

JAHRESBERICHT 2025/2026

Arbeitszeitflexibilität, Produktivität und Tarifrecht

KAV NW

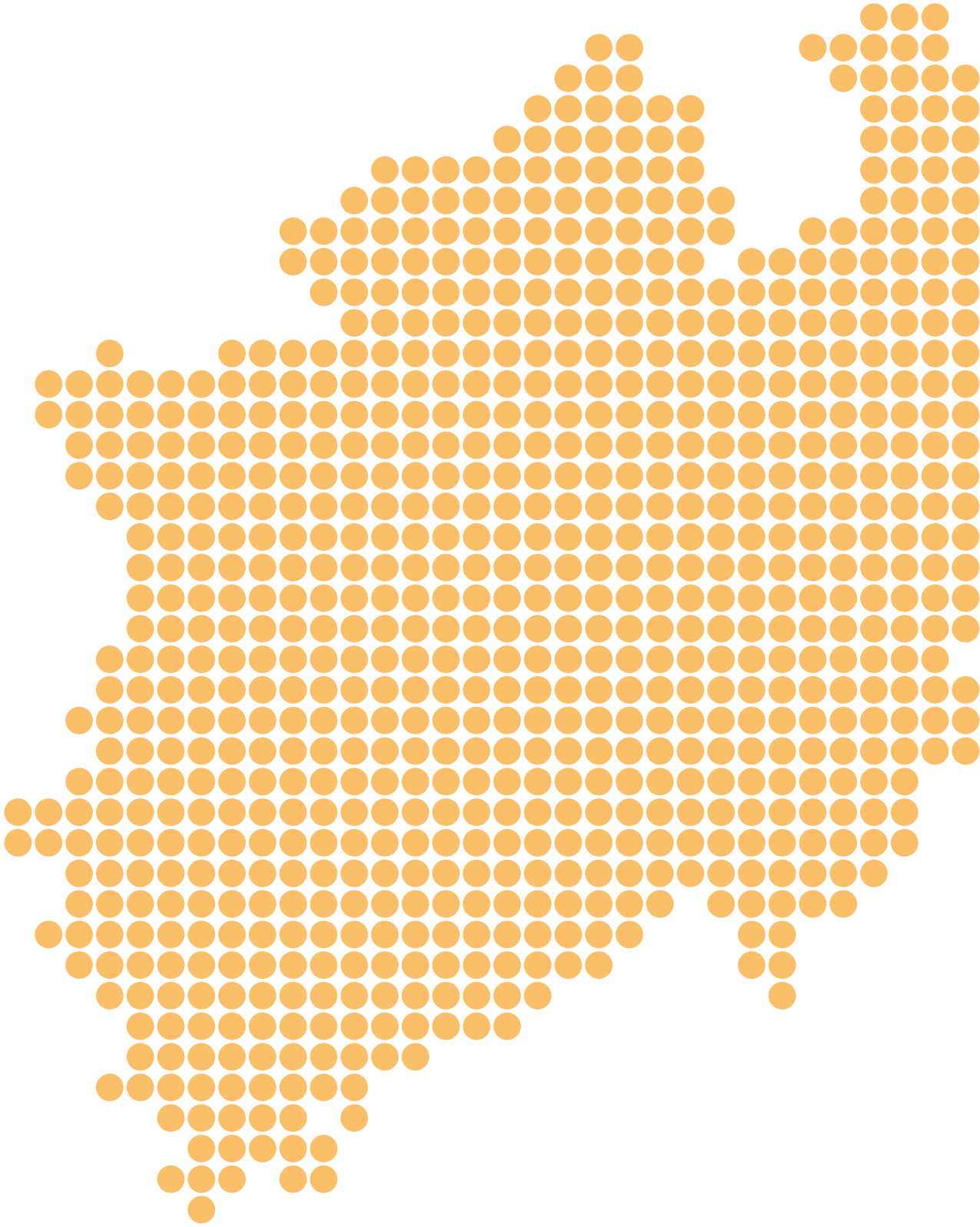
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen





KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen



Einleitung

Mit dem Jahresbericht für den Berichtszeitraum 2025/2026 wird die mit den Vorgänger-Jahresberichten eingeschlagene Konzeption fortgesetzt, im 2-Jahres-Rhythmus über die verbands- und tarifpolitischen Veränderungen zu informieren. 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).

Grundlage der Verbandsarbeit des KAV NW auch im Berichtszeitraum 2025/2026 ist es, 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 2025/2026 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 2026 haben der Landesdirektor des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, Herr Dr. Georg Lunemann, als Präsident des KAV NW und Herr Oberbürgermeister der Stadt Mönchengladbach Felix Heinrichs als Vizepräsident 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 daher mit dem KAV NW-Jahresbericht 2025/2026 insbesondere auch das erhebliche Engagement der ehrenamtlichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger dargestellt und gewürdigt werden.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung
Inhaltsverzeichnis
1 Demografischer Wandel, Digitalisierung und Tarifrecht 08
2 Arbeitszeitflexibilität fördern, Produktivität erhalten 12
3 Verbandsarbeit des KAV NW 18
3.1 Auftrag und Aufgabenspektrum des KAV NW 19
3.2 Tarifautonomie, kommunale Personalhoheit und funktionierende Selbstverwaltung 20
3.3 Tarifpolitische Entwicklungen im Berichtszeitraum 21
3.3.1 Allgemeine Tarifrunde 2025 21
3.3.2 Tarifrunde Marburger Bund 24
3.3.3 Spartenorientierung des Tarifrechts 24
- 3.3.3.1 TV-N NW 24
- 3.3.3.2 TV-WW/NW 25
3.3.4 Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienst 25
3.3.5 Betriebliche Altersversorgung 26
3.3.6 Duale Ausbildung 28
3.3.7 Fachkräfterichtlinie 29
3.3.8 Mindestlohnentwicklung 31
3.4 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen 32
3.4.1 Bundesverband - VKA 32
3.4.2 Kommunale Spitzenverbände 35
3.4.3 Zusammenwirken mit den Landschaftsverbänden 36
3.4.4 Ausbildungskonsens NRW 36
3.4.5 Unfallversicherungsträger und Berufsgenossenschaften 38
3.4.6 BGF-Koordinierungsstelle 40
3.4.7 KGSt Arbeitsgruppe TOPsharing 42
3.4.8 Arbeitstreffen zwischen AdL NRW und KAV NW 44
3.4.9 Deutscher Bühnenverein 45
3.5 Entwicklungen in der Gesetzgebung 46
3.5.1 Viertes Bürokratieentlastungsgesetz 46
3.5.2 Cannabisgesetz – Rauschgiftmissbrauch und Arbeitsrecht 47
3.5.3 Selbstbestimmungsgesetz 48
3.5.4 Änderungen MuSchG 50
3.5.5 Entgelttransparenzgesetz 50
3.6 Entwicklungen auf europäischer Ebene 52
3.7 Neues aus der KAV NW-Geschäftsstelle 54

4	**Sparten**	56
4.1	**Verwaltung** (Rajko Kravanja, Bürgermeister der Stadt Castrop-Rauxel, Vorsitzender des Gruppenausschusses)	57
4.2	**Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen** (Thomas Fehnker, Mitglied der Geschäftsführung HDZ, Vorsitzender des Gruppenausschusses)	62
4.3	**Sparkassen** (Jürgen Hohmann, Vorstandsvorsitzender Sparkasse Bochum, Vorsitzender des Gruppenausschusses)	68
4.4	**Versorgungsbetriebe und Flughäfen** (Markus Schlomski, Vorstand WSW, Vorsitzender des Gruppenausschusses)	74
4.5	**Nahverkehrsbetriebe und Häfen** (Peter Densborn, Vorstand KVB, Vorsitzender des Gruppenausschusses)	80
4.6	**Entsorgungsbetriebe** (Dr. Thorsten Zisowski – Geschäftsführer Umweltbetriebe der Stadt Bochum, Vorsitzender des Unterausschusses)	86
4.7	**Wasserwirtschaftsverbände** (Volker Kraska, linksniederrheinische Entwässerungs-Genossenschaft- LINEG, Vorsitzender des Unterausschusses)	90
5	**Zum Verband**	94
5.1	Zahlen zum Verband	94
5.2	Beiträge	98
5.3	Verbandsorgane und Ausschüsse	99
5.4	Rechtsabteilung des KAV NW	110
5.4.1	Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten	111
5.4.2	Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern	112
5.4.3	Entwicklungen in der Rechtsprechung Überstunden/Mehrarbeit	113
5.5	Seminare/Informationsveranstaltungen	114
5.6	KAV NW-Schriftenreihe, Newsletter und Rechtsdienste	116
5.7	Elektronisches Behördenpostfach (eBO), Aktendigitalisierung	118
5.8	Geschäftsstelle (Organigramm und Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen)	120
6	**Anlagen/Statistische Daten**	124
6.1	Satzung des KAV NW	124
6.2	Richtlinie zu gewährenden Hilfen bei Rechtsstreiten	129



1 Demografischer Wandel, Digitalisierung und Tarifrecht



Dr. Georg Lunemann, Präsident des KAV NW



Felix Heinrichs, Vizepräsident des KAV NW

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die kommunale Ebene bildet einen wichtigen Grundpfeiler der Demokratie in Deutschland. Wenn die kommunalen Daseinsvorsorgeleistungen für die Bürgerinnen und Bürger funktionieren und wenn die Probleme des Alltags vor Ort gelöst werden, so stärkt dies ein funktionierendes Gemeinwesen als Ganzes. Eine funktionierende Daseinsvorsorge ist ohne eine ausreichende Anzahl an Fachkräften nicht zu schaffen. Der demografische Wandel stellt die Kommunen hier aktuell vor große Herausforderungen. Bekanntlich führt die demografische Entwicklung zu einer Abnahme der Erwerbsbevölkerung und zu einem deutlichen Anstieg der Anzahl älterer Beschäftigter. Gleichzeitig treffen die Arbeitgeber auf einen geringeren Angebotsmarkt an Nachwuchskräften.

Für die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen stellen sich die Probleme des demografischen Wandels unter den verschiedensten Aspekten dar. Als Stichworte sind hier z. B. Begriffe wie alternde Belegschaften, Fachkräfte-Mangel, Azubi-Mangel, Rente mit 67, Vorruhestandsproblematik, Qualifizierungsbedarf, Wissenstransfer, aktives Personalmanagement, neue Führungsstrategien oder Vielfalt zu nennen. Alle diese Aspekte sind in die Überlegungen der Verwaltungen und Unternehmen einzubeziehen, um eine demografiefeste Personalpolitik zu erarbeiten und umzusetzen. Der Einstieg in die Analyse der Demografieproblematik beginnt in der Regel mit dem Feststellen der personalpolitischen Ist-Situation. Hierbei wird zu Beginn die Altersstruktur der Verwaltung bzw. des Unternehmens analysiert, also die Frage, wie alt das Personal z. B. in zehn Jahren ist und wann welche Beschäftigten in Rente gehen. Die vorgenannten Prüfungen werden dabei in der Regel verwaltungs- bzw. unternehmensbezogen, aber auch abteilungsbezogen durchgeführt. Ebenfalls ist es wichtig, die „Fluktuationsstruktur“ zu analysieren. Schließlich ist auch die Qualifikationsstruktur der Verwaltung bzw. des Unternehmens zu analysieren, also u. a. eine Ermittlung der Qualifikationsverteilung vorzunehmen sowie den qualitativen und quantitativen Personalbedarf festzustellen und ggf. auch eine gesonderte altersbezogene Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs durchzuführen. Begleitet wird diese Demografieanalyse regelmäßig durch eine Kostenanalyse hinsichtlich der alternden Belegschaft, wobei Stichworte wie gesetzliche Altersteilzeit, Langzeitkontenproblematik, individuelle Abfindungen, Entgeltfortzahlungskosten wegen Krankheit, Produktivitätsverlust wegen alternder Belegschaft,



Rathaus Abtei in Mönchengladbach

Bildungsbedarfsplanung oder aber die Gestaltung eines Wissenstransfers im Zusammenhang mit dem Übergang alternder Mitarbeiter in die Rentenphase zu nennen sind.

Bausteine, um die durch den demografiebedingten Personalmangel bedingten personellen Lücken (teilweise) aufzufüllen, können etwaige durch Digitalisierung und KI ermöglichte Effizienzgewinne bilden, worauf die kommunalen Arbeitgeber in jüngster Zeit mit Nachdruck setzen. Generell stehen der Wandel von Kultur und Alltagsleben (insbesondere neuen Konsumentenbedürfnissen) und die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung in einer Wechselbeziehung. Der breite Zugang zu Informationen und die Kommunikation über soziale Netzwerke verändern die Gesellschaft in hohem Maß; das gesamte Verflechtungssystem von Mensch, Organisation und Technologie ist dabei durch die Digitalisierung berührt. Im Bereich des öffentlichen Dienstes kann hierbei insbesondere die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen u. a. zu einer Beschleunigung des Verwaltungshandels führen und dabei gleichzeitig sowohl einen Beitrag für einen verbesserten und schnelleren Service für die Bürgerinnen und Bürger, aber auch für effektivere Rahmenbedingungen für die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen in Nordrhein-Westfalen setzen.

Die technologischen Grundlagen und Möglichkeiten der Digitalisierung sind für sich genommen nicht neu. Neu sind jedoch die Tiefe und das Tempo der Veränderungen. Der Prozess der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen läuft zeitlich parallel zu der vorstehend bereits angesprochenen Demografieproblematik, aufgrund derer sich größer werdende Engpässe in einzelnen Berufen und Regionen bei der Gewinnung von Fachkräften klar abzeichnen.

Neben dem quantitativen Angebot an Arbeitskräften stellen im Weiteren aber auch deren (qualitative) Kompetenzen einen entscheidenden Faktor für die Vermeidung von Fachkräfteengpässen dar. Daher spielt das Qualifikationsniveau für die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine besondere Rolle. Parallel zum Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft erfolgen auch Veränderungen der Lebensstile und Werte; an dieser Stelle sind diesbezüglich u. a. die zunehmende Individualisierung, veränderte Vorstellungen zum familiären und gesellschaftlichen Zusammenleben sowie veränderte Ansprüche an die Arbeit oder neue Konsumhaltungen zu nennen.

Eine nachhaltige, strukturierte digitale Transformation von Verwaltungsabläufen hat sich neben dem Auffüllen von Personallücken insbesondere als Ziel gesetzt, Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Verwaltungen möglichst von vermeidbarem Verwaltungsaufwand zu entlasten. Im Rahmen dieser strukturierten Gestaltung der digitalen Transformation liegt ein Schwerpunkt in der Einführung der elektronischen Verwaltungsarbeit. Diese umfasst vor allen Dingen drei Komponenten, nämlich die E-Akte als digitalen Aktenschrank, die E-Laufmappe als Workflow-Komponente für Geschäftsprozesse und das Ersetzen des Scannens zur Digitalisierung des Posteingangs. Die nachhaltige Verankerung der Digitalisierung in der Verwaltung wird dabei regelmäßig von einem professionellen Veränderungsmanagement begleitet, welches durch Informationsangebote, Handreichungen und Veranstaltungen Unterstützungsleistungen erbringt, um die Beteiligten frühzeitig auf Veränderungen in Arbeitsprozessen vorzubereiten.



LWL-Landeshaus in Münster



Dr. Georg Lunemann und Dr. Bernhard Langenbrinck

Bei dem Einsatz neuer Technologien zum Vorteil der Bürgerinnen und Bürger sowie der Wirtschaft setzen die kommunalen Arbeitgeber auf neue Schlüsseltechnologien, vor allem auf die Potentiale der Möglichkeiten der KI. In Verbindung mit digitalen Authentifizierungsverfahren und digitalen Zugängen zu den Behörden über Portale werden die internen Geschäftsprozesse durchgehend weiter automatisiert und beschleunigt. Hierbei ist die Gewährleistung der Informationssicherheit von zentraler Bedeutung, um den sicheren Einsatz der Informationstechnik für die Dienstleistungen der kommunalen Verwaltung zu gewährleisten.

Bei dem Einsatz neuer IT-Systeme in der Verwaltung nimmt zunehmend die Anwendung künstlicher Intelligenz eine bedeutsame Rolle ein. Unbestreitbar bietet der Einsatz von künstlicher Intelligenz auch im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge einen großen Nutzen. Künstliche Intelligenz kann ein effizienteres und bürgerfreundlicheres Arbeiten in der Verwaltung ermöglichen. Arbeitsprozesse können zukünftig durch KI unterstützt, in den Kommunen vereinfacht, beschleunigt und automatisiert werden. Ein hierbei angestrebter Effekt ist es, für Bürgerinnen und Bürger mit Hilfe von KI schnellere Bearbeitungszeiten in Antragsverfahren anbieten zu können. Mit einem auf künstlicher Intelligenz basierenden Verwaltungsassistenzsystem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Assistenz bei zeitaufwendigen Arbeiten unterstützt werden, wie etwa der Zusammenfassung von Dokumenten und Texten. Der hierdurch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichte Entlastungseffekt ist, wie oben bereits angesprochen, gerade in Zeiten des demografischen Wandels, wo es zunehmend schwieriger sein wird, offene Stellen vollumfänglich und zeitnah wiederzubesetzen, bedeutsam. Derartige Umgestaltungsprozesse sind nicht ohne ausreichend flexibilisierte Rahmenbedingungen, z. B. im Bereich der tarifrechtlichen Eingruppierungsregelungen für die in der Informations- und Kommunikationstechnik tätigen Beschäftigten, sachgerecht möglich. Daneben stellen auch die tarifrechtlichen Maßgaben zur stetigen Qualifizierung von Beschäftigten ein wichtiges Themenfeld im tarif- und verbandsrechtlichen Handlungsspektrum des KAV NW dar.

Tarifpolitischer Anspruch des KAV NW bleibt es an dieser Stelle, auf die vielfältigen personalpolitischen Herausforderungen jeweils passende tarifrechtliche Antworten zu finden, insbesondere auf die Auswirkungen des demografischen Wandels und die damit einhergehenden Personalgewinnungsprobleme, auf das verstärkte Einbringen und Nutzen neuartiger Arbeitstechniken aufgrund der Digitalisierung von Arbeitsprozessen oder auf neue Arbeitsformen in Folge der Nutzung von IT.

Bei alledem ist völlig klar, dass eine erfolgreiche praxis- und lösungsorientierte Tarifpolitik des KAV NW ohne das große Engagement der ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteure für die kommunale KAV-Familie nicht denkbar ist. Wir möchten daher an dieser Stelle insbesondere auch die Gelegenheit nutzen, uns ganz herzlich für den großen Einsatz der ehrenamtlichen Mitglieder im KAV NW zu bedanken. Durch ihren großen Einsatz ist es auch in dem diesem Jahresbericht zugrunde liegenden Zeitraum wieder gelungen, im Rahmen einer funktionierenden Sozialpartnerschaft zukunftsgerichtete, wertschätzende und praxisorientierte Tarifregelungen zu vereinbaren.

Herzlichst
Dr. Georg Lunemann, Präsident des KAV NW
Felix Heinrichs, Vizepräsident des KAV NW


Arbeitszeitflexibilität fördern, Produktivität erhalten
42
KAV NW

„Die Erfüllung des Daseinsvorsorgeauftrags durch die kommunalen Arbeitgeber für die Bürgerinnen und Bürger wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und angesichts leerer kommunaler Kassen im Ergebnis nur mit Hilfe ausreichend flexibler Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung möglich sein, welche denjenigen Beschäftigten, die länger arbeiten wollen – sei es bei der wöchentlichen Arbeitszeit oder bei der Lebensarbeitszeit – solche persönliche Gestaltungsspielräume ermöglichen. Funktionärspolitische Pauschalvorgaben, die Flexibilisierungsspielräume einengen, wirken dagegen kontraproduktiv und helfen nicht."



Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer des KAV NW



2 Arbeitszeitflexibilität fördern, Produktivität erhalten

Die Aufrechterhaltung der kommunalen Daseinsvorsorgeleistungen stellt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine Kärrnerarbeit für die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen dar. Die notwendige Produktivität in den Verwaltungen und Unternehmen bei abnehmender Beschäftigungsdichte zu sichern, stellt eine wesentliche Aufgabe der kommunalen Arbeitgeber dar, bei der – wie im Teil 1 angesprochen – Weiterentwicklungen im Bereich der Digitalisierung und KI unterstützend helfen können. Schon jetzt besteht in vielen Bereichen, sei es der Bereich der Erzieherinnen und Erzieher in KITAs, sei es bei den Beschäftigten im Bürgerservice oder im Ausländeramt oder auch im Bereich der kommunalen Sicherheit und Ordnung, ein erheblicher Personalbedarf. Hieraus wird deutlich, wie wichtig es ist, zur Aufrechterhaltung der Produktivität die Arbeitszeitmenge in der Verwaltung und im Betrieb aufrecht zu erhalten. Angesichts des zunehmenden Trends bei den Beschäftigten, in Teilzeit zu arbeiten bzw. früher in die Ruhestandsphase zu wechseln, ist es wichtig und geboten, durch flexible Handlungsinstrumentarien diesen Trends – wo irgend möglich gegenzusteuern.

Es ist daher positiv hervorzuheben, dass es Gewerkschaften und Arbeitgebern in der Tarifrunde 2025 für den öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes gelungen ist, eine tarifvertragliche Option zu schaffen, wonach durch individuelle Vereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden erhöht werden kann (eine derartige Vereinbarung erfordert eine sog. „doppelte Freiwilligkeit" – d. h., so-



> *„Die Regelung stellt einen tarifpolitischen Quantensprung dar."*

wohl der Beschäftigte als auch der Arbeitgeber müssen die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren wollen). Die Regelung stellt insofern einen tarifpolitischen Quantensprung dar, weil fernab funktionärspolitischer Interessen die Gewerkschaften sowie die VKA und der Bund anerkannt haben, dass es Wünsche und Bedarfe von Beschäftigten wie auch von Arbeitgebern geben kann, die wöchentliche Arbeitszeit zu verlängern.

Aus Beschäftigtensicht stellt sich die Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung als vorteilhaft dar, da sich über die eigene Planbarkeit und Verbindlichkeit hinaus die Möglichkeit ergibt, sich monetär besser aufzustellen. Neben dem erhöhten Tabellenentgelt wirkt sich die Arbeitszeiterhöhung auch auf alle sonstigen Entgeltbestandteile, deren Höhe von der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit oder vom zustehenden Tabellenentgelt abhängt, aus, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Entsprechend wirkt sich die (befristet) erhöhte Arbeitszeit auch auf z. B. Zulagen für Wechsel- und Schichtarbeit, Zulagen für die vorübergehende Ausübung höherwertiger Tätigkeit, monatliche Pauschalen für Rufbereitschaftsdienste oder vermögenswirksame Leistungen aus. Da sich die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD, die Sparkassensonderzahlung gemäß § 44 TVöD-BT-S bzw. die Sonderzahlung gemäß § 16 TV-V auf das zustehende Tabellenentgelt beziehen, würden sich auch diese entsprechend erhöhen. Zudem ist die erhöhte Vergütung auch bei Entgeltfortzahlungen, z. B. im Falle des Urlaubs, zu berücksichtigen.

Die höhere Entgeltbasis fließt in die Rentenbemessung bei der Deutschen Rentenversicherung und in die Bemessung für die Pflichtbeiträge zur Zusatzversorgung ein und kann damit für eine höhere Rente sorgen. Zudem könnte aus Sicht der Beschäftigten



Vorstand und Hauptausschuss des KAV NW

die Vereinbarung über Erhöhungsstunden eine lukrative Alternative zur Ausübung eines Nebenjobs sein.
Für den Arbeitgeber stellt sich die Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeiterhöhung als vorteilhaft dar, da dies den Arbeitgebern im Vergleich zur Anordnung von Überstunden eine bessere Planbarkeit und Verbindlichkeit für den Einsatz eines Beschäftigten über den regelmäßigen Bedarf hinaus bietet. Des Weiteren besteht dadurch eine erhöhte Personalkapazität, ohne dass Neueinstellungen nach langwierigen Auswahlverfahren und Einarbeitungszeiten vorgenommen werden müssten. Das Angebot der befristeten Erhöhung der Arbeitsstunden gegen erhöhtes Entgelt kann dabei vor allem bei der Überbrückung von Engpässen oder betrieblich bedingtem vorübergehendem Bedarf an Personal, wie z. B. bei Projektarbeiten oder kurzfristig erhöhtem Verwaltungsaufwand, unkompliziert nutzbar gemacht werden. Arbeitgeber sollten daher nicht ungeprüft lassen, in welchen Bereichen sich diese Option in der Sache lohnen kann und ihre Beschäftigten entsprechend über die bestehende neue individuelle Gestaltungsmöglichkeit informieren.

Die Möglichkeit, flexibler länger arbeiten zu können. betrifft aber nicht nur die Frage der individualvertraglichen Verlängerung der Wochenarbeitszeit, sondern auch die Frage der flexiblen „Längerarbeit“ über die Rentenphase hinaus. Hier ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass der Gesetzgeber bereits am 1. Januar 2023 die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersgrenzen in Deutschland komplett hat entfallen lassen. Im Weiteren ist zu nennen, dass der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten (Rentenpaket 2029) vom 22. Dezember 2025 einen § 14 Abs. 2 SGB VI dergestalt neu gefasst hat, dass das sog. Anschlussverbot bzw. Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG für Rentnerinnen und Rentner unter bestimmten Voraussetzungen aufgehoben worden ist. Nach dem neuen § 41 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags in Abweichung von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- der Beschäftigte hat die Regelaltersrente nach § 35 Satz 2 und § 235 SGB VI erreicht,

- der einzelne nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag überschreitet nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerung,

- die Dauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mit demselben Arbeitgeber überschreitet insgesamt eine Höchstdauer von acht Jahren nicht und

- es werden maximal zwölf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mit demselben Arbeitgeber geschlossen.

