheitsämtern gewährt.

Arbeitgeberattraktivität/Fahrradleasingmodelle

Mit der Tarifeinigung haben die Tarifvertragsparteien neben den Aspekten der „Wertschätzung der Beschäftigten“ und der „Schwerpunktsetzung für eine verbesserte Bezahlung in der Pflege“ bewusst auch den Aspekt der „Flexibilität und Arbeitgeberattraktivität“ fördern wollen. Zuvorderst zu nennen ist hier die tarifvertraglich geöffnete Möglichkeit, zukünftig auch Entgeltumwandlungsmodelle für Fahrräder und E-Bikes nutzen zu können. Die Regelung zu den Entgeltumwandlungsmodellen zum Fahrradleasing ist im TV-Fahrradleasing vom 25.10.2020 umgesetzt worden. Hiervon waren die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst mangels Öffnungsklausel bisher ausgeschlossen gewesen.

Gesamtkosten

Das Gesamtpaket aus Corona-Sonderzahlung, Linearerhöhung und den Zulagenpaketen hat den kommunalen Arbeitgebern, die sich in einer schwierigen Finanzlage befinden, einen erheblichen Kraftakt abgefordert; insgesamt umfasst das Paket ein Volumen von 4,99 Mrd. Euro. Die Tarifeinigung stellt allerdings im Ergebnis ein differenziertes Gesamtpaket dar, das neben einer Gesamtverständigung zur Linearität und Laufzeit auch spartenspezifischen Aspekten Rechnung trägt. Wirtschaftlich verkraftbar sind die vereinbarten Entgeltsteigerungen letztlich vor dem Hintergrund einer längeren Laufzeit von 28 Monaten. In Zeiten, in denen in anderen Branchen die Frage der Sicherung von Arbeitsplätzen seitens der Arbeitgeber in Rede steht, stellt das gefundene Tarifergebnis ein starkes Wertschätzungssignal an die Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber und des Bundes dar.

Nachdem es über längere Zeit wenig Bewegung auf der tarifvertraglichen Ebene im Bereich der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gegeben hat, ist der Meinungsaustausch zwischen den Tarifpartnern in den Jahren 2021 und 2022 wieder aufgenommen worden.

2.4.2 Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund

Am 4. Mai 2022 ist nach sieben Verhandlungsrunden eine Tarifeinigung zwischen dem Marburger Bund und den kommunalen Arbeitgebern für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern, die unter den TV-Ärzte/VKA fallen, erzielt worden. Die Tarifeinigung hat sowohl zu einer Steigerung der Entgelte als auch zu einer Verständigung über weitere manteltarifvertragliche Fragen bei den Regelungen zu Ruf- und Bereitschaftsdiensten sowie bei der Regelung zu freien Wochenenden geführt (vgl. hierzu näher unter 3.2).

2.4.3 Zusatzversorgungstarifverhandlungen

Nachdem es über längere Zeit wenig Bewegung auf der tarifvertraglichen Ebene im Bereich der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gegeben hat, ist der Meinungsaustausch zwischen den Tarifpartnern in den Jahren 2021 und 2022 wieder aufgenommen worden. So konnte Verständigung über eine Tarifregelung zum Datenabgleich erzielt werden; im Jahr 2021 haben die Tarifvertragsparteien diesbezüglich durch eine Ergänzung des § 20 der Altersvorsorgetarifverträge ATV und ATV-K eine tarifvertragliche Grundlage für den Datenaustausch zwischen öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen und der gesetzlichen Rentenversicherung ermöglicht.

Der elektronische Datenaustausch mit der gesetzlichen Rentenversicherung beschleunigt die Abläufe und ist wichtig, um z. B. Nach-/Überzahlungen im Zusammenhang mit der Teilrente usw. auf ein Mindestmaß zu begrenzen. Andernfalls würden deutlich verzögerte Abläufe drohen, was gerade bei Teilrenten besonders problematisch wäre, weil hier immer nur zum 1. Juli eines Jahres eine Anpassung an das Einkommen des letzten Jahres erfolgt.

Grußwort zum Jubiläum

Dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen, der seit seiner Gründung seinen Sitz in Wuppertal hat, gratuliere ich sehr herzlich zu seinem 75-jährigen Verbandsjubiläum. Die von Anfang an enge Beziehung zwischen dem KAV NW und der Stadt Wuppertal zeigt sich nicht nur darin, dass der Verband den Sitz seiner Geschäftsstelle in Wuppertal-Barmen, nur wenige Meter vom Wuppertaler Rathaus entfernt, hat, sondern beispielsweise auch darin, dass 1947, im Gründungsjahr des Verbandes, der Wuppertaler Oberstadtdirektor, Dr. Hans Bremme, zum ersten Vorsitzenden des KAV NW gewählt worden ist.

Wuppertal mit seiner geografischen Schnittstellenlage zwischen dem rheinischen und dem westfälisch-lippischen Landesteil ist sicherlich auch kein schlecht gewählter Standort für einen landesweit agierenden Verband wie dem KAV NW; das haben die letzten 75 Jahre immer wieder gezeigt. In Zeiten des gesellschaftlichen Wandels, wo Zukunftsthemen wie die Digitalisierung der Arbeitswelt, die Weiterentwicklung von Work-Life-Balance-Modellen oder Fragen der Energie- und Verkehrswende die Arbeitswirklichkeit der Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes hautnah betreffen, ist die Wirkmächtigkeit der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes nachhaltig gefordert. „Unserem KAV NW“ und seinem Geschäftsstellenteam in Wuppertal wünsche ich angesichts dieser vielfältigen, wichtigen und spannenden Aufgaben weiterhin so viel Gestaltungskraft, Kreativität und Erfolg wie bisher.

Prof. Dr. Uwe Schneidewind,
Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal

> *Das in § 18 TVöD vorgesehene LOB-Budget kann insofern ganz oder teilweise für Incentives verwendet werden.*

2.4.4 Duale Ausbildung

Nachdem für ausbildungsintegrierte Studiengänge zwischen VKA und Bund und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes Verständigung über einen entsprechenden Tarifvertrag, den TVSöD vom 29. Januar 2020, erzielt werden konnte, welcher spezielle Regelungen für diese Form dualer Studiengänge enthält, ist in der Tarifrunde 2020 im Weiteren eine Verständigung der Tarifvertragsparteien dahingehend erfolgt, ebenfalls für den Bereich der praxisintegrierten Studiengänge im Verwaltungsbereich (vgl. dazu auch 3.1) sowie im Bereich der Hebammenausbildung (vgl. hierzu 3.2) die Frage tarifvertraglicher Regelungen zu erörtern. Für den letztgenannten Personenkreis haben die Tarifvertragsparteien zwischenzeitlich einen Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD) vom 11. Januar 2022 erzielt.

2.4.5 Leistungs- und Entgeltanreize

LOB-Fachtagung des KAV NW

Mit der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 haben die Tarifvertragsparteien auch die Etablierung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems für den Bereich des kommunalen öffentlichen Dienstes vollzogen. In die Durchgeschriebenen Fassungen zum TVöD (bis auf den TVöD-S) wurde eine neue Regelung in § 18a aufgenommen, durch welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit ermöglicht werden. Die Arbeitgeber haben damit nach intensiver Praxisdebatte in den Verbandsgremien und entsprechenden Beschlussfassungen auf der VKA-Ebene mit den Gewerkschaften vereinbart, das Instrument der Leistungsanreize nach § 18 TVöD um das in § 18a TVöD geregelte Instrument des Setzens von Entgeltanreizen („Incentives“) zu erweitern. Das in § 18 TVöD vorgesehene LOB-Budget kann insofern ganz oder teilweise für Incentives verwendet werden. An dieser Stelle sind damit nun die Führungskräfte vor Ort in besonderer Weise dahingehend gefordert, inwieweit sie zum Setzen steuernder Effekte (beispielsweise unter dem Aspekt der Arbeitgeberattraktivität oder dem Motivationsaspekt) auch das Instrument der in § 18a TVöD geregelten Incentives mit in den Blick nehmen wollen. Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrtkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine). Es handelt sich um eine nicht abschließende Aufzählung, sodass die Nutzung für weitere Maßnahmen denkbar und möglich ist.

2.4.6 TV-Fahrradleasing

Im Rahmen der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 wurde eine Regelung geschaffen, wonach der Arbeitgeber den Beschäftigten nun endlich die Möglichkeit der Nutzung von Entgeltumwandlungsmodellen zum Zwecke des Fahrradleasings anbieten kann. Der entsprechende Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) ist mit Wirkung zum 1. März 2021 in Kraft getreten. Zusätzlich haben die Tarifvertragsparteien sich im Rahmen einer (nicht zum Tarifvertragstext gehörenden) Niederschriftserklärung dazu verpflichtet, bis zum 31. Oktober 2022 die praktische Umsetzung des Tarifvertrages zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen zu führen.

Vor dem Hintergrund, dass der TV-Fahrradleasing nur für die auf der Bundesebene verhandelten Manteltarifverträge TVöD und TV-V gelten sollte, haben die Landesbezirkstarifvertragsparteien in NRW sich darauf verständigt, den TV-Fahrradleasing auch für die Beschäftigten in der Wasserwirtschaft und im Nahverkehr zur Anwendung zu bringen.

Der TV-Fahrradleasing sieht u. a. einen max. umwandelbaren Betrag von 7.000 Euro für das Fahrrad einschl. leasingfähigem Zubehör gem. § 4 Abs. 2 TV-Fahrradleasing vor. Zusätzlich wurde eine Beschränkung der Fahrradüberlassung von nur einem Fahrrad pro Beschäftigtem gemäß § 4 Abs. 4 TV-Fahrradleasing vereinbart.

Unterstützend wurden hierzu seitens des KAV NW zahlreiche Materialien und Informationen aufbereitet und auch zwei Online-Informationsveranstaltungen durchgeführt. Zudem kooperiert der KAV NW auch mit dem Zukunftsnetz Mobilität NRW, um über den Weg einer „vernetzten" Bearbeitung einheitliche Lösungen für die sich ergebenden Fragestellungen zu erreichen. Mit der Anwendung des TV-Fahrradleasing verfolgen die Tarifvertragsparteien auf der landesbezirklichen Ebene – ebenso wie auf der Bundesebene – das Ziel, einen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität, zur Ökologie, zur Nachhaltigkeit und zum Gesundheitsschutz zu leisten. Gleichzeitig soll mit dem Ermöglichen von Entgeltumwandlungsmodellen zum Fahrradleasing auch ein kleiner Beitrag unter dem Aspekt der „Verkehrswende" geleistet werden.

2.4.7 Sozial- und Erziehungsdienst

In dem Auftakttermin zu den Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst am 5. März 2020 hatten die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion ihre Forderungen wie z. B. eine verbesserte Eingruppierung für Erzieherinnen und Erzieher oder die Berücksichtigung der Tätigkeit der Praxisanleitung nochmals im Einzelnen erläutert. Besonderheit der Tarifverhandlungen im Jahr 2020 war, dass diese im ungekündigten Zustand geführt wurden und insofern Friedenspflicht bestand.

In dem Tarifverhandlungstermin hatten die Arbeitgeber nochmals auf die Bedeutung der verantwortungsvollen Tätigkeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst hingewiesen. Angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung der Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Kindertagesstätten, Einrichtungen der Behindertenhilfe oder in der Sozialarbeit sei es im Übrigen wichtig, ausreichend ausgebildetes und qualifiziertes Personal zu haben. Unter dem Stichwort „Arbeitgeberattraktivität“ wurde allerdings arbeitgeberseits auch darauf hingewiesen, dass in den Tarifrunden 2009 und 2015 der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes bereits erhebliche Aufwertungen erfahren habe und eine pauschale undifferenzierte Aufwertung des SuE-Bereiches nicht sachgerecht sei; vielmehr sollten weitere Verbesserungen dort vorgenommen werden, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit deutlich erhöht hätten. Aufgrund der Coronapandemie wurden die Tarifverhandlungen im Jahr 2020 dann allerdings nicht weitergeführt.

Nachdem im Weiteren die Gewerkschaften dann zwischenzeitlich im Jahr 2021 die Tarifregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst gekündigt hatten, wurde im Dezember 2021 gewerkschaftsseitig das Forderungstableau für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes nochmals aktualisiert. Als Leitlinie der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen wurde vorangestellt, dass weitere Verbesserungen dort vorgenommen werden müssten, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit deutlich erhöht hätten. Die Arbeitgeberseite hob im Weiteren hervor, dass auch die anderen Beschäftigtengruppen des kommunalen öffentlichen Dienstes jeweils in den Blick genommen und bestehende und bewährte flächentarifvertragliche Eingruppierungsstrukturen beachtet werden müssen. Am 18. Mai 2022 konnte in der dritten Verhandlungsrunde für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ein Gesamtkompromiss zwischen den Tarifvertragsparteien erzielt werden. Dieser beinhaltet zum Einen eine gestufte SuE-Zulage, die u. a. für Erzieherinnen und Erzieher mtl. 130 Euro und für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mtl. 180 Euro beträgt, wobei diese Zulage auf Wunsch der Beschäftigten auch in Freizeit (bis max. 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr) umgewandelt werden kann. Außerdem ist eine Verständigung über die Gewährung von zwei Regenerationstagen erfolgt. Die Mindestlaufzeit der vereinbarten Regelungen für den SuE-Bereich erstreckt sich bis zum 31. Dezember 2026 (vgl. 3.1).

Auftakttermin zu den Verhandlungen im „Sozial- und Erziehungsdienst“ 2020 und 2022 (s. auch unter 3.1)

VKA-Präsidium diskutiert über die Verlängerung der Fachkräfte-Richtlinie

2.4.8 Fachkräfte-Richtlinie

Angesichts der enormen Personalgewinnungsprobleme hat sich die Notwendigkeit ergeben, in Ergänzung zu den flächentarifvertraglichen Entgeltkomponenten eine verbandspolitische Öffnung für eine Fachkräftegewinnungs- und Fachkräftebindungszulage zu schaffen. Dies ist durch die Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieuren (Fachkräfte-Richtlinie), vom 11. November 2011 geschehen, die zwischenzeitlich mehrfach aktualisiert worden ist, zuletzt in der VKA-Mitgliederversammlung am 12. November 2021 in Rostock. Nach der Richtlinie kann an Beschäftigte ab der Entgeltgruppe 9a TVöD (bzw. ab EG 9 TV-V), wenn sie eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung absolviert haben, eine monatliche Zulage von bis zu 1.000 Euro zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt werden. In der Mitgliederversammlung der VKA am 12. November 2021 sind insbesondere folgende Maßgaben beschlossen worden:

- Begrenzungsaufhebung der Gesamtdauer von zehn Jahren
- Begrenzung der Zulagengewährung auf zehn Jahre, allerdings mit Verlängerungsmöglichkeit
- Laufzeitverlängerung der Fachkräfterichtlinie auf den 31. Dezember 2027

Hinsichtlich des Kreises der Anspruchsberechtigten und der inhaltlichen Voraussetzungen, nach denen im begründeten Einzelfall eine Zulage von monatlich bis zu 1.000 Euro gezahlt bzw. eine Stufenvorweggewährung vorgenommen werden kann, hat die Mitgliederversammlung am 12. November 2021 keine Änderungen beschlossen.

2.5 Entwicklungen in der Gesetzgebung

Im Berichtszeitraum dieses Jahresberichts haben sich auch vielfältige gesetzgeberische Entwicklungen ergeben, die Arbeits- und Tarifbedingungen von Beschäftigten und Arbeitgebern betreffen. Auf einzelne dieser gesetzgeberischen Entwicklungen soll an dieser Stelle hingewiesen werden.

2.5.1 Coronapandemie

Die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene haben im Berichtszeitraum nahezu im täglichen Rhythmus vielfältige Neuregelungen bzw. Nachjustierungen im Bereich von Gesetzen und Verordnungen vorgenommen, die zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie dienen sollen. Die einzelnen Maßnahmen zur Bekämpfung der Coronapandemie (Durchführung von Coronatests, Umsetzung von Impfangeboten, Aussprechen von Quarantäneanordnungen) mit teilweise stark grundrechtseinschränkendem Charakter haben dabei an unterschiedlichsten Stellen ihren Niederschlag gefunden. So haben sich allein in vier unterschiedlichen Verordnungen Regelungen zum Thema „Coronatests“ wiedergefunden.

Meinungsaustausch in Präsenz: KAV-Vorstandssitzung in Aachen

Relevanz im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Coronapandemie haben insofern – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – aus Arbeitgebersicht vor allem das Infektionsschutzgesetz, die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des Bundes, die Coronaschutzverordnung (CoronaSchVO) NRW, die Corona-Test-und-Quarantäneverordnung (CoronaTest-QuarantäneVO) NRW oder die Coronabetreuungsverordnung (CoronaBetrVO) NRW. Kritisch im Rahmen der gesetzgeberischen Vorgaben im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Coronapandemie ist allerdings die zunehmende Tendenz des Gesetzgebers zu sehen, zum Einen nachhaltig in die Organisationshoheit des Arbeitgebers durch Vorgaben zur Arbeitsorganisation einzugreifen und zum Anderen die durch die epidemische Lage hervorgerufenen Kostenbelastungen in großen Teilen auf die Arbeitgeber (beispielsweise durch die Regelung einer Angebotspflicht für Coronatests) zu verlagern.

2.5.2 Betriebsräte-modernisierungsgesetz

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14. Juni 2021 hat eine Reihe von gesetzlichen Neuerungen für die Betriebsratstätigkeit gebracht. Zweck des Gesetzes ist es, die Gründung von Betriebsräten zu erleichtern und die Mitbestimmungsrechte bestehender Betriebsräte zu erweitern. Neben Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht das Gesetz u. a. Änderungen im Recht der Unfallversicherung (SGB VII) und des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) vor.

Gesetzliche Neuerungen des BetrVG sind in den Bereichen Wahlverfahren, Wahlanfechtung, der Streichung der Altersgrenze für Auszubildende, der virtuellen Betriebsratsarbeit, der elektronischen Form von Betriebsvereinbarungen und deren Signatur, der Verantwortlichkeit im Bereich des Datenschutzes, der erzwingbaren Mitbestimmung bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit, der Hinzuziehung von Sach-

> *Zweck des Gesetzes ist es, die Gründung von Betriebsräten zu erleichtern und die Mitbestimmungsrechte bestehender Betriebsräte zu erweitern.*

verständigen beim Einsatz künstlicher Intelligenz und bei Einigungsstellen im Bereich der beruflichen Bildung erfolgt. Des Weiteren wurde der Unfallversicherungsschutz im SGB VII bei mobiler Arbeit bzw. im Homeoffice geändert; das KSchG wurde in Bezug auf den besonderen Kündigungsschutz von Wahlinitiatoren bei der Gründung von Betriebsräten geändert.

Für Arbeitgeber haben insbesondere die neuen Bestimmungen zur Wahlanfechtung Relevanz, wonach eine gerichtliche Anfechtung der Wahl nicht mehr möglich ist, wenn die Wählerliste unzutreffend ist und diese vom Arbeitgeber zuvor zur Verfügung gestellt wurde. Ebenso ist von Relevanz, dass das Höchstalter für die Jugend- und Auszubildendenvertretung (früher 25 Jahre) gestrichen wurde, da zunehmend auch Auszubildende älter als 25 Jahre sind.

Für den Betriebsrat wird zudem dauerhaft die Möglichkeit geschaffen, Sitzungen als Video- oder Telefonkonferenz abzuhalten, wobei die Präsenzsitzung den Regelfall darstellt. Einigungsstellensprüche und Betriebsvereinbarungen können nunmehr mit einer elektronischen Signatur versehen werden; die Sitzungen der Einigungsstelle sind aber weiterhin nur in Präsenz zulässig. Im Bereich des Datenschutzes wurde gesetzlich geregelt, dass Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam für die Einhaltung des Datenschutzes Sorge zu tragen haben, der Arbeitgeber ist aber Verantwortlicher im Sinne des BDSG und der DSGVO.

Des Weiteren wurde in § 87 Abs. 1 BetrVG ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt und schließlich ist die Hinzuziehung von Sachverständigen bereits nach der gesetzlichen Regelung erforderlich, wenn der Einsatz von künstlicher Intelligenz auf betrieblicher Ebene beabsichtigt ist.

2.5.3 Zweites Änderungsgesetz zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Zur weiteren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat der Gesetzgeber ein Zweites Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes beschlossen, das seit 1. September 2021 in Kraft ist. Aus arbeitgeberverbandlicher Sicht ist anzumerken, dass das Gesetz vor allem verwaltungsrechtliche Anpassungen hinsichtlich einer Vereinfachung des Beantragungsprozesses enthält. So müssen Eltern, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten, nur noch im Ausnahmefall nachträglich Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen (vgl. § 8 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes). Weiterhin ist zu beachten, dass die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten als Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes gelten. Die Elternzeit wird auf die Berufsausbildung aber gemäß § 20 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes nicht angerechnet – es sei denn, dass während der Elternzeit die Berufsausbildung als Teilzeitausbildung gemäß § 7a BBiG bzw. 27b der Handwerksordnung durchgeführt wird.

2.5.4 Teilhabestärkungsgesetz

Mit dem neuen Teilhabestärkungsgesetz vom 2. Juni 2021 (Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe) sollen Verbesserungen und mehr Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen erreicht werden. Im Zuge dessen wurde für alle Beschäftigten die Möglichkeit geschaffen, beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eine Vertrauensperson hinzuzuziehen. Bei der Vertrauensperson kann es sich um ein Mitglied der Interessenvertretung, eine Person aus dem Betrieb oder um eine Person außerhalb des Betriebs handeln. Personen des Vertrauens können z. B. sein: Betriebsrats- oder Personalratsmitglieder, Kollege/in, Werksarzt/Betriebsarzt, Datenschutzbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Qualitätsmanager oder externe Partner (z. B. technische Berater, Krankenkasse, Rechtsanwälte usw.). Die Vertrauensstellung muss der Beschäftigte nachweisen, beispielsweise durch Vorlage einer entsprechenden Vollmacht. Der beigezogenen Person sind alle vorhandenen Unterlagen im Verfahren auszuhändigen, damit sie ihre Aufgabe ordnungsgemäß wahrnehmen kann.

Versorgungsverträge von Pflegeeinrichtungen sind zukünftig insoweit an eine tarifliche Entlohnung gekoppelt.

2.5.5 Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz

Am 11. Juni 2021 hat der Bundestag das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz – GVWG – verabschiedet. Kern des Gesetzes ist, ab dem 1.September 2022 nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zuzulassen, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif bezahlen. Versorgungsverträge von Pflegeeinrichtungen sind zukünftig insoweit an eine tarifliche Entlohnung gekoppelt. Dabei müssen die Pflegeeinrichtungen entweder selbst an einen entsprechenden Tarifvertrag gemäß § 3 TVG gebunden sein oder bei Tarifungebundenheit der Einrichtung eine Entlohnung zahlen, die die Höhe der Entgelte eines räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich anwendbaren „Pflege-Tarifvertrags“ nicht unterschreitet.

Als anwendbarer Tarifvertrag in diesem Sinne gilt auch ein Tarifvertrag, der mindestens von einer anderen Pflegeeinrichtung im Geltungsbereich der Pflegeversicherung als Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft abgeschlossen wurde. Die Bezahlung nach Tarif wird weiterhin vollständig refinanziert. Da an den TVöD tarifgebundene Arbeitgeber bereits ein tarifliches Entgelt zahlen, sind sie von den Auswirkungen der Pflegereform auf die Entgelthöhe nicht betroffen.

Um eine übermäßige Belastung der Pflegebedürftigen zu vermeiden, werden die durch das Gesetz entstehenden Mehrkosten zum Einen durch einen Bundeszuschuss in Höhe von jährlich etwa 1 Mrd. Euro zur gesetzlichen Pflegeversi-

cherung und zum Anderen in Höhe von ca. 400 Mio. Euro durch eine Erhöhung des Kinderlosenzuschlags von 0,25 auf 0,35 Prozent getragen. Pflegekräfte sollen zudem mehr Verantwortung bekommen und Hilfsmittel verordnen oder eigenständige Entscheidungen in der häuslichen Pflege treffen können.

Das Gesetz sieht außerdem einen Anspruch auf Kurzzeitpflege im Krankenhaus vor. Voraussetzung ist, dass im Anschluss an eine Krankenhausversorgung eine Pflege im eigenen Haushalt oder eine Kurzzeitpflege nicht sichergestellt werden kann.

> *Ab 1. Juli 2023 gilt ein bundeseinheitlicher Personalschlüssel, der über die Pflegesatzvereinbarungen einzuhalten ist.*

Grußwort zum Jubiläum

Vor 15 Jahren ist der Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) gegründet worden. Mitglieder des AdL NRW sind neben dem Land Nordrhein-Westfalen u. a. die verselbstständigten nordrhein-westfälischen Hochschulen. Der AdL NRW ist Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und sichert dadurch die Tarifbindung seiner Mitglieder an den TV-L. Vor dem Hintergrund dieses 15-jährigen Verbandsbestehens stellt das fünfmal so lange, 75-jährige Bestehen des KAV NW erst recht ein beachtenswertes Jubiläum dar. Daher nutze ich dieses Grußwort für drei Dinge, die mir wichtig sind:

Zum Einen nehme ich es natürlich zum Anlass, dem KAV NW ganz herzlich zu seinem besonderen Verbandsjubiläum zu gratulieren. 75 Jahre sind eine sehr lange Zeit, in der sich nicht nur, aber auch im Tarif- und Arbeitsrecht und in der tatsächlichen Arbeitswelt sehr viel verändert hat. Zum Zweiten bedanke ich mich für die gute und bewährte Zusammenarbeit zwischen KAV NW und AdL NRW in den letzten Jahren. Berührungspunkte und gemeinsame Fragestellungen gibt es mehr als genug, schließlich sind die tarifvertraglichen Regelungen für den öffentlichen Dienst in weiten Teilen deckungsgleich. Ein reger Meinungs- und Gedankenaustausch ist zu einem wichtigen Mosaikstein bei der Rechtsgestaltung sowie der Auslegung und Umsetzung der nicht immer selbsterklärenden Tarifregelungen geworden. Drittens und abschließend möchte ich im Rahmen dieses Grußwortes und meiner Glückwünsche die Hoffnung äußern, dass der sachorientierte und fruchtbare Austausch fortgesetzt wird und er die beiden Verbände auch in den kommenden Jahrzehnten miteinander verbindet.

Kerstin Kersten, Vorsitzende des Vorstands des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW)

2.6 Entwicklungen auf europäischer Ebene

Neuer bvöd-Vorstand
Im Rahmen des SGI Europe werden durch den bvöd (Bundesverband öffentlicher Dienstleistungen) die politischen Interessen der Erbringer von Dienstleistungen von allgemeinem (wirtschaftlichem) Interesse und die damit in Verbindung stehenden branchenübergreifenden Themen der Daseinsvorsorge und der öffentlichen Dienstleistungen vertreten. Der bvöd vertritt insofern die Interessen der deutschen öffentlichen Wirtschaft und öffentlichen Arbeitgeber über den europäischen Verband der öffentlichen Unternehmen und Arbeitgeber (SGI Europe). In einer außerordentlichen Mitgliederversammlung des bvöd wurde am 8. September 2020 Ingbert Liebing, Hauptgeschäftsführer des Verbandes kommunaler Unternehmen (VKU), einstimmig zum neuen bvöd-Vorsitzenden gewählt. Die Vertretung der Interessen der öffentlichen Wirtschaft ist angesichts der vielfältigen Entwicklungen auf der EU-Ebene von großer Bedeutung. Dies soll beispielhaft an nachfolgenden Entwicklungen aufgezeigt werden, bei denen die VKA und der SGI Europe jeweils die Interessen der kommunalen Ebene einbringen. Die nachfolgend stichwortartig aufgeführten Themenfelder verdeutlichen die vielfältigen Auswirkungen europäischer Entwicklungen auf die kommunalen Arbeitgeber und die Bedeutung des Aufgabenbereichs des SGI Europe.