Mit der Aufhebung des Anschlussverbots soll Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rückkehr zu ihrem bisherigen Arbeitgeber erleichtert und der Abschluss eines nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit dem bisherigen Arbeitgeber ermöglicht werden.

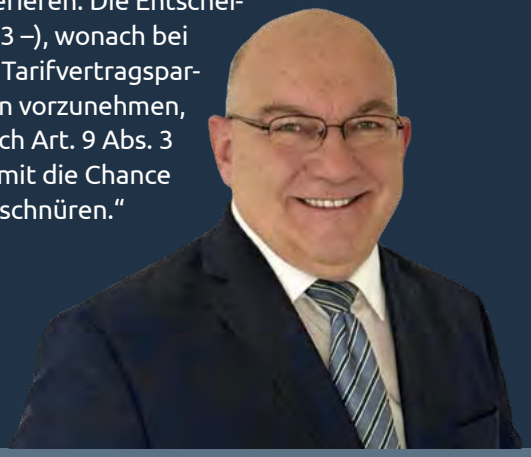
Der durch das Rentenpaket 2025 erleichterte Abschluss eines sachgrundlosen Arbeitsvertrags durch Beschäftigte, die die Regelaltersrente erreicht haben, ist in der Gesamtschau mit der vom Gesetzgeber beschlossenen Neuregelung mittels des Gesetzes zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetzes) vom 22. Dezember 2025 zu sehen. Durch das Aktivrentengesetz wird durch Einfügung des § 3 Nummer 21 EStG ein Steuerfreibetrag bei sozialversicherungspflichtigen Einnahmen aus nichtselbstständiger Beschäftigung von bis zu 2.000 Euro im Monat eingeführt. Wer die gesetzliche Altersgrenze erreicht und weiterarbeitet, kann seinen Arbeitslohn bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei erhalten (= sog. Aktivrente). Durch die erleichterte Möglichkeit des Abschlusses eines sachgrundlosen Arbeitsvertrags durch Beschäftigte, die die Regelaltersrente erreicht haben, in Kombination mit der steuerfreien Aktivrente, will der Arbeitgeber Initiativen für eine Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze fördern, um damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Sowohl die Tarifvertragsparteien als auch der Gesetzgeber haben daher in jüngster Zeit eine Reihe von Initiativen auf den Weg gebracht, um flexibilisierte Angebote an die Beschäftigten zu machen, ihre Arbeitszeit zu verlängern, um damit Instrumente für die Aufrechterhaltung der Produktivität bereitzustellen. Der Trend, statt auf funktionärspolitisch motivierte pauschale Arbeitszeitverkürzungen lieber auf flexibilisierte intelligente Arbeitszeitmodelle zu setzen, die auch Wünschen von Beschäftigten, die sich eine verlängerte Arbeitszeit vorstellen können, sowie produktivitätsbedingten Bedarfslagen von Arbeitgebern Rechnung tragen, sollte sowohl von den Tarifvertragsparteien als auch vom Gesetzgeber konsequent weiter beschritten werden.


„Warum ich freiwillig noch länger arbeite? Weil ich's drauf habe!"
Solide Ausbildung
Motivation
Gelassenheit
Berufs-erfahrung
stressfreie Work-Life-Balance
67
SENIOR COMPETITION
PRO-WORK



„Die Verbandsarbeit in den Jahren 2025/2026 ist durch eine Vielzahl an Verhandlungsrunden gekennzeichnet. Bei allen Mühen, die mit der Durchführung und Umsetzung der Tarifverhandlungen verbunden sind, stellt dieses aber immer noch die bessere und praxisgerechtere Variante dar als der zwischenzeitlich immer wieder auftretende unselige Trend, dass die Politik sich auf nationaler und europäischer Ebene oder aber auch einzelne Senate des Bundesarbeitsgerichts als die besseren Sachwalter der Arbeitsbedingungen gerieren. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Dezember 2024 (– 1 BvR 1422/23 –), wonach bei etwaigen rechtlich erforderlichen Nachbesserungen von Tarifregelungen, den Tarifvertragsparteien zuvorderst die Aufgabe obliegt, hierzu entsprechende Tarifverhandlungen vorzunehmen, stellt daher einen Schritt in die richtige Richtung dar, um ein Erodieren der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie zu vermeiden, da die Tarifvertragsparteien damit die Chance erhalten, entsprechende Tarifpakete lösungsorientiert im Kompromissweg zu schnüren."



Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer des KAV NW



3 Verbandsarbeit des KAV NW

3.1 Satzungsrechtlicher Auftrag und Leistungsspektrum 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 sowie das Anbieten von Workshops oder Seminarveranstaltungen einen zunehmend großen Raum ein. Die Beantwortung von telefonischen und E-Mail-Anfragen im jährlich vierstelligen Bereich, das Herausgeben von Newslettern und Rechtsdiensten sowie von KAV NW-„Schriftenreihen" zu praxisrelevanten Themenstellungen stellen ein Leistungsangebot an die Verbandsmitglieder dar, das in den letzten Jahren nachhaltig ausgebaut worden ist und auch digital bereitgestellt wird. Das Aufgabenspektrum des Verbands umfasst schließlich auch das Führen von Rechtsstreiten vor Arbeits- und Verwaltungsgerichten in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten.

Mit dem Jahresbericht 2025/2026 des KAV NW sollen die Grundlagen der Verbandsarbeit und die Aufgabenwahrnehmung im Berichtszeitraum in einer Gesamtschau dargestellt werden.

Durch das Engagement unserer ehrenamtlichen Praktiker in den Verbandsgremien und den Verhandlungskommissionen auf Bundes- und Landesebene findet eine jeweils mit der Praxis rückgekoppelte und verlässliche Gestaltung der Arbeits- und Tarifbedingungen im kommunalen Bereich statt. Der KAV NW steht auch im Berichtszeitraum 2025/2026 dafür, dass keine funktionärspolitischen, abgehobenen oder bekehrenden Debatten über die Köpfe unserer Mitglieder hinweg geführt werden, sondern dass eine pragmatische, praxisorientierte Tarifpolitik für unsere Mitglieder stattfindet.

3.2 Grundsatz der Tarifautonomie und funktionierende kommunale Daseinsvorsorge

Vorrangiger satzungsrechtlicher Auftrag des KAV NW ist es, Tarifverhandlungen für seine Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber für den Bereich der Arbeitnehmer und Auszubildenden zu führen. Verfassungsrechtliche Verankerung hierfür ist der Artikel 9 Abs. 3 GG, in dem der Grundsatz der Tarifautonomie geregelt 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 im Jahr 2025 – 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 Bereich der kommunalen Krankenhäuser hat im Weiteren der Marburger Bund als Verhandlungsakteur – insbesondere für den Bereich der Ärzteschaft in kommunalen Krankenhäusern – an Bedeutung gewonnen.

Kritisch zu sehen ist die immer wieder aufflammende Tendenz des Gesetzgebers, durch gesetzliche Regelungen (z. B. Mindestlohnvorgaben) 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.

Davon zu trennen ist die Frage, inwieweit, vor dem Hintergrund, dass gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahmen im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge, die – so gewinnt man den Eindruck – nicht mehr der Durchsetzung von Forderungen zugunsten von Tarifbeschäftigten, sondern zunehmend nur noch funktionärspolitischen Erwägungen der Mitgliederwerbung zu dienen scheinen, gesetzliche „Leitplanken" für Arbeitskämpfe sachgerecht sein könnten. Dies insbesondere deshalb, da bei Streikaktionen im öffentlichen Dienst vor allem Bürgerinnen und Bürger negativ betroffen werden, sei es als Eltern, die streikbedingt vor verschlossenen Kita-Türen stehen, sei es als Nutzer des ÖPNV, der streikbedingt Verkehrsdienstleistungen nicht in Anspruch nehmen kann oder aber als Bürgerinnen und Bürger, die vor streikbedingt verschlossenen Ämtern stehen. Eine diesbezügliche Debatte über das Pro und Contra zu führen, erscheint angesichts der von den Gewerkschaften im Berichtszeitraum gewählten vielfältigen Streikaktionen und Streikvarianten, die teilweise in der Gesellschaft kaum noch als verhältnismäßig beurteilt werden und die zudem gesellschaftspolitische Klangfärbungen einnehmen (Stichwort: mit dem Klimaschutz begründete Streikaktionen im ÖPNV in Kooperation mit Fridays for Future zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger), einerseits und der Betroffenheit der Bevölkerung von Arbeitskampfmaßnahmen im Bereich der Daseinsvorsorge andererseits, zumindest bedenkenswert.

3.3 Tarifpolitische Entwicklungen im Berichtszeitraum

3.3.1 Allgemeine Tarifrunde 2025

Am 6. April 2025 konnte – nach zuvor durchgeführtem Schlichtungsverfahren – in der allgemeinen Tarifrunde 2025 eine Tarifeinigung erzielt werden, deren wesentliche Eckpunkte nachfolgend nochmals dargestellt sind.

Die Tarifverständigung hat eine Laufzeit vom 1. Januar 2025 bis mindestens zum 31. März 2027.

Die Tabellenentgelte sind

- ab dem 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens jedoch um 110 Euro,
- ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent erhöht worden.

Die Ausbildungs- und Praktikantenentgelte sind in zwei Schritten wie folgt erhöht worden: ab dem 1. April 2025 um 75 Euro und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 75 Euro.

Im Weiteren ist die Jahressonderzahlung der Beschäftigten im TVöD ab dem 1. Januar 2026 auf einheitlich 85 Prozent erhöht worden. Bei der Jahressonderzahlung für die Beschäftigten in den Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die unter den Geltungsbereich des TVöD-K und des TVöD-B fallen und die in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. P 5 bis P 8 bzw. S 2 bis S 8b bzw. S 9 eingruppiert sind, ist der Bemessungssatz ab dem 1. Januar 2026 auf einheitlich 90 Prozent festgelegt worden.

Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit gemäß § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD ist ab dem 1. Juli 2025 um 200 Euro monatlich angehoben; die entsprechenden Stundensätze gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TVöD werden ab dem 1. Juli 2025 um 1,18 Euro pro Stunde erhöht. Für den Bereich der Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen ist die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit gemäß § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD-K bzw. § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD-B ab dem 1. Juli 2025 um 250 Euro monatlich angehoben. Die entsprechenden Stundensätze für die nicht ständige Wechselschichtarbeit gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TVöD-K sind ab dem 1. Juli 2025 um 1,49 Euro pro Stunde erhöht worden. Die Stundensätze für die nicht ständige Wechselschichtarbeit gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TVöD-B werden wegen der im TVöD-B höheren Wochenarbeitszeit ab dem 1. Juli 2025 um 1,47 Euro pro Stunde erhöht.

Die Zulage für ständige Schichtarbeit wird einheitlich für alle Beschäftigten ab dem 1. Juli 2025 um 100 Euro monatlich angehoben. Die entsprechenden Stundensätze für die ständige Schichtarbeit gemäß § 8 Abs. 6 Satz 2 TVöD werden ab dem 1. Juli 2025 um 0,59 Euro erhöht.

Die bisher statischen vorgenannten Zulagen für die Schichtarbeit und die Wechselschichtarbeit werden bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2026 dynamisiert.

Beim Themenblock „Regelungen zur Arbeitszeit“ sind zwei Aspekte hervorzuheben.

Beschäftigte und Arbeitgeber können ab dem 1. Januar 2026 beiderseits freiwillig die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) vereinbaren. Sowohl die Vereinbarung zur Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit als auch die Verlängerung sind jeweils auf bis zu 18 Monate zu befristen. Verlängerungen sind einvernehmlich möglich. Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit erhalten das Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD entspricht, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Für Arbeitsstunden, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen, also für die Erhöhungsstunden, erhalten Beschäftigte einen Zuschlag

- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b in Höhe von 25 Prozent und

- in den Entgeltgruppen 9c bis 15 in Höhe von 10 Prozent des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.











Tarifrunde 2025 in Potsdam

In einem neuen § 10 Abs. 7 TVöD wird geregelt, dass ab dem 1. Juli 2025 auf betrieblicher Ebene die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten vereinbart werden kann. Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV verwendet werden, insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Beschäftigte nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, für die Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und für Pflegezeit. Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung.

Ab dem Kalenderjahr 2027 erhalten die Beschäftigten (TVöD und TV-V) im Übrigen einen weiteren Tag Erholungsurlaub.

Teil- und Vollzeitbeschäftigte, die unter den TVöD-V, TVöD-S, TVöD-F bzw. TVöD-E und den TV-V fallen, können ab dem 1. Januar 2026 einen Teil der Jahressonderzahlung bzw. Sparkassensonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage umwandeln.

Für den Bereich des Tarifvertrags für die Versorgungsbetriebe haben sich die VKA und die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion im Rahmen der Tarifverhandlungen auf Anpassungen der Tabellenstruktur des TV-V verständigt. Kern dieser Anpassung war die Entwicklung einer sog. Mastertabelle. Diese Mastertabelle wurde zusammen mit einem zeitgleichen linearen ersten Entgelterhöhungsschritt am 1. Juni 2025 komplett umgesetzt (insgesamt 5,1 Prozent Entgelterhöhung). Es wurde hier bewusst ein anderer Zeitpunkt der Entgelterhöhung als im TVöD gewählt.

Dieser Zeitpunkt liegt zwar zeitlich nach der Erhöhung im Bereich des TVöD, er ist jedoch auch höher als die Entgelterhöhung im TVöD. Im zweiten Erhöhungsschritt, am 1. Juni 2026, werden die im ersten Schritt überproportional erhöhten Tabellenentgelte um 1,25 Prozent erhöht.

Durch Einfügung eines neuen § 6a TV-V wird im TV-V eine Öffnungsklausel für alternative Anreize – „Incentives“ – eingeführt. Durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass arbeitgeberfinanzierte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit (alternative Anreize) getroffen werden (z. B. für Sachbezüge, Zuschüsse für Fitnessstudios, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket oder Kita-Zuschüsse).











Im TV-V wurde ebenfalls die Möglichkeit aufgenommen, bei doppelter Freiwilligkeit die wöchentliche Arbeitszeit auf 42 Stunden zu erhöhen. Teile der Sonderzahlung können zudem in bis zu drei freie Tage umgewandelt werden. Wie im Bereich des TVöD erhöht sich ab 2027 der Urlaubsanspruch auf 31 Tage.

Im Anschluss an die Tarifeinigung vom 6. April 2025 hatten sich dann sehr langwierige Redaktionsverhandlungen angeschlossen. Insgesamt hatte man noch einmal acht Runden gebraucht, um die redaktionellen Verhandlungen abzuschließen. Besonders ärgerlich ist gewesen, dass die Gewerkschaften in der vorletzten Redaktionsrunde mit inhaltlichen Nachforderungen gekommen sind, die zuvor weder in den „normalen“ Verhandlungen noch in den Schlichtungsgesprächen oder den ersten Redaktionsverhandlungen eine Rolle gespielt hatten. Namentlich hatten die Gewerkschaften gefordert, dass die Möglichkeit einer individualvertraglichen Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit sich im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen nicht auf 42, sondern nur auf 41,5 Stunden beziehen sollte. Dies sind neue materielle Forderungen gewesen, die in Redaktionsverhandlungen eigentlich nichts zu suchen gehabt hätten. Es hatte daher eines Spitzengesprächs zwischen der Präsidentin der VKA, Frau Oberbürgermeisterin Welge, und dem ver.di-Vorsitzenden bedurft, um zu verhindern, dass die Tarifverhandlungen schlussendlich an einer Nichteinigung in der Redaktion scheitern. Die langen Redaktionsverhandlungen hatten bei den Beschäftigten zu einigem Unmut geführt, da sich aufgrund der Länge der Redaktionsverhandlungen auch die Auszahlung der tariflich erhöhten Entgelte entsprechend verzögert hatte. An dieser Stelle ist nochmals besonders darauf hinzuweisen, dass eine Freigabe durch den Verband zur Auszahlung der erhöhten Tarifentgelte immer erst erfolgen kann, wenn die Redaktionsverhandlungen zu einem abschließenden Ergebnis gekommen sind, da bei einer vorzeitigen Auszahlung erfahrungsgemäß die Gewerkschaften nicht bereit sind, sich in den Redaktionsverhandlungen noch lösungsorientiert zu bewegen.

3.3.2 Tarifrunde mit dem Marburger Bund

Nach sechs Verhandlungsrunden und zwei Sondierungsgesprächen haben sich VKA und Marburger Bund am 13. Januar 2025 auf einen Tarifkompromiss zum TV-Ärzte/VKA verständigt. Die abschließenden Redaktionsgespräche konnten Ende Mai 2025 beendet werden. Der ausgehandelte Kompromiss umfasst folgende Eckpunkte: Die Tabellenentgelte werden ab Juli 2024 um 4% und ab August 2025 und Juni 2026 um jeweils weitere 2% linear erhöht. Der Zeitraum der Nachtarbeit wird auf die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ausgeweitet und der Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 15 v.H. auf 20 v.H. erhöht. Der Zeitzuschlag für Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 20 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, wird von 0,64 Euro je Stunde auf 20 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe erhöht. Die Zulage für Ärztinnen und Ärzte, die Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit leisten, wird in zwei Schritten erhöht. Da bezüglich der Zulagenregelungen für Schicht- und Wechselschichtarbeit die Unterscheidung zwischen nicht ständiger und ständiger Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit ab dem 1. Juli 2025 weg-



Verhandlungskommission der VKA

gefallen ist, wird die Zulage auch an Ärztinnen und Ärzte gezahlt, die nicht ständig (Wechsel-)Schichtarbeit leisten. Die Regelungen zur Lage der Dienste der Ärztinnen und Ärzte gemäß § 10 Absatz 11 TV-Ärzte/VKA gelten ab dem 1. Juli 2025 auch für Vollarbeit, Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit. Die Laufzeit der Tarifeinigung beträgt 30 Monate (1. Juli 2024 bis zum 31. Dezember 2026). Erneute Tarifverhandlungen stehen insofern erst wieder 2027 an. Für das Jahr 2026 sind allerdings Tarifpflegegespräche zwischen VKA und Marburger Bund geplant, mit dem Ziel, etwaige redaktionelle Ungereimtheiten und Unklarheiten zu bereinigen.

3.3.3 Spartenorientierung des Tarifrechts

3.3.3.1 TV-N NW

Für den Bereich der kommunalen Nahverkehrsunternehmen werden die tarifvertraglichen Regelungen zwischen den Tarifpartnern auf landesbezirklicher Ebene im Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N NW) getroffen.

Im Berichtszeitraum hat sich der KAV NW mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion zunächst auf den 19. Änderungstarifvertrag zum Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe NW (TV-N NW) vom 22. Mai 2025 verständigt, durch welchen die am 6. April 2025 auf Bundesebene erzielte Tarifeinigung zum TVöD auf den TV-N NW übertragen wurde. Wegen der Besonderheit einer zum TVöD ausdrücklich verhandelten „Volumensforderung" sind auch Mantelthemen als Teil des Gesamtkompromisses in die landesbezirklichen Umsetzungsverhandlungen einzubeziehen gewesen. Derartige Neuerungen des TVöD, so z. B. der Anspruch der Beschäftigten auf einen weiteren Urlaubstag ab dem Kalenderjahr 2027, konnten auf der landesbezirklichen Ebene zur Vermeidung von Produktivitätsverlusten allerdings kapitalisiert und in Gestalt einer Tabellenerhöhung gefasst werden. Die Tarifver-



Nahverkehrsverhandlungen – Arbeitgeberkommission des KAV NW

tragsparteien haben darüber hinaus eine entsprechende Übernahme der im TVöD eröffneten Möglichkeit einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu drei Stunden im TV-N NW geregelt.

Nachdem die Umsetzung der Tarifrundenergebnisse für den Bereich des TV-N NW im Jahr 2025 erfolgt ist, ist das Jahr 2026 wiederum durch Manteltarifverhandlungen zum TV-N NW geprägt gewesen, die sowohl mit der Gewerkschaft ver.di als auch mit der Gewerkschaft dbb beamtenbund und tarifunion geführt worden sind. Angesichts der permanenten Tarifverhandlungsrunden zum TV-N NW hat hier das Ziel einer längeren Laufzeit des Tarifvertrags im besonderen Fokus gestanden (zu den Tarifverhandlungen vgl. auch Teil 4.5).

3.3.3.2 TV-WW/NW

Nachdem im Berichtszeitraum im Zuge des 19. Änderungstarifvertrags zum Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen rein redaktionelle Anpassungen tarifvertraglich umgesetzt worden waren, haben sich die Tarifvertragsparteien im Zuge eines 20. und des 21. Änderungstarifvertrags zum TV-WW/NW auf die redaktionelle Umsetzung der wirkungsgleichen Übertragung der allgemeinen Tarifeinigung 2025 auf die Arbeitsverhältnisse in der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen verständigt. Dies betraf im Wesentlichen die wertgleiche Erhöhung der Tabellenentgelte sowie der weiteren dynamisierenden Vergütungsbestandteile und die Erhöhung des Demografiebetrags gemäß Tarifvertrag über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW). Zudem besteht ab dem 1. Januar 2026 nunmehr auch für die Beschäftigten in den Wasserverbänden die Möglichkeit einer Vereinbarung über die freiwillige Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden.

Die Tarifvertragsparteien haben sich im Übrigen durch Vereinbarung eines § 18c TV-WW/NW auf eine erweiterte Regelung zu Sachleistungen („Incentives“) verständigt. Durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung kann diesbezüglich geregelt werden, dass arbeitgeberfinanzierte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit (alternative Anreize) getroffen werden (zu weiteren Themenstellungen aus dem Bereich der Wasserwirtschaft siehe Teil 4.7).

3.3.4 Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienst

Mit dem im Jahr 2024 abgeschlossenen Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienst (BVD), bestehend aus dem Manteltarifvertrag (MTV BVD), dem Entgelttarifvertrag (ETV BVD) und dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung (TV bAV BVD), ist es gelungen, die Tarifbedingungen für über 100 Dienstleistungsunternehmen zu konsolidieren. Das Tarifwerk stellt damit ein zentrales tarifpolitisches Instrument zur Regulierung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Bodenverkehrsdienste an deutschen Flughäfen dar und reagiert auf die zunehmende Fragmentierung der Branche, den starken Wettbewerbsdruck sowie den daraus resultierenden Lohndruck.

Der Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienst gilt für tarifgebundene Unternehmen der Bodenverkehrsdienstleistung sowie für die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er entfaltet unmittelbare und zwingende Wirkung für Mitglieder des KAV NW in der Sparte Flughäfen.

Damit sich auch nicht-tarifgebundene Arbeitgeber an die tariflichen Regelungen halten, ist im Berichtszeitraum eine sogenannte "Allgemeinverbindlichkeitserklärung" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) angestrebt worden. Nach intensivem Beratungsprozess hat schließlich im Februar 2025 das BMAS für den MTV BVD und den ETV BVD „grünes Licht“ gegeben; im August 2025 erfolgte für den TV bAV BVD eine entsprechende Veröffentlichung im Bundesanzeiger.

Die Mitglieder des Gruppenausschusses der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für Flughäfen hatten im Juli 2025 den im Rahmen der allgemeinen Tarifrunde verhandelten Änderungstarifverträgen zum Manteltarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (MTV BVD), zum Entgelttarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (ETV BVD) sowie zu dem Tarifvertrag über eine Sonderzahlung 2025 und 2026 für Beschäftigte der Bodenverkehrsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (TV Sonderzahlung 2025 und 2026 BVD) zugestimmt. Auf der Grundlage des eigenständigen Tarifvertrags – dem TV-Sonderzahlung 2025 und 2026 BVD – ist den Beschäftigten für die Kalenderjahre 2025 und 2026 mit dem jeweiligen Juli-Entgelt eine Sonderzahlung von jeweils 200 Euro gewährt worden. Mit den Gewerkschaften ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion wurde jeweils ein inhaltsgleicher TV Sonderzahlung 2025 und 2026 BVD vereinbart.

3.3.5 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung stellt einen kaum mehr wegzudenkenden Wettbewerbsfaktor im öffentlichen Dienst dar. Die Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber haben nach § 25 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der besonderen Altersvorsorgetarifverträge (ATV und ATV-K). Diese Form der betrieblichen Altersversorgung leistet einen wichtigen Beitrag zur Altersversorgung neben der gesetzlichen Rente oder aus berufsständischen Versorgungswerken. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes setzen im Verbandsgebiet des KAV NW die tätigen Zusatzversorgungseinrichtungen, also die westfälischen und rheinischen Versorgungskassen (kvw und RZVK), die Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln und die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) die betriebliche Versorgung um. Zusätzlich zu dieser Form der betrieblichen Altersversorgung können die Beschäftigten freiwillig eine Versicherung bspw. in Form einer Entgeltumwandlung oder unter Einbeziehung der Riesterförderung aus eigenen Mitteln nach Maßgabe des kommunalen Entgeltumwandlungstarifvertrags (TV-EUmw/VKA) abschließen.