Denkmal Karls des Großen in der Europastadt Aachen

Mindestlohn
Am 3. Juni 2020 wurde die zweite Stufe der Sozialpartnerkonsultationen zum europäischen Mindestlohn eingeleitet. Sowohl gesetzgeberische (d. h. eine Richtlinie im Bereich der Arbeitsbedingungen) als auch nicht legislative Instrumente (d. h. eine Empfehlung des Rates) sind in diesem Zusammenhang von der EU-Kommission geprüft worden. Der SGI Europe hat im Rahmen der Sozialpartnerkonsultationen diesbezüglich argumentiert, dass die Verfolgung einer Richtlinie die Möglichkeit eröffnen würde, die EU-Verträge zu umgehen und in einen Gestaltungsbereich nationaler Autorität einzugreifen. Aus Arbeitgebersicht fällt dieser gesamte Fragenkomplex in die Zuständigkeit der nationalen Sozialpartner und der Mitgliedstaaten. Entgegen der vorgenannten Auffassung hat allerdings die EU-Kommission einen Richtlinien-Vorschlag über „angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ vorgelegt, der allerdings seitens der öffentlichen Arbeitgeber abgelehnt wird.

Entgelttransparenz
Die EU-Kommission hat im Weiteren im Rahmen eines Konsultationsprozesses zum Thema „Entgelttransparenz“ weitere Initiativen und Anhörungsveranstaltungen durchgeführt. Arbeitgeberseits hat man sich diesbezüglich insbesondere kritisch zu geplanten legislativen Maßnahmen positioniert und sich stattdessen für nicht legislative Maßnahmen eingesetzt, welche strukturelle Ursachen von etwaigen Entgeltunterschieden angehen.

Rahmenabkommen Digitalisierung
Eine weitere Entwicklung auf europäischer Ebene stellt das Rahmenabkommen Digitalisierung dar, welches von den europäischen Sozialpartnern (unter Einschluss der SGI Europe) unterzeichnet worden ist, um die digitale Transformation voranzubringen.

> *Aus Arbeitgebersicht fällt dieser gesamte Fragenkomplex in die Zuständigkeit der nationalen Sozialpartner und der Mitgliedstaaten.*

S G I EUROPE
bvöd
IDEEN
SGI
EUROPE

2.7 Veränderungen in der Geschäftsstelle

Seit Januar 2021 verstärkt Alicia Wolfertz die Tarifabteilung unseres Verbandes. Nach ihrer Ausbildung zur Bankkauffrau und dem Studium zum Bachelor of Science der Betriebswirtschaftslehre und sodann zum Master of Science der Betriebswirtschaftslehre (u. a. mit dem Vertiefungsschwerpunkt „Personalmanagement“) hat Frau Wolfertz sich in ihrem bisherigen beruflichen Tätigkeitsfeld im öffentlichen Unternehmensbereich mit einer großen Bandbreite von arbeitsrechtlichen und personalpolitischen Themenstellungen befasst, die von Fragen der Personalplanung und -entwicklung über betriebliche Systeme variabler Vergütungen bis hin zu Fragen des betrieblichen Eingliederungsmanagements oder des Landesgleichstellungsgesetzes NRW reichen. Auch bringt sie wertvolle Erfahrungen aufgrund der Mitwirkung an Verhandlungen von betrieblichen Regelungen mit der betrieblichen Mitbestimmungsseite mit.

Grußwort zum Jubiläum

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement erarbeitet seit mehr als sieben Jahrzehnten Empfehlungen, Konzepte und Lösungen zu aktuellen und relevanten Fragen des kommunalen Managements und unterstützt die Verwaltungsspitze und die Mitarbeitenden aller Organisationsebenen im Prozess der Verwaltungsmodernisierung und erarbeitet innovative Lösungen im Finanz-, Organisations-, Personal- und Informationsmanagement. Ebenso lange währt bereits die gute Zusammenarbeit zwischen KAV NW und KGSt.

Gerade im Zusammenhang mit Fragestellungen eines effektiven Personalmanagements und einer ziel- und leistungsorientierten Steuerung von Beschäftigungsprozessen in Kommunen hat seit jeher ein enger fachlicher Austausch zwischen KAV NW und KGSt stattgefunden. Themenstellungen wie moderne Konzepte der Gewinnung und Bindung von Fachkräften, neue Arbeitsformen wie agiles Arbeiten oder Mobile Working, aber auch Fragestellungen sachgerechter eingruppierungsrechtlicher Strukturen haben den fruchtbringenden Meinungsaustausch in jüngster Zeit besonders geprägt.

Das Verbandsjubiläum bietet mir Gelegenheit, die in der Vergangenheit stattgefundene nutzenstiftende Zusammenarbeit hervorzuheben und dieses mit dem Wunsch auf Fortführung dieser guten Zusammenarbeit in der Zukunft zu verbinden.

Dr. Klaus Effing, Vorstand der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)

Der KAV NW trauert

Am 15. April 2022 verstarb Jürgen Slawik, unser stellvertretender Geschäftsführer, nach kurzer schwerer Erkrankung plötzlich und unerwartet im Alter von 60 Jahren. Herr Slawik war seit dem 7. August 1995 beim KAV NW beschäftigt und hatte zuletzt die Funktion des stellvertretenden Geschäftsführers und Leiters der Tarifabteilung inne. Im Rahmen seiner langjährigen Tätigkeit beim KAV NW hat er sowohl im Vorstand als auch im Hauptausschuss und in allen weiteren Ausschüssen des KAV NW die tarifpolitischen Themen, die er selbst wesentlich mitgestaltet und mitgeprägt hat, dargestellt und vertreten.

Sein umfassendes, profundes Wissen, seine Sachkunde und sein großes Verhandlungsgeschick haben ihn ausgezeichnet. Im Rahmen seines verbandspolitischen Wirkens hat er eine Vielzahl von wegweisenden Tarifprojekten verhandelt und vorangetrieben. Beispielhaft sind hier die Tarifverhandlungen zum TV-N NW als Restrukturierungstarifvertrag für den kommunalen Nahverkehr, die landesbezirklichen Tarifverhandlungen für die nordrhein-westfälischen Flughäfen oder die Neufassung des TVöD-NRW und seiner Eingruppierungsordnung zu nennen.

Auf tarifpolitischer Ebene war Herr Slawik wegen seiner Verhandlungskompetenz, seiner Geradlinigkeit und seiner Fairness auch beim Tarifpartner hoch angesehen.

Neben seinem tarifpolitischen Wirken hat sich Herr Slawik auch in vielen ehrenamtlichen Funktionen für die kommunale Familie engagiert. Hier sind beispielhaft sein Wirken für die Unfallkasse NRW (UK NRW), für die Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (BG ETEM) oder für die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu nennen.

Bei den Kolleginnen und Kollegen in der KAV NW-Geschäftsstelle war Herr Slawik aufgrund seiner Hilfsbereitschaft und seiner Menschlichkeit sowie seinem ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit beliebt. Der KAV NW wird Herrn Slawik stets ein ehrendes Andenken bewahren.

RATSKELLER

„Die Ausbreitung der Infektionen mit dem Virus SARS-CoV-2 hat alle Kommunen vor große Herausforderungen gestellt. Der Schutz der Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger und der kommunalen Beschäftigten stand und steht dabei an vorderster Stelle. Gleichzeitig gilt es, alle Anstrengungen zu unternehmen, um eine effiziente Leistungserbringung der Kommunen für die Bevölkerung kontinuierlich zu gewähren. Dies stellt uns angesichts der aktuellen Rahmenbedingungen, die von einer wirtschaftlich schwierigen Situation und Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung der zukünftigen Entwicklungen der Kommunen geprägt sind, vor anspruchsvolle Aufgaben. Um diese Aufgaben zu stemmen, bedarf es leistungsbereiter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Arbeits- und Tarifbedingungen des öffentlichen Dienstes, die im Gruppenausschuss Verwaltung diskutiert und konstruktiv vorangetrieben werden, nehmen hierfür eine besonders wichtige Rolle ein.“

Christoph Tesche, Bürgermeister der Stadt Recklinghausen und Vorsitzender des Gruppenausschusses für Verwaltung

3.1 Verwaltung

Der Gruppenausschuss Verwaltung repräsentiert mehr als 290.000 Beschäftigte und stellt innerhalb des KAV NW mit mehr als der Hälfte aller Verbandsmitglieder und etwa der Hälfte der Beschäftigten den größten Spartenausschuss. Auf die Kommunen sind im Berichtszeitraum wiederum zahlreiche Herausforderungen zugekommen, welche sich von akuten Problemen bei der Bewältigung der Coronapandemie, der Personalgewinnung und -bindung in bestimmten Tätigkeitsfeldern bis hin zu neuen Anforderungen im Zuge der Digitalisierung der kommunalen Leistungserbringung erstreckt haben. Alle diese Aufgaben müssen vor dem Hintergrund einer weiterhin schwierigen Finanzlage der kommunalen Haushalte geschultert werden. In den letzten Jahrzehnten waren sowohl die Ausgaben als auch die Einnahmen der öffentlichen Haushalte kontinuierlich gestiegen. In fast allen Jahren zwischen 1950 und 2013 übertrafen dabei die Ausgaben die Einnahmen. Durch die Coronapandemie sind allerdings die Ausgaben stark gestiegen und die Einnahmen zurückgegangen. Entsprechend hoch war 2020 das Finanzierungsdefizit (-189,5 Mrd. Euro) und auch die Verschuldung erreichte nach Angaben des Statistischen Bundesamtes mit 2.173 Mrd. Euro den höchsten jemals gemessenen Stand.

Für die Sparte Verwaltung wirkt sich maßgeblich aus, dass die Steuereinnahmen erheblich zurückgegangen sind. Gleichzeitig bestehen erhebliche Investitionsbedarfe für den Bereich der kommunalen Infrastruktur. Auch ist zu bedenken, dass – unabhängig von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie – auch weiterhin durch den demografischen Wandel erhebliche Herausforderungen für die Personalgewinnung im Verwaltungsbereich, u. a. im Bereich Schule, Erziehung und Sicherheit, bestehen.

Daher ist unter Berücksichtigung der finanzwirtschaftlichen Bedarfe, u. a. für die Digitalisierung der Kommunalverwaltungen und im Zuge des „Ringens um die besten Köpfe“ im Rahmen des Personalmanagements, auch für die Zukunft finanz- und haushaltspolitisches Augenmaß geboten. Dass die in der Tarifrunde 2020 vereinbarten Entgeltregelungen angesichts der daraus resultierenden Personalkostensteigerungen viele Kommunen an die Grenze der wirtschaftlichen Belastung gebracht haben, ist dabei sehr deutlich geworden.

> *Für die Sparte Verwaltung wirkt sich maßgeblich aus, dass die Steuereinnahmen erheblich zurückgegangen sind.*

In den Sitzungen von Gruppenversammlung und Gruppenausschuss „Verwaltung“ am 31. August 2021 ist die personelle Besetzung des Gruppenausschusses und seiner Vertreterinnen und Vertreter in verschiedenen Gremien auf KAV NW- und VKA-Ebene für die neue Wahlperiode vollzogen worden. Ebenfalls beschlossen wurde die Fortführung der seit Jahrzehnten im Gruppenausschuss bewährten Regelung der gleichwertigen Sitzungsteilnahme der Ersatzmitglieder.

Insbesondere folgende Themenstellungen haben die Sparte „Verwaltung“ im Berichtszeitraum geprägt:

Redaktionelle Umsetzung des Tarifrundenergebnisses vom 25. Oktober 2020

Die textliche Umsetzung des Tarifrundenergebnisses vom 25. Oktober 2020 im Wege sog. „Redaktionsverhandlungen“ hat sich über längere Zeit hingezogen. Die Redaktionsverhandlungen konnten schließlich – nachdem die Arbeitgeberseite nochmals deutlich gemacht hatte, dass die Zahlungsfreigabe für die höheren Entgelte stets mit dem endgültigen Abschluss der Redaktionsverhandlungen verknüpft ist – am 11. März 2021 erfolgreich beendet werden.

Ein stark diskutierter Punkt in den Redaktionsverhandlungen stellte die Art und Weise der Umsetzung der Tarifverständigung zu einer tariflichen Öffnungsklausel für Entgeltumwandlungsmodelle zum Fahrrad- und E-Bike-Leasing dar.

Auch die Frage der textlichen Umsetzung der Ergänzung des tarifvertraglich in § 18 TVöD geregelten Instruments der Gewährung von Leistungsanreizen um das neue in § 18a TVöD geregelte Instrument der Entgeltanreize (Incentives) wurde in den Redaktionsverhandlungen nochmals in den gemeinsamen Fokus genommen.

Verhandlungen zur redaktionellen Umsetzung der Tarifrunde 2020

Verbesserung der Entgeltbedingungen für Ärztinnen und Ärzte im ÖGD

In der Tarifrundenvereinbarung vom 25. Oktober 2020 sind u. a. auch monetäre Regelungen vereinbart worden, die die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) entgeltmäßig nachhaltig besserstellen. Dies geschieht zum Einen durch eine besondere Zulage für diese Ärztinnen und Ärzte in Höhe von 300 Euro.

Zum Anderen ist die bisher bei der Stufe 5 der Entgeltgruppe 15 vorgesehene Stufenkappung gestrichen worden. Die Streichung der Stufenkappung beinhaltet auch für die vorhandenen Ärztinnen und Ärzte eine nachhaltige Entgeltsteigerung in Höhe von rund 400 Euro.

Mit der tarifvertraglichen Regelung der ÖGD-Zulage und dem Wegfall der Stufenkappung, ergänzt um die Möglichkeit der Zahlung einer Zulage nach der Fachkräfterichtlinie, ist ein Gesamtinstrumentarium geschaffen worden, um Fachkräfte im Bereich des ÖGD zu gewinnen und zu binden.

Verhandlungen über die praxisintegrierte duale Ausbildung

Im Zusammenhang mit der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 ist für den Bereich der VKA die Vereinbarung getroffen worden, die Studienbedingungen für Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den besonderen Teil „Verwaltung“ sowie des Hebammenstudiums nach dem Hebammenreformgesetz vom 22. November 2019 (HebRefG) tarifvertraglich zu regeln. Zur Umsetzung dieses Verhandlungsauftrages ist ein Verhandlungstermin für den 17. Februar 2021 vorgesehen gewesen, der in Präsenz abgehalten werden sollte. Aufgrund der Verlängerung der „Lockdown-Maßnahmen“ im Zusammenhang mit der Coronapandemie ist der Termin dann allerdings kurzfristig abgesagt worden. Ein neuer Tarifverhandlungstermin hat am 7. Juni 2021 stattgefunden. Zielrichtung einer tarifvertraglichen Regelung ist es, in Anlehnung an die bereits auf Bundesebene bestehende Richtlinie für duale Studiengänge und Masterstudiengänge vom 1. September 2018 einheitliche tarifvertragliche Vorgaben (u. a. zur Höhe von Studienentgelten sowie zu der Frage von Rückzahlungsgrundsätzen) zu regeln. Der Bund hat in den Tarifverhandlungen hierzu eingangs problematisiert, dass die Tarifvertragsparteien ggf. nicht die notwendige Tarifkompetenz zum Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrages zu praxisorientierten dualen Studiengängen besäßen. Hierzu hat der Bund im Weiteren

eingebracht, dass der Deutsche Bundestag die Bundesregierung mit einem Gutachten zur Untersuchung der rechtlichen Stellung der dual Studierenden beauftragt habe, mit dessen Ergebnis voraussichtlich im Frühjahr 2022 zu rechnen sei. Die Vertreter der VKA haben im Anschluss daran daraufhin deutlich gemacht, dass man in Bezug auf die Tarifierung der Studienbedingungen für praxisintegrierte duale Studiengänge im Bereich der Verwaltung der VKA keinen Sonderweg gehen werde, sondern einen einheitlichen Tarifvertrag mit dem Bund anstrebe.

Für den Bereich der praxisintegrierten dualen Studiengänge in der Hebammenausbildung gibt es hingegen im Hebammengesetz eine gesetzliche Regelung, die eine ausdrückliche Tarifkompetenz vorsieht. Diesbezüglich sind die Tarifverhandlungen weitergeführt und am 11. Januar 2022 mit der Verständigung über einen Tarifvertrag für Studierenden in einem Hebammenstudium (TVHöD) beendet worden.

Führungsspitze des Gruppenausschusses

Fachkräfteinitiative der Tarifpartner und der kommunalen Spitzenverbände zur Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern

Angesichts des bestehenden Nachwuchskräftebedarfs im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst auch die Fragestellung thematisiert worden, inwieweit man durch eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildungsbedingungen den Aspekt der Personalgewinnung von Erzieherinnen und Erziehern unterstützen könnte. Hierbei ist seitens der Tarifpartner thematisiert worden, ob insbesondere auch eine Berufsausbildung nach dem BBiG zu einer Attraktivitätssteigerung führen könnte.

Ein in diesem Zusammenhang zu berücksichtigender Aspekt ist es, dass die gesetzgeberischen Regelungs- und Handlungskompetenzen bezüglich der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern im Bereich der Länder liegen. Auf der Grundlage des erfolgten Meinungsaustausches zwischen VKA, Kommunalen Spitzenverbänden und Gewerkschaften ist ein Eckpunktepapier erarbeitet worden, das dann in den politischen Raum gegeben wurde und im Weiteren auch Eingang in das Koalitionspapier der Regierungskoalition auf Bundesebene gefunden hat.

Entgeltumwandlungsregelung für Fahrräder und E-Bikes

In der Tarifrunde 2020 haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes auf eine tarifvertragliche Öffnungsklausel für Entgeltumwandlungsmodelle zum Fahrrad- bzw. E-Bike-Leasing verständigt. Ziel der Tarifvertragsparteien war es dabei, mit dieser tarifvertraglichen Öffnung die Aspekte der Nachhaltigkeit, der Ökologie und des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Gleichzeitig soll mit der Ermöglichung von Entgeltumwandlungsmodellen zum Zwecke des Fahrrad- bzw. E-Bike-Leasings auch ein kleiner Baustein für eine ökologische Verkehrswende gesetzt sowie – gerade in Zeiten der Coronapandemie – insgesamt ein Beitrag zur verstärkten Nutzung von Fahrrädern geleistet werden.

Im Rahmen der Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 haben sich die Tarifvertragsparteien dann auch auf den Text eines Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) verständigt.

> *Damit wäre auch von vornherein ein möglicher „Untreuevorwurf“ wegen einer rechtsgrundlosen Gewährung von Incentives entkräftet.*

Leistungsanreize und Entgeltanreize (Incentives)

Entsprechend dem einstimmigen Votum des VKA-Präsidiums war in der Tarifrunde 2020 auch angesprochen worden, vor dem Hintergrund der Flexibilisierung und der Arbeitgeberattraktivität das Instrument der Leistungsanreize gem. § 18 TVöD um den Aspekt der Ermöglichung von „Entgeltanreizen“ (Incentives) zu erweitern.

Denjenigen kommunalen Arbeitgebern im Geltungsbereich des TVöD-V, die z. B. „Incentives“ in Form von Zuschüssen zum ÖPNV, KiTA-Zuschüssen oder anderen Instrumenten zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität nutzen wollen, sollte hierdurch ermöglicht werden, dieses aus dem LOB-Budget bezahlen zu können. Damit wäre auch von vornherein ein möglicher „Untreuevorwurf“ wegen einer rechtsgrundlosen Gewährung von Incentives entkräftet. Einzelfragen zur Ausgestaltung und Umsetzung der Erweiterung des Instruments der Entgeltanreize (Incentives) sind im Rahmen der Redaktionsverhandlungen nochmals intensiv erörtert worden und haben schließlich Eingang in den neuen § 18a – Alternatives Entgeltanreiz-System – TVöD-V gefunden.

Tarifabschluss im Sozial- und Erziehungsdienst

Am 18. Mai 2022 hat sich die VKA mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion nach drei Verhandlungsrunden auf einen Tarifabschluss für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) verständigt.

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 bzw. finanziellen Aufwertung in sämtlichen Bereichen des Sozial- und Erziehungsdienstes und der bis zuletzt geforderten Vereinbarung von Belastungsindikatoren und der tarifvertraglichen Umsetzung von Entlastungsregelungen, gelungen.

Gleichzeitig ist, u. a. mit der Vereinbarung einer SuE-Zulage sowie mit einer Zulage für die Praxisanleitung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, und hierbei insbesondere für die Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, ein klares Signal der Tarifvertragsparteien in Richtung einer weiteren Steigerung der Attraktivität von Arbeitsbedingungen im SuE-Bereich gegeben worden.

Die Tarifverhandlungen gestalteten sich aufgrund der Fülle und materiellen Tragweite der gewerkschaftlichen Forderungen langwierig und zäh.

Verhandlungsspitzen von dbb, VKA und ver.di (v. l. n. r.: Andreas Hemsing, stv. Vorsitzender dbb Bundestarifkommission; Karin Welge, VKA-Präsidentin; Frank Werneke, ver.di-Vorsitzender)

Kernelemente der Tarifeinigung:

➔ Alle Beschäftigten erhalten ab dem Jahr 2022 zwei Regenerationstage.

➔ Ab 1. Juli 2022 erhalten die Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a (u. a. Erzieherinnen und Erzieher) eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130 Euro. Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter (in den Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15) erhalten ab 1. Juli 2022 ebenfalls eine Zulage in Höhe von 180 Euro. Diese Zulage kann auf Wunsch der Beschäftigten zu einem Teil in Freizeit umgewandelt werden (maximal 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr).

➔ Die bestehenden Regelungen zu den Stufenlaufzeiten im Sozial- und Erziehungsdienst werden zum 1. Oktober 2024 an die allgemeinen Regelungen der übrigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst angepasst. Damit gelten für die SuE-Beschäftigten für das Erreichen der jeweils nächsten Erfahrungsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe keine verlängerten Stufenlaufzeiten und keine vorgezogenen Endstufen mehr.

➔ Die getroffenen Regelungen haben eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2026.

Gewerkschaftskundgebung am Verhandlungsort

VKA-Verhandlungskommission 2022

Rückkoppelungen im Verhandlungstermin

VKA-Verhandlungsführerin Oberbürgermeisterin Karin Welge (2. v. r.)

Reformbedarf des TV-Fleischuntersuchung

Seitens des KAV NW wurde gegenüber der VKA angeregt, zum TV-Fleischuntersuchung einen VKA-Arbeitsgruppentermin vorzusehen, in dem Experten aus den betroffenen KAV-Geschäftsstellen bzw. betriebliche Vertreter aus Einrichtungen, die den TV-Fleischuntersuchung anwenden, zusammenkommen, um die Frage bestehender Änderungsbedarfe im TV-Fleischuntersuchung arbeitgeberintern zu besprechen. Die Arbeitsgruppe sollte erarbeiten, ob und ggf. welche Themen gegenüber den vertragsschließenden Gewerkschaften platziert werden könnten bzw. sollten.

In der Diskussion der Experten auf Arbeitsebene hat sich herausgestellt, dass viele aufgeworfene Fragestellungen keiner neuen tarifvertraglichen Regelungen bedürfen, sondern auf betrieblicher Ebene gelöst werden können. Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass durch den durchgeführten Meinungs- und Erfahrungsaustausch unter Beteiligung zahlreicher Experten aus der Praxis viele der angesprochenen Themenfelder zielführend abgeschichtet werden konnten.

Digitalisierungstarifvertrag des Bundes (DigiTV)

In Vorbereitung auf die Tarifrunde 2020 war sowohl auf KAV NW- als auch auf der VKA-Ebene ein Bedarf für tarifvertragliche Regelungen zum Themenkreis der Digitalisierung verneint worden. Hintergrund hierfür war und ist insbesondere, dass es auf der betrieblichen Ebene unzählige Dienst- und Betriebsvereinbarungen zu der Thematik gibt, die von betrieblichen Regelungen zu Homeoffice und Mobile Working über Fragen der digitalen Kommunikation bis hin zur Qualifizierung gehen. Einschnürende tarifvertragliche Regelungen wurden und werden dabei als nicht hilfreich bewertet.

Für den Bereich des Bundes hatte allerdings der Bundesinnenminister zugesagt, Gespräche mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu dem genannten Themenkreis zu führen. Diese Verhandlungen sind am 22. Juni 2021 zum Ergebnis geführt worden. Sie haben in einem Digitalisierungstarifvertrag (DigiTV) ihren Niederschlag gefunden. Der DigiTV des Bundes enthält im Wesentlichen allerdings lediglich Regelungen zur Beschäftigungssicherung, zur Entgeltsicherung und zu Ansprüchen auf Qualifizierung im Zusammenhang mit Digitalisierungsprozessen; neuartige kreative Regelungen, welche nicht auch ebenso auf der betrieblichen Ebene passgenau geregelt werden könnten, enthält der DigiTV nicht.

Gruppenausschuss und -versammlung „Verwaltung“ in Wuppertal

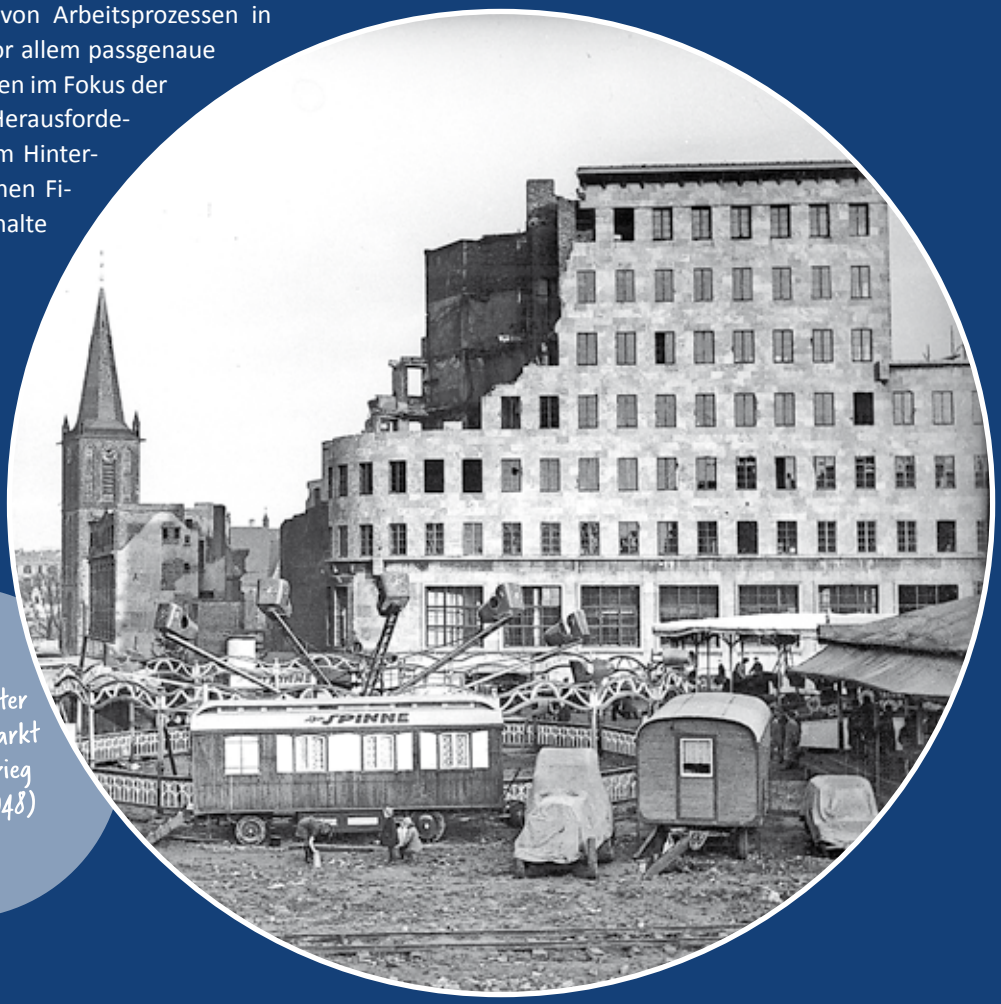
Besuch von Bürgermeister Tesche in der KAV-Geschäftsstelle

Verabschiedung von Peter Jansen im Vorstand des KAV NW

Summary

Auf die Kommunen sind im Berichtszeitraum vor dem Hintergrund der Coronapandemie und einer aufgrund des demografischen Wandels nach wie vor engen Personaldecke wiederum zahlreiche anspruchsvolle Herausforderungen zugekommen, welche sich von der Einführung und Weiterentwicklung neuer Arbeitsformen wie Mobile Working und der Verbesserung der Ausbildungsbedingungen für den kommunalen Personalnachwuchs über die Verbesserung der Entgeltbedingungen für Berufsgruppen (Stichwort arztspezifische Regelungen für ÖGD-Ärzte) bis hin zur Verbesserung von tarifvertraglichen Anreiz- und Steuerungsinstrumenten (Regelung zu „Incentives“ in § 18a TVöD oder zum Fahrradleasing im TV-Fahrradleasing) erstreckten. Eine auch perspektivisch wichtige Fragestellung für die Kommunen stellt die Digitalisierung von Arbeitsprozessen in der Verwaltung dar, wobei hier vor allem passgenaue und flexible betriebliche Regelungen im Fokus der Verwaltungen stehen. Alle diese Herausforderungen müssen weiterhin vor dem Hintergrund einer anhaltend dramatischen Finanzlage der kommunalen Haushalte gestemmt werden.

Verwaltungsdienst in den 1960er-Jahren



Bochums erster Weihnachtsmarkt nach dem Krieg (Dezember 1948)

„Die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind von den Fragen einer Finanzierung der Leistungserbringung ebenso wie von dem zunehmend enger werdenden Markt an Pflegekräften betroffen, der gerade in Zeiten der Coronapandemie nochmals besondere Herausforderungen für die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen mit sich bringt. Jede überzogene tarifvertragliche oder gesetzliche Einengung der arbeitsorganisatorischen Abläufe wirkt kontraproduktiv und erhöht die bereits schon jetzt bestehenden personalpolitischen Engpässe."

Thomas Fehnker, Mitglied der Geschäftsführung des Herz- und Diabeteszentrum NRW und Vorsitzender des Gruppenausschusses für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

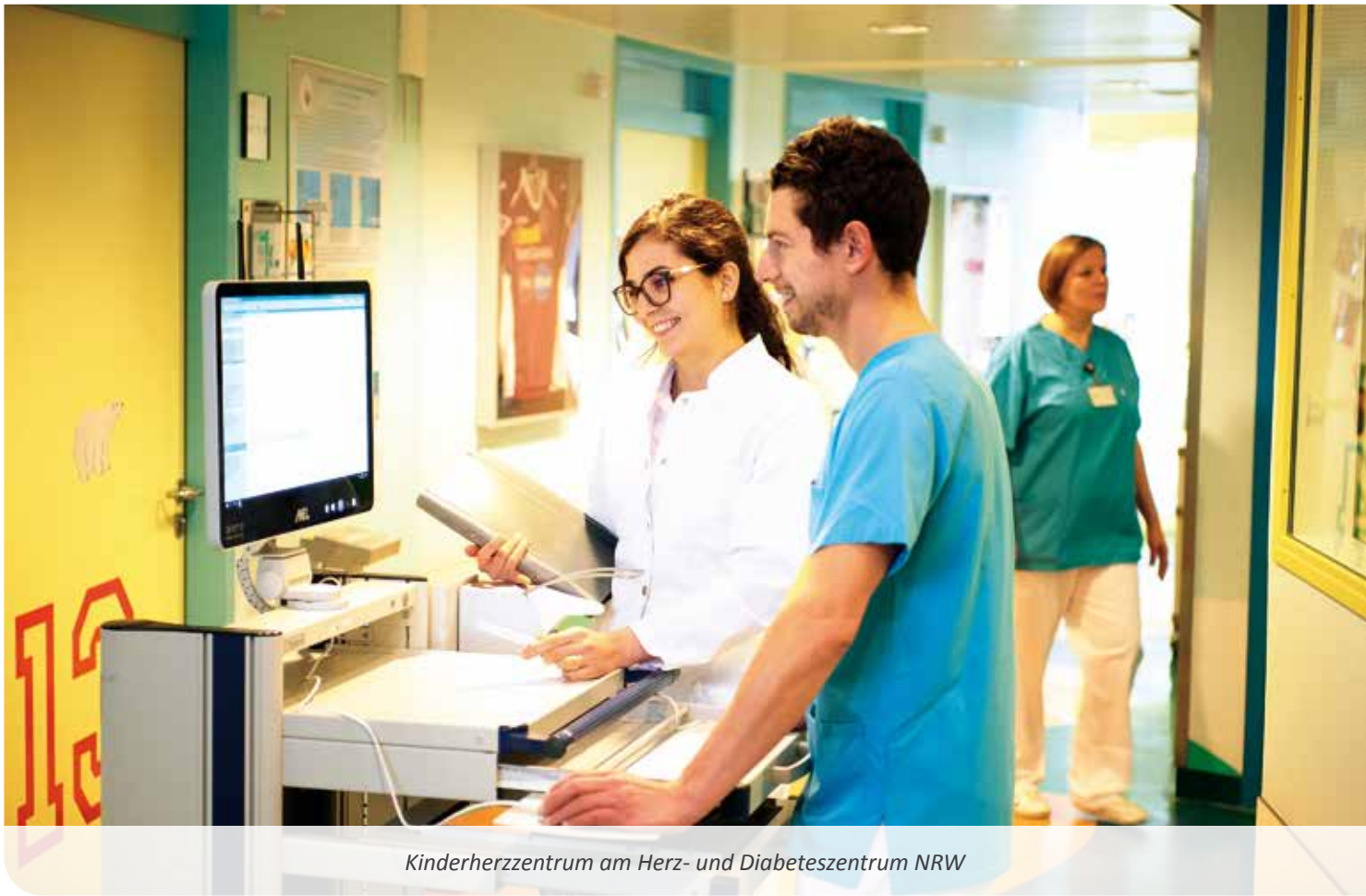
3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Die kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind, gemessen an den Beschäftigtenzahlen nach den Verwaltungen, die zweitgrößte Sparte innerhalb des KAV NW. Bei 120 Mitgliedsunternehmen der Verbandsgruppe sind aktuell 133.247 Beschäftigte tätig. Ein spartenbezogener Beschäftigtenzuwachs in den letzten zehn Jahren von rund 15 Prozent bestätigt eine zunehmende verbandspolitische Bedeutung der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in der kommunalen Familie.

Tarifentwicklung 2021/2022 beim Pflegepersonal

Die Tarifeinigung in der allgemeinen Tarifrunde vom 25. Oktober 2020, deren redaktionelle Umsetzung sich bis zum 11. März 2021 hinzog, hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022. Besonderer Umstand aus Sicht der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen war, dass die Verhandlungsergebnisse durch einen spartenbezogenen Verhandlungstisch nachhaltig geprägt wurden. Nachdem die Pflegeberufe sowohl in der Alten- als auch in der Krankenpflege mit der Einführung der neuen Entgeltordnung in 2017 bereits insgesamt erheblich aufgewertet worden waren, sind in der Tarifrunde 2020 nunmehr Zulagen und Zuschläge der Pflegekräfte in Abhängigkeit zur konkreten Tätigkeit deutlich verbessert worden. Eine neu eingeführte Pflegezulage, die Erhöhung der Intensivzulage und der Zuschläge für Samstags- und Wechselschichtarbeit honorieren die Belastungen bei diesen Tätigkeiten besonders. Zur Entlastung erhalten außerdem Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, mehr Urlaub.

Dies ist vor allem auch vor dem Hintergrund einer gesellschaftlich geführten Debatte um die herausragenden Leistungen der Beschäftigten im Gesundheitswesen in der Pandemiesituation gekennzeichnet gewesen. Die Tarifvertragsparteien haben sich außerdem von der Erkenntnis leiten lassen, dass wertschätzende Entgeltregelungen einen Beitrag zu einem unverändert zentralen Anliegen der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen leisten können, nämlich der Akquise und ausreichenden Bereithaltung von qualifiziertem Pflegepersonal. Unverändert setzt hier der TVöD das tarifvertragliche Benchmark für den Pflegebereich.



Kinderherzzentrum am Herz- und Diabeteszentrum NRW

Tarifautonomie vor gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen in der Altenpflege

Bereits im letzten Berichtszeitraum hatte der Gesetzgeber mit dem „Gesetz für bessere Löhne in der Pflege“ nach Lösungen gesucht, um der Personalknappheit in der Altenpflege zu begegnen. Dieses Gesetz sieht vor, dass das Bundesarbeitsministerium Tarifvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Pflegebranche für allgemeinverbindlich erklären kann. Der Gruppenausschuss hatte an dieser Stelle allerdings nachhaltig kritisiert, dass durch allgemeinverbindlich erklärte differenzierte/gestaffelte Mindestlöhne letztlich die Tarifautonomie auch des öffentlichen Dienstes ausgehöhlt wird.

Der im Jahr 2021 erfolgte Vorstoß, einen zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) geschlossenen Tarifvertrag über Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche (TV-Altenpflege Deutschland) vom 1. Februar 2021 im Wege der Rechtsverordnung durch das Bundesarbeitsministerium gem. § 7a Abs. 1a AEntG auf die gesamte Pflegebranche zu erstrecken, ist nicht zum Zuge gekommen. Die Erstreckung des TV-Altenpflege Deutschland auf Beschäftigte bei tarifgebundenen kommunalen Arbeitgebern im Bereich der Pflege- und Betreuungseinrichtungen hätte weitreichende Folgen gehabt und direkt in die Vergütungsstrukturen des TVöD eingegriffen. Es bleibt abzuwarten, ob und inwieweit die politischen Akteure auf der Bundes- und Landesebene einer weiteren Aushöhlung des Grundrechts der Tarifautonomie das Wort reden werden.

Pflegekommission nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)

Aufgrund der seitens des BMAS im Jahr 2021 angestrebten Neubesetzung der Pflegekommission nach § 12 AEntG hat sich die VKA um eine Position in diesem Gremium bemüht, um dort für die kommunalen Arbeitgeber aktiv mitgestaltend tätig sein zu können. Um stärkeres Gewicht in der Pflegekommission zu erlangen, ist dies in Koalition mit anderen Arbeitgebervereinigungen wie dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) und dem Arbeitgeberverband Pflege e. V. (AGVP) erfolgt. Über den Weg der Mitwirkung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in einer Pflegekommission wird letztlich am ehesten dem durch Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz verfassungsrechtlich geschützten Grundsatz der Tarifautonomie Rechnung getragen. Hier kommt auch die Überzeugung der kommunalen Arbeitgeber zum Ausdruck, dass starke Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände grundsätzlich eher dazu in der Lage sind, sachgerechte und passgenaue Tarifbedingungen zu regeln, als es z. B. der Gesetzgeber über Mindestlohngesetze erreichen kann.

Pflegereform-Gesundheitsversorgungsweiter-entwicklungsgesetz (GVWG)

Am 11. Juni 2021 hat der Gesetzgeber – auch vor dem Hintergrund der gescheiterten Allgemeinverbindlichkeitserklärung des TV-Altenpflege Deutschland – das Pflegereformgesetz (Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz, GVWG) beschlossen. Der Kern der Pflegereform besteht darin, dass ab dem 1. September 2022 nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen werden sollen, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif bezahlen. Nur dann sollen diese Einrichtungen die von ihnen erbrachten Leistungen mit der Pflegeversicherung abrechnen können. Für an den TVöD tarifgebundene Arbeitgeber sind hiermit keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Entgelthöhe verbunden, da bereits ein tarifliches Entgelt gezahlt wird. Versorgungsverträge von Pflegeeinrichtungen sind – mit der Folge der Refinanzierung der Pflegepersonalkosten – zukünftig insofern an eine tarifliche Entlohnung gekoppelt. Pflegeeinrichtungen müssen entweder selbst an einen entsprechenden Tarifvertrag gemäß § 3 TVG gebunden sein oder bei Tarifungebundenheit eine Entlohnung zahlen, die die Höhe der Entgelte eines räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich anwendbaren „Pflege-Tarifvertrags" nicht unterschreitet. Als anwendbarer Tarifvertrag in diesem Sinne soll auch ein Tarifvertrag gelten, der mindestens von einer anderen Pflegeeinrichtung im Geltungsbereich der Pflegeversicherung als Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft abgeschlossen wurde (vgl. § 72 Abs. 3a ff SGB XI). Dies kann auch der TVöD sein. Die durch das Gesetz entstehenden Mehrkosten sollen durch einen Bundeszuschuss für die gesetzliche Pflegeversicherung getragen und eine Belastung der Pflegebedürftigen insofern vermieden werden.

Personalwirtschaftlich relevant dürfte zudem werden, dass ab dem 1. Juli 2023 ein bundeseinheitlicher Personalschlüssel gelten soll, der über die Pflegesatzvereinbarungen einzuhalten ist. Hiervon werden auch die kommunalen Altenpflegeeinrichtungen auf einem Bereich des Arbeitsmarktes betroffen sein, auf dem Fachkräfte nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. Die weitere Entwicklung bleibt hier abzuwarten.

Gewerkschaftsinitiativen für einen Tarifvertrag zur Personalbemessung

Das Thema „Personalbemessung“ war – nachdem ein betrieblicher Tarifvertrag Gesundheit und Demografie zwischen ver.di und der Charité vereinbart worden war – erstmals im Jahr 2016 Gegenstand intensiver Beratungen im Gruppenausschuss. In der Folge hatte sich die VKA durch einstimmigen Beschluss der VKA-Mitgliederversammlung aus grundsätzlichen Erwägungen die Aufnahme von Tarifverhandlungen und den Abschluss etwaiger Tarifverträge im Zusammenhang mit Regelungen zur Personalbemessung in Krankenhäusern satzungsrechtlich vorbehalten. Für die kommunalen Arbeitgeberverbände sowie deren Mitglieder besteht insoweit keine eigenständige Verhandlungskompetenz. Dennoch gab und gibt es immer wieder Bestrebungen der Gewerkschaft ver.di, betriebliche Entlastungsregelungen in einzelnen Krankenhäusern durchzusetzen.

Im Jahr 2021 hat ver.di erneut bei Krankenhäusern in Berlin mittels massiver Arbeitskampfmaßnahmen wiederum einschnürende Personalbemessungsregelungen erkämpft. Der Gruppenausschuss hat an dieser Stelle nochmals die Position der VKA ausdrücklich unterstützt, dass die Ausgestaltung und die Quote von vorgehaltenem Personal zu den vom Arbeitgeber zu bestimmenden Organisationsstrukturen der Krankenhäuser gehört. Die Organisationshoheit und unternehmerische Verantwortung des Arbeitgebers darf nicht durch tarifvertragliche Eingriffe ausgehebelt werden. Soweit in solchen Tarifverhandlungen bei dem derzeitig herrschenden Fachkräftemangel im Pflegebereich strenge Personalbemessungsgrenzen vorgesehen würden, droht eine reale Gefahr, dass Krankenhäuser entweder absehbar gegen den Tarifvertrag verstoßen oder sogar ihre Einrichtungen schließen müssten, weil sie den vorgesehenen Organisationszahlen nicht entsprechen könnten. Bereits die derzeit bestehenden gesetzlichen Vorgaben der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung macht es für die Krankenhäuser schwierig genug, ausreichend Personal einsetzen zu können.

GrA-Vorsitzender und HGF

Besuch des GrA-Vorsitzenden in Wuppertal

Positionsfindung im Gruppenausschuss

Stabwechsel im Gruppenausschuss: alter und neuer GrA-Vorsitzender

Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Tarifrunde 2021/2022 mit dem Marburger Bund

Der Marburger Bund hatte die Tarifrunde 2021 mit der Forderung nach einer Linearerhöhung von 5,5 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten sowie Verbesserungen bei den Regelungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft eröffnet. Die Tarifrunde wurde vor dem Hintergrund der Coronapandemie geführt, bei der eine Erholung der eingebrochenen Patientenzahlen zwar stattgefunden hat, man allerdings einen mittelfristig anhaltenden Patientenrückgang und damit Einnahmerückgang von 10 bis 15 % prognostizierte. Problematisch in den Verhandlungen war, dass seitens des Marburger Bundes erneut zusätzliche, die Work-Life-Balance der Ärzteschaft betreffende Einschränkungen für die Bereiche des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft gefordert wurden. Dies hätte einschneidende Auswirkungen auf die Personalbedarfssituation in einem Bereich gehabt, in dem qualifizierte Beschäftigte ohnehin nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Nach sieben Verhandlungsrunden haben die Tarifvertragsparteien schließlich am 4. Mai 2022 eine Tarifverständigung erzielt, die folgende wesentlichen Eckpunkte umfasst:

➔ Die Tabellenentgelte der Ärztinnen und Ärzte sind – bei einer vereinbarten Mindestlaufzeit von 15 Monaten – rückwirkend zum 1. Oktober 2021 um 3,35 % erhöht worden.

➔ Ab dem 1. Januar 2023 haben Ärztinnen und Ärzte innerhalb eines Kalendermonats grundsätzlich nur vier Bereitschaftsdienste zu leisten, wobei jedoch je Kalendervierteljahr ein weiterer fünfter Bereitschaftsdienst hinzutreten darf. Darüberhinausgehende Bereitschaftsdienste haben die Ärztinnen und Ärzte zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. Bei zusätzlich geleisteten Diensten werden aufgrund der tarifvertraglichen Maßgaben bestimmte Zuschläge gezahlt. Für teilzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte wurde vereinbart, dass sich die Höchstgrenze für Bereitschaftsdienste entsprechend der individuell vereinbarten Teilzeitquote absenkt.

➔ Ab 1. Januar 2023 dürfen Ärztinnen und Ärzte nur noch an höchstens zwei Wochenenden (Freitag ab 21 Uhr bis Montag 5 Uhr) pro Kalendermonat zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Dabei gilt, dass Ärztinnen und Ärzte je Kalendervierteljahr an einem weiteren (dritten) Wochenende zur Arbeitsleistung herangezogen werden dürfen. Darüber hinaus kann von der Begrenzung auf zwei Dienstwochenenden abgewichen werden, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht.

➔ Je Kalendermonat müssen Ärztinnen und Ärzte ab dem 1. Juli 2022 nur noch 13 Rufbereitschaften im Kalendermonat leisten. Weitergehende Rufbereitschaften dürfen aber angeordnet werden, wenn andernfalls die Gefährdung der Patientensicherheit droht. Auch hier sind für die weiteren Rufbereitschaftsdienste Zulagenregelungen getroffen worden.

➔ Die dem TV-Ärzte/VKA unterfallenden Ärztinnen und Ärzte erhalten ab dem Jahr 2022 einen Urlaubsanspruch i. H. v. 31 Arbeitstagen, also einen Urlaubstag mehr als bisher.

Tarifvertrag für Studierende im dualen Hebammenstudium (TVHöD)

Nachdem die Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium (TVHöD) am 25. August 2021 ergebnislos vertagt worden sind, konnte am 11. Januar 2022 im Rahmen eines weiteren Verhandlungstermins zwischen den Vertretern der Geschäftsstelle der VKA und den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion Einvernehmen über einen entsprechenden Tarifvertrag erzielt werden. Mit dem TVHöD, der zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, haben die Tarifvertragsparteien insbesondere Regelungen über bundesweit einheitliche Entgeltstrukturen, über bestimmte Begriffsbestimmungen und Rückzahlungsgrundsätze getroffen.

Neuer Unterausschuss für Pflege- und Betreuungseinrichtungen auf der Bundesebene

Im Rahmen eines Initiativantrags des KAV NW ist gegenüber der VKA angeregt worden, einen Unterausschuss für Pflege- und Betreuungseinrichtungen einzurichten, in dem die speziellen Themenstellungen im Bereich der Alten- und Pflegeeinrichtungen gesondert diskutiert werden können.

Die teilweise besonderen Arbeitsplatz-, aber auch Refinanzierungsbedingungen im Altenpflegebereich haben das Schaffen eines solchen speziellen Diskussionsforums auf der Bundesebene, das es auch in früherer Zeit schon einmal in ähnlicher Form gegeben hat, als sinnvoll erscheinen lassen. Sowohl die Mitgliederversammlung der VKA als auch der VKA-Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen haben diesen Vorschlag einmütig befürwortet.

Eine enge Verzahnung mit den relevanten Praxisthemen in dem neu eingerichtet Unterausschuss erfährt auch dadurch eine Unterstützung, dass der Bundesverband der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen (BKSB) als Fachverband im Pflegebereich einen Gaststatus im Unterausschuss für die Pflegeeinrichtungen erhalten hat.

Summary

Die Situation der Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen ist sowohl durch Herausforderungen im Finanzierungsbereich als auch durch die Bemühungen zur Sicherstellung einer ausreichenden Personalausstattung gekennzeichnet. Die arbeitgeberverbandlichen Bemühungen im Berichtszeitraum sind vor allem dadurch gekennzeichnet gewesen, tarifvertragliche Regelungen, die eine Engpasssituation im Pflegekräftebereich verschärfen, zu verhindern; dies hat sowohl die Position des Gruppenausschusses in Bezug auf die Frage der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages für die Pflege als auch die Positionierung in der Tarifrunde 2021/2022 mit dem Marburger Bund geprägt. Ein verstärkender verbandspolitischer Fokus auf die Regelungen im Bereich der Pflege- und Betreuungseinrichtungen ist zum einen durch die Mitwirkung der VKA in der Pflegekommission nach § 12 AEntG und zum anderen in dem Einsetzen eines Unterausschusses für die Pflege- und Betreuungseinrichtungen auf der Bundesebene gegeben. Beide vorgenannten Entwicklungen sind durch die Debatte im KAV-Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen wesentlich mitgeprägt worden.

Kranken-pflegeausbildung, Krankenhaus Velbert (1960)

Kranken-pflegeausbildung, Krankenhaus Kaiserswerth (1960)

Sparkasse
P2

„Die Sparkassen befinden sich nunmehr seit mehr als einem Jahrzehnt in einem Niedrigzinsphasenumfeld, das sowohl aktuell als auch in der weiteren Zukunft erhebliche Herausforderungen mit sich bringt. Gleichzeitig müssen die Sparkassen auf gestiegene Regulierungsvorgaben, auf einen sich verschärfenden Wettbewerb und auf veränderte Kundenbedarfe reagieren. Darüber hinaus müssen die Sparkassen im Rahmen ihrer Leistungserbringung aktuell auch den vielfältigen personellen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie Rechnung tragen. Um all diesen Herausforderungen sachgerecht begegnen zu können, bedarf es unter anderem auch ausreichend flexibler, wirtschaftlich verkraftbarer und passgenauer tarifvertraglicher Regelungen."

Jürgen Hohmann, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Bochum und Vorsitzender des Gruppenausschusses für Sparkassen

3.3 Sparkassen

Der Bereich der „Sparkassen" stellt im KAV NW rund 48.600 Beschäftigte. Seit jeher sind die Sparkassen in der kommunalen Familie tief verwurzelt und sind auch ein wichtiger Förderer für die jeweilige Region. Bei den Sparkassen ist innerhalb der letzten zehn Jahre allerdings ein kontinuierlicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen von fast 14 % feststellbar. Hier zeigt sich ein gegenläufiger Trend zu den übrigen Sparten des KAV, bei denen die Beschäftigtenanzahl innerhalb der letzten zehn Jahre um fast 14 % zugenommen hat. Auch die Zahl der KAV-Mitgliedssparkassen hat sich aufgrund von Fusionsprozessen in diesem Zeitraum von 110 auf aktuell 89 vermindert. Schon die Entwicklungen bei den Beschäftigtenzahlen machen deutlich, dass im Bereich der Sparkassen unternehmensspezifische Besonderheiten und Herausforderungen bestehen. Themen wie die weiterhin andauernde Niedrigzinsphase, eine zunehmende Regulatorik und ein verändertes Kundenverhalten, das sich durch die Coronapandemie noch gesteigert hat, machen das deutlich. Aufgrund des – trotz Pandemielage – u. a. wegen der schwierigen wirtschaftlichen Entwicklung weiter gegebenen hohen Beratungsbedarfs der Kundinnen und Kunden hat die digitale Beratung zunehmend an Bedeutung gewonnen. Auch das Thema Digital Payment wurde aufgrund der Pandemiesituation zunehmend in Anspruch genommen.

Sitzung von Gruppenversammlung und Gruppenausschuss Sparkassen in Bochum

Sparkassenspezifisches Tarifergebnis mit der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020

Aufgrund der besonderen Herausforderungen für Sparkassen war ein wesentlicher Aspekt der Tarifeinigung vom Oktober 2020, den sparkassenspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Dieses ist durch die Verständigung über bestimmte Sonderregelungen für die Sparkassen, die in den TVöD-S Eingang gefunden haben, gelungen.

Wichtig im Vorfeld der erzielten Tarifverständigung war es, sich arbeitgeberintern intensiv zu den sparkassenspezifischen Aspekten vorzubereiten. Bereits zu Beginn des Jahres 2019 ist daher eine spezielle Arbeitsgruppe der VKA für den Sparkassenbereich eingesetzt worden, in der u. a. der Vorsitzende des KAV-Gruppenausschusses für Sparkassen, Jürgen Hohmann, sowie der Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Dr. Bernhard Langenbrinck, mitgearbeitet haben. Wesentliches Element des Vorbereitungsprozesses war eine transparente Rückkoppelung mit dem Gruppenausschuss sowie ein enges Zusammenwirken mit den beiden nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbänden.