Vor diesem Hintergrund, dass die Versorgungseinrichtungen einen wichtigen Partner für den kommunalen öffentlichen Dienst darstellen, findet seit Jahren ein enger Meinungs- und Informationsaustausch zwischen dem KAV NW und den im Verbandsgebiet für die Tarifbeschäftigten tätigen Zusatzversorgungseinrichtungen statt. Gerne möchte der KAV NW auch seine Mitglieder an allgemeinen Informationen teilhaben lassen.

Eine spannende Veranstaltung zu Themen der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst hat am 1. Juli 2025 im Rahmen der Veranstaltung VBLkompass zur betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst stattgefunden. In der Präsenzveranstaltung, an der rd. 80 Personen teilgenommen haben, ist durch Referenten der VBL die Zusatzversorgung insbesondere nochmals als Instrument zur Personalgewinnung dargestellt worden. Außerdem wurden die Grundlagen der Zusatzversorgung sowie das richtige Reagieren der Personalstellen auf Änderungen im Beschäftigungsverhältnis vor dem Hintergrund der Folgen für die Zusatzversorgung vorgetra-



Organisationsbesprechung zur VBL-Tagung mit Martin Gantner, Leiter Key-Account-Management



VBL-Vorstand Peter Rötzer mit HGF Dr. Bernhard Langenbrinck



VBL-Tagung in Dortmund mit großem Teilnehmerzuspruch



gen. Informative Vorträge zu den Serviceleistungen und Angeboten der Deutschen Rentenversicherung sowie zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung von der DRV Westfalen und der DRV Rheinland rundeten die Veranstaltung ab.

Interessant waren diesbezüglich für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor allem auch die Ausführungen zur sog. Digitalen Rentenübersicht, mit welcher Beschäftigte auf einen Blick eine Gesamtschau ihrer Versorgungsansprüche (also z. B. aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Grundversorgung, aus der Pflichtversicherung der Zusatzversorgung als betrieblicher Altersversorgung und bspw. aus einer abgeschlossenen Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung) erhalten können.

Über eine entsprechende Verlinkung auf der Homepage des KAV NW wird im Übrigen auch jeweils auf Informations- und Beratungsangebote für diejenigen kommunalen Mitglieder des KAV NW hingewiesen, die Mitglied der Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK), der westfälischen Zusatzversorgungskasse (kvw) oder der Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln (ZVK Köln) sind.

Als spannende Gerichtsentscheidung im Berichtszeitraum zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung ist auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11. März 2025 – 3 AZR 53/24 – hinzuweisen. Das Bundesarbeitsgericht hatte hier entschieden, dass mit den Regelungen des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst vom 18. Februar 2003 (TV-EUmw/VKA) zulässigerweise von dem Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss aus § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) abgewichen wurde. Mit den Bestimmungen des TV-EUmw/VKA liege ein Tarifvertrag vor, der den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung abschließend regele. Dieser Tarifvertrag sehe abweichend von § 1a BetrAVG keinen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vor. Allerdings ist in den Gremien der VKA und des KAV NW eine verbandliche Freigabe dahingehend beschlossen worden, dass diejenigen Arbeitgeber, die einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung zahlen wollen, dies auf freiwilliger Basis tun können; zugelassen worden ist hierbei ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung von bis zu 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch in Höhe der durch die freiwillige zusätzliche Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge.

3.3.6 Duale Ausbildung

Im kommunalen Tarifbereich des öffentlichen Dienstes gibt es derzeit zwei flächendeckende Tarifverträge zum dualen Studium, und zwar zum einen den Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) vom 29. Januar 2020 und zum anderen den Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD) vom 11. Januar 2022.

Mit dem TVSöD ist der erste Tarifvertrag im Bereich des öffentlichen Dienstes für dual Studierende abgeschlossen worden, wobei der Tarifvertrag ausschließlich auf Personen Anwendung findet, die mit Verwaltungen und Betrieben einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten Studiengang schließen. Voraussetzung ist, dass die Studierenden eine Ausbildung absolvieren, die vom allgemeinen Teil des Tarifvertrags für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD-AT) erfasst ist.

Der TVHöD als weiterer Tarifvertrag im Anwendungsbereich der VKA enthält Regelungen zu den Studienbedingungen für das Hebammenstudium nach dem Hebammengesetz vom 22. November 2019 in Anlehnung an die Richtlinien des Bundes für duale Studiengänge und Masterstudiengänge vom 1. September 2018. Eine Besonderheit dieses Tarifvertrags stellt die dort enthaltene Regelung zu den Rückzahlungsgrundsätzen dar.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliederversammlung der VKA des Weiteren noch zwei Richtlinien erlassen hat, und zwar die VKA-Richtlinie für praxisintegrierte duale Studiengänge und Masterstudiengänge im Bereich der Verwaltung (Studienrichtlinie TVöD-V) vom 10. November 2023 i.d.F. vom 7. November 2025 sowie die Richtlinie der VKA für Studierende in einem dualen Pflegestudium im öffentlichen Dienst (Studienrichtlinie duales Pflegestudium) vom 15. Juli 2024. Inwieweit zu den beiden vorgenannten Richtlinien ggf. auch eine tarifvertragliche Verankerung in Rede stehen könnte, ist noch offen.



3.3.7 Fachkräfterichtlinie

Die Richtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften (Fachkräfte-RL) in der Fassung vom 10. November 2023 stellt eine Weiterentwicklung der bisherigen „Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieurinnen und Ingenieuren“ dar. Mit der Neufassung der Richtlinie sind die Geltungsbereiche und die Inhalte der Fachkräftezulage und der Stufenvorweggewährung ausgeweitet worden. Den tarifgebundenen Mitgliedern der Mitgliedverbände der VKA ist damit die Möglichkeit gegeben, sowohl zur Deckung des Personalbedarfs als auch der Bindung von Fachkräften eine übertarifliche Zulage zu gewähren und/oder eine Stufenvorweggewährung vorzunehmen. Bei der Neufassung der Fachkräfterichtlinie war insbesondere auch der persönliche Geltungsbereich für die Gewährung der Fachkräftezulage erweitert worden. Die Fachkräftezulage kann – gestaffelt – an Fachkräfte, die in den Entgeltgruppen 9a bis 15 (Anlage A TVöD) eingruppiert sind, gezahlt werden sowie auch an Fachkräfte, die in den Entgeltgruppen 5 bis 8 (Anlage A TVöD) eingruppiert sind. Für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich der Anlage C zum TVöD-V/TVöD-B, der Anlage E zum TVöD-K/TVöD-B oder den TV-V fallen, gilt dies entsprechend.



Die maximale Höhe der Fachkräftezulage richtet sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe. Fachkräften, die in den Entgeltgruppen 9a bis 15 eingruppiert sind, kann eine Fachkräftezulage in Höhe von bis zu 1.500 Euro monatlich anstelle von bisher bis zu 1.000 Euro monatlich gewährt werden. Fachkräften, die in den Entgeltgruppen 7 und 8 eingruppiert sind, kann eine Fachkräftezulage in Höhe von bis zu 1.000 Euro monatlich und Fachkräften, die in den Entgeltgruppen 5 und

> *Die flexibilisierte Fachkräfterichtlinie wurde 2025/2026 gezielt zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften genutzt.*

6 eingruppiert sind, eine monatliche Fachkräftezulage in Höhe von bis zu 500 Euro gewährt werden. Hierbei handelt es sich um Maximalbeträge, die nicht in der vollen Höhe ausgeschöpft werden müssen bzw. abhängig vom konkreten Fall auch aus rechtlichen Gesichtspunkten nicht voll ausgeschöpft werden sollten.

Die Fachkräftezulage kann einzelnen Fachkräften gewährt werden. Dies kann zur Deckung des Personalbedarfs sowohl gegenüber neu eingestellten oder einzustellenden Beschäftigten als auch zur Bindung von vorhandenen Fachkräften erfolgen. Von der notwendigen Deckung des Personalbedarfs kann dann ausgegangen werden, wenn für eine konkret zu besetzende Stelle mit dem tarifvertraglich vorgesehenen Entgelt ein geeigneter Bewerber nicht gefunden bzw. eingestellt werden kann. Von der Notwendigkeit zur Bindung von Fachkräften kann ausgegangen werden, wenn die ernsthafte Gefahr besteht, dass ein Beschäftigter aufgrund der höheren Bezahlung zu einem anderen Arbeitgeber wechselt.

In Ausnahmefällen kann die Fachkräftezulage zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften nach der Neufassung auch an Gruppen gewährt werden. Die Ausführungen zu den Merkmalen „zur Deckung des Personalbedarfs“ und zur „Bindung von vorhandenen Fachkräften“ gelten entsprechend.

Mit der Beschränkung auf den Ausnahmefall besteht ein Unterschied zu der im § 17 Abs. 4.1 TVöD-K/TVöD-B getroffenen, wo die Gewährung der Zulage an Gruppen nicht auf den Ausnahmefall beschränkt ist.

Mit der flexibilisierten Fassung der Fachkräfterichtlinie ist den kommunalen Arbeitgebern ein Gestaltungsinstrument an die Hand gegeben worden, das auch im Berichtszeitraum 2025/2026 im Rahmen des Personalmanagements und des Personal Recruiting zielgerichtet genutzt worden ist, um Fachkräfte gewinnen und abwanderungsbereites Personal halten zu können. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Gegebenheiten bei den jeweiligen Arbeitgebern ermöglicht die Richtlinie, eine passgenaue Handlungsstrategie für das Gewinnen und Halten von Personal zu entwickeln und zielgerichtet umzusetzen.

3.3.8 Mindestlohnentwicklung



Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 1. Januar 2015 in Höhe von 8,50 Euro brutto je Stunde eingeführt. Im Jahr 2021 lag er bei 9,60 Euro und wurde dann zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro angehoben. Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (MiLoEG), das am 1. Juli 2022 in Kraft trat, hat der Deutsche Bundestag in Abänderung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) den gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro brutto pro Stunde erhöht. Zum 1. Januar 2024 wurde der Mindestlohn auf 12,41 Euro erhöht. Ein Jahr später – Anfang 2025 – folgte dann die nächste Erhöhung um weitere 41 Cent auf 12,82 Euro.

Mit diesem Schritt setzte die Bundesregierung den Beschluss der sog. Mindestlohnkommission vom Juni 2023 per Verordnung um. Im Mindestlohngesetz (MiLoG) ist geregelt, dass die unabhängige Mindestlohnkommission alle zwei Jahre berät, um der Bundesregierung dann die Anpassung der Lohnuntergrenze vorzuschlagen. In dem Gremium beraten jeweils drei stimmberechtigte Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter, ein oder eine Vorsitzende(r) sowie zwei Wissenschaftler.

Die Kommission prüft, welche Mindestlohnhöhe einen angemessenen Mindestschutz für die Beschäftigten bietet, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet. Sie orientiert sich bei ihrer Entscheidung an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland. Ihren Vorschlag legt sie der Bundesregierung vor. Diese macht ihn in der Regel mit einer Verordnung verbindlich.

Zuletzt hat das Bundeskabinett die 5. Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen und den gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro angehoben. In einer zweiten Stufe wird der Mindestlohn am 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro angehoben.

Damit steigt der Mindestlohn im Jahr 2026 zunächst um 8,42 Prozent und im Jahr 2027 um weitere 5,04 Prozent. Dies ergibt eine Steigerung von fast 14 Prozent. Mit dem Mindestlohn erhöht sich auch die vom Mindestlohn abhängige dynamische Geringfügigkeitsgrenze beim Minijob, die wiederum Auswirkungen auf die Untergrenze der sog. Midijobs hat.

3.4 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen

3.4.1 Entwicklungen beim Bundesverband (VKA)



Wechsel in der Präsidentschaft bei der VKA: im Bild v. l. n. r.: Staatssekretär Dr. Steffen Meyer (BMF), Dr. Julia Kranenberg (Vorständin und Arbeitsdirektorin der Fraport AG), Frank Werneke (ver.di-Bundesvorsitzender), Oberbürgermeisterin Karin Welge (bisherige VKA-Präsidentin), Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel (neuer VKA-Präsident), Andreas Hemsing (Fachvorstand Tarifpolitik, dbb beamtenbund und tarifunion), Finanzsenator Dr. Andreas Dressel (Vorsitzender der Tarifgemeinschaft deutscher Länder)

Mit dem Wechsel der VKA-Geschäftsstelle von Frankfurt am Main nach Berlin im Jahr 2019 sind neue und gesteigerte Anforderungen für das VKA-Führungsteam verbunden. Persönliche Meinungsaustausche und Vernetzungen mit den Gewerkschaften ver.di, dbb beamtenbund und tarifunion und Marburger Bund, die ebenfalls ihre Geschäftsstellen nach Berlin verlegt haben, aber auch mit den kommunalen Spitzenverbänden, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sowie einer Vielzahl von Bundesministerien haben die Verbandsarbeit einerseits noch intensiver und herausfordernder gestaltet, andererseits aber auch die VKA als wirkungsmächtigen Arbeitgeberverband, bei dem kommunale Gebietskörperschaften und Unternehmen mit insgesamt rund 2,3 Mill. Beschäftigten organisiert sind, nachhaltig gestärkt. Angesichts der vielfältigen Aufgabenstellungen der VKA nimmt die Informations-, Kommunikations- und Pressearbeit eine zunehmende Rolle ein; auch der Bereich der sozialen Medien gewinnt zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist es besonders zu begrüßen, dass Herr Matthias Rebbert die Funktion als Leiter des Bereichs Presse- und Öffentlichkeitsarbeit übernommen hat.



Matthias Rebbert

An die Verbandsspitze hat die VKA-Mitgliederversammlung in ihrer Sitzung am 12. November 2025 Herrn Landrat Wolf-Rüdiger Michel zum neuen Präsidenten der VKA gewählt. Herr Landrat Wolf-Rüdiger Michel folgt auf Frau Oberbürgermeisterin Karin Welge, die über vier Jahre von 2022 bis 2025 an der Spitze der VKA gestanden hat. Unterstützt wird der neue Präsident der VKA durch Herrn Oberbürgermeister Frank Frühauf, Idar-Oberstein, und Herrn Landrat Roger Lewandowski, Landkreis Havelland.

Höhepunkt im Berichtszeitraum für den KAV NW war im Weiteren, dass er im Jahr 2025 Gastgeber für die Tagung der Referentinnen und Referenten der VKA und der Kommunalen Arbeitgeberverbände sein durfte. Die VKA-Referententagung bietet ein Forum für einen Austausch der Tarifexpertinnen und -experten aus den einzelnen Verbänden über die Umsetzung von tarifrechtlichen Fragestellungen und zu Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung.

Festveranstaltung der VKA zum 75-jährigen Bestehen

75 JAHRE | VKA Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Zwei Jahre nach Gründung des KAV NW im Jahr 1947 ist die VKA, als Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände auf der Bundesebene im Jahr 1949 gegründet worden. Der KAV NW hat hierbei zu den acht Gründungsverbänden der VKA gehört. Anlässlich der Fest-Matinee zum 75-jährigen Bestehen der VKA, bei der zahlreiche Gäste aus dem Bereich des Bundes, der Länder und der Verbände zugegen waren, nahmen daher auch viele Vertreterinnen und Vertreter aus Nordrhein-Westfalen teil.





















75
VKA


75 Jahre
VKA




75






3.4.2 Kommunale Spitzenverbände

Die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem KAV NW und den kommunalen Spitzenverbänden in Nordrhein-Westfalen zeichnet sich von Beginn an durch ein bewährtes, konstruktives und arbeitsteiliges Zusammenwirken aus. Während die kommunalen Spitzenverbände Städtetag, Landkreistag und Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen u.a. 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 und 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



Diskussion im Präsidium des StGB NRW zur Personalsituation in den Kommunen

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 Tellerrand“ hinaus dar.



Treffen mit dem neuen Geschäftsführer des Städtetages NRW und HGF des deutschen Städtetages, Christian Schuchardt, daneben: Frau Dr. Uda Bastians (Städtetag NRW) und HGF Dr. Bernhard Langenbrinck (KAV NW)

3.4.3 Zusammenwirken mit den Landschaftsverbänden

Die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) übernehmen als Kommunalverbände vielfältige Aufgaben für alle Städte und Kreise in NRW, welche die Kommunen nicht alleine leisten können. Wichtige Aufgabengebiete der Landschaftsverbände liegen dabei in den Bereichen Soziales, Psychiatrie, Maßregelvollzug, Jugend, Schule und Kultur. Dadurch, dass sich die Landschaftsverbände über Stadt- und Kreisgrenzen hinweg einsetzen, tragen sie dazu bei, gleichwertige Lebensverhältnisse und Qualitätsstandards in Nordrhein-Westfalen herzustellen. Ein wesentlicher Fokus der Arbeit der Landschaftsverbände liegt dabei darauf, Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und sich für deren gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft einzusetzen. Die Inklusion als Leitgedanke prägt insofern die Aufgaben in weiten Teilen der Landschaftsverbände, etwa in den Inklusionsämtern, in den Förderschulen und Psychiatrischen Kliniken, in Pflegezentren oder Wohnverbünden. Zwischen den Landschaftsverbänden LVR und LWL und dem KAV NW gibt es seit jeher vielfältige enge personelle und inhaltliche Verzahnungen, dies u. a. bereits deshalb, weil die allgemeine Tarifrunde für den kommunalen öffentlichen Dienst, die Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst, aber auch die Tarifrunde für die kommunalen Kliniken sich mit ihren Ergebnissen unmittelbar im Bereich der Landschaftsverbände auswirken. Vertreterinnen und Vertreter der Landschaftsverbände sind daher in wichtigen Gremien, wie dem Gruppenausschuss Verwaltung, dem Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie Vorstand und Hauptausschuss des KAV NW vertreten. Die enge Verbindung zwischen den Landschaftsverbänden und dem KAV NW zeigt sich nicht zuletzt darin, dass der Direktor des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe, Dr. Georg Lunemann, im April 2026 zum Präsidenten der kommunalen Arbeitgeber Nordrhein-Westfalens gewählt worden ist.

3.4.4 Ausbildungskonsens

Im 1996 gegründeten nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsens haben sich die Landesregierung, die Organisationen der Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Kommunalen Spitzenverbände nebst dem KAV NW und die Arbeitsverwaltung zusammengeschlossen. Ziel ist die qualifizierte Ausbildung aller ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen.

Um dies erreichen zu können, wurde zur Umsetzung im November 2011 das Landesvorhaben "Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW" beschlossen, das als wichtigste Handlungsfelder die Berufs- und Studienorientierung, die Umgestaltung des Übergangssystems, die Steigerung der Attraktivität des dualen Systems und die Kommunale Koordinierung benennt. Mit diesem Angebot einer verbindlichen Ausbildungsperspektive wird den jungen Menschen die Chance auf einen erfolgreichen Start in das Erwerbsleben gegeben.

Zum anderen ist die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für eine duale Ausbildung, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, ganz entscheidend bei der Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchses.

Damit dies gelingt, müssen Schüler möglichst frühzeitig bei der Berufs- und Studienorientierung, der Berufswahl, dem Erwerb von beruflichen Praxiserfahrungen und beim Eintritt in Ausbildung oder Studium unterstützt werden. Flankiert durch Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung können so unnötige Warteschleifen vermieden werden. Dieser präventive Ansatz steht im Vordergrund der Arbeit.

Der Ausbildungskonsens trifft sich auf Spitzenebene mehrmals im Jahr. Außerdem findet monatlich eine Verständigung auf Arbeitsebene statt, um regelmäßig und zeitnah über die jeweilige Entwicklung des Ausbildungsmarktes zu sprechen und sich über den Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen und Projekte zu vergewissern.

Ausbildungskonsens 2026





Plenumssitzung des Ausbildungskonsenses in der Düsseldorfer Staatskanzlei

Im Spitzengespräch am 16. Dezember 2025 haben die Vertreter des Ausbildungskonsenses beraten, wie den wachsenden Herausforderungen auf dem nordrhein-westfälischen Ausbildungsmarkt am besten begegnet werden kann. Im Blickpunkt stand die Frage, wie Ausbildungssuchende und Ausbildungsbetriebe in wirtschaftlich schwierigen Zeiten optimal unterstützt werden können.

Die aktuelle wirtschaftliche Situation der Unternehmen wirkt sich auch auf den Ausbildungsmarkt aus. Die Zahl der gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen ist 2025 im dritten Jahr in Folge gesunken und zuletzt um mehr als 4.000 auf rund 99.300 Stellen zurückgegangen. Gleichzeitig stieg die Zahl der Bewerber für eine berufliche Ausbildung 2025 im zweiten Jahr in Folge auf über 108.000 Personen an. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist 2025 mit 102.009 auf das Niveau des Jahres 2020 zurückgefallen. Entsprechend droht vielen jungen Menschen der Einstieg in eine qualifizierte berufliche Entwicklung verschlossen zu bleiben. Das verdeutlicht auch die Zahl von rund 12.300 jungen Menschen, die 2025 noch keine berufliche Perspektive erreichen konnten sowie von weiteren 13.000, die zwar eine Alternative gefunden hatten, aber weiterhin in Ausbildung vermittelt werden wollten.

Die Partner im Ausbildungskonsens bekräftigen deshalb ihre Anstrengungen, Ausbildungsunternehmen und Ausbildungssuchende noch besser zusammenzubringen und Betriebe bei ihrem Engagement für Ausbildung zu unterstützen, um Jugendliche auf ihrem Weg in eine Ausbildung zu begleiten. Es müssen wieder mehr Ausbildungsbetriebe gewonnen und gleichzeitig die Rahmenbedingungen der Ausbildung für Ausbildende und Auszubildende verbessert werden.
Um Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und Abbrüche zu vermeiden, haben die Partner des Ausbildungskonsenses ein Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht, das in Zusammenarbeit mit den regionalen Ausbildungskonsensen vor Ort gemeinschaftlich umgesetzt werden soll. Hierzu gehört auch die gezielte Zusammenarbeit im Rahmen einer Prozesskette zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, mit der in den Fachklassen des dualen Systems Unterstützungsbedarfe frühzeitig identifiziert werden können. Auszubildende und Ausbildende können so bedarfsgerecht und möglichst passgenau mit Angeboten, wie beispielsweise der Assistierten Ausbildung (AsA) und Azubi-Berufssprachkursen, unterstützt werden.

Mit diesem Maßnahmenpaket wollen die Partner im Ausbildungskonsens den besonderen Herausforderungen und Chancen im Ausbildungsjahr 2026, insbesondere mit Blick auf den Wegfall eines Abiturjahrgangs an den allgemeinbildenden Gymnasien, begegnen und sich darüber hinaus dafür einsetzen, die Rahmenbedingungen der Ausbildung für Auszubildende und Ausbildende zu verbessern. Die duale Ausbildung soll für noch mehr junge Menschen einen attraktiven Weg zum Berufsabschluss sowie für noch mehr Betriebe eine erfolgreiche Lösung zur Fachkräftesicherung bieten.

3.4.5 Unfallversicherungsträger und Berufsgenossenschaften



Vorsitz im Personalausschuss der BG ETEM für die Arbeitgeberseite, Dr. Bernhard Langenbrinck



Austausch zu Fragen der Unfallkasse NRW mit dem Geschäftsführer der UK NRW, Michael Stock

Die gesetzliche Unfallversicherung ist ein Teil des Sozialversicherungssystems, ähnlich wie z. B. die Kranken- oder Rentenversicherung. Im öffentlichen Dienst können die Beschäftigten, je nach Branche des Arbeitgebers, gegen Unfälle bei unterschiedlichen Unfallversicherungsträgern bzw. Berufsgenossenschaften versichert werden.

Die Unfallkasse NRW (UK NRW) ist der Unfallversicherer der öffentlichen Hand und für Kommunen tätig. Auch Kindergartenkinder, Schülerinnen und Schüler und Studierende sind auf dem Weg von und zur Bildungseinrichtung und in der Bildungseinrichtung gesetzlich unfallversichert. Die BG ETEM ist als Berufsgenossenschaft die gesetzliche Unfallversicherung – auch für kommunale Arbeitgeber – für die Bereiche Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse. Hierüber sind vermehrt die Beschäftigten der kommunalen gewerblichen Unternehmen aus dem Bereich der Energie- und Wasserwirtschaft versichert. Für die Unfallversicherung der kommunalen Verkehrsunternehmen ist die Verwaltungsberufsgenossenschaft (Verwaltungs-BG) zuständig.

> *„Ohne ehrenamtliche Arbeitgebervertretung ist funktionierende Selbstverwaltung in der Unfallversicherung undenkbar.“*

Diese Unfallversicherer sorgen u. a. nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten für die medizinische Behandlung, Rehabilitation und finanzielle Entschädigung der Versicherten.

Die Vertretungsorgane der Versicherer werden alle sechs Jahre im Rahmen der Sozialwahlen gewählt (zuletzt im Jahr 2023). Hier werden Vertreter von Arbeitgebern und Versicherten ehrenamtlich tätig und direkt von Versicherten und Arbeitgebern für sechs Jahre gewählt. Hierbei hat der KAV NW die Funktion als Listenträger für die UK NRW inne. In dieser Funktion sammelt er Vorschläge für die Besetzung der Vertreterversammlung, koordiniert diese und erstellt eine entsprechende Vorschlagsliste. Die Vertreterversammlung wählt dann wiederum u. a. den Vorstand der UK NRW. Auch für die Wahl des Vorstands sammelt der KAV NW im Vorhinein Vorschläge. Zudem koordiniert der KAV NW Vorschläge für die Besetzung von Ausschüssen, wie beispielsweise von Rentenausschüssen der UK NRW.

Im Rahmen der Sozialwahlen hat der KAV NW im Weiteren

für die BG ETEM über die VKA als Listenträger zahlreiche Personalvorschläge einbringen können, insbesondere aus dem Bereich der kommunalen Energieversorger und Wasserwerke.