> *Wichtig im Vorfeld der erzielten Tarifverständigung war es, sich arbeitgeberintern intensiv zu den sparkassenspezifischen Aspekten vorzubereiten.*

In der Tarifrunde selbst war ein spezieller „Verhandlungstisch für die Sparkassen“ eingerichtet worden, dessen Resultate dann in die Gesamtverhandlungen eingebracht worden sind. Im Ergebnis ist es am Ende gelungen, eine Verständigung mit den Gewerkschaften über spezifische – von den anderen kommunalen Spartenbereichen abweichende – Regelungen zu treffen. So ist – neben einer auch im Sparkassenbereich zu zahlenden Coronasonderzahlung – eine

VKA-Arbeitsgruppe Sparkassen zur Tarifrunde 2020

Gruppenausschusssitzung Sparkassen

Erhöhung der Linearentgelte in drei Schritten

Erhöhung der Linearentgelte in drei Schritten vereinbart worden. Die Entgelterhöhung von 1,4 % (mind. 50 Euro) setzt im TVöD-S – im Gegensatz zu anderen Sparten des TVöD mit April 2021 – erst zeitlich versetzt zum Juli 2021 ein. Außerdem fällt die zweite zum 1. Juli 2022 anstehende Erhöhungsstufe mit 1 % Erhöhung geringer aus als in den anderen Sparten. Im Dezember 2022 erfolgt aber nochmals eine weitere Linearerhöhung um 0,79 %, so dass aufgrund der dritten Erhöhungsstufe zum Ende der Laufzeit des Tarifabschlusses in allen Sparten wieder eine einheitliche Entgelttabelle vorhanden war. Die vorstehend dargestellte spezifische dreistufige Erhöhung der Linearentgelte für die Sparkassenbeschäftigten hat dazu geführt, dass einerseits auch bei dieser Beschäftigtengruppe eine Entgeltsteigerung stattfindet; gleichzeitig hat die gestufte Form des Entgeltanstiegs eine gewisse kostendämpfende Wirkung entfaltet, die den besonders schwierigen Rahmenbedingungen der Sparkassen Rechnung trägt.

Weiterhin haben sich die Tarifvertragsparteien auf verschiedene Regelungen zur Sparkassensonderzahlung, wie die Reduzierung des garantierten Anteils, eine kompensatorische Erhöhung des Urlaubsanspruches sowie zur Entdynamisierung der Sparkassensonderzahlung verständigt. Der garantierte Anteil der SSZ hat in 2021 – im Gegenzug für einen zusätzlichen Urlaubstag für die Beschäftigten – 81,77 % betragen; in 2022 sind es 74,77 % bezogen auf einen weiteren Urlaubstag. Aufgrund der Entdynamisierung der Sparkassensonderzahlung wirken sich die ab Juli 2021 vereinbarten allgemeinen Entgelterhöhungen nicht auf die Höhe der Sparkassensonderzahlung aus.

Im Weiteren wurde die Möglichkeit geschaffen, in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung den Urlaubsanspruch nach § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD-S ab dem Kalenderjahr 2021 zu erhöhen, wobei für jeden zusätzlichen Urlaubstag eine Absenkung des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung um jeweils 7 Prozentpunkte vorzunehmen ist. Durch eine solche Dienstvereinbarung können für das Jahr 2021 diesbezüglich maximal 3 und für 2022 maximal 2 zusätzliche Urlaubstage für eine solche Absenkung der SSZ vorgesehen werden. In der Gesamtschau wurden mit den vorstehend beschriebenen sparkassenspezifischen Aspekten kreative und flexible Vereinbarungen getroffen, die den Besonderheiten der Sparkassenlandschaft Rechnung tragen sollen. Neben den großen Themen wie Linearentwicklung oder Corona-Sonderzahlung haben die Tarifvertragsparteien aber auch weitergehende Themenstellungen in der Tarifeinigung aufgegriffen wie z.B. die Verlängerung der Altersteilzeitregelung des TV FlexAZ. Ebenfalls wird den Sparkassen – wie den anderen Sparten auch – die Möglichkeit eröffnet, ihren Beschäftigten im Rahmen der Entgeltumwandlung ein Fahrrad über den TV-Fahrradleasing zur Verfügung zu stellen (vgl. ergänzend zur allgemeinen Tarifrunde 2020 auch 2.5.1).

Positionsfindung in der Tarifrunde 2020 für die Sparkassen

Führungsteam im Gruppenausschuss

Die aktive ehrenamtliche Mitarbeit bildet die Basis, um praxisgerechte Tarifregelungen zu erreichen und die Belange der Sparkassen bei Tarifentscheidungen angemessen zu vertreten. In den Gruppenausschüssen werden aktuelle arbeits- und tarifrechtliche Themen und Belange der Sparkassen erörtert.

In der KAV NW-Gruppenversammlung für Sparkassen am 2. September 2021 in Bochum wurde zunächst von der Gruppenversammlung der neue Gruppenausschuss gewählt. Sodann haben die Gruppenausschussmitglieder in der danach stattfindenden Gruppenausschusssitzung ein neues Führungsteam gewählt. Einstimmig wurde Jürgen Hohmann, Vorstand der Sparkasse Bochum, als Gruppenausschussvorsitzender wiedergewählt. Sparkassenvorstand Ulrich Voigt, Sparkasse Köln-Bonn, wurde als neuer erster stellvertretender Gruppenausschussvorsitzender gewählt. Sparkassenvorstand Frank Grebe, Sparkasse Gummersbach-Bergneustadt, wurde erneut zum zweiten stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Sparkassen-Azubis

DigitalCenter: Hilfestellung für Mitarbeitende und Kunden bei digitalen Anwendungen

Gruppenversammlung und Gruppenausschauss Sparkassen

Summary

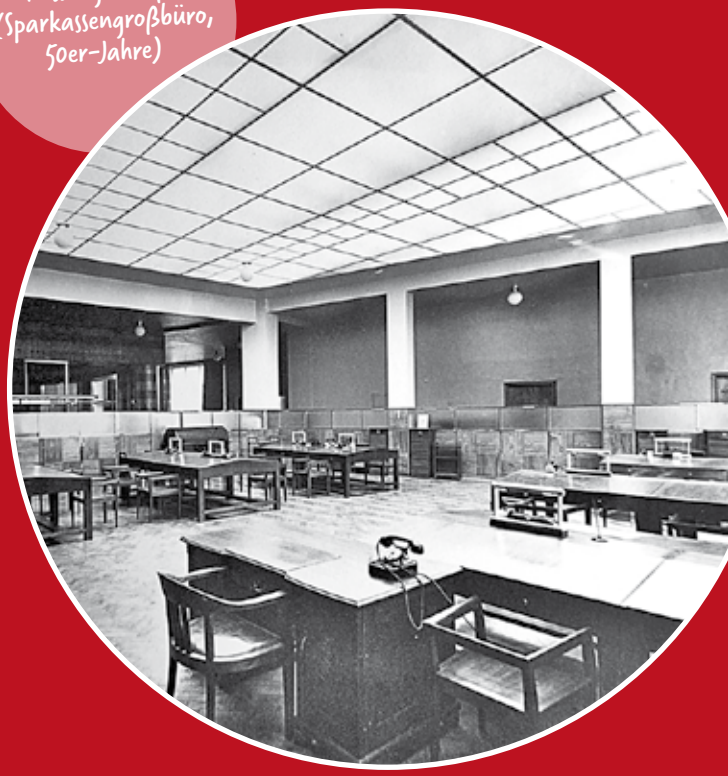
Die Sparkassen als Teil der kommunalen Daseinsvorsorge sind seit jeher in der kommunalen Tariffamilie organisiert. Unter dem Dach des TVöD werden ihre Interessen in dem Spartentarifvertrag für die Sparkassen, dem TVöD-S, berücksichtigt. Es stellt hier eine zentrale Aufgabe dar, die besonderen Problem- und Bedarfslagen der Sparkassen im TVöD-S abzubilden. Die Tarifvertragsparteien sind hier in besonderer Weise gefordert.

Innerhalb der Mitglieder des KAV NW weisen die Sparkassen eine Reihe von spartenspezifischen Besonderheiten auf. Hierzu gehören insbesondere die seit mehr als zehn Jahren andauernde Niedrigzinsphase, eine zunehmende Regulatorik, ein sich verschärfender Wettbewerb sowie ein sich zunehmend veränderndes Kundenverhalten.

Vor dem Hintergrund der spezifischen Rahmenbedingungen konnten in der Tarifverständigung vom 25. Oktober 2020 besondere Regelungen für den Sparkassenbereich getroffen werden, welche kostendämpfende Abweichungen mit sich gebracht haben. Wichtige Voraussetzung für die gefundene Verständigung in der Tarifrunde war dabei die frühzeitige Vorbereitung durch eine gesondert hierfür eingesetzte Arbeitsgruppe sowie eine durchgängige transparente Rückkoppelung mit den Sparkassenunternehmen und -verbänden während des Verhandlungsprozesses.

Historisches Treppenhaus (Sparkasse Bochum)

Kassengeschäfte (Sparkassengroßbüro, 50er-Jahre)



Bochumer Harmoniestraße (50er-Jahre)

Schützenbahn und Kommunalbank (Alt-Bochum)

← M | L6 ↗ | M →
P4
60

„Auf die Versorgungs- und Flughafenunternehmen kommen vielfältige Herausforderungen zu, die von der Demografieproblematik über die Digitalisierung bis hin zu Fragen des Klimawandels reichen. Besondere Herausforderungen haben sich darüber hinaus durch die Coronapandemie ergeben. Hier haben die Tarifvertragsparteien durch die Vereinbarung des Kurzarbeitertarifvertrags (TV COVID), sowie durch die Verständigung über einen Notlagentarifvertrag für die Flughäfen mit langer Laufzeit Planungssicherheit schaffende Handlungsfähigkeit bewiesen."

Markus Schlomski, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der Wuppertaler Stadtwerke GmbH und Vorsitzender des Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen

3.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Der KAV NW-Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen ist das entsprechende fachspezifische Diskussionsforum innerhalb des KAV NW. Hier findet ein engagierter und sachorientierter Austausch über die spartenspezifischen arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen statt. Als fachspezifische weitere Gremien gibt es je einen Unterausschuss für die Entsorgungsbetriebe und für die unter den TV-WW/NW fallenden Wasserwirtschaftsbetriebe, auf die in diesem Jahresbericht noch gesondert in den Teilen 3.6 und 3.7 eingegangen wird. Die vom Gruppenausschuss vertretenen Arbeitgeber beschäftigen insgesamt rund 63.000 Beschäftigte.

Sparte Versorgungsbetriebe

Der im Jahr 2000 vereinbarte Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) hat sich in der kommunalen Versorgungswirtschaft als Flächentarifvertrag etabliert. Kernelemente des TV-V sind eine effektive und wirtschaftliche Nutzung der Ressource Arbeitszeit, Leistungsorientierung und Deregulierung mit dem Ergebnis einer größeren Flexibilität. Diese Kennzeichen sind Garanten für die Durchsetzungskraft des TV-V, da es gilt, auf die heterogenen betrieblichen Verhältnisse und das sich ständig verändernde Wettbewerbsumfeld schnell und passgenau reagieren zu können. Der TV-V hat sich als Teil eines einheitlichen öffentlichen Tarifrechts bewährt und stellt damit eine wichtige Brücke zum kommunalen Eigentümer bzw. Anteilseigner dar.

Auch die Energieversorgung stand im Berichtszeitraum klar im Zeichen der COVID-19-Pandemie. Durch die pandemiebedingten Beschränkungen ist der Energieabsatz beim produzierenden Gewerbe und den privaten Haushalten zum Teil spürbar gesunken. Zusätzliche Probleme für die Energieversorger ergaben und ergeben sich durch Zahlungsschwierigkeiten der von der Krise betroffenen Unternehmen und Privatpersonen. Weitere wirtschaftliche Belastungen haben sich für kommunale Versorgungsbetriebe teilweise durch bestehende Querverbünde etwa mit Nahverkehrs-, Bäder- oder Flughafenunternehmen ergeben. Der im März 2020 erstmals im kommunalen öffentlichen Dienst abgeschlossene Tarifvertrag zur Kurzarbeit (TV COVID) hat hier – insbesondere im Bereich der Bäderunternehmen – für erhebliche Entlastung gesorgt und zur Erhaltung von Arbeitsplätzen beigetragen.

Unter den v.g. schwierigen Rahmenbedingungen waren die Tarifvertragsparteien gefragt, auch im Bereich der Versorgungsbetriebe im Jahr 2020 in der Tarifrunde dieser besonderen Situation entsprechend Rechnung zu tragen; dies ist im Geleitzug des öffentlichen Dienstes auch gelungen. Während man sich im Bereich des TVöD darauf verständigt hat, die Tabellenentgelte einschließlich der Beträge aus individuellen Zwischen- und Endstufen sowie der Tabellenwerte der Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro, und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent zu erhöhen, hat man im Bereich des TV-V auf die Vereinbarung eines Mindestbetrags verzichtet und stattdessen (im Ergebnis faktisch wertgleich) die Tabellenentgelte, dynamisierten Zulagen und Zuschläge ab dem 1. April 2021 um 1,56 Prozent und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.
Für das Jahr 2020 gab es – wie im TVöD – eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Coronaein-

Positionierung in der Tarifrunde 2020

malzahlung zwischen 300 und 600 Euro. Der Tarifabschluss läuft bis zum 31. Dezember 2022 und hat damit eine Laufzeit von 28 Monaten. Diese lange Laufzeit gibt den Versorgungsbetrieben Planungssicherheit in dieser schwierigen Zeit.

Im Weiteren sind die Herausforderungen hervorzuheben, die sich aufgrund der Flutkatastrophe im Sommer 2021 für die hiervon betroffenen Versorgungsunternehmen gestellt haben bzw. noch stellen; es ist an dieser Stelle davon auszugehen, dass die zunehmenden Unwetterereignisse infolge des Klimawandels – neben den bereits bestehenden Herausforderungen aufgrund der Demografieproblematik und der Digitalisierung – die gesamte Versorgungswirtschaft auch weiterhin vor besondere Herausforderungen stellen werden.

Der im Jahr 2000 vereinbarte Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) hat sich in der kommunalen Versorgungswirtschaft als Flächentarifvertrag etabliert.

Tarifrunde in Potsdam
(rechts im Bild: GrA-Vorsitzender Markus Schlomski)

Meinungsaustausch bei der Hauptausschusssitzung

Diskussion im Gruppenausschuss

Stromüberlandfreileitung

GrA Versorgungsbetriebe und Flughäfen in Solingen

Sparte Flughäfen

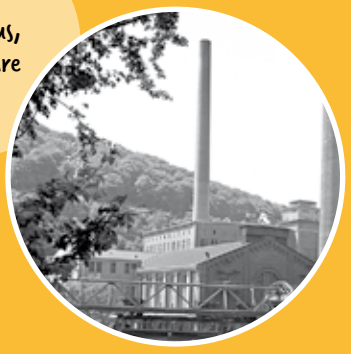
Die kommunalen Verkehrsflughäfen Dortmund, Düsseldorf, Köln/Bonn und Münster/Osnabrück sind unter dem Dach des KAV NW organisiert. Hier findet der TVöD-Flughäfen (TVöD-F) Anwendung. Gerade bei diesen Unternehmen hat sich die Gesamtsituation aufgrund der Covid-19-Pandemie drastisch verändert. Die pandemiebedingten Einbrüche bei den Passagierzahlen haben den Luftverkehr im Jahr 2020 auf ein Niveau von 1986 zurückgeworfen und Verluste in Milliardenhöhe hervorgerufen.

Nach Informationen der ADV vom Juni 2021 ist die Luftverkehrsnachfrage im Vergleich zum Vorkrisenniveau des Jahres 2019 im Jahresverlauf auf ca. 85,5 % zurückgefallen. Angesichts des sich nur schrittweise erholenden Verkehrsaufkommens im Luftverkehr und der insofern bestehenden schwierigen Gesamtlage an den deutschen Flughäfen war es von großer Bedeutung, die Kurzarbeit mit dem TV COVID im kommunalen Bereich flächentarifvertraglich zu regeln. Zudem konnte am 1. Dezember 2020 mit den Gewerkschaften eine Tarifeinigung zu einem Notlagentarifvertrag für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen (Notlagen-TV Flughäfen 2020) erzielt werden. Dieser Tarifvertrag sieht u. a. Entgeltreduzierungen, Arbeitszeitabsenkungen und eine erhöhte Eigenbeteiligung in der Zusatzversorgung vor. Im Gegenzug wird den Beschäftigten für die Laufzeit bis Ende 2023 ein Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen gewährt. Revisionsklauseln sehen Korrekturoptionen bei Erreichen oder Unterschreiten von bestimmten Schwellenwerten vor. Einzelne Verkehrsflughäfen sind dem Notlagentarifvertrag mit Blick auf alternative Handlungsoptionen nicht beigetreten.

Vorsitzender des VKA-Gruppenausschusses Flughäfen in der Tarifrunde in Potsdam

Wie schon in den vorangegangenen Geschäftsberichten ist im Weiteren auch diesmal über Entwicklungen im Bereich der Bodenverkehrsdienste zu berichten. Im August 2017 war mit der Gewerkschaft ver.di ein Dialog zu einem Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienste vereinbart worden. Ziele dieses Dialogs sind die Vereinbarung eines bundeseinheitlichen Rahmentarifvertrages mit grundsätzlichen Mantel- und Entgeltregelungen, Regelungen zur Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und marktgerechter Tarifbedingungen sowie Regelungen zur Sicherung angemessener Einkommens- und Arbeitsbedingungen. Den Dialog mit der Gewerkschaft ver.di führen arbeitgeberseitig die VKA, der Arbeitgeberverband der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr e. V. (ABL) sowie Vertreter von weiteren Unternehmen, die ebenfalls mit Bodenverkehrsdienstleistungen befasst sind und die von keinem der vorgenannten Verbände unmittelbar vertreten werden. Der Prozess – der mit Blick auf die Covid-19-Pandemie zeitweise ausgesetzt wurde – gestaltet sich auch mit Blick auf die sehr heterogenen Verhältnisse und die Vielzahl der Beteiligten sehr schwierig. Auch die Fragen zum Geltungsbereich, etwa die Einbeziehung von Selbstabfertigern, sind sehr komplex. Das gemeinsame Ziel der Allgemeinverbindlichkeit ist vor diesem Hintergrund eine große Herausforderung, der sich aber alle Beteiligten unverändert mit Zuversicht stellen.

Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe und Flughäfen



Kesselhaus, 50er-Jahre

Summary

Für die kommunalen Versorgungsbetriebe konnte in der Tarifrunde 2020 im Geleitzug der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ein vertretbarer Abschluss erzielt werden. Die Anbindung an die Tarifrunden des öffentlichen Dienstes stellt einen wichtigen Eckpfeiler für die Akzeptanz der Tarifabschlüsse bei den kommunalen Eigentümern und Anteilseignern dar. Auf der betrieblichen Ebene gilt es unverändert, sich neben den Herausforderungen aufgrund des Klimawandels, der Demografieproblematik und der Digitalisierung auch den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zu stellen. Ebensolche und besondere Herausforderungen stellen sich auch für die Flughäfen, welche von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie nochmals in ganz besonderer Weise negativ betroffen worden sind. Die Einbrüche beim Verkehrsaufkommen von bis zu 90 Prozent haben einen gravierenden Einschnitt für die Flughäfen bedeutet, dem die Tarifvertragsparteien Rechnung tragen mussten. Mit dem Kurzarbeitstarifvertrag (TV COVID) und dem Notlagentarifvertrag für die Flughäfen haben die Tarifvertragsparteien hier Handlungsoptionen für die betroffenen Unternehmen eröffnet. Es ist zu hoffen, dass die krisenhafte Gesamtsituation zeitnah überwunden wird und die Flughäfen an ihre Vergangenheit als Wachstumsbranche wieder anknüpfen können.

Boeing 707 der Deutschen Lufthansa auf dem Flughafen Wahn vor dem Abflug von Bundespräsident Heinrich Lübke zu seiner Asienreise

Dienstwagen vor dem Flugzeug eines Staatsgastes auf dem Köln-Bonner Flughafen

MAERSK
K LINE
Hapag-Lloyd

„Die nachhaltigen Auswirkungen der Coronapandemie auf die wirtschaftliche Unternehmenssituation, aber auch die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Verkehrswende und dem Klimaschutz stellen wichtige Themenstellungen im Bereich der kommunalen Nahverkehrsunternehmen und Häfen dar. Auch die Frage der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Zeiten des demografischen Wandels stellt sich sowohl im Bereich des kommunalen Nahverkehrs als auch der Häfen. Für die Frage, ob ausreichende zukunftsfähige Strukturen zur Bewältigung der vielfältigen aktuellen Herausforderungen bestehen, bietet der Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen das notwendige Diskussionsforum."

Peter Densborn, Vorstandsmitglied der Kölner Verkehrsbetriebe AG und Vorsitzender des Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

3.5 Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Dieser Gruppenausschuss repräsentiert rund 26.880 Beschäftigte. Im Gruppenausschuss für Nahverkehr und Häfen werden die tarifpolitischen und arbeitsrechtlichen Fragestellungen mit dem besonderen Blick auf die Situation von Nahverkehrsunternehmen und Hafenbetrieben behandelt. Für den Nahverkehrsbereich ist vor allem der mit ver.di und der dbb abgeschlossene TV-N NW von Bedeutung: Anders als bei anderen kommunalen Arbeitgeberverbänden ist in Nordrhein-Westfalen der kommunale öffentliche Nahverkehr noch in der Fläche in der Tarifbindung des öffentlichen Dienstes. Für den Bereich der Hafenbetriebe sind der TVöD und der TV-V zu beachten. Im Bereich der Auszubildenden ist neben dem TVAöD-AT (Allgemeiner Teil) im Weiteren der TVAöD Besonderer Teil BBiG relevant. Außerdem finden die übrigen für den gesamten öffentlichen Dienst geltenden Tarifregelungen Anwendung (wie z. B. der TV-Demografie Nahverkehr, die Altersteilzeit-, die Altersversorgungs- oder die Entgeltumwandlungstarifverträge).

TV-N NW als repräsentativer Tarifvertrag

Erfolgsbezeichnend für den TV-N NW ist es, dass der Beratende Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im ÖPNV im Jahr 2021 den TV-N NW sowie das NWO-Tarifrecht, wie bisher, als repräsentative Tarifregelungen im Sinne der Repräsentativitätsverordnung qualifiziert hat. Hieran ist deutlich zu erkennen, dass der TV-N NW ein wichtiger, stabiler und konkurrenzfähiger Tarifvertrag im kommunalen öffentlichen Nahverkehr ist. Verbandspolitische Zielsetzung ist es, den TV-N NW auch zukünftig als zukunftsgerichteten, modernen Tarifvertrag weiterzuentwickeln, sodass die Erbringung von Nahverkehrsleistungen im Rahmen der kommunalen öffentlichen Daseinsvorsorge im Sinne von Bürgern und Kunden, Auftraggebern und Arbeitnehmern auch weiterhin auf qualitativ hohem Niveau erfolgen kann.

Nutzung von Ökostrom im ÖPNV

Tarifverhandlungen zum TV-N NW im Jahr 2020

Tarifverhandlungen zum TV-N mit der dbb

Die Tarifverhandlungen zum TV-N NW im Jahr 2020 standen infolge der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Gewerkschaften haben in dieser Tarifrunde eine Reihe von tarifvertraglichen Themenstellungen auf der Bundesebene und – zeitlich parallel – ein weiteres Forderungstableau auf der landesbezirklichen Ebene eingebracht. Der Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen des KAV NW hatte die Gesamtsituation aufgrund der erfolgten Kündigung des TV-N NW und den Prozess der weiteren arbeitgeberinternen Vorbereitung intensiv erörtert. Klare Zielvorgabe in den Diskussionen des Gruppenausschusses war es dabei jeweils, ein zeitlich paralleles Verhandeln auf der Bundesebene einerseits und der landesbezirklichen Ebene andererseits zu vermeiden, da bei einer solchen Verfahrensweise ein „Schnüren eines berechenbaren Gesamtpaketes“ von vornherein nicht sachgerecht möglich ist.

Vor diesem Hintergrund war es außerdem Zielvorgabe des Gruppenausschusses, zunächst die Ergebnisse aus der allgemeinen Tarifrunde abzuwarten, um etwaige Kostenauswirkungen auf die kommunalen Nahverkehrsunternehmen abschätzen zu können. Nachdem am 25. Oktober 2020 eine Tarifverständigung in der allgemeinen Tarifrunde des öffentlichen Dienstes erzielt werden konnte, haben sich im November 2020 die landesbezirklichen Tarifverhandlungen für den TV-N NW zeitlich angeschlossen. Im Rahmen eines Verhandlungsmarathons mit der Gewerkschaft ver.di am 6. und 7. November 2020 und der Gewerkschaft dbb beamtenbund und tarifunion am 9. November 2020 konnte am Ende eine Tarifeinigung und somit Wiederinkraftsetzung des TV-N NW erzielt werden.

> *Die Tarifverhandlungen zum TV-N NW im Jahr 2020 standen infolge der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.*

Die in der allgemeinen Tarifrunde erzielten Einkommensverbesserungen wurden auch für die Beschäftigten im kommunalen Nahverkehr umgesetzt. Das bedeutet, dass die Tabellenentgelte ab dem 1. April 2021 um 1,4 %, mind. aber um 50 Euro, und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 % erhöht werden. Auch die tarifvertraglichen Zulagen wurden entsprechend ab dem 1. April 2021 um 1,4 % und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 % erhöht. Die in der allgemeinen Tarifrunde vereinbarte Corona-Sonderzahlung ist ebenfalls für den Bereich der Beschäftigten im kommunalen Nahverkehr in NRW über den Weg eines gesonderten Tarifvertrages zur Corona-Sonderzahlung umgesetzt worden, wobei eine Höhe von 600 Euro vereinbart worden ist. In entsprechender Umsetzung der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst ist im Weiteren auch für die kommunalen Beschäftigten im Nahverkehr die Jahressonderzahlung ab dem Jahr 2022 um 5 % angehoben worden. Die Jahressonderzahlung beträgt somit ab dem Jahr 2022 87,14 %.

Tarifverhandlungen zum TV-N mit ver.di

> *Die erzielte Tarifeinigung stellt vor dem Hintergrund der jeweiligen Ausgangspositionen einen klassischen Gesamtkompromiss dar.*

Ausgehend davon, dass der TV-N NW zum 31. März 2020 gekündigt worden ist, erstreckt sich der erreichte Einigungszeitraum bis zum 31. Dezember 2023 somit auf insgesamt 45 Monate. Die Tarifvertragsparteien haben sich im Weiteren auf eine Gesprächszusage mit dem Ziel verständigt, bis Ende 2021 eine einheitliche flächentarifvertragliche landesbezirkliche Regelung zum Thema „Dienstkleidung und Mitnahme von Betriebsmitteln (z.B. Wechsler und Tablets)“ anzustreben. Im Rahmen des Gesamtpaketes ist hierzu für das Jahr 2021 eine Regelung zur Freistellung von der Arbeit für den 24. Dezember 2021 getroffen worden. Soweit eine Tarifregelung zum Thema Dienstkleidung und Mitnahme von Betriebsmitteln nicht im Rahmen des avisierten Zeitkorridors bis Ende 2021 erreicht würde, entfällt die Freistellungsregelung für den 24. Dezember nach dem Jahr 2021 wieder. Vor dem Hintergrund, dass sich neue Berufsbilder für den Bereich der kommunalen Nahverkehrsunternehmen in der Diskussion befinden, haben sich die Tarifvertragsparteien auch auf eine Gesprächszusage zum Thema „Entgeltordnung zum TV-N NW“ verständigt. Hierzu soll im Jahr 2022 ein Dialog zwischen den Tarifvertragsparteien stattfinden und eine Modernisierung der Entgeltordnung angestrebt werden.

Die erzielte Tarifeinigung stellt vor dem Hintergrund der jeweiligen Ausgangspositionen einen klassischen Gesamtkompromiss dar. Wichtig aus Sicht der Arbeitgeber war zum einen, dass keine rückwirkenden manteltarifvertraglichen Belastungen im Jahr 2020 greifen und dass die kostenträchtigen Forderungen zum Thema Arbeitszeit und Entlastung, die auch einen erheblichen Einschnitt für die Produktivität der kommunalen Nahverkehrsunternehmen bedeutet hätten, wegverhandelt werden konnten.

Coronasituation in den Nahverkehrsbetrieben

Coronabedingt sind die Nahverkehrsbetriebe von erheblichen Einnahmeverlusten betroffen gewesen, welche auch nicht durch die für den Nahverkehr vorgesehenen Förderhilfen des Rettungsschirms ausgeglichen werden konnten. Die Unternehmen haben mit Blick auf die nächsten Jahre große Bedenken, inwieweit Förderleistungen tatsächlich im Unternehmen ankommen. Zudem hat man große Sorge, wann sich die Fahrgastzahlen wieder auf das Vorkrisenniveau bewegen könnten. Als Zwischenfazit ist festzustellen, dass die Auswirkungen der Coronapandemie in den nächsten Jahren deutlich zu spüren sind.

Entgeltumwandlung für Fahrräder und E-Bikes im Bereich der Häfen und des Nahverkehrs

Der Bereich der Häfen wurde unmittelbar vom TV-Fahrradleasing (s. 2.4.6) erfasst, sodass hier durch die Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 auf Bundesebene die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für Fahrräder und E-Bikes geschaffen wurde. Der landesbezirkliche TV-N NW wurde zunächst nicht vom TV-Fahrradleasing erfasst. Glücklicherweise konnten sich die ver.di- Landesebene und der KAV NW auf eine Regelung verständigen, welche ebenfalls den TV-Fahrradleasing im Bereich des TV-N NW zur Anwendung bringt.

Tarifgespräche im Videoformat

Kurzarbeit im Bereich Häfen und Nahverkehr

Im Bereich der Häfen konnte es glücklicherweise vermieden werden, von dem im TV-COVID geregelten tarifvertraglichen Instrument der Kurzarbeit Gebrauch zu machen. Trotz der insgesamt schwierigen wirtschaftlichen Lage aufgrund der Coronapandemie konnte die Krise im Logistikbereich weitgehend gemeistert werden, so dass die Kurzarbeit nach Einschätzungen der Verantwortlichen im Bereich der Häfen auch absehbar kein Thema werden würde. Im Bereich des Nahverkehrs konnte ebenfalls weitestgehend auf das Instrument der Kurzarbeit verzichtet werden.

Oben: Bericht des Vorsitzenden in Vorstand und Hauptausschuss zum Verhandlungssachstand Unten: Städtische Mobilität durch ÖPNV

Kommunale Häfen in der Daseinsvorsorge

Im Bereich der kommunalen Häfen ist nicht der TV-N NW, sondern der TVöD bzw. der TV-V der relevante Tarifvertrag. Kommunale Häfen nehmen im Rahmen der Daseinsvorsorge eine wichtige Funktion dar, weil die Binnenschifffahrt neben dem Transport von Gütern auf der Straße und dem Schienengüterverkehr eine entscheidende Rolle bei der Versorgung und Entsorgung ganzer Regionen einnimmt.

Aufgrund der Auftragslage einerseits und der demografischen Entwicklungen andererseits stellt sich gerade auch für das Personalmanagement der kommunalen Häfen die Herausforderung, ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, um die Aufgaben als moderner Logistikdienstleister zu erfüllen. Vor allem die Digitalisierung von Arbeitsprozessen im Hafenbetrieb (z. B. Häfen NRW 4.0) stellt einen zunehmenden Faktor im Rahmen der Leistungserbringung dar, was auch im zurückliegenden Berichtszeitraum Gegenstand der Debatte im Gruppenausschuss für Nahverkehr und Häfen war.

Häfen NRW 4.0

Gruppenausschuss Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Summary

Im Rahmen der Daseinsvorsorge übernehmen der kommunale Nahverkehr und die kommunalen Häfen wichtige Funktionen im öffentlichen Beförderungsbereich sowie dem Transport von Gütern.

Die Aktivitäten im kommunalen Nahverkehr sind im zurückliegenden Berichtszeitraum von den landesbezirklichen Tarifverhandlungen sowie der Bewältigung der Coronapandemie geprägt worden.

Zukünftig wird es die Aufgabe sein, sowohl den Nahverkehr als auch die kommunalen Häfen modern und digital zu präsentieren. Hierzu muss die Digitalisierung von Arbeitsprozessen (Stichwort: Arbeit 4.0) weiter vorangetrieben werden und auch eine moderne Entgeltordnung, passend zu den aktuellen, digitalen Berufsbildern erarbeitet werden. Zusätzlich stehen weiterhin auch die Aspekte „flexible Arbeitszeitformen“ und Arbeitgeberattraktivität im Fokus. Diese Themen werden in den nächsten Jahren auf der Tagesordnung des Gruppenausschusses stehen.

Zu den großen Erfolgen im Berichtszeitraum zählen u. a. die fortbestehende Anerkennung des TV-N NW sowie des NWO-Tarifrechts als repräsentatives Tarifrecht im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes, die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zum Zweck des Leasings von Fahrrädern und E-Bikes sowie das aus Arbeitgebersicht positiv erzielte Tarifergebnis im Rahmen der Tarifverhandlungen zum TV-N NW.

"Buessing 6500 T Aero", Anderthalbdecker (1968)

Busse im Jahr 1961

Innenansicht eines Stellwerks (1969)

"Büssing 6500 T" auf der Deutzer Brücke (1957)

„Die Aufgabenwahrnehmung der Abfallwirtschaftsunternehmen für die Bürgerinnen und Bürger ist vielfältig und reicht von der Müllabfuhr und der Abfallverwertung über die Stadtreinigung und die Stadtbildpflege bis hin zum kommunalen Winterdienst. In den ökologisch sensiblen Aufgabenfeldern der Abfallwirtschaftsunternehmen spielt gerade der Klimaschutz eine besondere Rolle. Durch die professionelle Rohstoffverwertung leisten die Mitgliedsunternehmen der Entsorgung und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zu diesem allumfassenden und präsenten Thema."

Peter Mooren, Geschäftsführer der Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH & Co. KG und Vorsitzender des Unterausschusses für Entsorgungsbetriebe

3.6 Entsorgungsbetriebe

Bei den Mitgliedsunternehmen aus dem Bereich der kommunalen Entsorgungswirtschaft sind rund 19.000 Beschäftigte tätig. Im Ausschuss für die kommunalen Entsorgungsunternehmen, der als Unterausschuss des Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen eingerichtet ist, werden die fachspezifischen Besonderheiten dieses Spartenbereichs erörtert. Spezieller Tarifvertrag für den Bereich der Entsorgungswirtschaft ist der TVöD für die Entsorgung (TVöD-E). Im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge sind die kommunalen Unternehmen der Entsorgungswirtschaft in den verschiedensten ökologisch besonders sensiblen Bereichen tätig, z. B. Müllabfuhr, Stadtreinigung und Stadtbildpflege und zum Teil im Winterdienst. Im Rahmen ihrer Aufgabenerbringung leisten die Entsorgungsunternehmen einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität in den Kommunen und tragen dazu bei, die Attraktivität des Wohnumfeldes der Städte und Gemeinden zu steigern.

Der Anspruch der Bürgerinnen und Bürger an ökologisch verträgliches Recycling und sonstige Weiterverwertung von Abfall ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Der Umwelt- und Klimaschutz muss dabei von den Entsorgungsunternehmen aufgrund dieser gestiegenen Erwartungshaltung bei der Ressourceneffizienz besonders sensibel beachtet werden. Insofern ist vor allem bei den Entsorgungsunternehmen das Kreislaufwirtschaftsgesetz zu beachten, das eine Stufenfolge bestehend aus Abfallvermeidung, Wiederverwendung, Recycling und sonstiger Verwertung von Abfällen (z.B. energetische Verwendung) und schließlich Abfallbeseitigung vorsieht.

Der „Entsorgungsmarkt“ zeichnet sich dabei bekanntlich durch einen zunehmenden Wettbewerb aus. Einen wesentlichen Aspekt für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stellen die tarifvertraglichen Regelungen des TVöD-E dar, die den Kostenblock der Personalkosten wesentlich mitprägen.

Der TVöD-E zeichnet sich vor allem durch Regelungen einer großen personalpolitischen Flexibilität aus und ermöglicht den kommunalen Entsorgungsunternehmen, den spartenspezifischen Bedarfen gerecht zu werden. Besonders sind dabei die entsorgungsspezifischen Regelungen des § 3.1 TVöD-E zum betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz, des § 5 Abs. 5 S. 2 TVöD-E zum Eigenbetrag der Beschäftigten bei Qualifizierungsmaßnahmen, des § 18.1 TVöD-E zur Frage der Erfolgsbeteiligung bei einem auf Mehrleistung der Beschäftigten beruhenden Betriebsergebnis und des § 30.1 TVöD-E zur tarifvertraglichen Öffnungsklausel für befristet Beschäftigte zu beachten. Die Wettbewerbssituation in der Entsorgungswirtschaft ist auch regelmäßig Gegenstand der Unterausschussdiskussionen. Weitere Diskussionsgegenstände waren die Themen Digitalisierung sowie die Probleme bei der Personalgewinnung und Attraktivität der Arbeitsplätze in Zeiten des demografischen Wandels.

Der Anspruch der Bürgerinnen und Bürger an ökologisch verträgliches Recycling und sonstige Weiterverwertung von Abfall ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

Straßenreinigung

Zum Bereich Mindestlohn in der Abfallwirtschaft haben sich die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft (BDE) mit der Gewerkschaft ver.di am 29.9.2019 auf einen erhöhten Mindestlohn in drei Stufen geeinigt.

Im Zeitraum 1.10.2019 bis 30.9.2020 lag dieser bei 10 Euro/Stunde, im Zeitraum 1.10.2020 bis 30.9.2021 lag dieser bei 10,25 Euro/Stunde und im Zeitraum ab 1.10.2021 bis 30.9.2022 liegt dieser bei 10,45 Euro/Stunde.

Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifvertragsparteien, dass sich der neue Branchenmindestlohn auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Unternehmen der Entsorgungsbranche erstreckt und insofern breite Wirkung entfaltet. Durch diesen Mindestlohn werden die Arbeitsbedingungen in der gesamten Abfallwirtschaft nachhaltig verbessert, da zuletzt eine Entwicklung fortlaufender Lohnabsenkungen festzustellen war. Es bleibt abzuwarten, inwiefern in der weiteren Zukunft gesetzliche Überlegungen zu Mindestlöhnen an Relevanz gewinnen.

GrA-Vorsitzender und HGF
beim UA Entsorgung (Wuppertal)

Meinungsaustausch im Pausengespräch

Diskussionsrunde beim UA Entsorgung

UA Entsorgung

Die Abfallwirtschaft leistet durch die verstärkte Verwertung von Rohstoffen einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz.

UA Entsorgung in Wuppertal

Abfalltonnen-entleerung in den 50er-Jahren

Summary

Die Abfallwirtschaft leistet durch die verstärkte Verwertung von Rohstoffen einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Insbesondere im Bereich des Hausmülls werden Verpackungen, Papier, Glas und Bioabfälle im Rahmen von thermischen oder mechanisch-biologischen Vorbehandlungen einer möglichen weiteren Nutzung zugeführt. Das geänderte Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger führt zu einer deutlichen Steigerung des Recyclings und fördert damit den Umweltschutz. Die Mitgliedsunternehmen der Sparte Entsorgung sind künftig noch stärker gefordert, das wichtige Thema Klimaschutz voranzubringen.

Der „Entsorgungsmarkt“ zeichnet sich dabei bekanntlich durch einen zunehmenden Wettbewerb aus. Einen wesentlichen Aspekt für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stellen die tarifvertraglichen Regelungen des TVöD-E dar, die den Kostenblock der Personalkosten wesentlich mitprägen. Der in den letzten Jahren verfolgte Weg einer Mindestlohnabsicherung in der Entsorgungswirtschaft hat sich in diesem Zusammenhang bewährt.

Neben den Bezahlregelungen im TVöD-E sind auch weitere Regelungsmaterien von großer Bedeutung, um im Wettbewerb um die besten Fachkräfte zu bestehen. So spielen an dieser Stelle Fragen modernisierter und digitalisierter Arbeitsabläufe oder aber flexibilisierter Arbeitszeitmodelle eine zunehmende Rolle in der arbeits- und tarifrechtlichen Diskussion.

SCHARES
SCHARES
SCHARES
Groundforce
Shores

„Die kommunale Wasserwirtschaft bietet als Umweltbranche im Kern der Daseinsvorsorge qualifiziertem Fachpersonal eine sinnstiftende Beschäftigung und eine sichere Zukunftsperspektive. Auf der Basis eines führenden spartenspezifischen Tarifrechts, das ständig weiterentwickelt wird, positioniert sie sich als attraktiver Arbeitgeber. Mit modernsten Arbeitsbedingungen nimmt sie die Herausforderungen des Fachkräftemangels auch in Konkurrenz zu den gewinnorientierten Unternehmen der Ver- und Entsorgungswirtschaft auf."

Georg Wulf, Vorstand des Wupperverbandes und amtierender Sprecher des Unterausschusses für Wasserwirtschaftsbetriebe

3.7 Wasserwirtschaftsbetriebe

Die 17 tarifgebundenen Arbeitgeber mit rund 6.000 Beschäftigten der nordrhein-westfälischen Wasserwirtschaftsbetriebe werden innerhalb der Verbandsgruppe „Versorgungsbetriebe und Flughäfen" durch einen eigenen Unterausschuss vertreten. Mit dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/-innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) besteht außerdem für die Wasserverbände ein eigener spartenspezifischer Tarifvertrag, der inhaltlich aus einer zunächst betriebsübergreifenden haustarifvertraglichen Regelung dreier größerer Wasserwirtschaftsverbände hervorgegangen ist und 2001 in das Verbandstarifrecht des KAV NW übernommen wurde. In den vergangenen 20 Jahren – so auch in diesem Berichtszeitraum – wurde die inhaltliche Weiterentwicklung des TV-WW/NW wesentlich durch den Unterausschuss vorangetrieben.

Übertragung der Tarifrunde 2020 auf die Wasserwirtschaft

Grünes Licht für das Fahrradleasing

Trotz der bewusst spartenspezifischen Ausrichtung des landesbezirklichen TV-WW/NW bleibt eine enge Anbindung der Wasserwirtschaft an die „Kommunale Familie“ dadurch gewahrt, dass sich die Linearentwicklung der Entgelte bei den Wasserwirtschaftsverbänden entsprechend derjenigen des TVöD und des TV-V aus tarifvertraglichen Anpassungsregelungen ergibt. Aufgrund dessen konnte die Übertragung des allgemeinen Tarifrundenergebnisses auf den TV-WW/NW durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien unbürokratisch im schriftlichen Verfahren mit dem 14. Änderungstarifvertrag sowie dem TV Corona-Sonderzahlung-WW/NW zeitnah umgesetzt werden.

Ebenfalls eines ausdrücklichen Votums bedurfte die Einbeziehung der nordrhein-westfälischen Wasserwirtschaft in den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing vom 25. Oktober 2020), nachdem die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen auf der Bundesebene darauf gedrungen hatten, dass der TV-Fahrradleasing nur für die auf der Bundesebene verhandelten Manteltarifverträge TVöD und TV-V gelten soll. Ein Ausschluss der Wasserwirtschaft vom Fahrradleasing war jedoch weder verbandspolitisch gewollt, noch wäre er gegenüber den Beschäftigten vermittelbar gewesen. Mit seiner Zustimmung zum 15. Änderungstarifvertrag hat der Unterausschuss „grünes Licht“ dafür gegeben, dass – ebenso wie auf der Bundesebene – für die Beschäftigten der Wasserwirtschaft die mit der Anwendung des TV-Fahrradleasing verfolgten Ziele, einen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität, zur Ökologie, zur Nachhaltigkeit und zum Gesundheitsschutz zu leisten, tarifvertraglich ermöglicht werden. Gleichzeitig können die Beschäftigten in der Wasserwirtschaft mit dem Ermöglichen von Entgeltumwandlungsmodellen zum Fahrradleasing einen kleinen Beitrag unter dem Aspekt der „Verkehrswende“ leisten.

Meinungsaustausch per Videokonferenz in Pandemiezeiten

Sitzung des Unterausschusses Wasserwirtschaft in Essen

Fachkräftegewinnung in der Wasserwirtschaft

Die im letzten Geschäftsbericht geäußerte Einschätzung, dass der demografische Wandel die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Wasserwirtschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen zunehmend beeinflussen wird, hat sich auch in den beiden zurückliegenden Jahren bestätigt. Wegen der Qualitätsanforderungen an zukünftige Personale bestand hier eine besondere Betroffenheit insbesondere bei Ingenieurtätigkeiten und im qualifizierten handwerklichen Bereich. Die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung stellte insoweit erneut einen tarifpolitischen Schwerpunkt in der Arbeit des Unterausschusses dar, um die Wettbewerbsfähigkeit der Wasserwirtschaftsbetriebe zu stärken und Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor zu erhalten.

> *Die Wasserwirtschaftsverbände sind insoweit zu diesen aktuellen tarifpolitischen Themenfeldern bereits gut aufgestellt.*

Mit dem Tarifvertrag über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW) werden bereits seit 2012 Möglichkeiten eröffnet, um sich betriebsindividuell mit eigenen Umsetzungsschwerpunkten in den Bereichen Weiterbildung und Qualifizierung, Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement, Teilhabe am Arbeitsleben, Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Arbeitszeitflexibilisierung innerhalb der tarifvertraglichen Rahmenregelungen als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Die Wasserwirtschaftsverbände sind insoweit zu diesen aktuellen tarifpolitischen Themenfeldern bereits gut aufgestellt. Vorausschauend hatten sich im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des spartenspezifischen Tarifrechts die Mitglieder des Unterausschusses noch im Jahr 2020 in einem besonderen Format als moderierter Workshop zum Thema „Arbeitgeberattraktivität“ über die jeweiligen betriebsindividuell bestehenden Vorstellungen und Notwendigkeiten ausgetauscht. Neben dem Erfahrungsaustausch über bereits praktizierte betriebliche Maßnahmen (z. B. zur Personalgewinnung und -bindung) hinaus waren hier Erwartungen hinsichtlich einer zukunftsorientierten Weiterentwicklung des Tarifrechts formuliert worden. Coronabedingt konnten diese allerdings erst mit zeitlicher Verzögerung in einem Tarifpflegeprozess eingebracht werden.

Workshop "Arbeitgeberattraktivität"

Tarifpflege des spartenspezifischen Tarifrechts der nordrhein-westfälischen Wasserwirtschaftsverbände

Unterausschuss Wasserwirtschaft

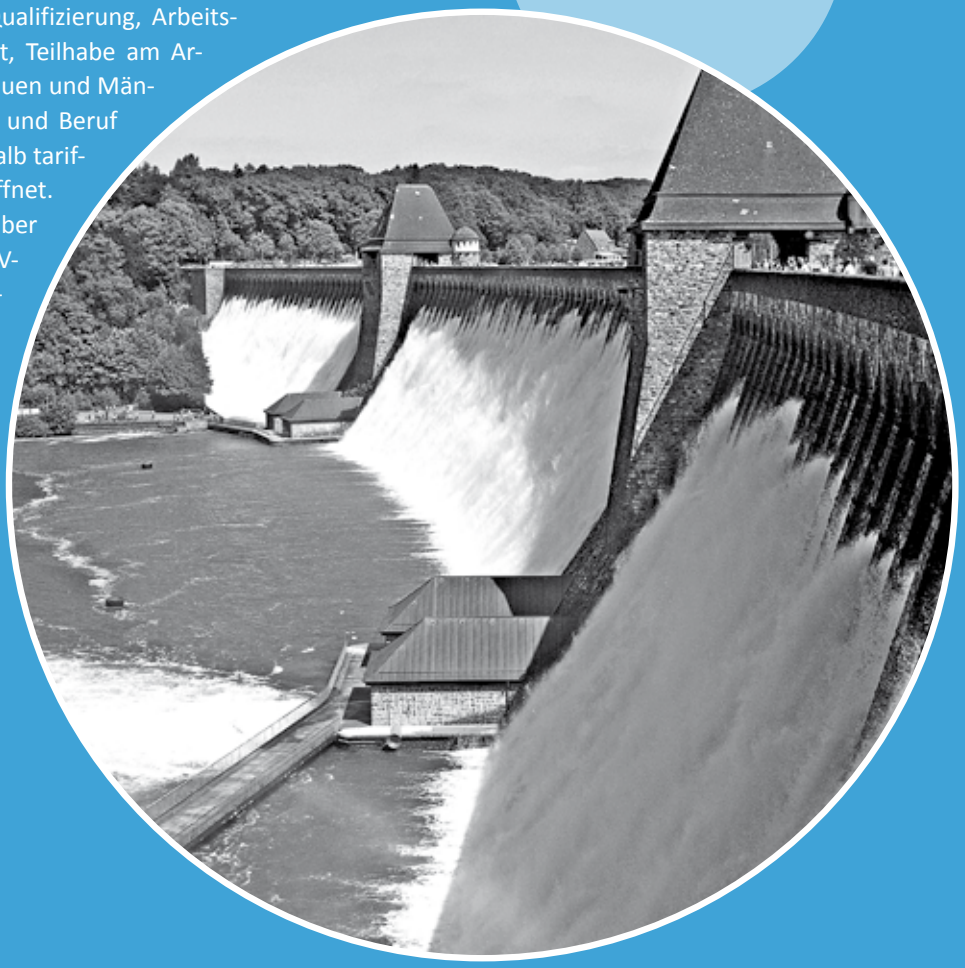
Der TV-WW/NW war zuletzt 2010 umfassend hinsichtlich seiner Mantelregelungen überarbeitet worden, so dass arbeitgeberseitig die Frage nach etwaigen „Tarifpflegebedarfen“ diskutiert worden ist. Im Rahmen eines strukturierten Prozesses waren ergänzend zu den v. g. Workshop-Ergebnissen alle relevanten Themen in einer als Videokonferenz durchgeführten Arbeitsgruppensitzung auf der Ebene der Personalerinnen und Personaler am 8. März 2021 erörtert worden. Die Arbeitsergebnisse aus dieser Arbeitsgruppensitzung wurden von den Mitgliedern des Unterausschusses hinsichtlich einer möglichen Tarifpflege bewertet.

Im Zuge der Coronapandemie hatte sich im Bereich der Wasserwirtschaftsverbände zudem ein besonderer Regelungsbedarf für Formen flexibler, ortsungebundener Arbeit (z. B. Mobile Working) gezeigt, der Klärung bedurfte. Die Tarifvertragsparteien hatten sich daher im Rahmen einer vorgezogenen „kleinen Paketlösung“ mit dem 16. Änderungstarifvertrag vom 15. Juli 2021 u. a. darauf verständigt, hierfür eine betriebliche Öffnung für Betriebs- und einvernehmliche Dienstvereinbarungen zu regeln, die einerseits Rahmenbedingungen vorsieht, die konkrete Ausgestaltung für neue Formen der Arbeitsorganisation aber weiterhin der betrieblichen Ebene überlässt. Die verständigte tarifvertragliche Regelung basiert auf dem Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“. Hiernach besteht einerseits kein Anspruch der Beschäftigten, in flexiblen, ortsungebundenen Arbeitsformen zu arbeiten; bietet der Arbeitgeber derartige Arbeitsformen an, können die Beschäftigten andererseits diese ohne Angabe von Gründen ablehnen. Damit tragen die Tarifvertragsparteien gewonnenen Erfahrungen aus der Pandemie Rechnung, dass sich Formen mobilen Arbeitens in allen Arbeitsbereichen realisieren lassen. Zudem haben die Tarifvertragsparteien für den Bereich der sog. „Erfolgsprämie“ von einer betrieblich umstrittenen Fehlzeitenkürzungsregelung Abstand genommen; die tarifvertraglichen Maßgaben zur sog. Leistungsprämie und zum Leistungszuschlag gelten dagegen weiterhin wie bisher. Die Gespräche zur Tarifpflege werden auch weiterhin auf der Tagesordnung der Tarifvertragsparteien in NRW stehen.

Links: Arbeitsgruppe zur Tarifpflege
Rechts: Verabschiedung von Raimund Echterhoff

Summary

Im Bereich der Wasserwirtschaft bestanden und bestehen – wie auch in anderen kommunalen Sparten – über den Berichtszeitraum hinaus aktuelle Herausforderungen, insbesondere bei der Gewinnung von Fachkräften als Folge des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung. Vor diesem Hintergrund haben die Wasserwirtschaftsunternehmen mit dem TV Demografie für die Wasserwirtschaft bereits vor Jahren bewusst einen neuen Weg eingeschlagen, der betriebsindividuell eigene Umsetzungsschwerpunkte in den Bereichen Weiterbildung und Qualifizierung, Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement, Teilhabe am Arbeitsleben, Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Arbeitszeitflexibilisierung innerhalb tarifvertraglicher Rahmenregelungen eröffnet. Um weiterhin als attraktive Arbeitgeber herauszuragen, sind im Rahmen des TV-WW/NW zusätzliche betriebliche Gestaltungsspielräume mit dem Fokus auf eine noch stärkere Fachkräftegewinnung und -bindung eröffnet worden. Zu nennen sind hier u. a. auch die tarifvertraglichen Rahmenregelungen für Formen flexibler, ortsungebundener Arbeit sowie die Neujustierung variabler Entgeltregelungen.



Möhnetalsperre (1972 umfassend saniert)

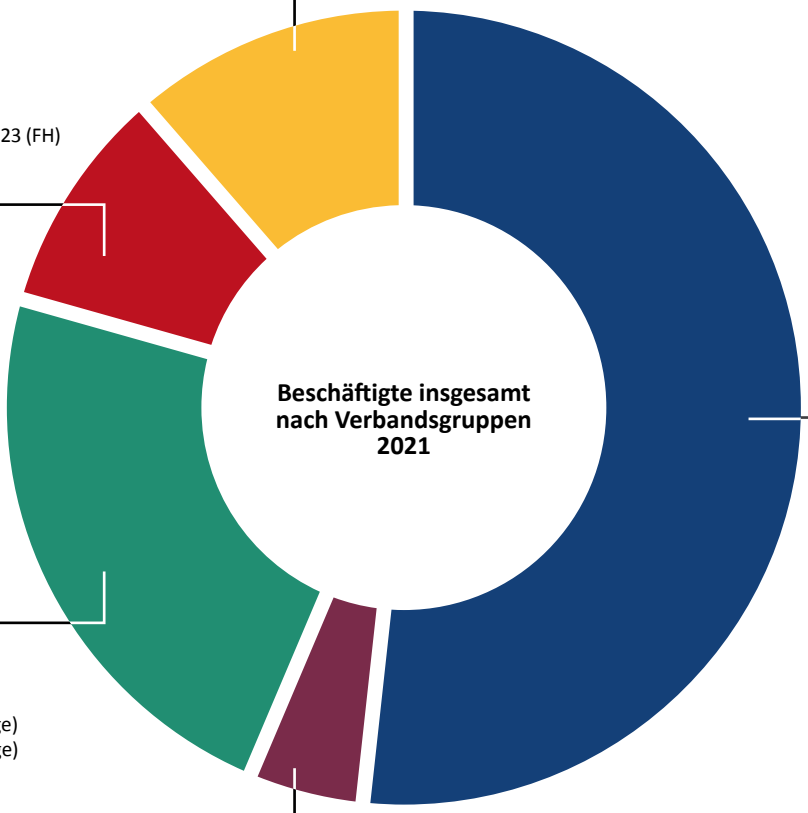
4.1 Zahlen zum Verband

Dem KAV NW gehören rund 1.285 Großstädte, Städte, Gemeinden, Kreise, Landschaftsverbände, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Wasserwirtschaftsbetriebe, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen sowie Nahverkehrs- und Hafenbetriebe an. Bei diesen Mitgliedern sind aktuell rund 589.000 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt.