Auch hier engagieren sich beispielsweise Vertreterinnen und Vertreter von Stadtwerken, die ebenfalls in den Gremien des KAV NW tätig sind. Zum alternierenden Vorsitzenden des Personalausschusses der BG ETEM ist im Berichtszeitraum der Hauptgeschäftsführer des KAV NW gewählt worden.

Um die BG ETEM als Arbeitgebermarke, aber auch die gesetzliche Unfallversicherung insgesamt zu stärken, haben die in der BG ETEM organisierten Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter zum Jahreswechsel 2025/2026 ein Arbeitgeberprogramm veröffentlicht, an dessen Erstellung insbesondere eine Vielzahl von Selbstverwaltungsmitgliedern aus dem Bereich des KAV NW und der anderen kommunalen Mitgliedverbände mitgewirkt haben. Zielvorstellungen, die in dem Arbeitgeberprogramm angesprochen werden, sind u. a. die Selbstverwaltung effizienter aufzustellen und zu modernisieren sowie die Digitalisierung und KI konsequent für Effizienzsteigerungen zu nutzen.

Als weitere für den Bereich der kommunalen öffentlichen Arbeitgeber relevante Berufsgenossenschaften sind die VerwaltungsBG, die BG-Nahverkehr und die GartenbauBG zu nennen.

Ohne das ehrenamtliche Engagement der Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter wäre eine funktionierende Selbstverwaltung im Bereich der Unfallversicherung nicht denkbar. Im Rahmen ihres aktiven ehrenamtlichen Engagements setzen sich die Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der Unfallversicherung zum einen für effiziente Präventions- und Rehabilitationsleistungen für die Beschäftigten ein. Zum anderen wird aber jeweils stets auch in den Blick genommen, dass die Kosten und Beiträge für die Arbeitgeber stabil gehalten werden.



3.4.6 BGF-Koordinierungsstelle

Gesunde und leistungsfähige Beschäftigte sind ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen. Gleichzeitig stehen viele Arbeitgeber vor der Herausforderung, passende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu finden und umzusetzen. Genau hier setzt die BGF-Koordinierungsstelle an.

Die BGF-Koordinierungsstelle ist eine gemeinsame Service- und Beratungsstelle der gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland. Sie wurde eingerichtet, um Arbeitgeber beim Einstieg und bei der Weiterentwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zu unterstützen. Rechtliche Grundlage ist § 20b des Fünften Sozialgesetzbuches (SGB V). Ziel der Koordinierungsstelle ist es, Arbeitgebern einen einfachen, neutralen und kostenfreien Zugang zu qualitätsgesicherten BGF-Angeboten zu ermöglichen – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Die BGF-Koordinierungsstelle fungiert dabei als Lotse im Gesundheitssystem, sie agiert neutral und krankenkassenübergreifend und bietet Arbeitgebern vielfältige Vorteile.

Mithilfe niedriger Einstiegshürden müssen Unternehmen nicht selbst recherchieren oder verschiedene Krankenkassen kontaktieren. Die Koordinierungsstelle bündelt Informationen und übernimmt die erste Orientierung.

Viele BGF-Maßnahmen werden vollständig oder teilweise von den Krankenkassen finanziert. Gleichzeitig reduziert sich der organisatorische Aufwand im Unternehmen erheblich. Alle vermittelten Angebote entsprechen den Qualitätskriterien der gesetzlichen Krankenkassen. Arbeitgeber profitieren von erprobten, wirksamen und rechtssicheren Maßnahmen. Die BGF-Koordinierungsstelle bietet passgenaue Lösungen; statt einzelner Aktionen werden bedarfsgerechte Maßnahmen entwickelt, z. B. zu den Themen:

- Stressbewältigung und psychische Gesundheit
- Ergonomie und gesunde Arbeitsgestaltung
- Bewegung und körperliche Aktivität
- Gesunde Führung und Teamkultur



Der Weg zur Beratung durch die Krankenkassen ist einfach und erfolgt durch ein Online-Portal, welches unter **www.bgf-koordinierungsstelle.de** zu erreichen ist.

Betriebe können hierüber auf zwei Wegen Kontakt aufnehmen:

1. Auf dem Portal findet der Betrieb eine Übersicht über die in der Region zuständigen Krankenkassen und kann daraus wählen, von welcher er beraten werden möchte.
2. Der Betrieb bekommt mithilfe eines Algorithmus eine Krankenkasse zugewiesen. Dazu füllt er ein kurzes Kontaktformular aus. Nach Absenden des Formulars setzt sich eine Beraterin bzw. ein Berater einer Krankenkasse innerhalb von zwei Werktagen mit dem Interessenten in Verbindung und vereinbart einen Termin für eine erste Beratung.

Die Beratung kann wahlweise telefonisch oder vor Ort im Unternehmen durchgeführt werden. Sie erfolgt nach bundesweit einheitlichen Standards auf der Grundlage des vom GKV-Spitzenverband herausgegebenen Leitfadens Prävention und wird von einer qualifizierten Fachkraft durchgeführt.

Kooperationspartner der Krankenkassen sind nahezu alle Industrie- und Handelskammern (IHK) in NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen (unternehmer nrw), das HANDWERK.NRW und der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW).


Bewegung
Stressprävention
Ernährung
Arbeitsplatzgestaltung

3.4.7 KGSt Arbeitsgruppe Topsharing

Im Rahmen der Diskussion des Hauptausschusses am 30. Oktober 2024 in Köln wurde angeregt, in den tarifpolitischen Diskussionen über die Gestaltung der eingruppierungsrechtlichen Regelungen die Themen Führung und Fachlichkeit verstärkt zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der Berücksichtigung des Themas „Führung“ ist in der Tarifrunde 2025 u. a. thematisiert worden, dass es sich angesichts der aktuellen Tabellenstruktur sowie angesichts der Staffelung der Jahressonderzahlung vielfach kaum lohne, Führungsaufgaben zu übernehmen. Auch der Umstand, dass die Stufenlaufzeit beim stufengleichen Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe jeweils neu zu laufen beginnt, erweise sich als kontraproduktiv.

Da im Zusammenhang mit der Übernahme von höherwertigen Führungsaufgaben regelmäßig die Frage des Vorliegens von „selbstständigem Arbeiten“ sowie die Frage des „Maßes der Verantwortung“ in den Eingruppierungsmerkmalen angesprochen wird, kann über den Weg solcher unbestimmten Rechtsbegriffe das Thema „Übernahme von Führungsverantwortung“ teilweise bereits abgebildet werden. Hier gilt es abzugleichen, wo die durch die aktuellen Eingruppierungsregelungen eingeräumten wertenden Beurteilungsspielräume genügen bzw. nicht genügen bzw. wo Regelungsbedarfe gesehen werden.

Bei Durchsicht der tariflichen Regelungskonzeption des TVöD ist hinsichtlich der Themen Übernahme von „Führungsverantwortung“ oder „Führungskompetenz“ darauf hinzuweisen, dass diese auch im Rahmen betrieblich ausgestalteter Regelungen zur Leistungsbezahlung Berücksichtigung finden bzw. finden können. Bei der Frage der finanziellen Wertschätzung der Fachkompetenz von Beschäftigten ist überdies darauf hinzuweisen, dass auch die Möglichkeiten der VKA-Fachkräftezulage ein Handlungsinstrument für einzelne Fallkonstellationen bieten.

Positiv eingeschätzt wird im Rahmen des TVöD, dass dieser in § 31 und § 32 spezielle Regelungen zu den Themen „Führung auf Probe“ und „Führung auf Zeit“ vorsieht.

Im Rahmen der Gremienarbeit des KAV NW ist zu diesen vorbenannten Themen im Gruppenausschuss Verwaltung ein Meinungsaustausch erfolgt, insbesondere zu der Frage, welche Regelungswünsche



KGSt-Journal online

bzw. Regelungsbedarfe im Zusammenhang mit der Berücksichtigung der Themen „Führung und Fachlichkeit“ bestehen.

Topsharing ist ein innovatives Führungsmodell, bei dem sich in der Regel zwei Personen einer Organisationseinheit eine Führungsposition teilen (geteilte Führung). Dies kann in Vollzeit oder Teilzeit erfolgen. Synonym verwendet die KGSt die Begriffe „Führen im Tandem“ oder „Tandemführung“. Als „Tandempartner“ werden die Personen bezeichnet, die sich eine Führungsposition teilen.

In der Praxis gibt es eine Vielzahl an Topsharing-Modellen. Welches Modell gewählt wird, hängt von den strategischen Zielen des Arbeitgebers für die jeweilige Position, der Analyse des Arbeitsumfelds und der anstehenden Aufgaben sowie den individuellen Bedürfnissen, Erwartungen und Kompetenzen der (potenziellen) Tandempartner ab.

Topsharing kann, muss aber nicht, auf Dauer angelegt sein. Topsharing auf Zeit erfolgt meist bei Nachfolgeplanungen, gezielten Maßnahmen der Personalentwicklung oder zur Entlastung der Führungskraft in bestimmten Lebenssituationen.

Dem Topsharing-Modell kann ein Stellenumfang von bis zu zwei Vollzeitstellen (Doppelspitze) zugrunde liegen. Dieser kann zwischen den Tandempartnern zwischen 50:50 (1 Stelle) und 100:100 (2 Stellen) flexibel aufgeteilt werden. Allerdings sollten die Stellenanteile möglichst gleichmäßig gestaltet werden, da starke Ungleichgewichte zu Missverständnissen

führen können. Ist dies nicht möglich, ist darauf zu achten, dass keine Schieflage in der Wahrnehmung der Tandempartner entsteht.

Bei einer Vollzeitstelle (100 %) gehen immer mehr Kommunen dazu über, Zusatzkapazitäten für strategische, organisatorische oder personelle Abstimmung, die über eine volle Stelle hinausgehen, auszuweisen, z. B. durch eine 1,2 Stelle (120 %). Alternativ könnten auch Leistungen einer Stelle verlagert werden.

In diesem Zusammenhang gilt es, die rechtlichen Maßgaben und Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen.

Der Arbeitgeber entscheidet bei Freiwerden von Stellen, im Rahmen der Umstrukturierung oder aus personalwirtschaftlichen Überlegungen im Rahmen seines Organisationsermessens darüber, ob die betreffende Stelle traditionell oder im Rahmen des Topsharings durch ein Führungstandem besetzt werden soll. Die Entscheidung hängt von den jeweiligen strategischen Zielen der Kommune ab. Rechtsprechung zu dieser Form der Tandemausschreibung ist bislang nicht bekannt; eine ausschließliche Zulassung von Tandembewerbungen dürfte nach derzeitiger Rechtsprechung aber wohl gegen den Grundsatz der Bestenauslese verstoßen. Zu empfehlen wäre daher, Tandembewerbungen als lediglich „wünschenswert" zu formulieren, wobei gleichwohl natürlich die Maßgaben der Rechtsprechung zur Bestenauslese zu berücksichtigen sind. Aus der Ausschreibung sollte daher hervorgehen, dass sich Einzelbewerber trotz gewünschter Tandembewerbung gleichberechtigt bewerben können. Denn der Bewerbungsverfahrensanspruch ist ein Individualanspruch, so dass sich nach derzeitiger höchstrichterlicher Rechtsprechung auch bei einer Tandemausschreibung immer die beiden besten Bewerber durchsetzen würden.

Insbesondere sind etwaige Auswirkungen der getroffenen Ausgestaltung der Aufgabenverteilung innerhalb eines Tandems auf die Eingruppierung zu berücksichtigen. Perspektivisch sollte zwar bei gleicher Tätigkeit innerhalb des Tandems ein gleiches Entgelt anvisiert werden. Hierbei ist allerdings eingruppierungsrechtlich zu berücksichtigen, dass aufgrund unterschiedlicher Qualifikationen und Stufenlaufzeiten bei gleicher Tätigkeit zumindest zeitweise eine unterschiedliche Eingruppierung resultieren kann. Unter Haftungsaspekten dürfte es sinnvoll sein, Regelungen zu Verantwortlichkeiten sowie Maßgaben zur Konfliktlösung innerhalb des Tandems vorzusehen/vorzugeben. Schließlich sind im Rahmen der Ausgestaltung eines Topsharings die Maßgaben des Datenschutzes zu beachten.



3.4.8 Arbeitstreffen zwischen AdL NRW und KAV NW

Es ist inzwischen ein eingespieltes bewährtes Procedere, dass sich der Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) und der KAV NW alljährlich zu einem intensiven Meinungs- und Gedankenaustausch treffen. In den Gesprächen haben sich die AdL-Geschäftsführerin, Frau Kersten, und der KAV NW-Hauptgeschäftsführer, Dr. Langenbrinck, im Berichtszeitraum zuvorderst zu den jeweiligen Tarifrunden in den Jahren 2025 und 2026 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ausgetauscht. Weiteres wichtiges Themenfeld in den Gesprächen stellen die Entwicklungen in der tarifvertraglich gestalteten betrieblichen Altersversorgung der Beschäftigten der Länder und der Kommunen dar.

Sowohl im Bereich der Landesverwaltung als auch im Bereich der kommunalen Arbeitgeber bringen die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen aber auch der Einsatz von KI in der Verwaltung erhebliche Veränderungsprozesse mit sich, zu denen ebenfalls ein intensiver Meinungsaustausch zwischen den Verbänden stattfindet.

Nicht zuletzt werden sowohl die beim AdL als auch die beim KAV NW organisierten Arbeitgeber von Entwicklungen in der Gesetzgebung und Rechtsprechung betroffen, sei es die nationalgesetzliche Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie oder die BAG-Rechtsprechung zur differenzierten rechtlichen Betrachtung in Bezug auf die Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit.



Arbeitstreffen von Adl NRW und KAV NW in Wuppertal

3.4.9 Deutscher Bühnenverein

Der Deutsche Bühnenverein (DBV) ist einer der größten und ältesten Verbände für Theater und Orchester weltweit. Er vertritt mehr als 650 Mitglieder. Sein Ziel ist es, die Strukturen und Rahmenbedingungen für seine Mitglieder so zu gestalten, dass Kunst ihr Potenzial bestmöglich entfalten kann. Als Arbeitgeberverband gestaltet der DBV die Arbeitsbedingungen für die künstlerisch Beschäftigten an Theatern und Orchestern, insbesondere, indem er als Tarifvertragspartei Tarifverträge wie den NV Bühne, den TVK und den TV-Gast mit den Künstlergewerkschaften abschließt. Für die nichtkünstlerisch Beschäftigten an Stadt- und Staatstheatern gelten hingegen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes.

Die VKA hat wegen der engen Verzahnung dieser Bereiche zwei Sitze im Tarifausschuss des Deutschen Bühnenvereins. Dieser Ausschuss tritt mehrmals im Jahr zusammen und beschäftigt sich mit sämtlichen tarifrechtlichen Fragestellungen aus den vertretenen Bereichen. Seit 2014 ist Geschäftsführer Herbert (KAV NW) Mitglied des Tarifausschusses. Dessen Vorsitzender ist Hauptgeschäftsführer (KAV Bayern) a.D. Dr. Augat.

Damit Solisten, Chorsänger sowie andere künstlerisch tätige Bühnenangehörige und Orchestermusiker im Alter und bei Berufsunfähigkeit abgesichert sind, engagiert sich der DBV bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bühnen sowie der Deutschen Kulturorchester, indem er Mitglieder für die Verwaltungsräte benennt, die mit an der strategischen Ausrichtung dieser Versorgungskammern arbeiten.

Zudem berät er seine Mitglieder in rechtlichen Fragen, hilft bei der korrekten Umsetzung von juristischen und arbeitsrechtlichen Vorgaben und führt Verhandlungen über den Schutz und die Vergütung von Urheber- und Leistungsschutzrechten mit dem VDB (Verband deutscher Bühnen- und Medienverlage) und mit den großen Verwertungsgesellschaften wie GEMA und GVL.

Darüber hinaus setzt der Deutsche Bühnenverein zusammen mit den Künstlergewerkschaften Bühnenschiedsgerichte ein, in denen arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Anwendungsbereich der Tarifverträge der Künstler verhandelt werden.

Regelmäßig veranstaltet der Bühnenverein für seine Mitglieder Weiterbildungen in den Bereichen Recht, Organisationsentwicklung, Marketing und Personalführung. Er veröffentlicht jährlich die Theaterstatistik und die Werkstatistik und ist Herausgeber der DEUTSCHEN BÜHNE, Deutschlands ältestem Theatermagazin.

Zum Jahresende 2025 haben die Bühnengewerkschaften GDBA und BFFS mit Stichtag 30. Juni 2026 den Tarifvertrag (NV) Bühne gekündigt. Drastische Kürzungen der Kulturetats treffen die Theater und Orchester in ganz Deutschland – oftmals kurzfristig und unvorbereitet. In dieser Situation führt die Kündigung des Tarifvertrags zu einer weiteren Destabilisierung der Lage.

Der NV-Bühne tritt aufgrund einer Kündigung von GDBA und BFFS allerdings nicht vollständig außer Kraft. Die dritte Bühnengewerkschaft VdO steht weiterhin zu dem Tarifvertrag.

Damit gilt er für alle Arbeitsverträge, die bis zum 30. Juni 2026 auf Basis des NV-Bühne abgeschlossen wurden oder noch werden – dies durch arbeitsvertragliche Bezugnahme.

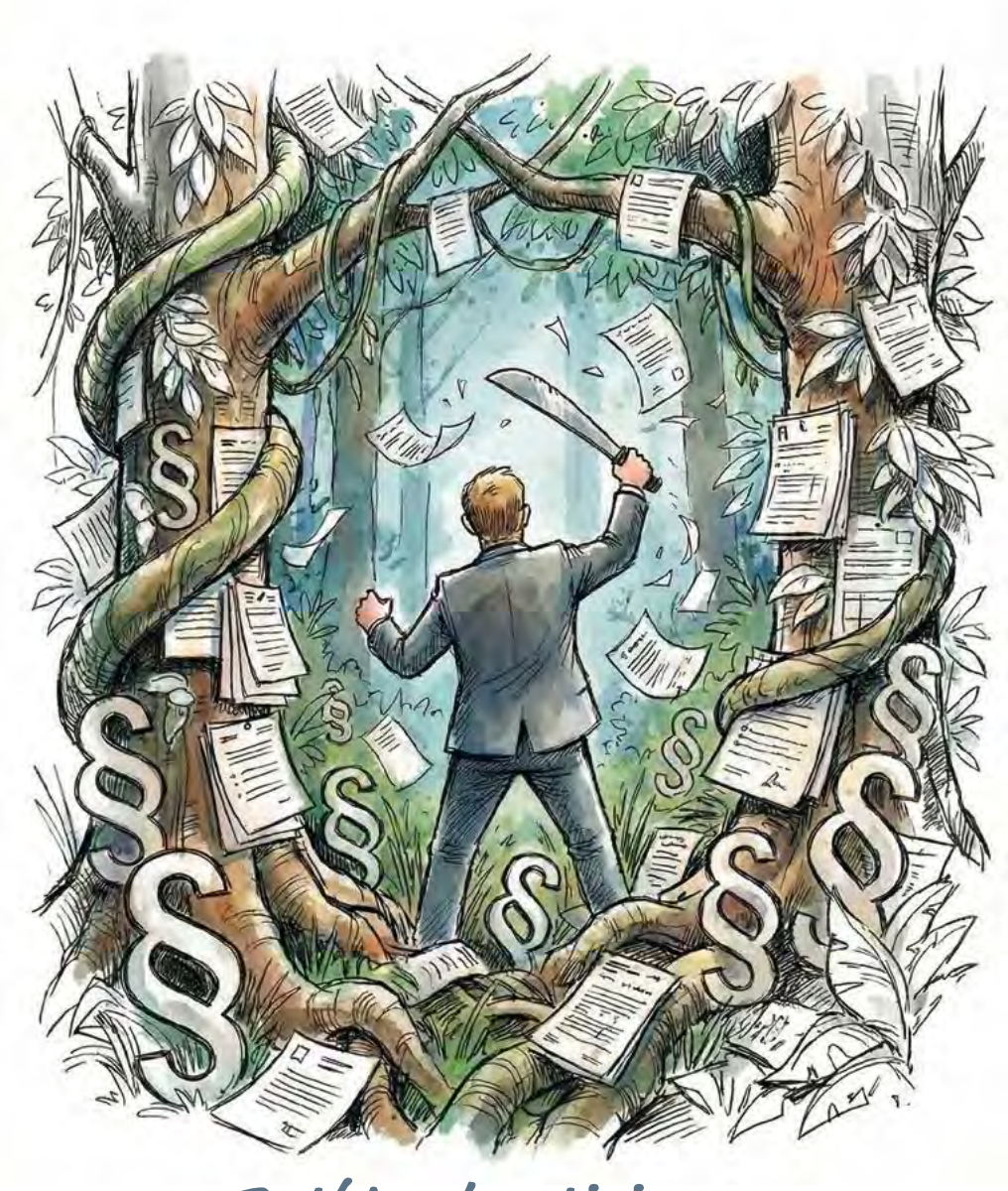
Nach dieser Kündigung muss die Situation mit den Mitgliedern des DBV neu bewertet werden – auch vor dem Hintergrund des noch einmal enorm gestiegenen Spardrucks in den öffentlichen Haushalten und damit auch in Theatern. Zugleich werden die Verhandlungen mit den Künstlergewerkschaften fortgesetzt.



3.5 Entwicklungen in der Gesetzgebung

3.5.1 Viertes Bürokratieentlastungsgesetz

Durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) vom 29. Oktober 2024 hat der Gesetzgeber zahlreiche Regelungen mit dem Ziel getroffen, die Wirtschaft bei den Bürokratiekosten zu entlasten, insbesondere durch die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen und die Verkürzung von Fristen. Das BEG IV will den digitalen Wandel u. a. auch dadurch vorantreiben, dass Schriftformerfordernisse aufgehoben werden und zukünftig die Textform nach § 126b BGB genügen soll. Das Schriftformerfordernis verlangt bekanntlich die eigenhändige Unterschrift auf Papier, wodurch Medienbrüche in digitalisierten Prozessen verursacht werden. Dem will das BEG IV gegensteuern.



Entbürokratisierung

3.5.2 Cannabisgesetz – Rauschgiftmissbrauch und Arbeitsrecht



Kein Cannabis am Arbeitsplatz

Der Gesetzgeber hat im Jahr 2024 mit dem Konsumcannabisgesetz (KCanG), das als Artikel 1 des Cannabisgesetzes in Kraft getreten ist, den Drogengebrauch von Cannabis in gewissen Grenzen legalisiert. Zielstellung der gesetzlichen Regelungen ist es u. a., den illegalen Markt für Cannabisprodukte auszutrocknen und die Aufklärung und die Prävention zu verbessern. Das Konsumcannabisgesetz sieht neben der Möglichkeit des privaten Eigenanbaus von Cannabis vor allem auch das – straffreie – Mitführen von Cannabis bei Erwachsenen bis zu 25 Gramm (bezogen auf das Gewicht nach dem Trocknen) für den Eigenkonsum vor. Am eigenen Wohnsitz (in der Wohnung) dürfen sogar 50 Gramm für den Eigenkonsum vorhanden sein. Für den arbeitsrechtlichen Bereich ist an dieser Stelle § 5 des KCanG von besonderer Relevanz. In § 5 KCanG wird ausgeführt, dass der Cannabiskonsum an und im Umkreis von bestimmten Orten eine Ordnungswidrigkeit darstellt.

So darf Cannabis bspw. nicht

- in unmittelbarer Gegenwart von Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- in Fußgängerzonen zwischen 7:00 und 19:00 Uhr,
- in Schulen und in deren „Sichtweite“ (bis ca. 100 Meter vor dem Eingangsbereich),
- auf Kinderspielplätzen und in deren „Sichtweite“,
- in öffentlich zugänglichen Sportstätten und in deren „Sichtweite“,
- und in Kinder- und Jugendeinrichtungen und in deren „Sichtweite“ konsumiert werden.

Das Konsumcannabisgesetz regelt keine speziellen Maßgaben in Bezug auf den Konsum von Cannabis während der Arbeitszeit; insbesondere regelt es „kein Recht auf Rausch“. Insofern ist der Arbeitgeber gefordert, Anweisungen oder Regelungen für den Umgang mit Cannabis im Arbeitsverhältnis zu treffen, damit klare und eindeutige Vorgaben sowohl für die Beschäftigten wie auch für die Führungskräfte bestehen. Der Erlass derartiger Regelungen ist sowohl unter Fürsorgeaspekten als auch unter dem Aspekt der Unfallverhütung in der Verwaltung/im Betrieb und auch im Hinblick auf den Versicherungsschutz geboten.

Durch § 106 GewO wird dem Arbeitgeber ausdrücklich das Weisungsrecht eingeräumt, die Art, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung der Beschäftigten zu bestimmen. Insbesondere ist er insofern auch berechtigt, ein generelles Verbot des Cannabiskonsums im Betrieb/in der Verwaltung anzuordnen.

Derartige Vorgaben im Rahmen des Direktionsrechts kann der Arbeitgeber nach billigem Ermessen treffen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften bereits vorgegeben werden.

3.5.3 Selbstbestimmungsgesetz

Am 1. November 2024 ist das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) in Kraft getreten, welches das seit 1981 gültige Transsexuellengesetz (TSG) ablöst.