Der KAV NW ist der größte der 16 kommunalen Arbeitgeberverbände in der Bundesrepublik Deutschland. Diese haben sich auf Bundesebene zur „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)" zusammengeschlossen.

Die Satzung des KAV NW unterscheidet zwischen (ordentlichen) Mitgliedern und Gastmitgliedern. Die Mitglieder unterscheiden sich von den Gastmitgliedern vor allem dadurch, dass sie tarifgebunden im Sinne des § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) sind. Gastmitglieder unterliegen dieser Tarifbindung nicht.

Die Personalzahlen bei den ordentlichen Mitgliedern haben sich dabei innerhalb der letzten zehn Jahre von rd. 460.000 Beschäftigten im Jahr 2012 auf rund 526.000 Beschäftigte im Jahr 2021 kontinuierlich entwickelt. Bei den Gastmitgliedern hat sich im gleichen Zeitraum die Beschäftigtenzahl bei knapp über 60.000 eingepegelt (zu den Einzelheiten vgl. die nachfolgende Tabelle).



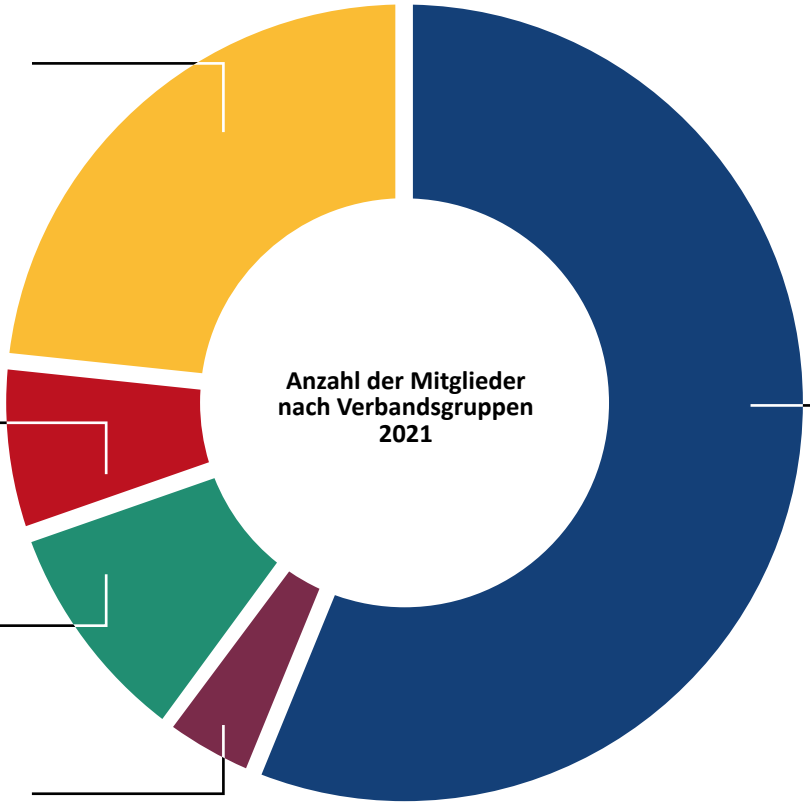
Versorgungsbetriebe
und Flughäfen
60.769
Davon Entsorgung: 18.778
Davon Wasserwirtschaft:
Ord.: 37.519 (VB), 18.268 (E), 3.923 (FH)
Gast: 549 (VB), 510 (E)

Sparkassen
48.617
Ord.: 46.160
Gäste: 2.457

Verwaltung
319.747
Ord.: 290.711
Gäste: 29.036

Krankenhäuser und
Pflegeeinrichtungen
133.315
Ord.: 83.248 (KH), 20.444 (Pflege)
Gäste: 23.966 (KH), 5.657 (Pflege)

Nahverkehr und Häfen
26.284
Ord.: 25.963
Gäste: 321



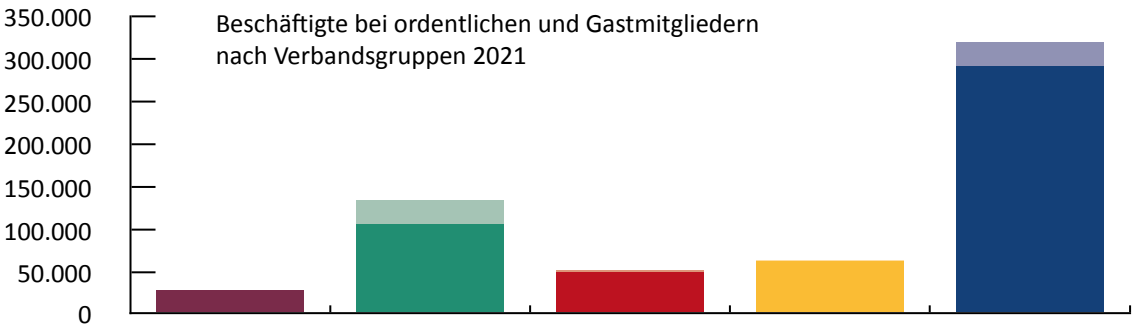
Versorgungsbetriebe
und Flughäfen
298

Sparkassen
89

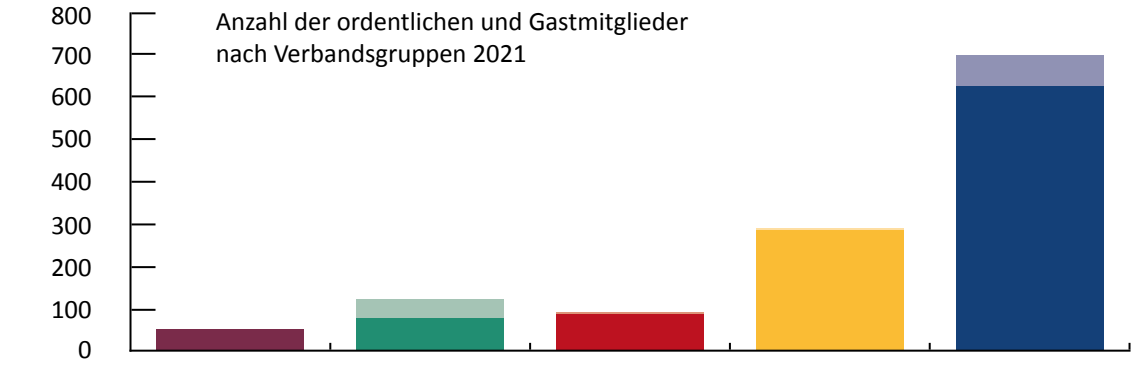
Verwaltung
723

Krankenhäuser und
Pflegeeinrichtungen
123

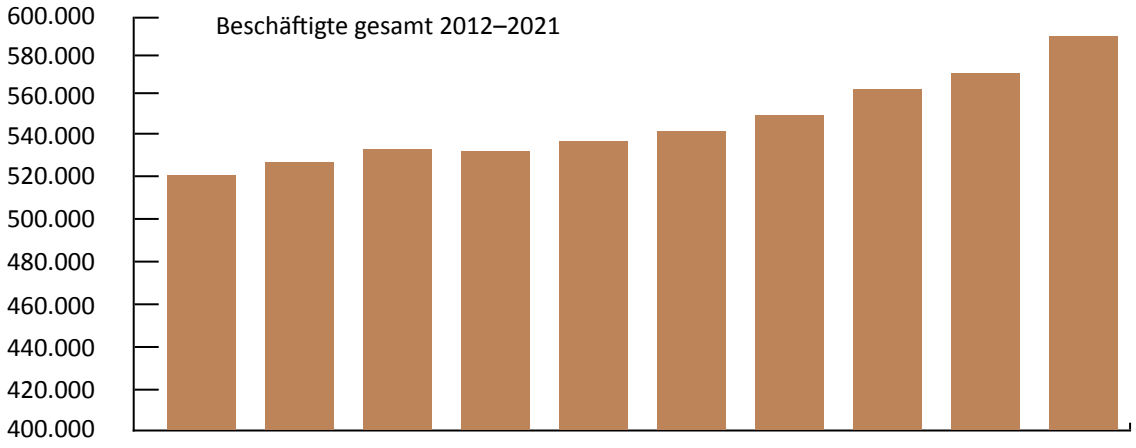
Nahverkehr und Häfen
51



	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	321	29.623	2.457	1.059	29.036
Ordentlich	25.963	103.692	46.160	59.710	290.711



	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	2	46	4	7	75
Ordentlich	49	77	85	291	648



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gast	61.063	60.783	61.425	60.378	60.342	60.478	58.379	60.295	60.266	62.496
Ordentlich	460.689	467.050	472.261	472.972	477.412	482.227	492.034	501.998	513.724	526.236
Gesamt	521.752	527.833	533.686	533.350	537.754	542.705	550.413	562.293	573.990	588.732

Stimmverteilungen in der Mitgliederversammlung, dem Präsidium und den Gruppenausschüssen im Haushaltsjahr 2021

	Mitglieder-versammlung	Präsidium	Gruppenausschuss Verwaltung	Gruppenausssschuss Krankenhäuser
KAV Nordrhein-Westfalen	8	1	1	9
KAV Bayern	8	1	1	12
KAV Baden-Württemberg	7	1	1	8
KAV Niedersachsen	5	1	1	5
KAV Hessen	5	1	1	5
KAV Rheinland-Pfalz	4	1	1	3
KAV Sachsen	3	1	1	1
KAV Berlin	3	1	1	4
KAV Schleswig-Holstein	3	1	1	2
KAV Brandenburg	2	1	1	0
KAV Sachsen-Anhalt	2	1	1	1
KAV Thüringen	2	1	1	1
AV Hamburg	2	1	0	3
KAV Bremen	1	1	1	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	1	1	1
AV Saar	1	1	1	1
Summe	**57**	**16**	**15**	**58**

	Gruppenausssschuss Sparkassen	Gruppenausschuss Flughäfen	Gruppenausschuss Versorgung	Gruppenausssschuss Nahverkehrsbe-triebe und Häfen
KAV Nordrhein-Westfalen	12	10	12	12
KAV Bayern	10	11	9	5
KAV Baden-Württemberg	9	3	6	5
KAV Niedersachsen	6	2	5	3
KAV Hessen	4	12	5	3
KAV Rheinland-Pfalz	4	0	3	1
KAV Sachsen	2	0	1	3
KAV Berlin	2	1	3	2
KAV Schleswig-Holstein	0	0	2	10
KAV Brandenburg	2	0	1	2
KAV Sachsen-Anhalt	2	0	1	2
KAV Thüringen	2	0	1	1
AV Hamburg	0	2	0	0
KAV Bremen	1	2	0	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	0	1	1
KAV Saar	0	1	1	1
Summe	**57**	**44**	**51**	**53**

4.2 Beiträge

Im Dezember 1978 hat der Hauptausschuss beschlossen, für Beitragsänderungen im Allgemeinen von dem Vom-Hundert-Satz auszugehen, der sich aufgrund abgeschlossener Tarifverträge in etwa für den Personalaufwand ergibt. Der Hauptausschuss hat dem Verbandsgeschäftsführer gleichzeitig aufgegeben, den Mitgliedern den mittleren Vom-Hundert-Satz rechtzeitig für deren Etat-Beratungen mitzuteilen. Auf Vorschlag des Vorstandes sind jeweils für die Jahre 2021 und 2022 festgesetzt worden:

➔ **495,00 Euro für je angefangene 100 Beschäftigte, mindestens aber 610 Euro.**

Mit einem rechnerischen Jahresbeitrag in Höhe von 5,43 Euro pro Beschäftigten hat der KAV NW auch in den Jahren 2021 und 2022 unverändert einen günstigen Beitragssatz.

Die Beiträge in den Jahren 2021 und 2022 entsprechen dem Beitragssatz im Jahr 2014. Die Beiträge konnten damit trotz Tarifsteigerungen über neun Jahre mit entsprechenden Anstrengungen im Sinne der Finanznöte unserer Mitglieder, insbesondere der kommunalen Gebietskörperschaften, konstant gehalten werden. Es bedeutet „Effizienz“, aber auch „Effektivität“, wenn die Beitragslast beim KAV NW im Benchmarking zu anderen Verbänden als maßvoll und angemessen bewertet und dem KAV NW ein gutes „Preis-Leistungs-Verhältnis“ zugebilligt wird. Mit einem rechnerischen Jahresbeitrag in Höhe von 5,43 Euro pro Beschäftigtem hat der KAV NW auch in den Jahren 2021 und 2022 unverändert einen günstigen Beitragssatz.

Die KAV NW-Mitglieder haben bei ihrer Bewertung der Beitragssätze dabei zu Recht nicht nur die blanken Zahlungen im Benchmarking im Blick, sondern auch die tatsächlichen Gegenleistungen für die Mitgliedschaft im KAV NW (Abschluss von Tarifverträgen, Solidar- und Schutzgemeinschaft, kostenlose Prozessvertretung bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, Beratung, aktuelle Information über Newsletter, KAV-Schriftenreihe, vielfältige Seminare zu arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen, Info-Veranstaltungen etc.).

4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse

In den im Jahre 2021 einberufenen Gruppenversammlungen wurden gewählt (zusammen 104 Mitglieder und 48 Ersatzmitglieder). Der Verbandsgeschäftsführer hat außerdem in allen Verbandsorganen Sitz und Stimme (§ 18 Satzung KAV NW).

40 Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung sowie 16 Ersatzmitglieder

20 Mitglieder des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie 3 Ersatzmitglieder

18 Mitglieder des Gruppenausschusses Sparkassen sowie 13 Ersatzmitglieder

17 Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen sowie 6 Ersatzmitglieder

9 Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen sowie 10 Ersatzmitglieder

Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung

Vorsitzender: Bürgermeister Christoph Tesche, Recklinghausen
1. Stellvertreter: Landrat Stephan Pusch, Heinsberg
2. Stellvertreter: Bürgermeister Michael Stock, Wegberg

I. Aus dem Bereich des Städtetages Nordrhein-Westfalen
a) Ordentliche Mitglieder

Dr. Bastians	Beigeordnete	Köln/Berlin Geschäftsstelle StNW
Blome	Stadtdirektorin	Köln
Bern	Beigeordnete	Krefeld
Fuchs	Stadtdirektor	Bonn
Heuer	Stadtrat	Münster
Jehn	Beigeordneter	Oberhausen
Kaschel	Stadtkämmerer	Bielefeld
Kopietz	Stadtdirektor	Bochum
Kravanja	Bürgermeister	Castrop-Rauxel
Dr. Kremer	Beigeordneter	Aachen
Kromberg	Beigeordneter	Essen
Kurzbach	Oberbürgermeister	Solingen
Mues	Bürgermeister	Siegen
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen
Dr. Rauterkus	Beigeordneter	Düsseldorf
Dr. Slawig	Stadtdirektor	Wuppertal
Dr. Steinfort	Stadtdirektor	Mülheim/Ruhr
Tesche	Bürgermeister	Recklinghausen
Uhr	Dezernent	Dortmund
Wittmeier	Beigeordnete	Duisburg
Welge	Oberbürgermeisterin	Gelsenkirchen

I. Aus dem Bereich des Städtetages Nordrhein-Westfalen b) Ersatzmitglieder		
Troost	Referentin	Köln (Städtetag NW)

II. Aus dem Bereich des Städte- und Gemeindebundes a) Ordentliche Mitglieder		
Dr. Berg	Kämmerer	Willich
Clemens	Bürgermeister	Wenden
Dahlhoff	Bürgermeister	Bad Sassendorf
Deppe	Bürgermeister	Bad Driburg
Kaiser	Bürgermeister	Geldern
König	Bürgermeister	Schmallenberg
Jansen	Bürgermeister	Erkelenz
Dr. Landscheidt	Bürgermeister	Kamp-Lintfort
Lierenfeld	Bürgermeister	Dormagen
Schulze	Bürgermeisterin	Rösrath
Stock	Bürgermeister	Wegberg
Wapelhorst	Erster Beigeordneter	Soest
Wohland	Beigeordneter	Geschäftsstelle StGB

II. Aus dem Bereich des Städte- und Gemeindebundes b) Ersatzmitglieder		
Berger	Bürgermeister	Salzkotten
Dr. Brüggemann	Beigeordneter	Velen
Jacobi	Bürgermeister	Gevelsberg
Lindemann	Vorstand	Velbert
Dr. Schumacher	Bürgermeister	Alfter
Streit	Bürgermeister	Tecklenburg
Stockhoff	Bürgermeister	Dorsten
Dr. Thormann	1. Beigeordneter	Warendorf
Tupat	Bürgermeisterin	Nachrodt-Wiblingwerde

III. Aus dem Bereich des Landkreistages Nordrhein-Westfalen a) Ordentliche Mitglieder		
Dr. Kuhn	Erster Beigeordneter	Düsseldorf (GSt. LKT NRW)
Melcher	Kreisdirektor	Olpe
Pusch	Landrat	Heinsberg
Vogel	Kreisdirektor	Rhein-Erft-Kreis

III. Aus dem Bereich des Landkreistages Nordrhein-Westfalen b) Ersatzmitglieder		
Berensmeier	Kreisdirektor	Wesel
Dr. Conradi	Kreisdirektor	Paderborn
Grootens	Kreisdirektor	Oberbergischer Kreis
Nolte	Kreisdirektorin	StädteRegion Aachen
Dr. Werdel	Kreisdirektor	Rheinisch Bergischer Kreis

IV. Aus dem Bereich der Landschaftsverbände a) Ordentliche Mitglieder		
Limbach	Erster Landesrat	Köln (LVR)
Dr. Lunemann	Erster Landesrat	Münster (LWL)

IV. Aus dem Bereich der Landschaftsverbände b) Ersatzmitglieder		
Bürger	Abteilungsleiter	Münster (LWL)

Mitglieder des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Vorsitzender: Geschäftsführer Thomas Fehnker, Bad Oeynhausen
1. Stellvertreter: Geschäftsführer Magnus Kriesten, Gummersbach
2. Stellvertreterin: Geschäftsführerin Maud Beste, Gütersloh

I. Ordentliche Mitglieder

Ackermann	Geschäftsführer	Bielefeld
Baumann	Geschäftsführer	Köln
Beste	Geschäftsführerin	Gütersloh
Fehnker	Geschäftsführer	Bad Oeynhausen
Fölsing	Geschäftsführer	Siegen
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Hellermann	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Dr. Hütte	Geschäftsführer	Detmold
Dr. Kehe	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Kleinschmidt	Geschäftsführer	Dortmund
Kriesten	Geschäftsführer	Gummersbach-Waldbröl
Lahr	Vorstandsvors. und Kfm. Direktor	Bedburg-Hau (LVR)
Dr. Lunemann	Erster Landesrat	Münster (LWL)
Dr. Möller-Bierth	Fachbereichsleiterin	Köln (LVR)
Patzke	Geschäftsführerin	Köln
Schmidt	Geschäftsführer	Krefeld
Skorzak	Landesverwaltungsdirektor	Münster (LWL)
Splett	Vorstandsvors. und Kfm. Direktorin	Essen (LVR)
Zimmermann	Geschäftsführer	Leverkusen
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitlgieder		
Enbergs	Kfm. Direktorin	Viersen (LVR) (Einladung HA 2021)

III. Gäste/Beratende Mitglieder (§ 11 Abs. 5 Satz 2 Satzung KAV NW)		
Ganse	Referatsleiter	Düsseldorf (KGNW)
Kreft	Geschäftsführer	Viersen

Mitglieder des Gruppenausschusses Sparkassen

Vorsitzender: Vorstand Jürgen Hohmann, Bochum
1. Stellvertreter: Vorstand Ulrich Voigt, Köln
2. Stellvertreter: Sparkassendirektor Frank Grebe, Gummersbach-Bergneustadt

I. Ordentliche Mitglieder

Abel	Vorstand	Langenfeld
Dabrock	Vorstand	Lemgo
Grebe	Vorstand	Gummersbach
Grunwald	Vorstand	Solingen
Häfemeier	Vorstand	Wesel
Hohmann	Vorstand	Bochum
Kleinetigges	Vorstand	SoestWerl
Malaponti	Vorstand	Am Niederrhein (Moers)
Müller	Vorstand	Rhein-Maas

I. Ordentliche Mitglieder		
Prochmann	Vorstand	Rheine
Rasche	Vorstand	Sprockhövel
Schaufelberger	Vorstand	Dortmund
Schmuck	Vorstand	Neuss
Theuer	Vorstand	Wittgenstein
Vogt	Vorstand	Schmallenberg
Voigt	Vorstand	Köln-Bonn
Willner	Vorstand	Düren
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder a) aus dem Bereich des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes		
Becker	Vorstand	Euskirchen
Behr	Vorstand	Essen
Hahne	Vorstand	Wuppertal
Jakobs-Bolten	Vorstand	Heinsberg
Palus	Vorstand	Radevormwald-Hückeswagen
Wnuck	Vorstand	Mönchengladbach

II. Ersatzmitglieder b) aus dem Bereich des Westfälisch-Lippischen Sparkassen- und Giroverbandes		
Abdinghoff	Vorstand	Sparkasse an der Lippe
Dwillies	Vorstand	Bielefeld
Eickenbusch	Vorstand	SoestWerl
Heinemann	Vorstand	Witten
Nennstiel	Vorstand	Sparkasse Mitten im Sauerland

III. Gäste/Beratende Mitglieder (gem. § 11 Abs. 5 Satz 2 Satzung KAV NW)		
Wagner	Referentin für Arbeitsrecht	Düsseldorf (RSGV)
Goletzko	Leiterin Referat DV, ArbR	Münster (SVWL)

Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Vorsitzender: Vorstand Markus Schlomski, Wuppertal
1. Stellvertreter: Geschäftsführer Prof. Dr. Thomas Hoffmann, Remscheid
2. Stellvertreter: Vorstand Kerstin Abraham, Krefeld

I. Ordentliche Mitglieder

Abraham	Vorstand	Krefeld
Echterhoff	Vorstand	Essen
Fabry	Geschäftsführerin	Köln
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid
Koch	Vorstand	Herne
Meier	Vorstand	Düsseldorf
Prasch	Arbeitsdirektor	Duisburg
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schmidt	Geschäftsführer	Emsdetten
Schneider	Geschäftsführer	Hilden
Schwarberg	Geschäftsführer	Solingen
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld
van Bebber	Geschäftsführer	Dortmund
Vogt	Geschäftsführerin	Troisdorf
Westphal	Geschäftsführer	Bonn
Wittmann	Vorstand	Dortmund
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Brandt	Vorstand	Kamp-Lintfort
Brockmeyer	Stellv. Geschäftsführer	Münster/Osnabrück
Ehler	Geschäftsführer	Düsseldorf
Mooren	Geschäftsführer	Köln
Steinmetz	Geschäftsbereichsleiter	Köln/Bonn

III. Gäste/Beratende Mitglieder (gem. § 11 Abs. 5 Satz 2 Satzung KAV NW)

Mosdorf	Geschäftsführer	Düsseldorf (ab 05.10.2021)

Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen

Vorsitzender: Vorstand Peter Densborn, Köln
1. Stellvertreter: Geschäftsführer Werner Overkamp, Oberhausen
2. Stellvertreter: Vorstand Klaus Klar, Düsseldorf

I. Ordentliche Mitglieder

Densborn	Vorstand	Köln
Feller	Geschäftsführer	Essen
Klar	Vorstand	Düsseldorf
Kraus	Vorstand	Dortmund DSW
Odermatt	Geschäftsführer	Neuss
Overkamp	Geschäftsführer	Oberhausen
Schmidt	Geschäftsführer	Herten
Troullier	Geschäftsführer	Solingen
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Bökenkötter	Geschäftsführer	Ennepetal
Effert	Geschäftsführerin	Lüdenscheid
Filter	Vorstand	Bochum
Gäfgen	Geschäftsführer	Münster
Köther	Vorstand	Hagen
Krüger	Geschäftsführer	Herne
Prasch	Arbeitsdirektor	Duisburg
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld
Westphal	Geschäftsführer	Bonn

Mitglieder des Vorstandes

Präsidentin:	Oberbürgermeisterin Karin Welge, Gelsenkirchen
1. Stellvertreter:	LWL-Direktor Matthias Löb, Münster
2. Stellvertreter:	Vorstandsvorsitzender Jürgen Hohmann, Bochum
3. Stellvertreter:	Vorstand Peter Densborn, Köln

I. Ordentliche Mitglieder

Dr. Bastians	Beigeordnete	Köln (AG der KSpVe in NW)	(V)
Clausen	Oberbürgermeister	Bielefeld	(V)
Dahlhoff	Bürgermeister	Bad Sassendorf	(V)
Densborn	Vorstand	Köln	(N u. H)
Fehnker	Geschäftsführer	Bad Oeynhausen	(K)
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid	(K)
Grebe	Vorstand	GM-Bergneustadt	(S)
Hohmann	Vorstand	Sparkasse Bochum	(S)
Hötte	Kämmerin	Köln (LVR)	(V)
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid	(Vb u. Flh)
Klar	Vorstand	Düsseldorf	(N u. H)
König	Bürgermeister	Schmallenberg	(V)
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl	(K)
Kurzbach	Oberbürgermeister	Solingen	(V)
Limbach	Erster Landesrat	Köln (LVR)	(V)
Löb	LWL-Direktor	Münster	(V)
Mooren	Geschäftsführer	Köln	(Vb u. Flh)
Overkamp	Vorstand	Oberhausen	(N u. H)
Pusch	Landrat	Kreis Heinsberg	(V)
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen	(V)
Schlomski	Arbeitsdirektor	Wuppertal	(Vb u. Flh)
Schulze-Pellengahr	Landrat	Coesfeld	(V)
Dr. Steinmetz	Prokurist	Köln/Bonn	(Vb u. Flh)
Stock	Bürgermeister	Wegberg	(V)

I. Ordentliche Mitglieder				
	Tesche	Bürgermeister	Recklinghausen	(V)
	Voigt	Vorstand	Sparkasse Köln-Bonn	
	Welge	Oberbürgermeisterin	Gelsenkirchen	(V)
	Wittmann	Vorstand	Dortmund	(Vb u. Flh)
	Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal	