Ziel des neuen Gesetzes ist die vereinfachte Änderung von Geschlechtseintrag und ggfs. Vornamen im Personenstandsregister für transgeschlechtliche, intersexuelle und nichtbinäre Personen. Das bisherige Verfahren wird durch das neue Selbstbestimmungsgesetz deutlich vereinfacht. Mit der Änderung des Eintrags ist der neue Geschlechtseintrag und ggfs. der gewählte Vorname in rechtlichen Angelegenheiten maßgeblich, soweit auf die personenstandsrechtliche Geschlechtszuordnung oder die Vornamen Bezug genommen wird und durch das Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Dies gilt auch für die Rechtsverhältnisse von Beschäftigten, Auszubildenden, Praktikant/innen und Studierenden sowie deren Anbahnung.

Hieraus ergeben sich unterschiedliche rechtliche Konsequenzen, auch in Bezug auf arbeitsrechtliche Aspekte.

So dürfen der frühere Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und der bisherige Vorname ohne ausdrückliche Zustimmung der betreffenden Person (Jobbewerber, ehemaliger oder aktueller Mitarbeiter) nicht ausgeforscht oder offenbart werden (§ 13 Abs. 1 SBGG). Geschieht dies dennoch, gilt dies als Ordnungswidrigkeit und kann ein Bußgeld nach sich ziehen (§ 14 SBGG).

Hat eine Person ihren Geschlechtseintrag und ggfs. Vornamen geändert, kann sie von ihrem aktuellen oder ehemaligen Arbeitgeber die Neuausstellung wichtiger Dokumente unter Berücksichtigung der geänderten Daten verlangen. Die in diesem Zusammenhang anfallenden angemessenen Kosten für die Neuausstellung sind von der anspruchstellenden Person zu tragen. Vor Aushändigung der neu ausgestellten Dokumente ist der Arbeitgeber verpflichtet, die bereits ausgehändigten Originaldokumente einzuziehen und zu vernichten oder ungültig zu kennzeichnen. Kann das ursprüngliche Dokument nicht vorgelegt werden, ist durch die Person an Eides statt zu versichern, dass sie weder im Besitz des Dokuments ist, noch Kenntnis über dessen Verbleib hat (§ 10 Abs. 2 SBGG).

Alle Personen sind gemäß ihrem aktuellen Personenstandseintrag anzusprechen. Dies bedeutet, dass der neue Vorname zu benutzen ist. Zudem ist eine Anrede zu wählen, die dem Geschlechtseintrag angepasst ist. Bestehen Zweifel, wie diverse Mitarbeiter anzusprechen sind, wird empfohlen, die gewünschte Anrede bei diesen zu erfragen. Dem Arbeitgeber kommt die Pflicht zu, Mobbing in diesem Zusammenhang zu verhindern. Mitarbeiter, die eine Person trotz Änderung des Geschlechtseintrags und ggf. Vornamens absichtlich mit ihrem alten Namen und entgegen dem eingetragenen Geschlecht ansprechen, könnten abgemahnt werden.

Nach Änderung des Geschlechtseintrags haben Mitarbeitende das Recht und die Pflicht, geschlechtsspezifische Räume wie Toiletten und Umkleideräume gemäß ihrem neuen Geschlechtseintrag zu nutzen. Der Zugang zu diesen Räumen darf ihnen nicht verwehrt werden – auch nicht aufgrund von Irritationen oder Widerständen anderer Beschäftigter.

Nach einer Änderung des Geschlechtseintrags dürfen Arbeitnehmende nicht dazu gezwungen werden, Uni-Sex-Toiletten oder weiterhin die Toiletten ihres früheren Geschlechtseintrags zu nutzen. Dies würde gegen das Offenbarungsverbot nach § 13 SBGG verstoßen. Gemäß Arbeitsstättenverordnung muss weiterhin eine geschlechtergetrennte Nutzung von Toiletten und Umkleideräumen möglich sein. Eine vollständige Abschaffung von geschlechtsspezifischen Räumen ist daher nach derzeitigem Wortlaut nicht vorgesehen (vgl. Anh. 4.1 ArbStättV).



Bisher in der Rechtsprechung ungeklärt ist die Frage, ob auch sog. Trans-Personen ohne Änderung des Geschlechtseintrags einen Anspruch auf Zugang zu geschlechtsspezifischen Räumen haben.

Besteht eine geschlechtsbezogene Quotenregelung bei der Besetzung von Gremien oder Organen, ist, soweit nicht anders geregelt, das im Personenstandsregister eingetragene Geschlecht der Betroffenen zum Zeitpunkt der Besetzung maßgeblich (§ 7 SBGG). Da es in § 7 SBGG ausschließlich um Quotenregelungen für Gremien und Organe geht, ist die Vorschrift nicht anwendbar, wenn ein bestimmtes Geschlecht in rechtlich zulässiger Weise für eine Einzelposition gefordert wird, wie es bspw. für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertretung der Fall ist. In diesen Fällen führt die Änderung des Geschlechtseintrags zum Amtsverlust, bzw. zum Wegfall der Wählbarkeit.

Geschlechtsneutrale Regelungen, die sich auf Männer und Frauen beziehen und für beide Geschlechter identische Rechtsfolgen vorsehen, gelten nach § 12 SBGG für alle Personen, d.h. unabhängig von einer im Personenstandsregister eingetragenen Geschlechtsangabe, auch dann, wenn keine Angabe eingetragen ist. Mit § 12 SBGG soll klargestellt werden, dass der Schutzbereich des § 1 AGG auch transgeschlechtliche, intersexuelle und nichtbinäre Personen vor Benachteiligungen, Belästigungen und Maßregelungen schützt.

3.5.4 Änderungen MuSchG

Der Gesetzgeber hat mit Wirkung vom 1. Juni 2025 wichtige Änderungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) auf den Weg gebracht. Insbesondere werden durch die Neuregelung nunmehr gestaffelte Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt vorgesehen. Je nach dem Zeitpunkt der Fehlgeburt gelten dabei unterschiedliche Schutzfristen.

Bei einer Fehlgeburt ab der 13. Woche ist ein Mutterschutz von zwei Wochen, ab der 17. Woche von sechs Wochen und ab der 20. Woche von acht Wochen vorgesehen.

Arbeitsrechtlich relevant ist im Weiteren die Maßgabe, dass für Frauen, die eine Fehlgeburt ab der 13. Woche erleiden, ein Kündigungsschutz von vier Monaten gilt.

3.5.5 Entgelttransparenzgesetz



Geschäftsstellenbesprechung zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) soll gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen sicherstellen. Die Richtlinie ist von den Mitgliedstaaten bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. In ihrem Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien festgehalten, dass die EU-Transparenzrichtlinie bürokratiearm in nationales Recht umgesetzt werden soll. Die Richtlinie bestimmt, dass die Kriterien für die Bewertung der Arbeit (Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedin-



Ziel: Gleichbehandlung beim Entgelt

gungen und ggf. weitere Kriterien) objektiv und geschlechtsneutral sein müssen. Arbeitgeber müssen zudem bereits im Bewerbungsprozess das vorgesehene Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne offenlegen. Des Weiteren müssen Beschäftigte darüber informiert werden, nach welchen objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien das Entgelt festgelegt und entwickelt wird. Daneben kommen individuelle Auskunftsansprüche für Beschäftigte, regelmäßige Entgeltberichte sowie gemeinsame Entgeltbewertungen bei Auffälligkeiten mit der Arbeitnehmervertretung auf den Arbeitgeber zu.

Zahlreiche in der Richtlinie aufgeworfene Fragestellungen bedürfen der Konkretisierung durch den nationalen Gesetzgeber. Der KAV NW hat hierbei dafür plädiert, dass möglichst „ein Bürokratiemonster" verhindert wird und eine bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie stattfindet, welche insbesondere auch dem verfassungsrechtlich geschützten Grundsatz der Tarifautonomie ausreichend Rechnung trägt.

3.6 Entwicklungen auf europäischer Ebene

Auf europäischer Ebene sind derzeit für die Arbeitgeber insbesondere die

- zweite Phase der Sozialpartnerkonsultation zur Telearbeit sowie
- öffentliche Konsultation und die Aufforderung zur Einreichung von Beiträgen zum neuen Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte und
- Quality Jobs Roadmap

von großer Bedeutung.

Die Europäische Kommission konsultiert die Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV zu möglichen Initiativen zum Recht auf Nichterreichbarkeit und zu fairen Telearbeitsbedingungen. Zur ersten Konsultationsphase hat die VKA an der Stellungnahme durch SGI EUROPE mitgewirkt. SGI Europe hat in der ersten Konsultationsphase geantwortet, dass die EU-Initiative nicht erforderlich ist, da das Recht auf Nichterreichbarkeit bereits in geltenden Rechtsvorschriften wie der Arbeitszeitrichtlinie verankert ist. In der zweiten Phase werden die wichtigsten Ergebnisse der ersten Konsultationsphase zusammengefasst und konkretere Beispiele für mögliche Ergebnisse der Initiative gegeben. In ihrem Papier hat die Kommission deutlich gemacht, verbindliche EU-Vorschriften schaffen zu wollen, hält aber weiterhin die Tür für nichtlegislative Ansätze offen. Die VKA hat sich im Rahmen der Arbeit bei SGI Europe zur Stellungnahme gegenüber der Kommission eingebracht. Im Kern werden in der Stellungnahme von SGI die mangelnde Datenlage sowie die ausufernde Themenvielfalt moniert und darauf hingewiesen, dass die meisten Themen bereits hinreichend geregelt sind, insbesondere in der Arbeitszeitrichtlinie. Die VKA verfolgt hierbei jeweils immer eine enge Abstimmung mit den anderen europäischen Arbeitgeberverbänden wie BusinessEurope.

Die Europäische Kommission plant auch einen neuen Aktionsplan, der noch für 2025 erwartet wird. Dieser wird die Prioritäten der Europäischen Kommission für die Umsetzung der Säule vorgeben. Auch hier beteiligt sich die VKA (über den bvöd) im SGI Europe an den entsprechenden Verfahren mit Positionspapieren. Seit Oktober 2017 ist die europäische Säule sozialer Rechte ein Bezugspunkt für politische Maßnahmen zur Stärkung der sozialen Grundlagen der EU. Obwohl sie rechtlich nicht bindend ist, hat sie den sozialen Schutz und die soziale Eingliederung als einen von drei Schlüsselbereichen für Maßnahmen festgelegt. Im Jahr 2021 wurde der erste Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte vorgestellt. Der Aktionsplan 2021 legte drei übergeordnete Ziele fest, die die EU bis 2030 erreichen soll: Beschäftigung (78 % der 20- bis 64-Jährigen in Arbeit), Kompetenzen (60 % der Erwachsenen nehmen jedes Jahr an Weiterbildungen teil) und Armutsbekämpfung (mindestens 15 Millionen weniger Menschen von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht, darunter mindestens 5 Millionen Kinder). Bislang sind aus dem Plan 75 Initiativen hervorgegangen, darunter die Praktikumsrichtlinie, die Richtlinie über europäische Betriebsräte, die Richtlinie zur Lohntransparenz, die Plattformarbeit-Richtlinie usw.

Die europäische Säule sozialer Rechte ist für SGI Europe von besonderer Bedeutung, da gewisse Grundsätze in direktem Zusammenhang mit den Dienstleistungen von allgemeinem Interesse stehen (Grundsatz 16: Gesundheitsversorgung, Grundsatz 17: Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Grundsatz 18: Langzeitpflege, Grundsatz 19: Wohnen und Unterstützung für Obdachlose, Grundsatz 20: Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen). Die VKA vertritt hierbei die Interessen der kommunalen Arbeitgeber im Rahmen der vorbereitenden Stellungnahmen.

Die Kommission will schließlich im Rahmen der Quality Jobs Roadmap ein spezielles Arbeitsprogramm verabschieden. Die Kommission hebt in ihrem Leitfaden die Bedeutung der Wettbewerbsfähigkeit in Europa hervor, was durch hochwertige Arbeitsplätze zu sichern sei. Erwähnt werden der Fachkräftemangel, aber auch prekäre Jobs. Die Verbände auf europäischer Ebene, hier SGI EUROPE, haben sich unter Beteiligung der VKA an zahlreichen Anhörungen und Stellungnahmen zu Leitfragen und Hintergründen der Kommission geäußert bzw. tun dies weiterhin. So ist von größter Bedeutung, dass es keine Definition auf europäischer Ebene geben wird, was unter hochwertigen Arbeitsplätzen zu verstehen ist. Ebenso dürfen keine weiteren bürokratischen Belastungen der Arbeitgeber die Folge sein. Die Interessen der Arbeitgeber insgesamt, wie auch die Besonderheiten im öffentlichen Dienst müssen zwingend bei etwaigen Aktionsplänen stärker berücksichtigt werden. Etwaige Verhandlungen der Sozialpartner

müssen prioritär sein. Ebenso wird das Erfordernis des subsidiären Agierens der Europäischen Union im Hinblick auf die Mitgliedstaaten hervorgehoben. Des Weiteren sollen bereits bestehende Initiativen gefördert werden, statt neue zu kreieren. Die Erwartungen der Arbeitgeber an die EU sind auch auf die Verbesserung der Arbeitnehmerfreizügigkeit bspw. durch Anerkennung von Qualifikationen oder eines gemeinsamen Jobportals gerichtet.



3.7 Neues aus der KAV NW-Geschäftsstelle



Am 13. März 2025 ist die langjährige Mitarbeiterin, Frau Heike Drinhaus, nach kurzer schwerer Erkrankung plötzlich und völlig unerwartet im Alter von 53 Jahren verstorben. Frau Drinhaus war mehr als 31 Jahre beim KAV NW beschäftigt und hatte zuletzt die Funktion der Assistenz des Hauptgeschäftsführers inne.

Neben ihren vielfältigen Aufgaben im Verband, wie der Vorbereitung der Gremiensitzungen, der Koordination von Verhandlungsterminen, der Erstellung der Bilanz und des Jahresabschlusses, der Herausgabe von Chef- und Newslettern und der Betreuung der KAV-Homepage, war sie insbesondere auch Ansprechpartnerin für die ehrenamtlichen Mitglieder der Gremien des KAV NW. Sie hat sich in ihrer langjährigen Tätigkeit und in ihrem Wirken für die Gremien- und Verbandsmitglieder des KAV NW, aber auch in der Zusammenarbeit mit den kommunalen Partnerverbänden des KAV NW und mit der VKA hohes Ansehen erworben und große Wertschätzung und Respekt erfahren.

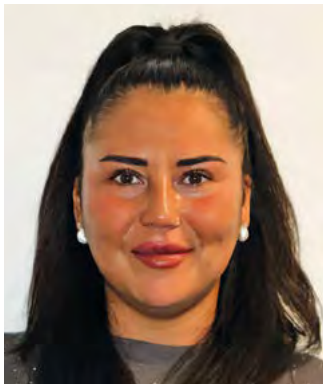
Ihre große Sachkunde und Erfahrung, ihre ausgeprägte Zuverlässigkeit und ihr großes Engagement für die kommunale Verbandsfamilie bildeten einen wesentlichen Pfeiler der Geschäftsstellenarbeit des KAV NW. Der KAV NW hat mit dem Tod von Frau Drinhaus eine allseits sehr geschätzte Kollegin verloren, deren fachliche Kompetenz, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und besonders ausgeprägte Kollegialität sehr fehlen werden.

In der aktuellen Berichtsperiode sind eine Reihe von personellen Verstärkungen in der KAV NW-Geschäftsstelle vorgenommen worden.

So konnte für den Bereich der Tarifabteilung Frau Nicola Korn gewonnen werden. In ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit hat Frau Korn Fragestellungen des Arbeitsrechts und Personalwesens stetig begleitet. Sie bringt zum einen berufliche Erfahrungen aus dem Bereich der Privatwirtschaft mit, sie hat aber auch die öffentliche Verwaltung aufgrund ihrer vorherigen Tätigkeit im Bereich des Hochschuldienstes des Landes NRW bestens kennengelernt. Frau Korn verfügt im Übrigen über einen Abschluss als Bachelor Präventions- und Gesundheitsmanagement (Bachelor of Arts). Der Aufgabenbereich von Frau Korn umfasst vor allem die Themenfelder Eingruppierung und Stellenbewertung.

Als Referentin der Rechtsabteilung verstärkt Frau Lena Kern das Team des KAV NW. Frau Kern ist ausgebildete Juristin und war vor ihrer Tätigkeit beim KAV NW als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einer Arbeitsrechtskanzlei beschäftigt. Neben den Aufgaben im Bereich der Prozessvertretung betreut Frau Kern federführend den Themenkreis rund um die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

Für den Assistenzbereich sind Frau Altana Basangova und Frau Daniela Deubert zum Team des KAV NW dazugestoßen. Beide Kolleginnen verfügen über eine Ausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte sowie mehrjährige Berufserfahrung in Rechtsanwaltskanzleien.



Altana Basangova



Daniela Deubert



Lena Kern



Nicola Korn



Gemeinsames Sportevent des KAV-Teams in Sprockhövel



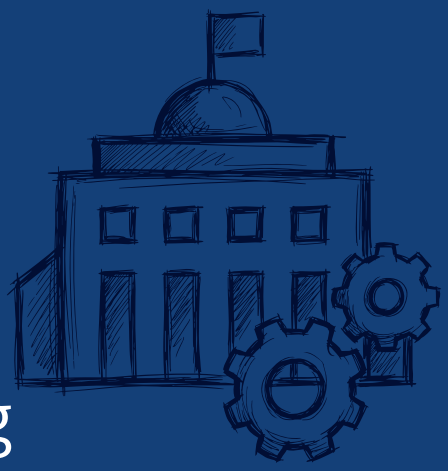
VKA-Tagung der Referentinnen und Referenten der Kommunalen Arbeitgeberverbände in Wuppertal


RATHAUS

"Arbeitszeitflexibilisierung und finanzielle Anreize für High Performer sind aktuell zentrale Themen bei Personalplanung und -einsatz im öffentlichen Dienst. Arbeitgeber und Tarifparteien haben diesen Herausforderungen Rechnung getragen – nicht nur durch die Schaffung der Möglichkeit, gegen einen deutlichen Gehaltszuschuss freiwillig zusätzliche Arbeitsstunden erbringen zu können, sondern auch durch die Etablierung neuer flexibler Arbeitszeitsysteme für Teilzeitkräfte in Führungspositionen, etwa durch Modelle zum Topsharing.
Die Tarifrunde 2025 hat zudem für alle Beschäftigten ein spürbares Plus im Tabellenentgelt gebracht, ohne die derzeit nach wie vor höchst schwierige finanzielle Lage der Kommunen aus dem Blick zu verlieren. Vor dem Hintergrund der weiterhin angespannten Haushaltssituation lässt sich bereits derzeit absehen, dass die nächste Tarifrunde die Kommunen wieder vor große Herausforderungen stellen wird."



Rajko Kravanja, Bürgermeister der Stadt Castrop-Rauxel und Vorsitzender des Gruppenausschusses Verwaltung



4.1 Verwaltung

Innerhalb des KAV NW stellt der Gruppenausschuss „Verwaltung“ mit mehr als der Hälfte aller Verbandsmitglieder und etwa der Hälfte der Beschäftigten den größten Spartenausschuss dar.

Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Bürgermeister Rajko Kravanja (Stadt Castrop-Rauxel), 1. stellvertretender Vorsitzender ist Herr Landrat Stephan Pusch (Kreis Heinsberg), 2. stellvertretender Vorsitzender ist Herr Bürgermeister Tobias Stockhoff (Stadt Dorsten).

Neben der allgemeinen Tarifrunde im öffentlichen Dienst 2025 war der Berichtszeitraum aufgrund der nach wie vor bestehenden Herausforderungen des demografischen Wandels geprägt von Themen zur Personalgewinnung und -bindung, die sich nicht nur in Fragen der adäquaten finanziellen Entlohnung von Leistungsträgern, sondern auch in den Herausforderungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit zeigten. Hier stand insbesondere die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern in Führungs- und Leitungspositionen im Fokus. Auf landesbezirklicher Ebene im Bereich des KAV NW wurde zudem eine Prüfung der tarifvertraglichen Regelungen des TVöD-NRW notwendig, die im Rahmen von sog. Tarifpflegegesprächen bearbeitet werden sollen.

Die Bewältigung dieser Herausforderungen erfolgt vor dem Hintergrund der teilweise höchst schwierigen kommunalen Finanzlage, wobei der Fokus der Kommunen weiterhin auf der Sicherung der Daseinsvorsorge liegen muss. Zusätzlichen Druck auf die kommunalen Haushalte üben – neben den hohen Aufwendungen für Sozialleistungen – der Ausbau von Kitas und des Angebots der Ganztagsbetreuung in Offenen Ganztagsschulen, die Integration von Geflüchteten, der notwendige ÖPNV-Ausbau sowie dringende Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen aus. Die finanzielle Lage der Kommunen bleibt somit angespannt.

Tarifabschluss in der allgemeinen Tarifrunde 2025



Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung



Begrüßung des neuen Ausbildungsjahrgangs in Castrop-Rauxel



Gruppenausschusssitzung in Soest

Am 6. April 2025 wurden die Tarifverhandlungen zur allgemeinen Tarifrunde in der vierten Verhandlungsrunde abgeschlossen. Dem Abschluss war ein Schlichtungsverfahren vorausgegangen, nachdem die Tarifverhandlungen zunächst nach ergebnislosem Abschluss der dritten Verhandlungsrunde am 17. März 2025 von der VKA abgebrochen und für gescheitert erklärt worden waren und der Bund daraufhin die Schlichtung angerufen hatte. Am 28. März 2025 konnte die Schlichtungskommission eine Einigungsempfehlung beschließen. Auf Basis dieser Empfehlung haben die Tarifparteien am 6. April 2025 die Verhandlungen zunächst abgeschlossen. Allerdings hat sich die anschließende textliche Umsetzung im Rahmen der Redaktionsverhandlungen aufgrund von materiellen Nachforderungen der Gewerkschaften deutlich in die Länge gezogen. Erst nach insgesamt acht Redaktionssitzungen konnten die Verhandlungen schließlich – nachdem die Arbeitgeberseite erklärt hatte, dass die Zahlungsfreigabe für die erhöhten Entgelte stets mit dem endgültigen Abschluss der Redaktionsverhandlungen verknüpft ist – am 31. Juli 2025 erfolgreich beendet werden.

Die Einigung sieht vor, dass ab dem 1. April 2026 die Tabellenentgelte um 3%, mindestens jedoch 110,00 Euro monatlich, erhöht werden. Eine weitere Entgelterhöhung von 2,8% tritt ab dem 1. Mai 2026 in Kraft. Zudem wird die Jahressonderzahlung auf einheitlich 85% ab dem Kalenderjahr 2026 erhöht. Neu vereinbart wurde zudem die Möglichkeit, Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage umzuwandeln, sowie die Möglichkeit, auf beidseitiger freiwilliger Basis die wöchentliche Arbeitszeit befristet auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen. Zudem erhalten die Beschäftigten ab dem Kalenderjahr 2027 einen zusätzlichen Urlaubstag. Auch werden ab 1. Juli 2025 die Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit um 100,00 Euro monatlich für Schicht- und 200,00 Euro monatlich für Wechselschichtarbeit angehoben. Im Bereich der Ausbildungs- und Studienregelungen wurde vereinbart, dass die Entgelte ab dem 1. April 2025 um 75,00 Euro monatlich und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 75,00 Euro monatlich steigen. Zudem wurde eine Regelung zur unbefristeten Übernahme von Auszubildenden und Studierenden eingeführt. Die vereinbarte Laufzeit beträgt 25 Monate und endet am 31. März 2027. Insgesamt wurden mit dieser Einigung wichtige Zukunftsthemen adressiert. So werden ab 2026 Regelungen zur freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit eingeführt, die sowohl den Interessen der Beschäftigten

als auch dem steigenden Personalbedarf im öffentlichen Dienst Rechnung tragen.

Für Beschäftigte im Rettungsdienst, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, wurde zudem vorgesehen, dass die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten durchschnittlich ab dem 1. Januar 2026 46 Stunden und ab dem 1. Januar 2027 44 Stunden wöchentlich nicht überschreiten darf. Die Bereitschaftszeiten werden entsprechend der abgesenkten Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten ansteigend faktorisiert. Zudem kann ab dem 1. Januar 2026 durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine tägliche Höchstarbeitszeit unter Einrechnung der vorgeschriebenen Pausen von bis zu 24 Stunden eingeführt werden. Die Tarifparteien haben sich insoweit darauf verständigt, hierzu abgestimmte Durchführungshinweise zur Vollarbeitszeit zu erstellen.

Mit der Tarifrunde 2025 wurden zudem die durchgeschriebenen Fassungen des TVöD und der Spartentarifverträge zum 31. Dezember 2025 aufgehoben. Ab dem 1. Januar 2026 bilden auch für die Anwendungsebene im Außenverhältnis (Arbeitgeber, Beschäftigte, Gerichte etc.) der Allgemeine Teil und die Besonderen Teile des TVöD für den jeweiligen Dienstleistungsbereich (BT-B, BT-E, BT-F, BT-K, BT-S und BT-V) das geltende Tarifrecht.

TVöD-NRW – Tarifpflegebedarf

Im Rahmen der Verhandlungen zum 15. Änderungs-TV zum landesbezirklichen Tarifvertrag vom 19. Dezember 2006 zum TVöD im Bereich KAV-NW (TVöD-NRW), der die Ergebnisse der allgemeinen Tarifrunde für den Bereich der gewerblich-technischen Beschäftigten – insbesondere hinsichtlich der Höhe der Erschwerniszuschläge für außergewöhnliche Arbeiten – umsetzt, wurden mit der Gewerkschaft ver.di im Rahmen eines sogenannten Bürogesprächs auch einzelne eingruppierungsrechtliche Fallkonstellationen angesprochen, die gegebenenfalls im Rahmen von Tarifpflegegesprächen redaktionell nachjustiert oder neu gefasst werden sollten.