Mitglieder des Unterausschusses Entsorgung

Vorsitzender: Geschäftsführer Peter Mooren, Köln

I. Ordentliche Mitglieder		
Drewes	Personalleiter	Duisburg
Ehler	Geschäftsführer	Düsseldorf
Gießelmann	Geschäftsführer	Iserlohn
Hülter	Vorständin	Bonn
Mooren	Geschäftsführer	Köln
Prange	Geschäftsführer	Dortmund
Unterseher-Herold	Geschäftsführer	Hagen
Wegener	Betriebsleiter	Solingen
Dr. Zisowski	Kfm. Geschäftsführer	Bochum
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

Mitglieder des Unterausschusses Wasserwirtschaft

Amtierender Sprecher: Vorstand Georg Wulf, Wuppertal

I. Ordentliche Mitglieder

Alparslan	Geschäftsführer	Haan
Brandt	Vorständin	Kamp-Lintfort
Brinkmann	Vorstand	Viersen
Bucher	Vorstand	Bergheim
Dr. Voss	Vorständin	Essen
Dr. Mohr	Vorständin	Essen
Dr. Reichert	Verbandsvorsteher	Düren
Prof. Dr. Scheuer	Vorstand	Gummersbach
Schumacher	Geschäftsführer	Haan
Wulf	Vorstand	Wuppertal
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

* Mitglied gem. § 18 der Satzung

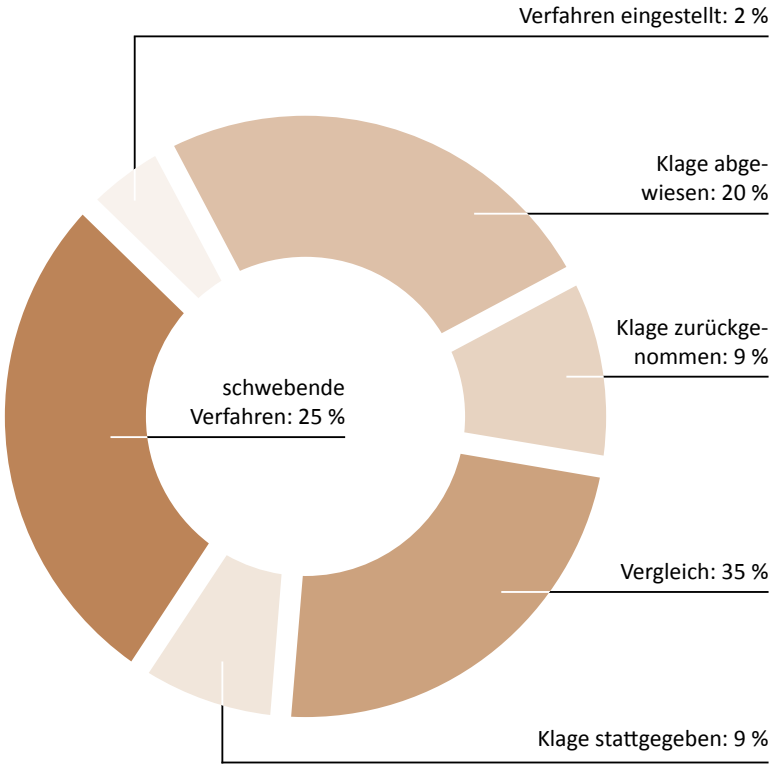
V = Verbandsgruppe **Verwaltung**, K = Verbandsgruppe **Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen**, S = Verbandsgruppe **Sparkassen**, Vb u. Flh = Verbandsgruppe **Versorgungsbetriebe und Flughäfen**, N u. H = Verbandsgruppe **Nahverkehr und Häfen**

4.4 Rechtsabteilung des KAV NW
4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten

Gem. § 5 der Satzung des KAV NW steht seinen Verbandsmitgliedern im Rahmen ihrer Mitgliedschaft Hilfe und Beratung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten zu. Die Rechtsschutzrichtlinien (Richtlinien über Art und Umfang der den Mitgliedern des KAV NW gemäß § 5 Abs. 2 der Satzung zu gewährenden Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten – siehe Anhang zu 5.2) regeln in Nr. 1 Satz 1, dass die Mitglieder des Verbandes bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis – soweit die Rechtsverfolgung oder -verteidigung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet (vgl. Satz 2) – einen Anspruch auf Beratung und auf Prozessvertretung vor den Gerichten der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit Nordrhein-Westfalens haben. Diese Leistungen sind nach Nr. 3 dieser Rechtsschutzrichtlinien kostenfrei. Beratungen und Besprechungen in Präsenz vor oder während eines Prozesses sollen (mit Blick auf die hiesige personelle Ausstattung sowie die teilweise sehr langen Wegezeiten im Flächenland NRW) grundsätzlich in der Geschäftsstelle des KAV NW erfolgen. Dieser komfortable, von den Mitgliedsbeiträgen abgedeckte Rechtsschutz gilt umfänglich, insbesondere aber für Musterprozesse und Prozesse zu grundsätzlichen Fragen, welche das Gemeininteresse des Solidarverbandes KAV NW berühren.

Seit dem letzten Berichtszeitraum sind 328 Rechtsstreite neu eingegangen. Dabei wurden die Mitglieder vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, den Verwaltungsgerichten und dem Oberverwaltungsgericht u.a. in ca. 77 Kündigungsschutz- und in über 80 Eingruppierungsklagen vertreten. Im Einzelnen sind Verfahren zu folgenden Klagegegenständen eingegangen (s. Tabelle). Das Diagramm zeigt die Art der Erledigung der im Berichtszeitraum abgeschlossenen Verfahren.

Kündigung	77
Zahlung	35
Eingruppierung	83
Entfristung	12
Urlaub	8
Abmahnung	10
AGG	20
Einstweilige Verfügung	13
Zeugnis	10
Arbeitszeit	7
Direktionsrecht	11
Altersteilzeit	2
LOB	1
sonstige	39



Im Berichtszeitraum sind Herr Hauptgeschäftsführer Dr. Langenbrinck, Herr Geschäftsführer Herbert, Frau Referentin Brandi, Frau Referentin Dr. Schwerin, Frau Referentin Dr. Wolf, sowie die Herren Referenten Bülow und Rümenapf als beim BAG zugelassene Rechtsanwälte überdies für unsere Verbandsmitglieder auch in der Revisionsinstanz tätig gewesen.

Rechtsschutz für die Verbandsmitglieder wird seitens der Mitarbeiter der Geschäftsstelle durch Unterstützung und Beratung zu allen arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen gewährt (§ 2 Abs. 2 der Verbandssatzung). Diese Beratung nimmt einen wesentlichen Raum im Tagesgeschäft der Referenten ein.

Insbesondere im Zuge der Änderung von Gesetzen und Tarifverträgen und maßgeblichen ober- und höchstgerichtlichen Entscheidungen und besonders in Arbeitskampfsituationen gehen täglich zahlreiche Telefonate, schriftliche Anfragen und E-Mails (info@kav-nw.de) in der Geschäftsstelle ein. Auch die laufende Kommunikation bei der Beratung erfolgt in zunehmendem Maße per E-Mail. Dies fördert das Beratungstempo, führt zu Kostenersparnis und erleichtert auch die interne Kommunikation.

Zur Vermeidung folgenträchtiger Fehler wenden sich unsere Mitglieder in vielen Fällen bereits im zeitlichen Vorfeld zu erwartender gerichtlicher Auseinandersetzungen an die Geschäftsstelle, sei es um gerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden oder aber um eine dabei möglichst günstige rechtliche Position zu erlangen.

Justizgebäude am Reichensbergerplatz in Köln

4.4.2 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern

Im Berichtszeitraum hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (bzw. das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) des Landes Nordrhein-Westfalen die Geschäftsstelle des KAV NW bei der Berufung von Arbeits- und Landesarbeitsrichtern sowie von Sozial- und Landessozialrichtern beteiligt. Insgesamt sind nach dem Stand Juni 2021 in diesem Rahmen als Vertreter/innen von Mitgliedern des KAV NW für die Rechtspflege 234 Arbeitsrichter, 19 Landesarbeitsrichter, 163 Sozialrichter und 6 Landessozialrichter im Einsatz.

VKA-Debatte zur Umsetzung des elektronischen Verbändepostfachs

4.5 Seminare und Informationsveranstaltungen

In der verbandlichen Entwicklung der letzten Jahre sticht heraus, dass der KAV NW neben dem Führen von Tarifverhandlungen, der arbeits- und tarifrechtlichen Beratung und der Prozessvertretung ein neues Aufgaben- und Handlungsfeld in Gestalt von Seminar- und Informationsveranstaltungen vorangetrieben hat.

> *Bei der Seminarumsetzung wurde coronabedingt mit positivem Ergebnis auch auf digitale Formen („Webinare“) zurückgegriffen.*

Hintergrund ist unter anderem, dass infolge des demografischen Wandels und des Übergangs von Beschäftigten in die Ruhestandsphase viel Erfahrungswissen verloren geht. Neben allgemeinen Informationsveranstaltungen zu tarifpolitischen Entwicklungen bietet daher der KAV NW als wichtigen Teil seiner Serviceleistungen nunmehr seit rund zehn Jahren diverse Seminare und Informationsveranstaltungen zu arbeitgeberrelevanten Themen für alle seine Mitglieder an. Denn die Arbeitgeber und speziell deren Personalleitung, die Mitarbeiter der Personalabteilung und die Führungskräfte mit Personalverantwortung müssen über die wichtigsten Tarifregelungen im TVöD-VKA und die dazugehörige arbeits- und personalvertretungs- sowie betriebsverfassungsrechtliche Rechtsprechung auf dem Laufenden sein. Gleichsam der Vorjahre war auch im Berichtszeitraum 2021-22 die Nachfrage in der Mitgliederschaft sehr groß. In bewährter Zusammenarbeit mit nordrhein-westfälischen Studieninstituten sowie Zusatzversorgungseinrichtungen wurden die auf der nächsten Seite gelisteten Themen behandelt.

Grußwort zum Jubiläum

Zu dem 75-jährigen Verbandsjubiläum des KAV NW möchte ich zum einen recht herzlich gratulieren, zum anderen aber auch die Gelegenheit nutzen, mich für die konstruktive Zusammenarbeit zwischen dem KAV NW und den Kommunalen Studieninstituten zu bedanken. Die insbesondere in den letzten Jahren ausgeweitete Kooperation zwischen den Kommunalen Studieninstituten und dem KAV NW im Bereich der Fort- und Weiterbildung der kommunalen Beschäftigten hat zu einer Sicherung und Weiterentwicklung der hohen Qualitätsstandards der öffentlichen Verwaltung nachhaltig beigetragen. Ein plakatives Beispiel für die gute Zusammenarbeit der jüngsten Zeit stellt die Neukonzeption der Verwaltungslehrgänge I und II dar, mit der zum einen eine flexibilisierte, modulare sowie zeitlich und inhaltlich gestraffte Weiterbildung vorangebracht worden ist und zum anderen eingruppierungsrechtliche Hemmnisse bei der Gewinnung von neuem Personal abgebaut werden konnten.

Gerade in Zeiten des demografischen Wandels gewinnen die Aspekte der Qualifizierung und Weiterbildung des Personals sowie des Wissenstransfers zunehmend an Bedeutung. Der Wert und Nutzen der auf Fortsetzung angelegten Zusammenarbeit von Kommunalen Studieninstituten und KAV NW wird hierdurch nochmals in besonderer Weise unterstrichen.

Patricia Florack, Leiterin des Rheinischen Studieninstituts für kommunale Verwaltung (rheinstud) und Sprecherin der Arbeitsgemeinschaft der Studienleiterinnen und Studienleiter NRW

Aktuelle Entwicklungen im TVöD	Eingruppierung leicht gemacht – Eingruppierungsrecht des TVöD von A wie Ausbildungs- und Prüfungspflicht bis Z wie Zeitanteile
Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- u. Tarifrecht 2022	Grundlagen des Eingruppierungsrechts unter Berücksichtigung der neuen EGO zum TVöD und TVöD-NRW einschließlich Schulhausmeister
Arbeitsrecht für Führungskräfte	Neue EGO VKA intensiv: Stellenbewertung und Eingruppierung von Arbeitern und Schulhausmeistern im TVöD-NRW
Arbeitsrecht für Quereinsteiger	Alles was Recht ist: Aktuelle Rechtsprechung zum Eingruppierungsrecht
Richtig abmahnen und verhaltensbedingt kündigen	TVöD kompakt: Von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung – rechtssicher einstellen im Bereich des TVöD und AGG
Die Abmahnung in 90 Minuten	KAV NW Praxis Personal - Tarifrecht für Auszubildende und Praktikanten im TVAöD/ TVPöD/ TVSöD
Die Verdachtskündigung in 90 Minuten	TVöD von A bis Z: Tarifrecht komplett mit angrenzenden Rechtsgebieten (Teil 1–4)
Arbeitszeitregelungen von TVöD u. Arbeitszeitgesetz	Umgang mit kranken Beschäftigten in der Personalpraxis
Crashkurs LPVG NRW – Grundlagenseminar für Arbeitgeber	Urlaub 2022 – Alles neu oder was?
Die Beteiligungsrechte und -verfahren des LPVG in 90 Minuten	Praktikerwissen zur Versicherung und Meldung in der Zusatzversorgung
Das Einigungsstellenverfahren des LPVG in 90 Minuten	Altersteilzeit nach TV FlexAZ
Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber 2022	Die Rechte und Pflichten des Auszubildenden im TVAöD
Schwerbehindertenrecht für Arbeitgeber	Stufenzuordnung, Stufenlaufzeit und Beschäftigungszeit
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement in 90 Minuten	Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht gem. Vorbemerkung Nr. 7 TVöD VKA (online)
Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss nach dem TVöD	

Moritz Rümenapf, Essen

Torsten Herbert, Essen

Jürgen Dahl, Köln

Torsten Herbert und Christian Bülow, Hagen

4.6 Schriftenreihe, Newsletter und Rechtsdienste

Der KAV NW stellt in Ergänzung zu den Newslettern und Chefnewslettern, mit denen eine rasche Information der Mitglieder über mitgliederrelevante arbeits- und tarifrechtliche Themenstellungen erfolgt, und neben den Rechtsdiensten, mit denen aktuelle und für die praktische Rechtsanwendung in der kommunalen Personalarbeit maßgebliche Gerichtsentscheidungen dargestellt und erläutert werden, als weiteres Mittel der Informations- und Wissensvermittlung das Publikationsinstrument der Schriftenreihe zur Verfügung.

Die Schriftenreihe des KAV NW widmet sich ausgewählten arbeits- und tarifrechtlichen Schwerpunktthemen, die in der täglichen Personalarbeit von praktischer Bedeutung sind. Mit den Ausgaben der KAV NW-Schriftenreihe wird ermöglicht, auf einzelne arbeits- und tarifrechtliche Themenstellungen ausführlicher einzugehen, als es in der Konzeption der Newsletter und Rechtsdienste angelegt ist, und zugleich kompakter und verständlicher, als dies in Kommentarliteratur nachzulesen ist. Die Praxisnähe und -tauglichkeit dieser Publikationen wird durch eine Vielzahl von Beispielen, Checklisten, Mustern und Praxistipps verstärkt.

Folgende Ausgaben der KAV NW-Schriftenreihe, die auf der Homepage des KAV NW unter der Rubrik „Mitglieder“ abrufbar sind, sind bisher herausgegeben worden:

- Befristung
- Stellenausschreibung und Stellenbesetzung
- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Die Abmahnung durch den Arbeitgeber
- Personalratswahl 2020
- Arbeitszeit Teil 1–3
- Bezahlung freigestellter Betriebs- und
- Betriebliche Altersvorsorge
- Die neue Entgeltordnung – Update 2017
- Personalgewinnung
- LOB in Stichworten Ausgabe 1–4
- Demografischer Wandel
- Arbeitsrechtliche Praxishilfen Ausgabe 1–4
  (zu verschiedenen arbeitsrechtlichen Themen)

4.7.1 Organigramm der Geschäftsstelle

HGF Dr. Bernhard Langenbrinck
Verbandsgeschäftsführung

Geschäftsbereich I
Rechtsabteilung
GF Torsten Herbert
(Stellvertreter des HGF)

- Ass. Nina Brandi
- Ass. Christian Bülow (Verhinderungsvertreter von Herrn GF Herbert)
- Ass. Moritz Rümenapf
- Ass. Dr. Barbara Schwerin
- Ass. Dr. Saskia Wolf

Geschäftsbereich II
Beratung/Gremien
HGF Dr. Bernhard Langenbrinck

- **GrA Verwaltung**
  GF Torsten Herbert
- **GrA Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen**
  Dr. Barbara Schwerin
- **GrA Sparkassen**
  Michael Feiter
  Alicia Wolfertz
- **GrA Versorgungsbetriebe und Flughäfen**
  Jürgen Dahl
  Alicia Wolfertz
- **GrA Nahverkehr und Häfen**
  Jürgen Dahl
- **UA Entsorgung**
  Jürgen Dahl
- **UA Wasserwirtschaft**
  Michael Feiter
  Alicia Wolfertz

Geschäftsbereich III
Tarif
Michael Feiter

- **Spezielle Beratungsgebiete: Eingruppierung**
  Jürgen Dahl
- **Mitbestimmung**
  GF Torsten Herbert
  Dr. Saskia Wolf
  Christian Bülow
  Moritz Rümenapf
- **Arbeitszeit**
  Jürgen Dahl
  Michael Feiter
- **Betriebsübergang/ Arbeitnehmerüberlassung**
  GF Torsten Herbert
  Christian Bülow
- **Leistungsentgelte**
  Michael Feiter
  Alicia Wolfertz
- **Azubis/Praktikanten**
  Jürgen Dahl
- **Schulhausmeister/ TV Fleischuntersuchung**
  Jürgen Dahl
- **Steuer- und Sozialversicherung**
  Michael Feiter
  Alicia Wolfertz
- **Altersversorgung/-teilzeit**
  Michael Feiter
- **Theater und Bühnen**
  GF Torsten Herbert

Geschäftsbereich IV
Organisation/Verwaltung
Michael Feiter

- **Mitgliederverwaltung**
  Michael Feiter
- **KAV-Seminare**
  GF Torsten Herbert
  Christian Bülow
- **Haushalt/Buchhaltung**
  Heike Drinhaus
- **Beschaffung/Registratur**
  Reiner Thielenhaus
- **Pressekontakt/Homepage**
  Michael Feiter

4.7.2 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Geschäftsführung

Dr. jur. Bernhard Langenbrinck
Hauptgeschäftsführer
Tel: 0202 25513-22
Fax: 0202 25513-14
langenbrinck@kav-nw.de

Torsten Herbert
Geschäftsführer
Tel: 0202 25513-26
Fax: 0202 25513-13
herbert@kav-nw.de

Referentinnen/Referenten

Nina Brandi
Tel: 0202 25513-36
Fax: 0202 25513-13
brandi@kav-nw.de

Christian Bülow
Tel: 0202 25513-39
Fax: 0202 25513-13
buelow@kav-nw.de

Jürgen Dahl
Tel: 0202 25513-31
Fax: 0202 25513-13
dahl@kav-nw.de

Michael Feiter
Tel: 0202 25513-47
Fax: 0202 25513-13
feiter@kav-nw.de

Moritz Rümenapf
Tel: 0202 25513-33
Fax: 0202 25513-13
ruemenapf@kav-nw.de

Dr. jur. Barbara Schwerin
Tel: 0202 25513-43
Fax: 0202 25513-13
schwerin@kav-nw.de

Assistenzbereich

Dr. jur. Saskia Wolf
Tel: 0202 25513-38
Fax: 0202 25513-13
wolf@kav-nw.de

Alicia Wolfertz
Tel: 0202 25513-45
Fax: 0202 25513-13
wolfertz@kav-nw.de

Heike Drinhaus
Tel: 0202 25513-22
drinhaus@kav-nw.de

Susanne Laufmann
Tel: 0202 25513-37
laufmann@kav-nw.de

Nicole Palm (in Elternzeit)
Neslihan Akyüz (Vertretung)
Tel: 0202 25513-32
akyuez@kav-nw.de

Sabine Sänger
Tel: 0202 25513-27
saenger@kav-nw.de

Alexandra
von Borzestowski
Tel: 0202 25513-24
borzestowski@kav-nw.de

Reiner Thielenhaus
Tel: 0202 25513-34
thielenhaus@kav-nw.de

5.1 Satzung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen e. V. (KAV NW e. V.)

(i. d. F. des Beschlusses des Hauptausschusses vom 7. Oktober 2020)

I. Allgemeines

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsjahr

(1) Der „Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen e. V." (abgekürzt "KAV NW e. V.") ist ein Verband, der am 11.10.1948 in das Vereinsregister beim Amtsgericht in Wuppertal eingetragen worden ist. Der Sitz des Verbandes ist Wuppertal.

(2) Das Geschäftsjahr des Verbandes ist das Rechnungsjahr der Gemeinden.

§ 2 Zweck

(1) Der Zweck des Verbandes besteht in der Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitglieder als Arbeitgeber und im Interessenausgleich zwischen ihnen sowie ihren Angestellten, Arbeiterinnen/Arbeitern und Auszubildenden (im Folgenden „Beschäftigte" genannt). Die Verbandsziele sind nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet.

(2) Der Zweck des Verbandes ist insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen und durch Hilfe und Beratung in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts sowie bei Rechtsstreitigkeiten zu erfüllen.

(3) Zur Erreichung seiner Ziele kann er sich auch einer Spitzenvereinigung mit entsprechender Zielsetzung anschließen. Dabei soll ein an den Mitgliederzahlen orientierter Einfluss sichergestellt werden.

II. Mitgliedschaft

§ 3 Erwerb der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft können erwerben:

a) Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände, sonstige öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie deren Verbände.

b) Selbstständige Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen,

- an denen unter a) genannte Mitglieder unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind oder
- die tatsächlich unter maßgeblichem kommunalem Einfluss stehen oder
- an deren Mitgliedschaft ein kommunales Interesse besteht oder
- die eine enge Zusammenarbeit mit den Kommunen pflegen.

Beim Vorliegen besonderer Voraussetzungen kann der Vorstand im Einvernehmen mit dem zuständigen Gruppenausschuss Ausnahmen von Unterabs. 1 Buchst. b zulassen.

(2) Gastmitglieder können juristische Personen des öffentlichen oder des privaten Rechts sowie sonstige selbstständige Unternehmen, Einrichtungen oder Verbände sein. Bei Arbeitgebern, die die Mitgliedschaft nach Abs. 1 Unterabs. 1 erwerben können, ist die Gastmitgliedschaft nur möglich, wenn besondere Gründe gegen eine ordentliche Mitgliedschaft vorliegen. Die Gastmitgliedschaft begründet keine Mitgliedschaft im Sinne der folgenden Satzungsbestimmungen. Die Vorschriften des § 4 Absätze 1, 2, 3b) und c), 4 und 5, des § 6 Abs. 1 c) in der Verpflichtung, alles zu unterlassen, was den Interessen des Verbandes oder der Spitzenvereinigung schadet, sowie § 6 Abs. 2 finden jedoch entsprechend Anwendung. Die Gastmitgliedschaft berechtigt zur laufenden Information wie bei Mitgliedern sowie zur Inanspruchnahme der Hilfe und Beratung des Verbandes in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts. Gastmitglieder unterliegen nicht der Tarifbindung im Sinne des § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes vom 25. August 1969.

(3) Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand im Einvernehmen mit dem zuständigen Gruppenausschuss.

§ 4 Beendigung der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft endet a) durch Austritt, b) durch Ausschluss.

(2) Der Austritt ist der Verbandsgeschäftsführerin/dem Verbandsgeschäftsführer gegenüber min. 6 Monate vor Schluss des Geschäftsjahres zu erklären.

(3) Ausschlussgründe sind

a) Verstöße gegen die in § 6 Abs. 1 aufgeführten Pflichten,

b) Nichterfüllung der Zahlungsverpflichtungen (Beiträge, Umlagen, Verbandsstrafen) trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung,

c) Verstöße gegen sonstige Interessen des Verbandes.

(4) Zahlungsverpflichtungen werden durch die Beendigung der Mitgliedschaft nicht berührt.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft verliert das Mitglied alle vermögensrechtlichen Ansprüche gegen den Verband.

III. Rechte und Pflichten der Mitglieder

§ 5 Rechte der Mitglieder

Die Mitglieder haben Sitz und Stimme in der Gruppenversammlung (§ 10 Abs. 4) sowie Anspruch auf Hilfe und Beratung des Verbandes in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten. Art und Umfang der Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten werden durch die vom Vorstand mit Zustimmung des Hauptausschusses erlassenen Richtlinien bestimmt.

§ 6 Pflichten der Mitglieder

(1) Die Mitglieder sind verpflichtet,

a) die vom Verband oder einer Spitzenvereinigung im Sinne des § 2 Abs. 3 abgeschlossenen Tarifverträge und sonstigen Vereinbarungen durchzuführen,

b) auf den selbstständigen Abschluss von Tarifverträgen insoweit zu verzichten, als gemäß § 2 der Verband oder seine Spitzenvereinigung entsprechende Verträge abgeschlossen haben oder deren Abschluss sich vorbehalten,

c) die vom Verband oder einer Spitzenvereinigung im Sinne des § 2 Abs. 3 abgeschlossenen Tarifverträge weder zu unterbieten noch unmittelbar oder mittelbar zu überschreiten sowie verbindliche Richtlinien, Vereinbarungen oder Beschlüsse der Verbandsorgane oder der Spitzenvereinigung zu beachten und alles zu unterlassen, was den Interessen des Verbandes oder der Spitzenvereinigung schadet,

d) nach Außerkrafttreten eines Tarifvertrages nicht selbstständig mit den Verbänden der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Abkommen zu treffen und die Weisungen des Verbandes zu befolgen,

e) über die Lohn- und Anstellungsbedingungen ihrer Beschäftigten dem Vorstand und dem Gruppenausschuss auf Verlangen Auskunft zu geben und die einschlägigen Unterlagen vorzulegen,

f) dem Verband von allen seine Aufgaben berührenden Vorkommnissen sofort Kenntnis zu geben, ergangene Entscheidungen in Abschrift mitzuteilen und hiergegen auf Anweisung Rechtsmittel einzulegen.

Es ist unzulässig, zur Umgehung des Absatzes 1 d) Einzelarbeitsverträge abzuschließen oder auf Lohn- und Gehaltsforderungen Vorschüsse zu gewähren.

(2) Die Mitglieder haben eine Aufnahmegebühr sowie Beiträge und ggf. Umlagen zu zahlen. Die Beiträge werden spätestens am 31. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Im Bedarfsfalle sind auf die Beiträge Vorschüsse zu leisten.

§ 7 Ahndung von Verstößen

(1) Ein Mitglied, das gegen die Pflichten aus § 6 Abs. 1 a) bis f) verstößt und trotz Beanstandung durch den Vorstand die getroffenen Maßnahmen nicht unverzüglich aufhebt oder nicht aufheben kann, hat nach Anhörung des zuständigen Gruppenausschusses eine Verbandsstrafe zu zahlen, deren Höhe vom Vorstand festgesetzt wird. Die Verbandsstrafe darf das Zehnfache des Jahresbeitrags des Mitglieds nicht übersteigen. Das Mitglied ist vorher zu hören. Der Beanstandung durch den Vorstand bedarf es nicht, wenn es sich um einen einmaligen, nicht in die Zukunft wirkenden Verstoß handelt.

(2) Über die Verwendung der Verbandsstrafe beschließt der Hauptausschuss.