Mit Hilfe eines im September 2025 versandten Fragebogens wurden sodann die Gruppenausschussmitglieder um ihre Einschätzung zu bestimmten Themenstellungen aus dem Bereich des TVöD-NRW sowie nach Bedarf für Anpassungen und Nachjustierungen befragt. Themenbereiche waren: die Eingruppierung von Spielplatzkontrolleuren, des „Allrounders“ am Bauhof und von (Schul-) Hausmeistern sowie die Frage nach einem darüber hinausgehenden Änderungsbedarf bei den Eingruppierungsregelungen im TVöD-NRW.

Die Auswertung der Rückmeldungen aus dem Ausschuss ergab, dass Klarstellungen hinsichtlich bestimmter Eingruppierungsmerkmale wünschenswert seien und ggf. auch die Vorgaben für die sogenannte Werkprüfung nachgeschärft werden sollten. Diese Themen werden vom KAV NW nunmehr in die Tarifpflegegespräche mit ver.di eingebracht.

Beschäftigung von Musikschulkräften

Mit Urteil vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R – (sogenanntes „Herrenberg-Urteil“) hat das Bundessozialgericht entschieden, dass mit einer formal auf Honorarbasis tätigen Musikschullehrerin ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestand. Dies stellte inhaltlich eine weitere Zuspitzung zu der bisherigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur Sozialversicherungspflicht von Musikschullehrern dar. Im Ergebnis urteilte das Gericht, dass Musikschullehrer an kommunalen Musikschulen regelmäßig an Weisungen gebunden und in die Arbeitsorganisation eingegliedert sind. Das Bundessozialgericht trifft hierbei eine Grundsatzentscheidung zur Abgrenzung selbstständiger Tätigkeiten auf Honorarbasis und abhängiger Beschäftigungen unter Festlegung zentraler Kriterien für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung

Im Nachgang zu dieser Rechtsprechung des Bundessozialgerichts hat der GKV-Spitzenverband festgestellt, dass damit nicht nur eine Beschäftigung von Musikschullehrern auf Basis eines Honorarvertrags in den kommunalen Schulungseinrichtungen in vielen Fällen kaum noch in Betracht kommt, sondern dass darüber hinaus dies auch für Lehrer/Dozenten und Lehrbeauf-

tragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen und insbesondere an Volkshochschulen gelten dürfte, wenn die entsprechenden Lehrer in den Schulbetrieb eingegliedert sind und die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung, die Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten durch die Bildungseinrichtung, eine Meldepflicht für Unterrichtsausfall, ein Ausfall von Honorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall, eine Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen und eine Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrer- und Fachkonferenzen besteht. Die Selbstgestaltung des Unterrichts auf Grundlage von Lehrplänen als Rahmenvorgaben geht danach nicht mit typischen unternehmerischen Freiheiten einher, insbesondere wenn keine eigene betriebliche Organisation und keine Unternehmerrisiken bzw. keine unternehmerischen Chancen bestehen, weil zum Beispiel die gesamte Organisation des Schulbetriebs in den Händen der Schuleinrichtung liegt und keine eigenen Schüler akquiriert werden. In diesen Fällen wird eine freiberufliche Tätigkeit abgelehnt.

Folge dieser Rechtsprechung und Verlautbarung der GKV ist, dass Musikschullehrer grundsätzlich – soweit sich ein Honorararbeitsverhältnis nicht mehr argumentativ begründen lässt – in Arbeitsverhältnisse überführt werden müssen. Der KAV NW hat hierzu Hilfestellungen gegeben, insbesondere auch durch die Zurverfügungstellung von Musterarbeitsverträgen. Die VKA und die kommunalen Spitzenverbände setzen sich an dieser Stelle für eine gesetzliche Neuregelung ein, die anhand von klaren Vorgaben Honorararbeitsverträge von Musikschulkräften und anderen Lehrkräften wieder sachgerecht möglich macht.

Fachkräfte-Richtlinie

Am 10. November 2023 hat die Mitgliederversammlung der VKA eine umfassend modifizierte Fachkräfte-Richtlinie beschlossen. Diese ist bis zum 31. Dezember 2028 befristet. Die Fachkräfte-Richtlinie, die ursprünglich vom 11. November 2011 datiert und seit ihrem Bestehen mehrfach aktualisiert wurde, ermöglicht den tarifgebundenen Mitgliedern der Mitgliederverbände der VKA sowohl zur Deckung des Personalbedarfs als auch zur Bindung von Fachkräften – nach bestimmten Maßgaben – eine Zulage zu gewähren und/oder eine Stufenvorweggewährung vorzunehmen. In der nun seit Ende 2023 gültigen Fassung der Fachkräfte-Richtlinie wurde der Geltungsbereich erweitert, so dass nunmehr an alle Fachkräfte, die in den TVöD-Entgeltgruppen 5 bis 15 eingruppiert sind, eine gestaffelte Zulage gezahlt werden kann. Die maximal zahlbare Höhe der Zulage richtet sich demnach nach der jeweiligen Entgeltgruppe. Sie liegt zwischen 1.500 Euro mtl. für Fachkräfte, die in den Entgeltgruppen 9a bis 15 eingruppiert sind, und 500 Euro mtl. für Fachkräfte, die in den Entgeltgruppen 5 und 6 eingruppiert sind.

Für Teilzeitkräfte kann eine anteilige Zahlung vorgenommen werden. Sämtliche Beträge sind Maximalbeträge, es können also auch geringere Zulagen gezahlt werden. Seit der Neufassung kann die Fachkräftezulage in Ausnahmefällen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden.

Durch die modifizierte Fachkräfte-Richtlinie haben die Mitglieder eine flexible Möglichkeit zur Verfügung, vor Ort eine



Gewährung von Fachkräftezulagen

– nach den individuellen Bedürfnissen zugeschnittene – Personalgewinnung und -bindung zu fördern. Die Fachkräfte-Richtlinie soll aber insbesondere auch eine Hilfestellung dahingehend liefern, dass die Kommunen im Rahmen ihrer Bemühungen zur Bindung und Gewinnung von Personal eine finanzielle Zulagenoption erhalten, ohne über den Weg fehlerhafter Eingruppierung durch „hingebogene" oder „überdehnte" Regelungen gehen zu müssen. Dadurch unterstützt die Fachkräftezulage die Beibehaltung von sach- und tarifgerechten Eingruppierungsstrukturen.

Führen in Teilzeit/Topsharing

Ein weiteres Mittel zur Arbeitszeitflexibilisierung ist das Angebot von Führen in Teilzeit bzw. des Topsharings (Führen im Tandem). Insoweit können die im Tarifvertrag vorgesehenen Möglichkeiten von „Führung auf Zeit" und „Führung auf Probe" und die durch die Fachkräfterichtlinie geschaffenen Optionen zum Zweck der Gewinnung und Bindung von Führungspersonal genutzt werden. Auch die KGSt hat im Rahmen ihres Berichtwesens die Thematik bearbeitet. Zudem wurde im Rahmen eines Erfahrungsaustauschs im Gruppenausschuss von einzelnen Vor-Ort-Modellen berichtet, um Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen und dadurch die Übernahme von Leitungs- und Führungspositionen attraktiver zu machen. So gibt es bspw. im Personalrecruiting spezielle Programme, um Führungskräfte zu „matchen". Teilweise werden Führungspositionen in Teilzeit im Haushalt auch mit höheren Gesamtstellenbudgets hinterlegt, um Stellen adäquat besetzen zu können. Eine tarifvertragliche Förderung speziell von Teilzeitbeschäftigten, die Führungsaufgaben übernehmen, stellt sich als schwierig dar, weil ausgeschlossen sein muss, dass Vollzeitkräfte benachteiligt werden könnten.

Summary

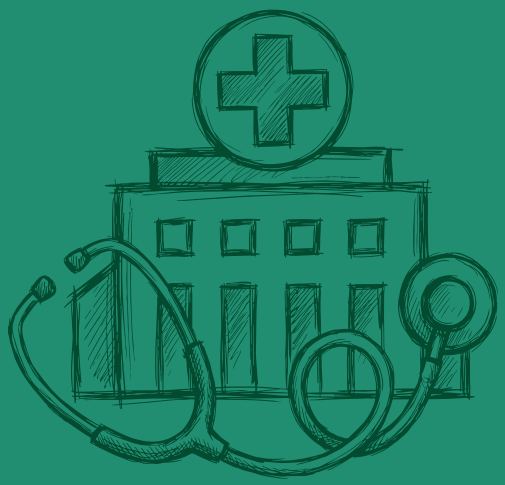
Der Gruppenausschuss Verwaltung ist der größte Spartenausschuss im KAV NW und war im Berichtszeitraum in seiner Arbeit stark von der Tarifrunde 2025 und den Herausforderungen des demografischen Wandels geprägt. Zentrale Themen waren die Gewinnung und Bindung von Personal, insbesondere durch flexible Arbeitszeiten und attraktive Rahmenbedingungen für Führungspositionen. Die angespannte Finanzlage der Kommunen, verstärkt durch Sozialausgaben, Integration, Klimaschutz und ÖPNV-Ausbau, bildete dabei einen schwierigen Hintergrund. Die Tarifrunde 2025 brachte Entgelterhöhungen, mehr Flexibilisierung der Arbeitszeit, zusätzliche Urlaubstage und Verbesserungen für Schichtarbeit sowie Ausbildung. Zugleich wurde der TVöD strukturell neu gefasst und die Tarifpflege des TVöD-NRW, insbesondere bei Eingruppierungsfragen, weiter vorangetrieben. Das „Herrenberg-Urteil" führte dazu, dass Musikschullehrkräfte künftig überwiegend in Arbeitsverhältnisse überführt werden müssen. Mit der überarbeiteten Fachkräfterichtlinie stehen Kommunen erweiterte Möglichkeiten zur Zahlung übertariflicher Zulagen zur Personalgewinnung und -bindung offen. Ergänzend gewinnen Modelle wie Führen in Teilzeit und Topsharing an Bedeutung, um Leitungsfunktionen attraktiver und besser besetzbar zu machen.



„Angesichts der weiterhin nicht ausreichenden Refinanzierungsregelungen durch den Bund zu den steigenden Kosten im Personal- und Sachkostenbereich und der insgesamt schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der Krankenhausstrukturreformen steht die Tarifpolitik im Bereich der kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auch in Zukunft vor großen Herausforderungen. Auch die nicht ausreichende Investitionsfinanzierung durch die Länder trägt ihren Teil zu der wirtschaftlichen Situation bei. Einerseits erfordert die schwierige wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen den Abschluss finanziell verkraftbarer Tarifregelungen, die insbesondere jeweils auch den Aspekt einer ausreichenden Refinanzierung mit in den Blick nehmen müssen. Andererseits müssen die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung tragen, dass der Arbeitsmarkt an Pflegekräften sowohl für den Bereich der Krankenhäuser wie auch für den Bereich der Altenpflegeeinrichtungen auf absehbare Zeit weiter begrenzt sein wird. Es bleibt zu hoffen, dass die vereinheitlichte Pflegefachassistenzausbildung für Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen dem Fachkräftemangel im Pflegebereich gegensteuern kann."



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



4.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Die kommunalen „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“ stellen die zweitgrößte Sparte innerhalb des KAV NW nach der „Kommunalen Verwaltung“ dar. Rund 130.000 Beschäftigte sind bei den Mitgliedern der Verbandsgruppe tätig. Vorsitzender des Gruppenausschusses für „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“ ist Thomas Fehnker, Mitglied der Geschäftsführung des Herz- und Diabeteszentrum Bad Oeynhausen. Stellvertretende Vorsitzende sind Herr Magnus Kriesten, Geschäftsführer der Kliniken Oberberg, und Frau Maud Beste, Geschäftsführerin des Klinikums Gütersloh.

Allgemeine Tarifrunde 2025 und Tarifrunde mit dem Marburger Bund



Mitglieder des Gruppenausschusses für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Die tarifliche Entwicklung im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ist im Berichtszeitraum zum einen durch das Ergebnis der allgemeinen Tarifrunde geprägt gewesen, das in Teil 3.3.1 näher dargestellt worden ist. Als Besonderheit ist hier hervorzuheben, dass die in der allgemeinen Tarifrunde geschaffene Option, die wöchentliche Arbeitszeit bis auf 42 Stunden durch eine freiwillige individualvertragliche Vereinbarung zu verlängern, im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auf 41,5 Stunden begrenzt ist. Zum anderen hat die Tarifrunde mit dem Marburger Bund für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern stattgefunden. Das hier erzielte Tarifergebnis ist in Teil 3.3.2 näher dargestellt. Während die Krankenhäuser in den Tarifverhandlungen von einer Zusage des Gesetzgebers ausgegangen waren, dass die steigenden Kosten weitgehend refinanziert werden, hat die neue Bundesregierung hier nur eine begrenzte und zeitlich in die Zukunft verschobene Refinanzierung geregelt. Dies geschieht dergestalt, dass die sog. Meistbegünstigungsklausel für das Jahr 2026 ausgesetzt wird. Um jedoch die negativen finanziellen Auswirkungen für die Finanzierung der Krankenhäuser zu begrenzen, soll bei der Vereinbarung des Landesbasisfallwerts für das Jahr 2027 ein um 1,14 % erhöhter Wert zugrunde gelegt werden. Um zudem die psychiatrischen und psychosomatischen Einrichtungen in den Kompromiss miteinbeziehen zu können, sicherte die Bundesregierung zu, die Bundespflegesatzverordnung entsprechend anzupassen.



Gruppenausschusssitzung in Leverkusen

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die finanzielle Lage und Ausstattung der kommunalen Krankenhäuser im Berichtszeitraum nachhaltig verschlechtert hat: Deutschlandweit, so die übereinstimmende Bewertung im KAV-Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, liefen zwei Drittel der Häuser derzeit defizitär. Die Ausgangslage der Krankenhäuser für die nächsten Tarifverhandlungen lässt sich insofern mit dem Wort „düster“ kennzeichnen.







Vereinheitlichte Pflegefachassistenzausbildung für Krankenhäuser und Altenpflegeinrichtungen

Um die Situation in der Pflege zu verbessern, wurde bundeseinheitlich das neue Pflegefachassistenzgesetz vom 28. Oktober 2025 beschlossen, mit dem die Ausbildung vereinheitlicht und der Zugang zu Pflegeberufen erleichtert werden soll. Die Dauer der Ausbildung beträgt 18 Monate und führt zu der Berufsbezeichnung Pflegefachassistentin bzw. Pflegefachassistent. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang ebenfalls auf die Richtlinie der VKA für Studierende in einem dualen Pflegestudium, die bereits zum 1. August 2024 in Kraft getreten ist und mit der ebenfalls die Attraktivität des Pflegeberufs – von einer 18-monatigen Ausbildung bis zum Hochschulstudium – weiter gestärkt wird und die kommunalen Arbeitgeber und Krankenhäuser trotz der angespannten finanziellen Lage der Häuser ihrer Verantwortung gerecht werden. Die Finanzierung erfolgt nach dem Modell des Pflegeberufegesetzes. Damit wird für die ausbildenden Einrichtungen wie auch die Pflegeschulen eine verlässliche und sektorenübergreifende Finanzierungsgrundlage geschaffen und für die Auszubildenden eine hochwertige Ausbildung mit angemessener Ausbildungsvergütung ermöglicht.



KAV-Gruppenausschusssitzung unter Leitung von Thomas Fehnker



VKA-Verhandlungskommission für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Keine Entgeltumwandlungsmodelle zum Zwecke des Fahrradleasings für Ärztinnen und Ärzte



VKA-Gruppenausschusssitzung in Dresden



VKA-Verhandlungskommission in den Tarifverhandlungen zum TV-Ärzte/VKA

Die Tarifvertragsparteien haben im § 25 Abs. 7 TV-Ärzte/VKA mit Wirkung vom 1. Juli 2019 geregelt, dass durch Tarifvertrag auf Landesebene vorgegeben werden kann, dass Bestandteile des Entgelts zur Nutzung steuerlicher Vorteile für die Ärztinnen und Ärzte einzelvertraglich auch zu anderen Zwecken als zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden können. Hintergrund dieser über drei Jahre alten Regelung ist, dass man für die Ärztinnen und Ärzte, die unter den TV-Ärzte/VKA fallen, auch Fahrradleasing-Modelle im Wege der Entgeltumwandlung nutzbar machen wollte. Von dieser Regelung hat der Marburger Bund auf Landesebene – trotz mehrfacher Initiative des KAV NW gegenüber dem Marburger Bund – keinen Gebrauch machen wollen. Es bleibt somit bei der Rechtslage, dass Pflegekräfte sowie Ärztinnen und Ärzte, die unter den TVöD fallen, Fahrradleasing-Modelle über den Weg der Entgeltumwandlung praktizieren können, nicht aber Ärztinnen und Ärzte, die unter den TV-Ärzte/VKA fallen.



Summary

Im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen fanden 2025 zwei äußerst schwierige Tarifrunden statt, und zwar die allgemeine Tarifrunde für den Bereich des TVöD-K und des TVöD-B sowie die Tarifrunde mit dem Marburger Bund für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern. Als problematisch erweist sich weiterhin die nicht ausreichende Refinanzierung steigender Kosten durch den Bund und das Land.

Hervorzuheben im Berichtszeitraum ist die durch das Pflegeassistenzgesetz vom 28. Oktober 2025 vereinheitlichte Pflegefachassistenzausbildung für Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen.

Entgeltumwandlungsmodelle zum Zwecke des Fahrradleasings für Ärztinnen und Ärzte, die unter den TV-Ärzte/VKA fallen, sind in Nordrhein-Westfalen weiterhin nicht möglich, da der Marburger Bund keine tarifvertragliche Öffnung gemäß § 25 Abs. 7 TV-Ärzte/VKA auf der Landesebene vornehmen will.




Sparkasse
Immobilien
echtsanwälte
P2

„Die Geschäftsentwicklung der Sparkassen ist aktuell durch eine Reihe herausfordernder Entwicklungen gekennzeichnet. Die geopolitische Lage hat deutliche Auswirkungen auf die Wirtschaft, verbunden mit einer spürbar erhöhten Insolvenzquote. Insgesamt verschlechtert sich die Vorhersehbarkeit von Zins- und Börsenentwicklungen. Die deutliche Verschärfung der Eigenkapitalunterlegung lässt Geschäftsspielräume schrumpfen und die geplante Einführung des digitalen Euros lässt befürchten, dass Ertragsmargen schwinden. Dadurch, dass es in der Tarifrunde 2025 gelungen ist, einen verstetigten Gesprächskreis mit den Gewerkschaften für den Sparkassenbereich zu etablieren, können derartige Entwicklungen bei den Gewerkschaften auch zwischen den Tarifrunden platziert und Handlungsbedarfe erörtert werden. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Entwicklung der Personalkosten, als größter Kostenblock der Sparkassen, den veränderten Ertragsbedingungen Rechnung tragen muss."



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



4.3 Sparkassen

Sparkassen als Teil der kommunalen Familie

Sparkassen fördern als öffentlich-rechtliche Kreditinstitute durch ihre Präsenz vor Ort den Wohlstand der Menschen und das Wachstum in ihrer Region. Innerhalb des KAV NW stellt die Sparte der „Sparkassen" rd. 48.000 Beschäftigte. Diese Zahl ist – im Gegensatz zu den Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen in der Verwaltung – seit 2010 kontinuierlich gesunken. Die Zahl der Sparkassen hat sich im Übrigen durch Fusionen zwischenzeitlich um mehr als ein Fünftel (von 110 im Jahr 2010 auf aktuell 79 Sparkasseneinrichtungen) vermindert. Die Sparkassen stellen aber auch weiterhin moderne, regional verankerte Kreditinstitute dar, die jeweils als wichtiger Förderer für Wohlstand und Wachstum auftreten.

Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Vorstand Jürgen Hohmann, Sparkasse Bochum, der zugleich das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden auf der Bundesebene beim VKA-Gruppenausschuss für Sparkassen innehat.

1. stellvertretender Vorsitzender ist Herr Vorstand Uwe Willner, Sparkasse Düren, 2. stellvertretender Vorsitzender ist Herr Vorstand Bernd Jung, Sparkasse Essen.



Gruppenausschuss für Sparkassen

Seit jeher sind die Sparkassen in der kommunalen Familie verwurzelt. Ohne Ausnahme sind alle nordrhein-westfälischen Sparkassen mitgliedschaftlich mit dem KAV NW verbunden. Der KAV NW pflegt zudem eine gute Zusammenarbeit mit den beiden nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbänden.

Diese bewährte Einbindung der Sparkassen in die kommunale Familie darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass im Bereich der Sparkassen unternehmensspezifische Besonderheiten bestehen. Die tarifvertraglichen Regelungen müssen diese Besonderheiten widerspiegeln, um die erforderlichen Spielräume einer sparkassenspezifischen Personalpolitik unterstützen zu können. Dies gilt insbesondere in Zeiten, in denen die Sparkassen vor besonderen Herausforderungen stehen. Es ist daher positiv zu bewerten, dass es in der Tarifrunde 2025 gelungen ist, einen speziellen Gesprächskreis der Sparkassen mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes einzurichten, in dem unterjährig, auch zwischen den Tarifrunden, ein Austausch über die spezifischen Anforderungen und Entwicklungen stattfinden kann.

Schwieriger werdende Rahmenbedingungen

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Sparkassenbereich sind ständigen Änderungen unterworfen. Die Einführung des Digitalen Euros wird zu Ausgaben in Milliardenhöhe führen. Die steigende Insolvenzquote in Deutschland infolge veränderter Risikovorsorgegegebenheiten, Abflüsse von Einlagen u.a. aufgrund von Konkurrenzprodukten wie N26 oder auch veränderte Anforderungen an die Eigenkapitalrechnung stellen erhebliche Herausforderungen für die Sparkassen dar. Gleichzeitig gestaltet sich die Einnahmesituation aufgrund gewandelter Zinsergebnisse schwierig.

Auch nachdem im Bereich der Wettbewerber der Sparkassen vergleichsweise hohe Tarifabschlüsse vereinbart worden sind, stellt sich die Tarifentwicklung bei den unter den TVöD fallenden Sparkassen dennoch als höher dar. Der Personalaufwand bei den Sparkassen im Vergleich etwa zu den Volksbanken ist immer noch deutlich höher. Auch die tarifliche Sondervergütung in Gestalt der Sparkassensonderzahlung liegt weit oberhalb der Sondervergütung der Volksbanken oder der Privatbanken. Nicht zuletzt liegt auch der im TVöD für die Sparkassen geregelte Urlaubsanspruch oberhalb des Urlaubs der Volksbanken und Privatbanken.

Rückschau auf die Tarifrunde 2025 aus Sparkassensicht

Der Gruppenausschuss für Sparkassen hat das in der Tarifrunde erzielte Ergebnis in der Gesamtschau als tragbar bewertet. Die ausgehandelten Linearsteigerungen bei der Entgelttabelle von 3%, mindestens jedoch 110,00 Euro monatlich ab dem 1. April 2026, sowie um weitere 2,8% ab dem 1. Mai 2026 hätten sich weitestgehend im Rahmen der eigenen Planungen bewegt.

Im besonderen Teil der Sparkassen im TVöD hatte bislang bereits die Regelung bestanden, wonach der Urlaubsanspruch durch einvernehmliche Dienstvereinbarung um zwei Tage erhöht werden kann und im Gegenzug dazu für jeden zusätzlichen Urlaubstag eine Absenkung des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung um sieben Prozentpunkte erfolgt. Zusätzlich hierzu wurde nunmehr auch für Sparkassen in der Tarifrunde 2025 die Regelung zu den sog. Tauschtagen – freie Tage gegen Abzug von der SSZ – tarifiert. Somit können auch auf dieser Basis Teile der Sparkassensonderzahlung in drei weitere freie Tage getauscht werden.

Positiv aus Sparkassensicht ist bewertet worden, dass ein erneuter Abschluss eines Altersteilzeittarifvertrags mit verpflichtender Quote abgewendet werden konnte. Altersteilzeitverträge können – wie bekannt – weiterhin nach den Maßgaben des Altersteilzeitgesetzes abgeschlossen werden.

Ebenfalls positiv ist von den Sparkassen bewertet worden, dass das gewerkschaftsseitig geforderte „Meine-Zeit-Konto" nicht zur Umsetzung gelangt ist. Hierbei sollte nach den Vorstellungen der Gewerkschaft die Zeitsouveränität in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes – der weiterhin die Daseinsvorsorge sicherstellen muss – in die Hände der Beschäftigten gelegt werden.

Die vereinbarte Option zur freiwilligen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit – im Rahmen doppelter Freiwilligkeit – auf bis zu 42 Stunden wurde von den Sparkassen ebenfalls als positiv für einzelne Bereiche und Beschäftigte bewertet. Hier wird jeweils vor Ort zu prüfen sein, wo die Vereinbarung einer erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit sinnvoll und sachgerecht sein kann.

Beibehalten wurden die bisher erzielten Besonderheiten bezüglich der Entdynamisierung der Sparkassensonderzahlung. Durch die Entdynamisierung der Sparkassensonderzahlung beträgt das für die Berechnung des garantierten und der variablen Anteile der Sparkassensonderzahlung maßgebliche Monatstabellenentgelt weiterhin 96,88 % des Entgelts der Beschäftigten für den Monat Oktober.





Summary

Die Sparkassen gehören seit jeher zur Verbandsfamilie der kommunalen Arbeitgeber und nehmen im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit auch vielfältige Aufgaben als Förderer der regionalen Wirtschaft wahr. In jüngster Zeit sind die Rahmenbedingungen der Sparkassen einem stetigen Wandel unterworfen, der erhebliche Herausforderungen bereithält, auf die sich die Sparkassen einstellen müssen. Diesen Herausforderungen muss auch der Bereich der Personalkosten, der den größten Kostenblock darstellt, Rechnung tragen. Vor diesem Hintergrund ist es positiv hervorzuheben, dass es in der Tarifrunde 2025 gelungen ist, mit den Gewerkschaften einen Gesprächskreis speziell für die Sparte der Sparkassen einzurichten, in dem auch unterjährig zwischen den Tarifrunden ein Meinungsaustausch zu den sparkassenrelevanten Themenfeldern stattfinden kann.






← M L6 ↗ M →
P4
60

„Die Versorgungsbetriebe befinden sich aktuell in der Phase, eine Energiewende zu gestalten, die auf erneuerbare Energien und Nachhaltigkeit setzt, gleichzeitig aber für sichere und bezahlbare Energie zu sorgen hat. Hierzu bedarf es gut ausgebildeter Fachkräfte. Auch die Flughafenbranche ist derzeit gleichermaßen von erheblichen Herausforderungen betroffen. Nach dem Wegfall der Coronabeschränkungen ist bei vielen Flughäfen das Flugverkehrsaufkommen noch nicht wieder auf dem Stand des Vor-Corona-Niveaus angekommen. Insofern müssen sowohl die Stadtwerke als auch die Flughäfen aktuell versuchen, einen Spagat zwischen den finanziell begrenzten Spielräumen einerseits und der notwendigen Arbeitgeberattraktivität andererseits hinzubekommen."



Markus Schlomski, Vorstand der Wuppertaler Stadtwerke und Vorsitzender des Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen



4.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Der Gruppenausschuss für „Versorgungsbetriebe und Flughäfen" ist das Gremium innerhalb des KAV, welches das praxisorientierte Verbandsforum für die spezifischen arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen dieser Sparten bietet. Während im Bereich der Versorgungsbetriebe der Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe vom 5. Oktober 2000 Anwendung findet, greifen im Bereich der Flughäfen die Regelungen des TVöD für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen. Gastmitglieder im Gruppenausschuss kommen aus dem Bereich der Entsorgung, in dem der TVöD-E Anwendung findet, sowie der Wasserwirtschaftsverbände, für die der TV-WW/NW gilt. Für die letztgenannten Spartenbereiche sind im KAV NW spezielle Unterausschüsse eingerichtet, auf die in den Teilen 4.6 und 4.7 näher eingegangen wird. Die Beschäftigtenzahlen haben sich bei den Versorgungsbetrieben und Flughäfen – langsam ansteigend – von 62.122 im Jahr 2011 auf 64.161 entwickelt.

Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Markus Schlomski, Vorstand der Wuppertaler Stadtwerke, 1. stellvertretender Vorsitzender ist Herr Dr. Bernhard Steinmetz, Flughafen Köln/Bonn, 2. stellvertretende Vorsitzende ist Frau Kerstin Abraham, Vorständin Stadtwerke Krefeld.

Sparte Versorgungsbetriebe



Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Die kommunalen Stadtwerke versorgen die Regionen mit Strom, Wärme und Wasser und beteiligen sich an der Energiewende. Erneuerbare Energien und Nachhaltigkeit spielen dabei eine große Rolle. Auch durch gesetzliche Regularien kommen dabei immer wieder neue Herausforderungen und Themenstellungen auf die Stadtwerke zu. Die Stadtwerke müssen dabei einen Spagat zwischen den finanziell begrenzten Spielräumen einerseits und der notwendigen Arbeitgeberattraktivität andererseits schaffen.



Die VKA-Gruppenausschussspitze für Versorgungsbetriebe trifft sich in Wuppertal:
v. l. n. r.: VKA-HGF Niklas Benrath und VKA-Gruppenausschussvorsitzende Kerstin Oster mit KAV-NW-Gruppenausschussvorsitzendem Markus Schlomski und HGF Bernhard Langenbrinck (KAV NW)





VKA-Gruppenausschusssitzung für Versorgungsbetriebe in Wuppertal



Petitionsübergabe von ver.di-NRW in der KAV NW-Geschäftsstelle zum Thema „Eingruppierung im TV-V“

Tarifrunde 2025 und Weiterentwicklung des TV-V

Der im Jahr 2000 vereinbarte Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) bildet die Grundlage, um sich als Arbeitgeber zu positionieren und wird ebenfalls im Zuge von Tarifverhandlungen und Redaktionsgesprächen stetig weiterentwickelt. Der Tarifvertrag muss es den Versorgern ermöglichen, schnell, flexibel und passgenau auf sich ändernde Herausforderungen reagieren zu können.

Beim Tarifabschluss 2025 wurde für den TV-V eine neue Struktur der Entgelttabelle in Form einer Linksverschiebung, als Ergebnis eines langandauernden und intensiven Dialogs der Sozialpartner, vereinbart. Damit wurde auch eine neue Stufe 6 für die langjährig Beschäftigten vereinbart. Auch wenn die Kostensteigerung über alle Entgeltgruppen hinweg mit der Linksverschiebung eine finanzielle Herausforderung darstellt, soll die Anwendung des TV-V für Fachkräfte attraktiver werden, um so auch finanziell konkurrenzfähiger zu sein.

Ebenfalls wurde durch Einfügung eines neuen § 6a TV-V eine Öffnungsklausel für alternative Anreize – „Incentives“ – eingeführt. Durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung kann demnach geregelt werden, dass arbeitgeberfinanzierte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit (alternative Anreize) geschaffen werden (z. B. für Sachbezüge, Zuschüsse für Fitnessstudios, Fahrtkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket oder Kita-Zuschüsse). Die genaue Ausgestaltung erfolgt also auf betrieblicher Ebene. Da es sich bei § 6a TV-V lediglich um eine „Kann-Regelung“ handelt, begründet die Regelung jedoch keinen Anspruch auf bestimmte Maßnahmen oder auf den Abschluss einer solchen Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung. Das Einigungspapier enthält darüber hinaus eine Verhandlungsverpflichtung der VKA zu den Eingruppierungsmerkmalen. Angesichts der erheblich gestiegenen Tarifkosten im Bereich des TV-V konzentrieren sich die Gespräche im Bereich der Eingruppierungsordnung des TV-V nicht auf materielle Veränderungen, sondern vor allem auf redaktionelle Nachsteuerungen, z. B. durch Streichung veralteter Eingruppierungsmerkmale oder Berücksichtigung neuer Berufsbilder.



neues Verwaltungsgebäude der Wuppertaler Stadtwerke mit modernen Tagungsräumlichkeiten

Sparte Flughäfen



Sitzung des VKA-Gruppenausschusses für Flughäfen in Köln

Der Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen ist im Weiteren auch das verbandspolitische Gremium für die im KAV NW organisierten nordrhein-westfälischen Verkehrsflughäfen Dortmund, Düsseldorf, Köln/Bonn und Münster/Osnabrück, um die spartenspezifischen Themen aus dem Flughafenbereich zu erörtern. Hier finden der BT-F sowie der Branchentarifvertrag für die Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen (BVD) Anwendung.

Die Flughäfen in Nordrhein-Westfalen nehmen eine zentrale Rolle im deutschen Luftverkehr ein. Mit Düsseldorf als wichtigstem internationalen Flughafen des Landes, Köln/Bonn als bedeutendem Fracht- und Low-Cost-Drehkreuz sowie den Regionalflughäfen Dortmund und Münster/Osnabrück bildet NRW einen der verkehrsstärksten Luftfahrtstandorte Deutschlands. Gleichzeitig stehen die Flughäfen des Landes vor erheblichen Herausforderungen, die sowohl den operativen Betrieb als auch die Personalpolitik betreffen.

Nach dem Wegfall der Coronabeschränkungen ist bei vielen Flughäfen das Flugverkehrsaufkommen noch nicht wieder auf dem Stand des Vor-Corona-Niveaus angekommen. Die Flugverkehrsbranche ist im Übrigen von einer angespannten Situation zwischen Airlines und Flugzeugbauern dahingehend betroffen, dass sich eine Knappheit sowohl im Hinblick auf das Personal als auch auf das Fluggerät ergibt. Aufgrund hoher Steuern und Gebühren weichen zudem Airlines zunehmend auf Standorte im Ausland aus. Das Ergebnis der Tarifrunde 2025 ist vor diesem Hintergrund für den Flughafenbereich als herausfordernd, aber noch tragbar bewertet worden.







Die Sparte der Flughäfen ist im Übrigen eine Sparte im Bereich des öffentlichen Dienstes, die von Arbeitskämpfen stark belastet ist, sei es durch Streiks im Bereich der Sicherheitskontrollen, der Bodenabfertigung und des öffentlichen Dienstes. Aufgrund der hohen Passagierzahlen und der vernetzten Verkehrsanbindung führen die Streiks regelmäßig zu erheblichen Flugausfällen und Verspätungen. Hinzu kommen strukturelle und organisatorische Engpässe. Lange Wartezeiten an Sicherheitskontrollen – vor allem in verkehrsstarken Ferienzeiten – haben das Image einzelner NRW-Flughäfen belastet. Ursachen sind nicht nur Streiks, sondern auch Personalmangel, komplexe Sicherheitsanforderungen und begrenzte räumliche Kapazitäten.

Um den Herausforderungen zu begegnen, setzen die Flughäfen in NRW verstärkt auf Digitalisierung und Automatisierung. Self-Check-in, automatisierte Gepäcksysteme und neue Sicherheitskontrolltechnologien sollen Prozesse effizienter gestalten und dem Personalmangel zumindest teilweise entgegentreten. Dennoch bleibt qualifiziertes Personal unverzichtbar.

Branchentarifregelungen für den Bodenverkehrsdienst

Im Flughafenbereich stellen sich aktuell im Übrigen vielfältige Umsetzungsfragen in Bezug auf die Branchentarifregelungen für den Bodenverkehrsdienstbereich. Nachdem die Mantel- und Entgelttarifverträge für den Bodenverkehrsdienst für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, ist zwischenzeitlich durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des TV bAV BVD im Bundesanzeiger veröffentlicht worden. Damit ist das Verfahren zur sog. Allgemeinverbindlichkeitserklärung abgeschlossen. Im Hinblick auf die landesbezirkliche Umsetzung an den Flughäfen gibt es zwischenzeitlich allerdings bereits rechtliche Auseinandersetzungen zu einigen Überleitungsthematiken. Die Gesamtsituation in der Flughafenbranche stellt sich insofern unter verschiedenen Aspekten insgesamt weiterhin als herausfordernd dar.

Summary

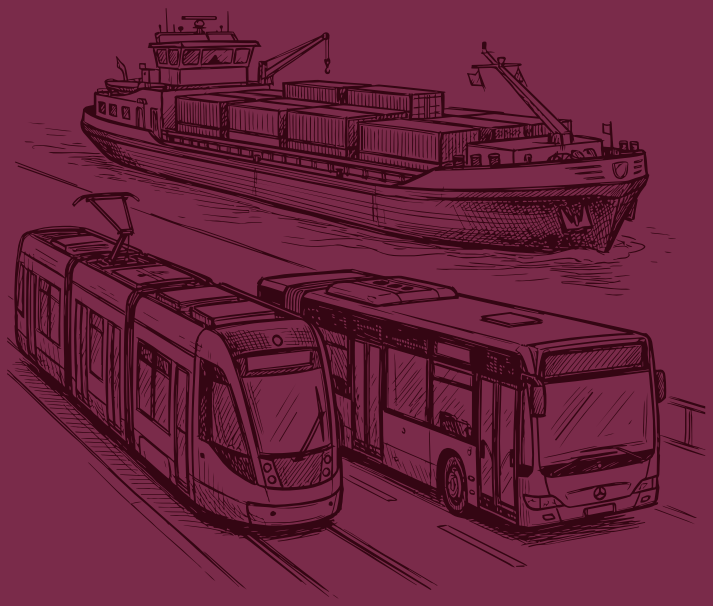
Der Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe stellt das Diskussionsforum für die arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen dieser beiden Sparten dar, in welchen zum einen der TV-V und zum anderen der TVöD (BT-F) Anwendung finden. Während für den Bereich der Versorgungsbetriebe im Berichtszeitraum Fragestellungen der Weiterentwicklung des TV-V (insbesondere der Tabellenstruktur) im Fokus standen, waren im Flughafenbereich neben den Auswirkungen der allgemeinen Tarifrunde vor allem die Umsetzung der branchentarifvertraglichen Regelungen für den Bereich der Bodenverkehrsdienste im Fokus. Sowohl die Versorgungsbetriebe als auch die Flughäfen gehen wirtschaftlich schwierigen Zeiten entgegen. Es gilt insofern, einen Spagat zwischen den finanziell begrenzten Spielräumen einerseits und der notwendigen Arbeitgeberattraktivität andererseits zu schaffen.


KVB
KVB

„Der TV-N NW ist in den letzten Tarifrunden stetig weiterentwickelt worden. Es ist jetzt wichtig, für den TV-N NW eine längere Laufzeit zu haben, die sowohl den Arbeitgebern als auch den Beschäftigten eine längere Planbarkeit ermöglicht. Sowohl im Bereich der Nahverkehrsunternehmen als auch im Bereich der Häfen ist es im Übrigen wichtig, Produktivität und Flexibilität sichernde Tarifregelungen vorzuhalten, damit die Daseinsvorsorgeleistungen vor dem Hintergrund der sehr angespannten Haushaltssituation der Kommunen auch zukünftig sicher und verlässlich erbracht werden können."



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



4.5 Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Der Gruppenausschuss „Nahverkehr und Häfen" repräsentiert rund 30.000 Beschäftigte. Im Gruppenausschuss werden die tarifpolitischen und arbeitsrechtlichen Fragestellungen mit dem besonderen Blick auf die Situation von Nahverkehrsunternehmen und Häfen behandelt. Der Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen bietet insbesondere das notwendige Diskussionsforum für die Frage, ob und inwieweit ausreichende zukunftsfähige Strukturen zur Bewältigung der vielfältigen aktuellen Herausforderungen bestehen.

Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Vorstand Peter Densborn (Kölner Verkehrsbetriebe), 1. stellvertretender Vorsitzender ist Herr Werner Overkamp (StOAG), 2. stellvertretender Vorsitzender ist Herr Vorstand Jörg Filter (BOGESTRA).

Sparte Nahverkehr



Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Für die Sparte des Nahverkehrs in Nordrhein-Westfalen ist der mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes abgeschlossene TV-N NW der einschlägige Tarifvertrag. Anders als bei anderen kommunalen Arbeitgeberverbänden ist in NRW der kommunale öffentliche Nahverkehr noch in der Fläche in der Tarifbindung des öffentlichen Dienstes.

Im Bereich der Auszubildenden und Studierenden sind die entsprechenden Bundesregelungen einschlägig, also der TVAöD-AT (Allgemeiner Teil) sowie der TVAöD Besonderer Teil BBiG. Außerdem finden die übrigen für den gesamten öffentlichen Dienst geltenden Tarifregelungen Anwendung (wie z. B. die Altersversorgungs- oder die Entgeltumwandlungstarifverträge).

Für den Bereich der Nahverkehrsunternehmen in NRW regelt der TV-N NW die wesentlichen tarifvertraglichen Grundlagen für die Arbeitgeber und die Beschäftigten. Der TV-N ist nach der Repräsentativitätsverordnung NRW nach Vorbefassung durch den Beratenden Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im ÖPNV als repräsentativer Tarifvertrag qualifiziert worden. Verbandspolitische Zielsetzung ist es, den TV-N NW auch zukünftig als zukunftsgerichteten, modernen Tarifvertrag weiterzuentwickeln, so dass die Erbringung von Nahverkehrsleistungen im Rahmen der kommunalen öffentlichen Daseinsvorsorge im Sinne der Bürgerinnen und Bürger, Auftraggebenden und Beschäftigten auch weiterhin auf qualitativ hohem Niveau erfolgen kann.



VKA-Gruppenausschusssitzung in Mainz



Meinungsaustausch mit dem Vorstandsvorsitzenden der VDV-Akademie Harald Kraus



Ausschussvorsitzender Peter Densborn zu Besuch in der KAV NW-Geschäftsstelle in Wuppertal

Umsetzung der Ergebnisse aus der allgemeinen Tarifrunde für den Bereich des TV-N NW



Hinsichtlich des „Spartentarifvertrags Nahverkehrsbetriebe (TV-N NW)“, der auf landesbezirklicher Ebene verhandelt wird, sind die in der allgemeinen Tarifrunde des TVöD erzielten Verhandlungsergebnisse anhand der Maßgaben des § 26 TV-N NW entsprechend auch für den TV-N NW-Bereich umzusetzen.

Die für den TVöD nach Schlichtung und daran anschließender Fortsetzung der Tarifverhandlungen am 6. April 2025 abgeschlossene Tarifeinigung musste insofern in einem Folgeschritt durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien auf den TV-N NW übertragen werden. Dieses auf Bundesebene allerdings ausdrücklich als „Volumenpaket“ verhandelte Einigungsergebnis für den TVöD enthielt neben einer Erhöhung der Entgelttabelle gleichermaßen umfangreiche Änderungen des Manteltarifvertrags.

Mit dem Abschluss des 19. Änderungstarifvertrags zum Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe NW vom 19. Mai 2025 haben die Tarifvertragsparteien eine auf den TV-N NW zugeschnittene Umsetzung aus der allgemeinen Tarifrunde vollzogen. Um keinen Verlust an Produktivität vorzunehmen, haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien allerdings sowohl den in der allgemeinen Tarifrunde geregelten zusätzlichen Urlaubstag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem Kalenderjahr 2027 als auch die Option der Beschäftigten, Teile ihrer Jahressonderzahlung in bis zu drei weitere Tage einer vergüteten Freistellung einzutauschen, nicht im Manteltarifrecht des TV-N NW abgebildet, sondern stattdessen eine wertmäßige Berücksichtigung in der TV-N-Tabelle vorgenommen.

In den TV-N NW übernommen haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien im Weiteren die im TVöD eröffnete Möglichkeit einer einzelvertraglichen Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden.



Mantelverhandlungen zum TV-N NW



Forderungsübergabe von ver.di-NRW für die Nahverkehrs-verhandlungen

Nachdem der 19. Änderungstarifvertrag zur Umsetzung der Ergebnisse aus der allgemeinen Tarifrunde des TVöD auf den TV-N NW Ende Mai 2025 abgeschlossen war, haben die Gewerkschaften ver.di sowie dbb beamtenbund und tarifunion sodann bereits im September 2025 den TV-N NW fristgerecht zum 31. Dezember 2025 gekündigt. Die Manteltarifverhandlungen finden in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld statt, da weder die kommunalen Nahverkehrsunternehmen noch die Kommunen als deren Aufgabenträger über finanzielle Reserven für die Vereinbarung materieller Verbesserungen verfügen. Ziel der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen ist es angesichts der permanenten Tarifverhandlungsrunden der letzten Jahre, eine längere Laufzeit auszuhandeln, damit sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten eine längere Phase der Planbarkeit ermöglicht wird.

Vor dem Hintergrund, dass ein Flächentarifvertrag grundsätzlich das Ziel verfolgt, eine Phase des Tarifriedens zu organisieren, ist im Berichtszeitraum eine Entwicklung im Bereich der eingruppierungsrechtlichen Regelungen zum TV-N NW kritisch aufgefallen, wonach Verkehrsmeisterinnen und Verkehrsmeister Zuordnungen zu höheren Entgeltgruppen einklagen, die in den Tarifverhandlungen so nicht gewollt waren.

In den Manteltarifverhandlungen zum TV-N NW ist es mit der Tarifeinigung vom 26. März 2026 hier gelungen, klarstellende Regelungen zur Eingruppierung der Verkehrsmeister zu treffen. Darüber hinaus wurde unter dem Aspekt der Entlastung ab dem 1. Juli 2027 eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden und ab dem 1. Juli 2028 von 38 Stunden vereinbart. Im Weiteren wurde für den Zeitraum der Laufzeit der Tarifverständigung die Anpassungsklausel für die Übernahme von Tarifergebnissen aus der allgemeinen Tarifrunde nicht mehr auf manteltarifvertragliche Regelungen, sondern lediglich noch auf Entgeltregelungen bezogen. Die Laufzeit der Tarifverständigung beträgt vier Jahre (bis zum 31. Dezember 2029) und schafft damit sowohl für die Betriebe wie auch für die Beschäftigten Planungssicherheit.

Als belastend für die Tarifverhandlungen der jüngsten Zeit zum TV-N NW hat sich eine gewerkschaftsinterne Positionierung auf der ver.di-Bundesebene erwiesen, wonach diese jeweils versucht hat, eine bundespolitische Steuerung zu übernehmen, obwohl sie für landesbezirkliche Tarifverhandlungen keinerlei Zuständigkeit hat. Das Finden von sachgerechten Tarifkompromissen ist durch dieses funktionärspolitisch motivierte Ansinnen nachhaltig erschwert worden.

Sparte Kommunale Häfen

Im Bereich der kommunalen Häfen ist nicht der TV-N NW, sondern der TVöD bzw. der TV-V der jeweils relevante Tarifvertrag. Kommunale Häfen nehmen im Rahmen der Daseinsvorsorge eine wichtige Funktion wahr, weil die Binnenschifffahrt neben dem Transport von Gütern auf der Straße und dem Schienengüterverkehr eine entscheidende Rolle für ganze Regionen bei der Versorgung und Entsorgung einnimmt. Die Häfen haben sich darüber hinaus auch zu nachhaltigen Knotenpunkten für die Energiewende entwickelt. Beispielhaft ist hier das Ziel einer zunehmend klimaneutralen Schifffahrt zu nennen sowie das damit in Zusammenhang stehende Ziel, die Binnenhäfen zu Drehkreuzen für eine Verkehrsverlagerung weiterzuentwickeln.

Da TVöD wie auch TV-V unmittelbarer Gegenstand der allgemeinen Tarifverhandlungen auf Bundesebene sind, gelten die dort gefundenen Tarifverständigungen über die Steigerungen der Entgelttabelle, die Erhöhungen der Jahressonderzahlung mit der Möglichkeit eines Eintausches von Teilen der Jahressonderzahlung in vergütete freie Tage sowie der zusätzliche Urlaubstag ab dem Kalenderjahr 2027 bereits unmittelbar. Speziell für den TV-V wurde darüber hinaus eine Öffnungsklausel für alternative Anreize – Incentives – tarifiert und die Tabellenstruktur überarbeitet.

Speziell im Bereich der Häfen kann die in TVöD und TV-V geschaffene Möglichkeit, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einzelvertraglich auf bis zu 42 Wochenarbeitsstunden auszuweiten, z. B., neben der Entschärfung von Lücken bei Stellenbesetzungsverfahren auch im Rahmen der Digitalisierung von Arbeitsprozessen im Hafenbetrieb, z. B. Häfen NRW 4.0, laufende Projekte unterstützen und deren Umsetzungen fördern.

Summary

Die Umsetzung der in der allgemeinen Tarifrunde vereinbarten Tarifergebnisse ist durch den auf der landesbezirklichen Ebene auf der Grundlage des § 26 TV-N NW verständigten 19. Änderungstarifvertrag zum TV-N NW in entsprechender Weise – maßgeschneidert auf die Verhältnisse des TV-N NW – erfolgt. Die Manteltarifverhandlungen zum TV-N NW, die erforderlich geworden sind, nachdem die Gewerkschaften den TV-N NW fristgerecht gekündigt hatten, finden in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld statt, da weder die kommunalen Nahverkehrsunternehmen noch die Kommunen als deren Aufgabenträger über finanzielle Reserven für die Vereinbarung materieller Verbesserungen verfügen.

Im Bereich der kommunalen Häfen regeln sich die Arbeitsbedingungen nach den Regelungen des TVöD bzw. des TV-V. Insofern wirken sich die in der Tarifrunde für den TVöD bzw. den TV-V getroffenen Maßgaben, wie bspw. die Erhöhung der linearen Entgelte oder die Möglichkeit zur individualvertraglichen Vereinbarung einer höheren Wochenarbeitszeit von bis zu 42 Stunden, unmittelbar aus.





„Die kommunalen Entsorgungsunternehmen leisten 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. Neben dem Thema der Stadtreinigung und den Themen der Nachhaltigkeit und des Klimaschutzes steht zunehmend auch das Thema der Stadtbildpflege im Fokus der Öffentlichkeit. Bei der Erfüllung des Versorgungsauftrags setzen die kommunalen Entsorgungsunternehmen zunehmend auch auf die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen und die Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI). Bei allen technischen Modernisierungsanstrengungen bleibt der wichtige Pfeiler für die Aufgabenerfüllung weiterhin ein ausreichendes Reservoir an gut qualifiziertem Personal. Der Unterausschuss für die Entsorgungswirtschaft setzt sich daher auch weiterhin – wie bisher – mit der Fragestellung auseinander, wie ausreichend flexible, wertschätzende, attraktive und bezahlbare Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Entsorgungswirtschaft vorgehalten werden können, um dem gestellten Daseinsvorsorgeauftrag bestmöglich gerecht zu werden."



Dr. Thorsten Zisowski,
Geschäftsführer des kommunalen Unternehmens USB Bochum GmbH



4.6 Entsorgungsbetriebe

Bei den Mitgliedsunternehmen aus dem Bereich der kommunalen Entsorgungswirtschaft sind rd. 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.

Der spezielle Tarifvertrag für den Bereich der Entsorgungswirtschaft ist der TVöD für den Dienstleistungsbereich Entsorgung (TVöD-BT-E).

Vorsitzender des Unterausschusses ist Herr Geschäftsführer Dr. Thorsten Zisowski (USB Bochum), stellvertretender Vorsitzender ist Herr Thomas Thalau, Vorsitzender der Geschäftsführung der Abfallwirtschaftsbetriebe der Stadt Köln.



Unterausschuss Entsorgung

Im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge und Gefahrenabwehr sind die kommunalen Unternehmen der Entsorgungswirtschaft in den verschiedensten Bereichen der Pflichtaufgaben 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 Gesundheits- und Lebensqualität in den Kommunen und tragen dazu bei, die Attraktivität des Wohnumfelds der Städte und Gemeinden zu steigern. Die Ansprüche von Bürgerinnen und Bürgern hinsichtlich der Wiederverwertung von Abfall im Rahmen von Umwelt- und Klimaschutz und die Beachtung des Kreislaufwirtschaftsgesetzes führen letztlich zu gestiegenen Erwartungen hinsichtlich der Effizienz von Entsorgungsunternehmen.

Die kommunalen Unternehmen müssen sich regelmäßig dem Wettbewerb im „Entsorgungsmarkt" stellen, der wiederkehrend Gegenstand der Unterausschussdiskussionen ist. Einen wesentlichen Aspekt für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stellen dabei die tarifvertraglichen Regelungen des TVöD-BT-E dar, die den Kostenblock der Personalkosten wesentlich beeinflussen.

Im TVöD-BT-E sind eine Reihe von spartenspezifischen Regelungen für den Bereich der Entsorgungswirtschaft enthalten, welche zu einer flexiblen Personalpolitik beitragen. So besteht z. B. gem. § 41 TVöD-BT-E die Möglichkeit einer täglichen Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden, die den Belangen der Entsorgungswirtschaft Rechnung trägt. Der betriebliche Gesundheits- und Arbeitsschutz (§ 43 TVöD-BT-E), die Erfolgsbeteiligung



Ausschusssitzung in Köln



Treffen des Unterausschusses in der Geschäftsstelle des KAV NW

(§ 44 TVöD-BT-E) und die Regelungen zur Qualifizierung (§ 45 TVöD-BT-E) sind weitere positive Eckpfeiler im Bereich der Entsorgung.

Auch die bereits seit dem Jahr 2023 bestehende Öffnung der „Fachkräfte-Richtlinie der VKA" zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften ab EG 5 ermöglicht es den Entsorgungsunternehmen, monetäre Anreize für die Beschäftigten zu schaffen.

Zum Bereich Mindestlohn in der Abfallwirtschaft hatten sich die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft (BDE)







mit der Gewerkschaft ver.di im Rahmen von Tarifregelungen in der Vergangenheit wiederholt auf einen Branchenmindestlohn in der Abfallwirtschaft geeinigt. Der zuletzt (bis 30. September 2022) vereinbarte Branchenmindestlohn von 10,45 Euro je Stunde wurde jedoch ab dem 1. Oktober 2022 (bis zum 31. Dezember 2023) auf 12 Euro und danach ab dem 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro angehoben, so dass im „Niedriglohnsektor" der Entsorgungsunternehmen erhebliche Kostensteigerungen zu verzeichnen waren. Ab dem 1. Januar 2026 gilt hier der gesetzliche Mindestlohn von 13,90 Euro je Stunde. Die Tarifregelungen des TVöD für die Entsorgungswirtschaft gehen über die Vorgaben des gesetzlichen Mindestlohns allerdings regelmäßig hinaus.

Summary

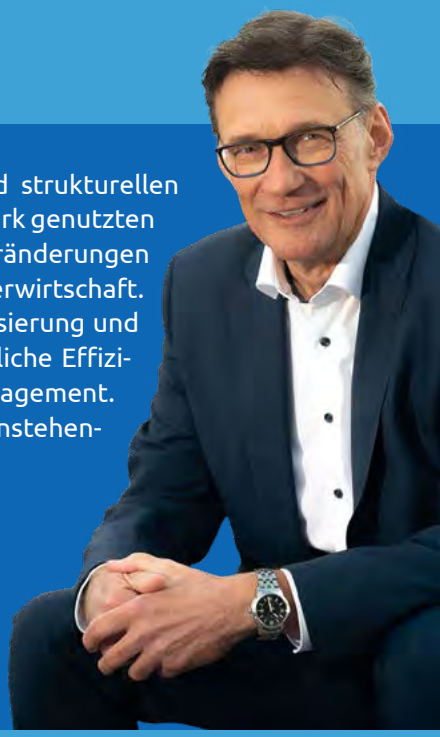
Die Entsorgungsunternehmen leisten im Rahmen ihrer Auftragserbringung einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Gesundheits- und Lebensqualität in den Kommunen und tragen dazu bei, die Attraktivität des Wohnumfelds der Städte und Gemeinden zu steigern. Die Ansprüche von Bürgerinnen und Bürgern hinsichtlich der Wiederverwertung von Abfall im Rahmen von Umwelt- und Klimaschutz und die Beachtung des Kreislaufwirtschaftsgesetzes führen letztlich zu gestiegenen Erwartungen hinsichtlich der Effizienz von Entsorgungsunternehmen. Die Erfüllung dieser Aufgaben erfordert ausreichend und gut qualifiziertes Personal. Hier gilt es daher ausreichend flexible, wertschätzende, attraktive und bezahlbare Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Entsorgungswirtschaft vorzuhalten. Die Tarifregelungen des TVöD für die Entsorgungswirtschaft gehen hier im Übrigen regelmäßig über den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn hinaus.

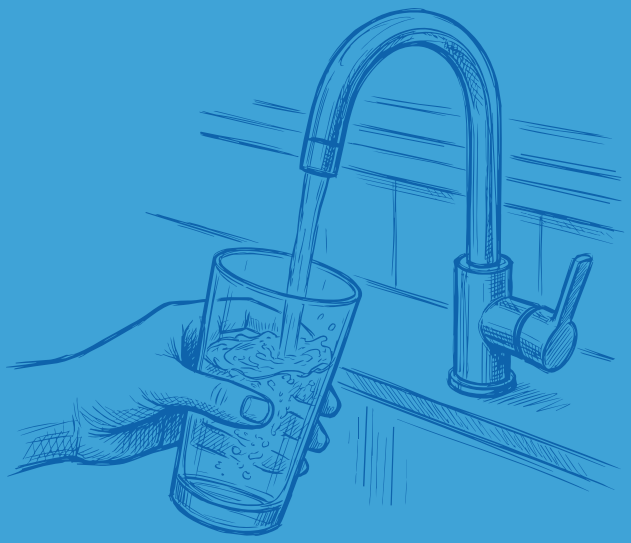




„Die Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen steht vor komplexen fachlichen und strukturellen Herausforderungen. Als dicht besiedeltes und industriell geprägtes Bundesland mit stark genutzten Flussgebieten sind die Auswirkungen klimatischer, technischer und regulatorischer Veränderungen hier besonders ausgeprägt. Der zunehmende Fachkräftemangel trifft auch die Wasserwirtschaft. Gleichzeitig steigen die Qualifikationsanforderungen durch Digitalisierung, Automatisierung und datenbasierte Entscheidungsprozesse. Der Einsatz digitaler Werkzeuge bietet erhebliche Effizienzpotenziale, erfordert jedoch Investitionen in Personal, IT-Sicherheit und Datenmanagement. In bewährter Zusammenarbeit mit dem KAV NW sind wir zuversichtlich, auch diese anstehenden Herausforderungen zu meistern."

Volker Kraska, Vorstand LINEG
(Vorsitzender des Unterausschusses für Wasserwirtschaftsverbände)





4.7 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 für die Wasserverbände ein eigener spartenspezifischer Tarifvertrag. Dieser ist 2001 aus einer zunächst betriebsübergreifenden haustarifvertraglichen Regelung dreier größerer Wasserwirtschaftsverbände hervorgegangen und in das Verbandstarifrecht des KAV NW übernommen worden. In den vergangenen 25 Jahren – so auch in diesem Berichtszeitraum – wurde die inhaltliche Weiterentwicklung des TV-WW/NW wesentlich durch den Unterausschuss vorangetrieben.

In einer Branche, die rund um die Uhr funktionieren muss, sind verbindliche Regelungen über die Arbeitsbedingungen für Arbeitgeber und Beschäftigte von besonderer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist der Tarifvertrag der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) ein wichtiger Baustein für eine funktionierende öffentliche Daseinsvorsorge. Er sichert angemessene Arbeitsbedingungen, soziale Gerechtigkeit und stabile Beschäftigungsverhältnisse in einem Bereich, der für Gesundheit, Umwelt- und Klimaschutz unverzichtbar ist.



Unterausschuss Wasserwirtschaftsbetriebe

Die Wasserwirtschaft steht dabei vor großen Herausforderungen: Klimawandel, demografischer Wandel, steigende Investitionsbedarfe und zunehmende technische Komplexität. Die fortschreitende Digitalisierung in der Wasserwirtschaft verbessert die Effizienz, Datenverwaltung und Nachhaltigkeit durch den Einsatz moderner Technologien. Sie spielt eine zunehmend wichtige Rolle in der Wasserwirtschaft. Die Art und Weise der Aufgabenerfüllung, der Umgang mit und die Nutzung von Daten sowie die bestehenden Organisationsstrukturen werden dadurch erhebliche Veränderungen erfahren.

Tariflich geregelte Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu halten – vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen eine wichtige Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit der Verbände.

Hier trifft der Fachkräftemangel auch die Verbände der Wasserwirtschaft schwer und damit die Sicherstellung der Daseinsvorsorge in der Region. In den nächsten Jahren wird in der Wasserwirtschaft ein Großteil der Belegschaft in den Ruhestand gehen. Die Gewinnung von Nachwuchskräften beschäftigt die Branche – wie auch die anderen Sparten – weiterhin intensiv.

Die letzte umfassende Überarbeitung der Mantelregelungen des TV-WW/NW wurde im Jahr 2010 vereinbart. Im Berichtszeitraum wurde eine Verhandlungsgruppe, bestehend aus Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern und Vertretern des KAV NW auf der einen Seite und der Gewerkschaft auf der anderen Seite, gebildet. Die Gruppe hat – auch unter aktiver Beteiligung der Personalerinnen und Personaler – die Modernisierung des Tarifwerks, insbesondere neue Eingruppierungsmerkmale für die sich auch vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung wandelnden Berufsbilder in der Wasserwirtschaft erarbeitet und in den Verhandlungsprozess zu den Manteltarifverhandlungen eingebracht.





Arbeitsgruppensitzung zum TV-WW/NW



Verhandlungskommissionsmitglieder von ver.di-NRW und KAV NW



Parallel zu den stattfindenden Verhandlungen zur Modernisierung des TV-WW/NW sind im Weiteren im Wege des 20. und 21. Änderungstarifvertrags zum TV-WW/NW die Tarifergebnisse der allgemeinen Tarifrunde 2025 für den Bereich der Wasserwirtschaft im Berichtszeitraum übertragen worden *(siehe dazu unter 3.3.3)*.

Für den Unterausschuss des KAV NW für die Wasserwirtschaftsbetriebe bleibt die Nachwuchssicherung und Personalgewinnung auch weiterhin im Mittelpunkt der Diskussion.

Summary

Für den Bereich der Wasserwirtschaftsverbände ist der TV-WW/NW der einschlägige Tarifvertrag, der sich in seiner Weiterentwicklung auf die jeweiligen aktuellen Herausforderungen einer funktionierenden Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger einstellt. Im Berichtszeitraum haben intensive Verhandlungen für eine Modernisierung der manteltarifvertraglichen Regelungen des TV-WW/NW stattgefunden. Des Weiteren sind im Wege des 20. und 21. Änderungstarifvertrags zum TV-WW/NW die Tarifergebnisse der allgemeinen Tarifrunde 2025 für den Bereich der Wasserwirtschaft im Berichtszeitraum übertragen worden.



5 Zum Verband

5.1 Zahlen zum Verband (Mitglieder, Beschäftigte, Stimmenanteil in der VKA)

Dem KAV NW gehören rd. 1.350 Großstädte, Städte, Gemeinden, Kreise, Landschaftsverbände, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Wasserwirtschaftsbetriebe, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen sowie Nahverkehrs- und Hafenbetriebe an.

Bei diesen Mitgliedern sind aktuell rd. 645.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie 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.

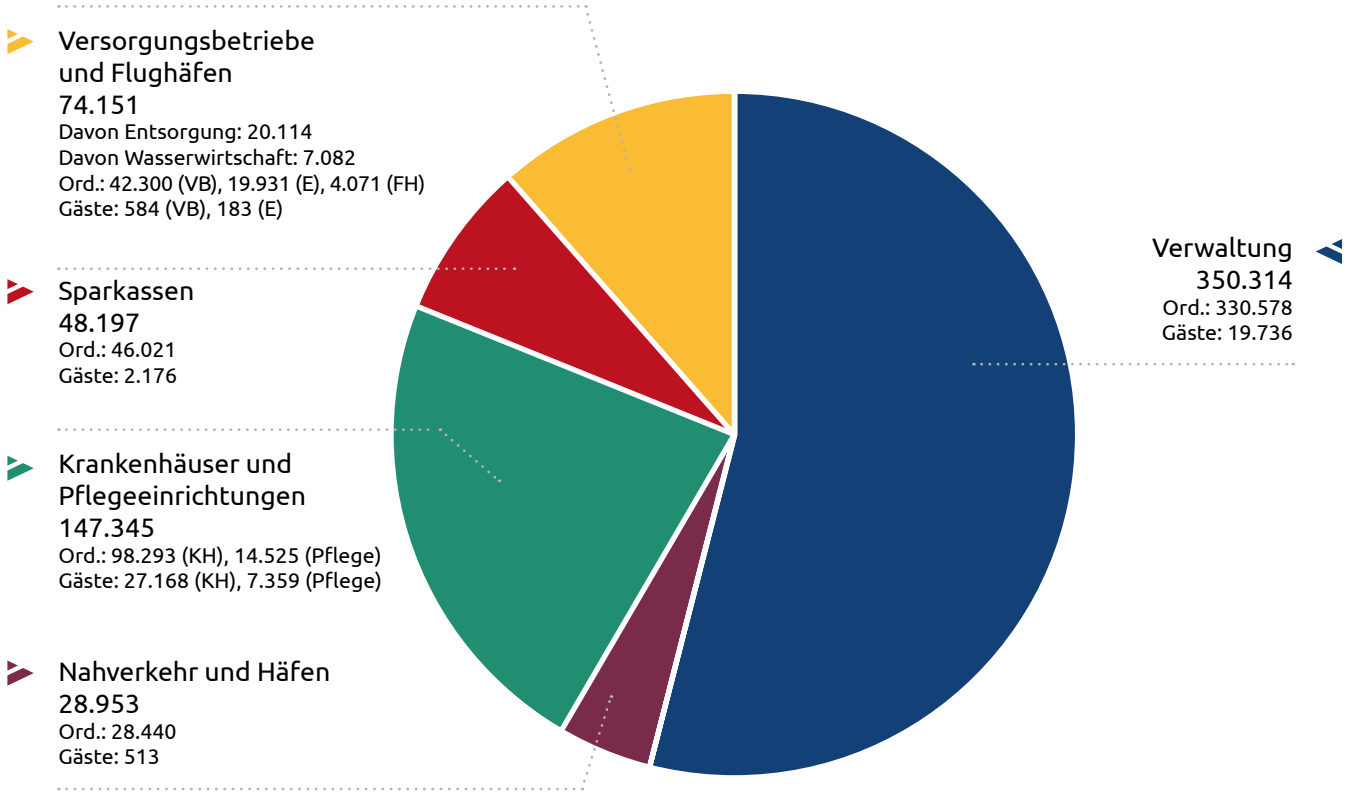
Die Satzung des KAV NW unterscheidet zwischen (ordentlichen) Mitgliedern und Gastmitgliedern. Die Mitglieder unterscheiden sich von den Gastmitgliedern vor allem dadurch, dass sie tarifgebunden im Sinne des § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) sind. Gastmitglieder unterliegen dieser Tarifbindung nicht.

Die Personalzahlen bei den ordentlichen Mitgliedern haben sich dabei innerhalb der letzten zehn Jahre von rd. 543.000 Beschäftigten im Jahr 2014 auf rd. 645.000 Beschäftigte im Jahr 2025 kontinuierlich entwickelt. Bei den Gastmitgliedern hat sich im gleichen Zeitraum die Beschäftigtenzahl bei knapp über 58.000 eingependelt (zu den Einzelheiten vgl. die nachfolgende Tabelle).

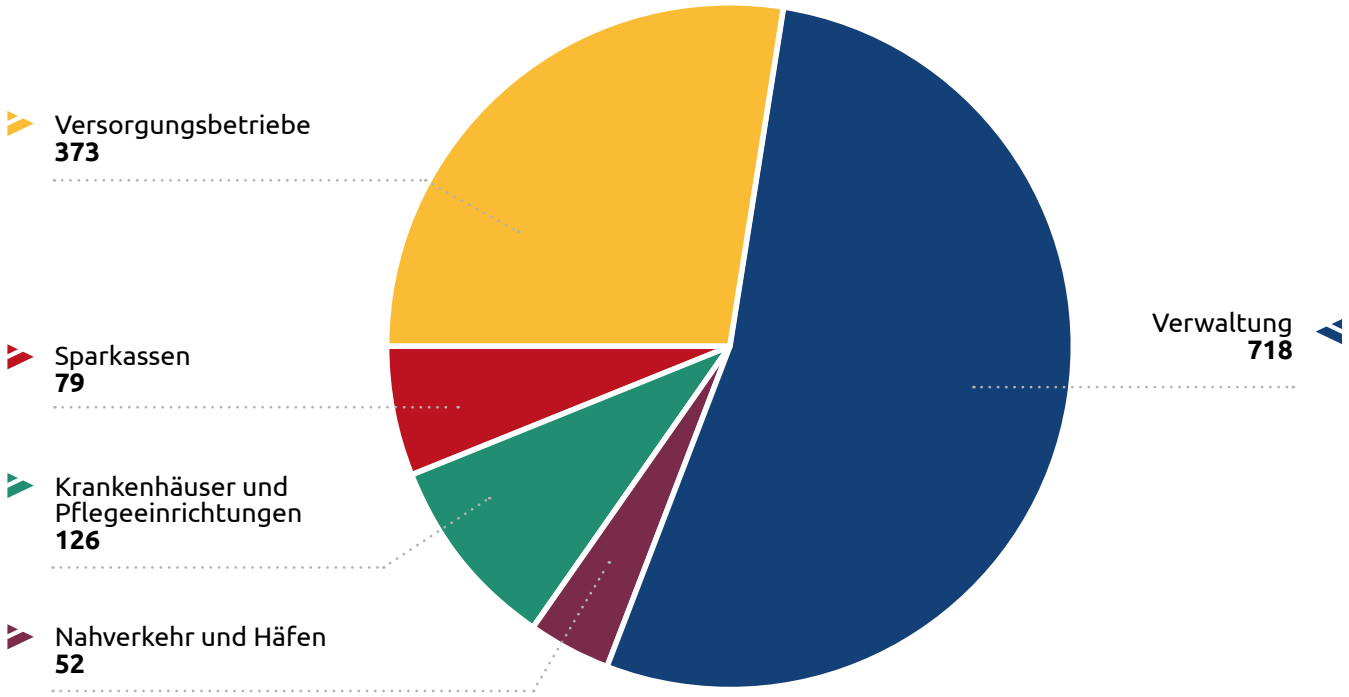


KAV-Vorstandssitzung am 22. April 2026 in Wuppertal mit neuer Führungsspitze

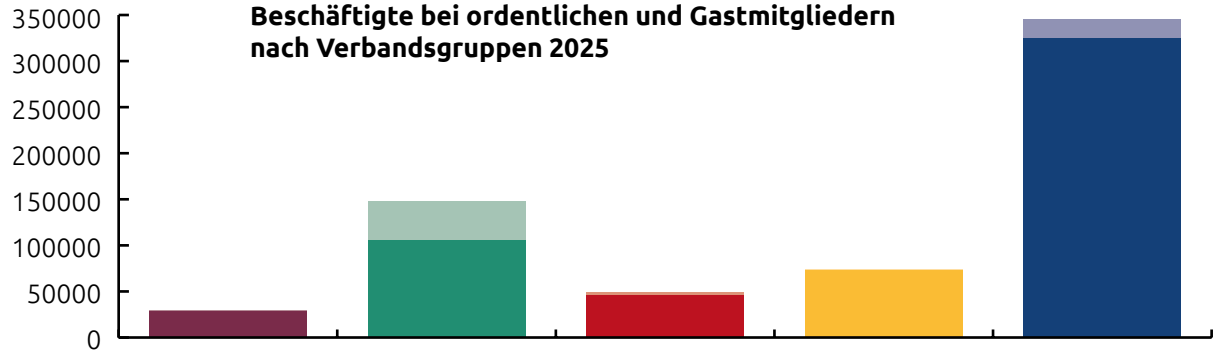
Beschäftigte insgesamt nach Verbandsgruppen 2025



Anzahl der Mitglieder nach Verbandsgruppen 2025

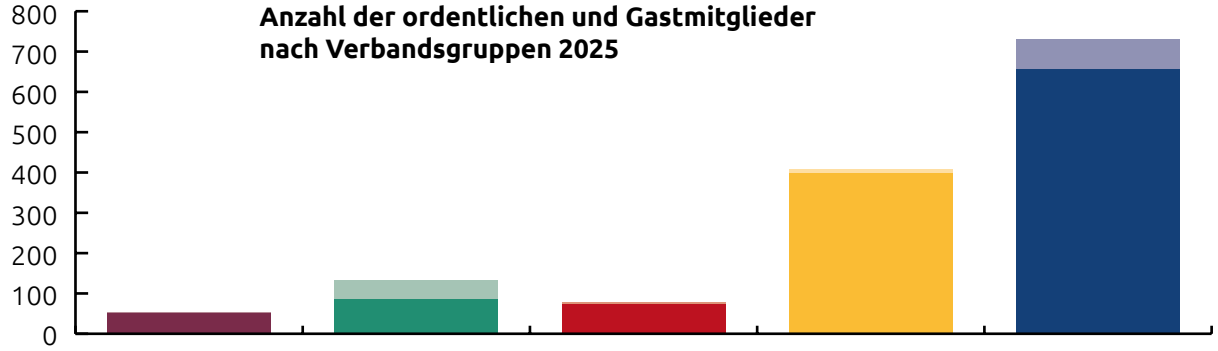


Beschäftigte bei ordentlichen und Gastmitgliedern nach Verbandsgruppen 2025



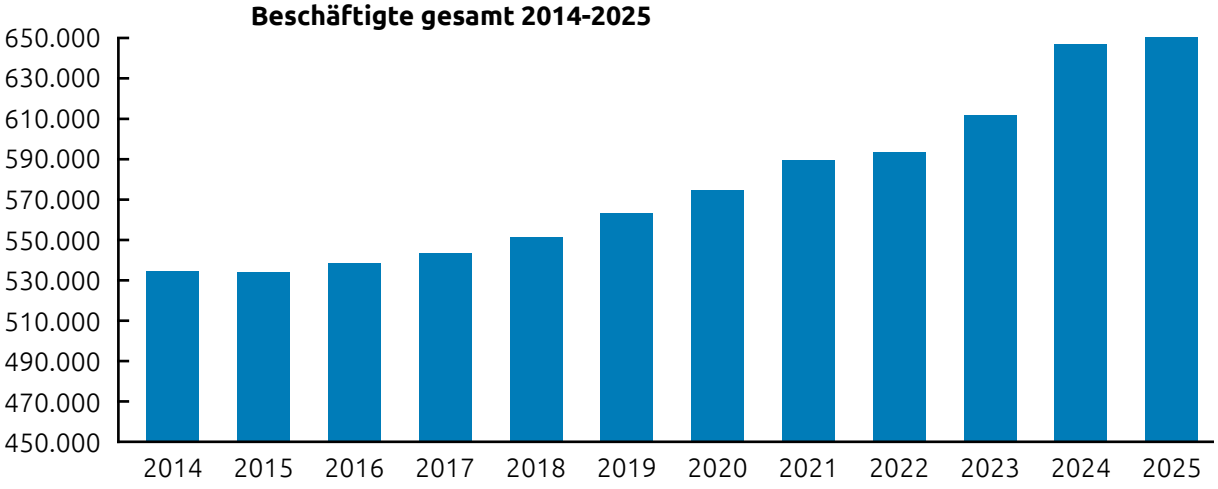
	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	513	41.693	2.176	767	19.736
Ordentlich	28.440	105.652	46.021	73.384	330.578

Anzahl der ordentlichen und Gastmitglieder nach Verbandsgruppen 2025



	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	2	46	3	8	73
Ordentlich	52	86	74	395	653

Beschäftigte gesamt 2014-2025



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gast	61.425	60.378	60.342	60.478	58.379	60.295	60.266	62.496	64.215	65.740	57.719	64.885
Ordentlich	472.261	472.972	477.412	482.227	492.034	501.998	513.724	526.236	528.126	545.141	545.136	584.