IV. Verbandsgruppen und Verbandsorgane

§ 8 Verbandsgruppen

(1) Der Verband gliedert sich in folgende Gruppen:

1. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen,
2. Nahverkehr und Häfen,
3. Sparkassen,
4. Versorgungsbetriebe und Flughäfen,
5. Verwaltung.

(2) In Zweifelsfällen entscheidet der Vorstand über die Gruppenzugehörigkeit.

§ 9 Verbandsorgane

(1) Verbandsorgane sind die Gruppenversammlungen, die Gruppenausschüsse, der Hauptausschuss und der Vorstand.

(2) Die Gruppenausschüsse, der Hauptausschuss und der Vorstand bleiben unbeschadet der Vorschrift des § 14 Abs. 5 bis zur Neuwahl im Amt.

§ 10 Gruppenversammlungen

(1) Die Gruppenversammlung ist die Versammlung der Mitglieder einer Gruppe.

(2) Sie tritt alle 4 Jahre zur Wahl des Gruppenausschusses zusammen. Außerdem ist sie einzuberufen auf Verlangen

a) des Vorstandes,

b) des Gruppenausschusses oder

c) von 10 % der Mitglieder der Gruppe, sofern diese min. 10 % der in der Gruppe erfassten Beschäftigten vertreten.

(3) Die Vorsitzende/Der Vorsitzende des Gruppenausschusses oder deren/dessen Vertretung leitet die Gruppenversammlung.

(4) In der Gruppenversammlung hat jedes Mitglied für je angefangene 300 Beschäftigte eine Stimme. Auf je angefangene 10 Stimmen kann eine Vertreterin/ein Vertreter entsandt werden; die Stimmen können jedoch nur einheitlich abgegeben werden. Für die Zahl der Beschäftigten ist der Stichtag maßgebend, der für die Beitragsberechnung gilt.

(5) Soweit die Vertreterin/der Vertreter in der Gruppenversammlung nicht Hauptverwaltungsbeamtinnen/Hauptverwaltungsbeamte, Beigeordnete oder gesetzliche Vertreterinnen/Vertreter sind, bedarf es einer schriftlichen Vollmacht. Die Vollmacht kann an Vertreterinnen/Vertreter eines anderen Mitgliedes der Gruppe erteilt werden.

(6) Die Gruppenversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der vertretenen Mitglieder und Stimmen beschlussfähig.

§ 11 Gruppenausschüsse
(1) Der Gruppenausschuss wird von der Gruppenversammlung gewählt. Auf je angefangene 3.500 in der Gruppe erfasste Beschäftigte (§ 10 Abs. 4) ist ein Gruppenausschussmitglied zu wählen. Ein Gruppenausschuss soll jedoch min. 6, höchstens aber 40 Mitglieder haben. Die Gruppenversammlung wählt außerdem für den Gruppenausschuss Ersatzmitglieder, die beim Ausscheiden eines Gruppenausschussmitgliedes während der Wahlzeit automatisch nachrücken. Die Reihenfolge wird listenmäßig festgelegt. Ihre Zahl soll min. 1/5 der ordentlichen Gruppenausschussmitglieder betragen.

(2) Wahlvorschläge des Gruppenausschusses sind mit der Einladung bekannt zu geben. Etwaige Wahlvorschläge eines Mitgliedes der Gruppe müssen spätestens 5 Tage vor der Gruppenversammlung bei der Verbandsgeschäftsführerin/beim Verbandsgeschäftsführer schriftlich eingegangen sein. Wiederwahl (§ 14 Abs. 5) kann noch in der Gruppenversammlung beantragt werden. Der Wahlvorgang wird von der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden des Gruppenausschusses geleitet, sofern nicht auf Antrag eine andere Wahlleiterin/ein anderer Wahlleiter bestellt wird. Bei einer Wahl durch Stimmzettel ist ein Wahlausschuss zu wählen.

(3) Der Vorstand kann aus seiner Mitte oder aus anderen Gruppenausschüssen Vertreterinnen/Vertreter mit beratender Stimme entsenden.
(4) Der Gruppenausschuss wählt seine Vorsitzende/seinen Vorsitzenden und zwei Stellvertreterinnen/Stellvertreter.

(5) Dem Gruppenausschuss obliegt die Beratung der Angelegenheiten der Gruppe; dazu gehören die Verhandlungen über Tarifverträge, soweit sie nur die Mitglieder der Gruppe betreffen. Der Gruppenausschuss kann zu seinen Sitzungen Teilnehmerinnen/Teilnehmer mit beratender Stimme hinzuziehen.

(6) Die Mitgliedschaft in einem Gruppenausschuss endet zu dem gleichen Zeitpunkt, zu dem ein Gruppenausschussmitglied aus ihrer/seiner Hauptbeschäftigung bei einer/einem dem Verband angehörenden Arbeitgeberin/Arbeitgeber ausscheidet.

(7) Der Vorstand kann für bestimmte Bereiche Unterausschüsse eines Gruppenausschusses bilden und deren Mitglieder berufen.

§ 11 a Verhandlungsausschuss
(1) Verhandlungen über Tarifverträge, die die Mitglieder mehrerer Verbandsgruppen betreffen, führt der Verhandlungsausschuss, der sich aus höchstens 20 von den einzelnen Gruppenausschüssen zu wählenden sachverständigen Gruppenausschussmitgliedern zusammensetzt. Bei der Zusammensetzung ist die Stärke der Verbandsgruppen zu berücksichtigen.

(2) § 11 Abs. 4 und 6 und § 14 finden entsprechende Anwendung.

§ 12 Hauptausschuss
(1) Der Hauptausschuss ist Mitgliederversammlung im Sinne des BGB.

(2) Der Hauptausschuss setzt sich aus den Mitgliedern der Gruppenausschüsse und denjenigen Vorstandsmitgliedern zusammen, die nicht Mitglieder von Gruppenausschüssen sind.

(3) Der Hauptausschuss tritt nach Bedarf zusammen. Außerdem ist er einzuberufen auf Verlangen des Vorstandes, eines Gruppenausschusses oder von Mitgliedern des Verbandes, die zusammen 10 % der im Verband erfassten Beschäftigten vertreten.

(4) Die Präsidentin/der Präsident des KAV NW oder deren/dessen Vertretung leitet die Sitzung des Hauptausschusses.
(5) Aufgaben des Hauptausschusses sind insbesondere:
a) Wahl des Vorstandes,
b) Feststellung des Wirtschaftsplanes,
c) Festsetzung der Aufnahmegebühr, Beiträge und Umlagen,
d) Wahl von zwei Rechnungsprüferinnen/Rechnungsprüfern,

e) Genehmigung der Bilanz und der Erfolgsrechnung und Entlastung des Vorstandes,
f) Entscheidung über Einsprüche gemäß § 13 Abs. 5,
g) Ausschluss eines Mitgliedes,
h) Beschlussfassung über Satzungsänderungen,
i) Beschlussfassung über den Beitritt zu Vereinigungen gemäß § 2 Abs. 3.

Die Beschlüsse zu g) bis i) bedürfen einer ¾-Mehrheit. Beschlüsse zu h), die nicht einstimmig gefasst sind, gelten als abgelehnt, wenn die Mitglieder des Verbandes binnen zwei Wochen nach Abgang des Schreibens, in dem das Abstimmungsergebnis mitgeteilt ist, mit einer Viertel ihrer Stimmen schriftlich widersprochen haben.

(6) Dem Hauptausschuss obliegt weiter
a) die Regelung aller Angelegenheiten, die für mehrere Gruppen einheitlich durchgeführt werden müssen,
b) die Erteilung von Weisungen an die Vertreterinnen/Vertreter des KAV NW in Spitzenvereinigungen,
c) die Zustimmung zum Abschluss von Bezirkstarifverträgen.

§ 13 Vorstand
(1) Der Vorstand besteht aus min. 15 vom Hauptausschuss auf die Dauer von 4 Jahren gewählten Mitgliedern. Außerdem hat Sitz und Stimme eine Vertreterin/ein Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen. Jeder Gruppenausschuss muss min. mit einem seiner gewählten Mitglieder im Vorstand vertreten sein.

(2) Der Vorstand wählt die Präsidentin/den Präsidenten des KAV NW und eine erste/einen ersten, zweite/zweiten und dritte/dritten Stellvertreterin/Stellvertreter. Die Präsidentin/der Präsident des KAV NW muss Hauptgemeindebeamtin/Hauptgemeindebeamter sein.

(3) Der Vorstand im Sinne des § 26 BGB sind die Präsidentin/der Präsident des KAV NW und die Verbandsgeschäftsführerin/der Verbandsgeschäftsführer. An ihre Stelle treten im Fall der Verhinderung deren Stellvertreterin/Stellvertreter. Für die Abgabe von auf Gremienbeschlüssen des Verbandes beruhenden Anmeldungen jeglicher Art zum Vereinsregister sowie für Erklärungen gegenüber Registergerichten, Grundbuchämtern oder Notaren als Geschäft der laufenden Verwaltung erfolgt die Vertretung des Verbandes durch die Verbandsgeschäftsführerin/den Verbandsgeschäftsführer allein, im Falle ihrer/seiner Verhinderung durch die Stellvertreterin/den Stellvertreter allein. Der jeweilige Fall der Verhinderung bedarf keines Nachweises.

(4) Der Vorstand erledigt die ihm in der Satzung zugewiesenen Aufgaben.

(5) Gegen Entscheidungen des Vorstandes kann jedes davon betroffene Mitglied des Verbandes binnen vier Wochen Einspruch beim Hauptausschuss einlegen. Dieser entscheidet endgültig.

(6) § 11 Abs. 6 findet entsprechende Anwendung.

§ 14 Geschäftsordnung
(1) Sitzungen werden von der Verbandsgeschäftsführerin/dem Verbandsgeschäftsführer im Einvernehmen mit der Sitzungsleiterin/dem Sitzungsleiter des Verbandsorgans einberufen. Die Einladung mit der Tagesordnung muss 10 Kalendertage vor der Sitzung abgesandt werden. In dringenden Fällen kann von der Einhaltung der Frist abgesehen werden.

(2) Anträge von Mitgliedern, die spätestens einen Tag vor Abgang der Einladung bei der Verbandsgeschäftsführerin/bei dem Verbandsgeschäftsführer eingegangen sind, müssen auf die Tagesordnung gesetzt werden. Über später und in der Sitzung eingegangene Anträge kann nur verhandelt und entschieden werden, wenn die Versammlung die Dringlichkeit der Verhandlung mehrheitlich anerkannt hat.

(3) Die Verbandsorgane sind, sofern die Satzung nichts anderes vorsieht, beschlussfähig, wenn min. die Hälfte der gewählten Mitglieder anwesend ist; sie gelten als beschlussfähig, solange ihre Beschlussunfähigkeit nicht festgestellt ist. Ohne Rücksicht auf die Zahl der Erschienenen sind sie beschlussfähig, wenn sie zum zweiten Mal zur Verhandlung über einen Gegenstand einberufen sind.

(4) a) Beschlüsse der Verbandsorgane bedürfen, soweit die Satzung nichts anderes bestimmt, der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (einfache Stimmenmehrheit). Stimmenthaltungen gelten nicht als abgegebene Stimmen.
b) Geheime Abstimmung erfolgt auf Antrag eines stimmberechtigten Mitgliedes, der der Zustimmung von ¼ der stimmberechtigten Mitglieder bedarf. Absatz 5 bleibt unberührt.
(5) Wahlen erfolgen in offener Abstimmung, auf Antrag eines stimmberechtigten Mitgliedes in geheimer Abstimmung. Wiederwahl ist zulässig. Mitglieder des Vorstandes und der Gruppenausschüsse können nur hauptberufliche Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte sein. Aus wichtigem Grunde kann die Gruppenversammlung ein Mitglied des Gruppenausschusses und der Hauptausschuss ein Mitglied des Vorstandes abberufen.

Gewählt ist, wer die meisten abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt (relative Stimmenmehrheit). Bei Stimmengleichheit ist eine Stichwahl unter den vorgeschlagenen, noch nicht gewählten Personen mit der nächsthöchsten (gleichen) Stimmenzahl durchzuführen. Im Falle erneuter Stimmengleichheit entscheidet das von der Wahlleiterin/vom Wahlleiter zu ziehende Los. Stimmenthaltungen gelten nicht als abgegebene Stimmen.

(6) Über Beschlüsse ist eine Niederschrift zu fertigen, die von der Sitzungsleiterin/dem Sitzungsleiter, der Verbandsgeschäftsführerin/dem Verbandsgeschäftsführer und der Schriftführerin/dem Schriftführer unterzeichnet wird.

(7) In Fällen, in denen die Einberufung einer Sitzung des Vorstandes, des Hauptausschusses oder eines Gruppenausschusses nicht angebracht erscheint, kann die Verbandsgeschäftsführerin/der Verbandsgeschäftsführer mit Zustimmung der Sitzungsleiterin/des Sitzungsleiters des betreffenden Verbandsorgans den Mitgliedern eingehend begründete Anträge unter Festsetzung eines Termins zur schriftlichen Abstimmung vorlegen.

Die Frist zur Stimmabgabe muss, vom Tage der Aufgabe des Antrages bei der Post an gerechnet, min. eine Woche betragen. Mitglieder, die sich an der Abstimmung nicht beteiligen, werden bei der Feststellung des Abstimmungsergebnisses nicht berücksichtigt. Fordert ein Mitglied des Verbandsorgans mit einer Frist von einer Woche gemäß § 14 Abs. 4 b) der Satzung geheime Abstimmung, so ist die schriftliche Abstimmung als abgelehnt anzusehen und die Frage dem Verbandsorgan in dessen nächster Sitzung zur Entscheidung vorzulegen; das gleiche gilt, wenn sich nicht min. die Hälfte der gewählten Mitglieder an der Abstimmung beteiligt hat.

V. Verbandsgeschäftsstelle

§ 15 Geschäftsstelle

Die laufenden Geschäfte des Verbandes führt die Geschäftsstelle. Sie bereitet die Beschlüsse der Verbandsorgane vor und führt diese Beschlüsse aus.

§ 16 Leitung der Geschäftsstelle

(1) Die Verbandsgeschäftsführerin/Der Verbandsgeschäftsführer leitet die Geschäftsstelle und führt die laufenden Geschäfte des KAV NW. Im Rahmen der sich aus dem Stellenplan ergebenden Grenzen hat sie/er die Beschäftigten der Geschäftsstelle einzustellen und zu entlassen.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 vertritt die Verbandsgeschäftsführerin/der Verbandsgeschäftsführer den KAV NW gerichtlich und außergerichtlich. Bei Verhinderung erfolgt die Vertretung durch die Stellvertreterin/den Stellvertreter. Der Fall der Verhinderung bedarf keines besonderen Nachweises.

§ 17 Bestellung der Verbandsgeschäftsführerin/des Verbandsgeschäftsführers

Die Verbandsgeschäftsführerin/Der Verbandsgeschäftsführer und die Stellvertretung werden vom Vorstand bestellt, der auch die Anstellungsbedingungen festsetzt.

§ 18 Stellung der Verbandsgeschäftsführerin/des Verbandsgeschäftsführers in den Verbandsorganen

Die Verbandsgeschäftsführerin/Der Verbandsgeschäftsführer und im Falle ihrer/seiner Verhinderung die Stellvertretung haben in allen Verbandsorganen Sitz und Stimme.

VI. Auflösung des Verbandes

§ 19 Auflösung des Verbandes, Haftung der Mitglieder

(1) Der Hauptausschuss kann die Auflösung des Verbandes mit einer Mehrheit von min. drei Vierteln seiner Mitglieder beschließen. Der Auflösungsbeschluss wird nur wirksam, wenn der Hauptausschuss allein zu diesem Zweck einberufen worden ist und er den Auflösungsbeschluss nach einer Vertagung von min. einem Monat mit der in Satz 1 geforderten Mehrheit bestätigt.

(2) Wird der Verband aufgelöst oder verliert er die Rechtsfähigkeit, hat der Vorstand die Liquidation durchzuführen.

(3) Reicht das Vermögen des Verbandes zur Befriedigung der Gläubiger nicht aus, haften die Mitglieder und die im Jahr der Auflösung bzw. des Verlustes der Rechtsfähigkeit und in den fünf letzten Kalenderjahren vorher ausgeschiedenen Mitglieder gesamtschuldnerisch für die satzungsgemäß entstandenen Verpflichtungen des Verbandes, insbesondere für die sich aus den Anstellungsverträgen ergebenden Ansprüche der vorhandenen und der früheren Verbandsgeschäftsführerinnen/Verbandsgeschäftsführer, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer und sonstigen Beschäftigten des Verbandes und der Spitzenvereinigung i. S. des § 2 Abs. 3. Der Ausgleich zwischen den Mitgliedern und früheren Mitgliedern ist nach der Zahl der Beschäftigten am Tage der erstmaligen Beschlussfassung über die Auflösung (Abs. 1 Satz 1) vorzunehmen.

(4) Über die Verwendung des Vermögens, das nach Befriedigung der Gläubiger verbleibt, entscheidet der Hauptausschuss mit einfacher Mehrheit.

5.2 Richtlinien über Art und Umfang der den Mitgliedern des KAV NW gemäß § 5 Abs. 2 der Satzung zu gewährenden Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten

(i. d. F. des Hauptausschussbeschlusses vom 6. November 1987)

1. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis haben die Mitglieder des Verbandes Anspruch auf Beratung und auf Prozessvertretung vor den Gerichten der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit durch den Verband. Dieser kann jedoch die Prozessvertretung ablehnen, wenn die Rechtsverfolgung oder -verteidigung keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet.

Der Verband kann die Prozessvertretung ferner ablehnen für Streitigkeiten, die zum Zeitpunkt der erstmaligen Beantragung der Mitgliedschaft zum Verband bereits rechtshängig waren. Erklärt ein Mitglied gem. § 4 Abs. 2 der Verbandssatzung im Jahr des Beitritts zum KAV NW auch seinen Austritt aus dem Verband, so ist dieser berechtigt, für jede für dieses Mitglied im gleichen Jahr übernommene Prozessvertretung einen Sonderbeitrag in Höhe von 300 v. H. des jeweils geltenden Mindestverbandsbeitrages zu erheben. Dieser Sonderbeitrag wird am Tage der Beendigung der Mitgliedschaft fällig.

2. Die Übernahme und Durchführung der Prozessvertretung kann durch den Vorstand im Sinne des § 13 Abs. 3 der Satzung des KAV NW ausgesetzt werden, wenn ein Mitglied gegen die Pflichten aus § 6 Abs. 1 der Satzung verstößt und trotz Beanstandung die getroffenen Maßnahmen nicht unverzüglich aufhebt.

3. Beratungen sind kostenfrei. Besprechungen und Informationserteilungen vor oder im Rahmen eines Prozesses sollen grundsätzlich in der Geschäftsstelle des KAV NW erfolgen.

Für die jeweilige Prozessvertretung hat der Verband Anspruch auf eine Vergütung, die höchstens den Betrag der Kosten erreichen darf, die bei Vertretung durch einen Rechtsanwalt entstanden wären.

Die Festsetzung erfolgt durch die Geschäftsstelle.

Bei grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache kann auf Antrag des Mitgliedes die Kostenerstattungspflicht auf den Betrag beschränkt werden, der vom Gegner beigetrieben werden kann. Dies gilt auch, wenn durch den Rechtsstreit die Interessen des Verbandes unmittelbar berührt werden. Der Antrag ist vor Erteilung des Prozessauftrags an den Verbandsgeschäftsführer zu richten; über ihn entscheidet der Vorsitzer des Vorstandes im Einvernehmen mit dem Verbandsgeschäftsführer.

KAV NW

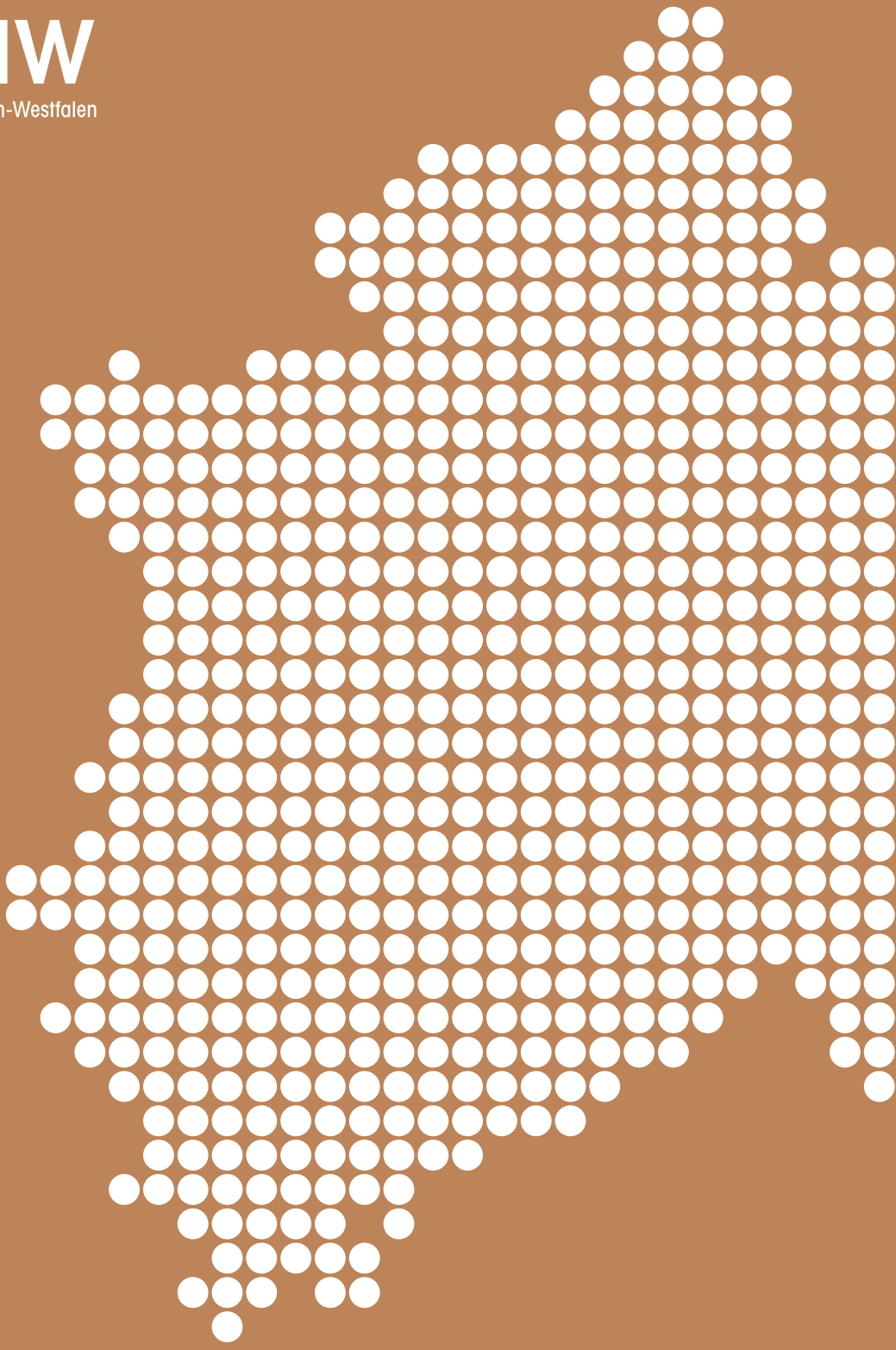
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

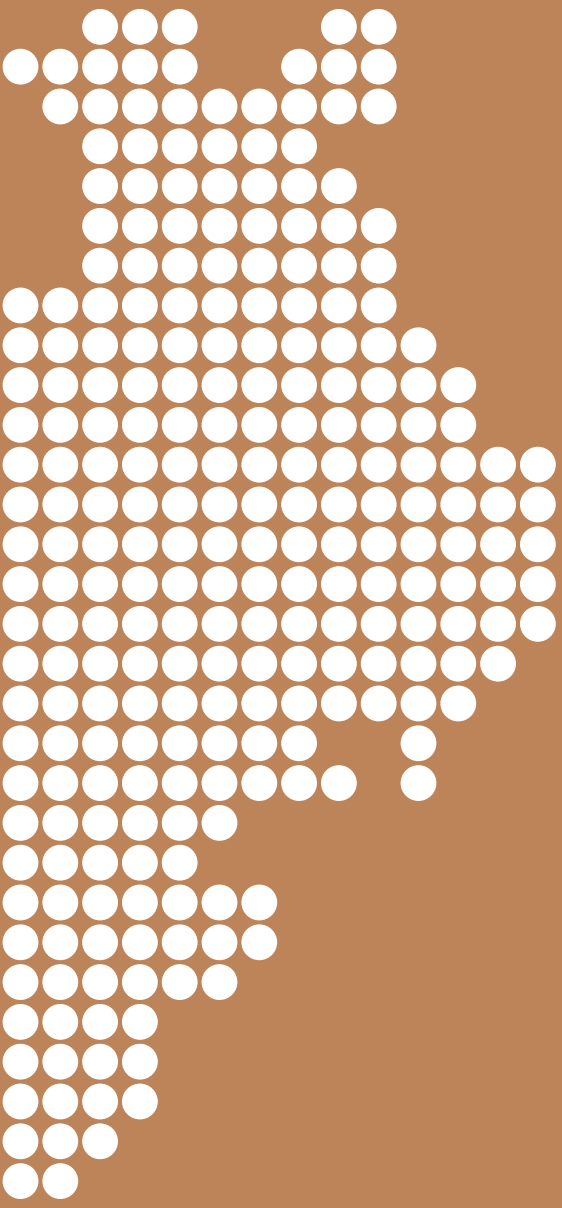
Impressum

Herausgeber:
Kommunaler Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal

Verantwortlich für den Inhalt:
Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Langenbrinck

Kontakt:
Michael Feiter
Tel: 0202 25513-47
Fax: 0202 25513-13
E-Mail: feiter@kav-nw.de





Bildnachweise:
© AdL
© Adobe Stock: by-studio, Sebastian Duda, Yvonne Weis, Robert Kneschke, Kzenon, Chinnapong, Halfpoint, modernmovie, thanksforbuying, Klaus Büth, seligaa, Ljupco Smokovski, majonit, Maria Sbytova
© AKA
© AWB Köln
© BG ETEM
© BOGESTRA
© Bundesarchiv: Hans Lachmann
© Bundesregierung: Gerhard Heisler, Rolf Unterberg
© dbb tarifunion
© DEW21 Dortmund
© Dietrich Hackenberg, lichtbild.org
© Dr. Claudia Posern
© Emschergenossenschaft/Lippeverband
© HDZ NRW
© Historische Stadthalle – Lars Langemeier
© KAV NW
© Kay Herschelmann
© KGSt
© Kreis Unna, B. Kalle
© KVB Köln
© Land NRW, M. Götz
© Landkreistag
© MKFFI
© Neuss-Düsseldorfer Häfen
© Rheinisches Studieninstitut
© Ruhrverband
© Sparkasse Bochum
© Stadt Aachen
© Stadt Gelsenkirchen
© Stadt Recklinghausen
© Stadt Wuppertal
© Städte- und Gemeindebund
© Städtetag NW
© Unfallkasse NRW
© ver.di
© VKA
© WSW Wuppertal

Illustrationen:
Johannes Bee

Gestaltung:
Debüser & Bee Werbeagentur GmbH
www.dplusb.de

75

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen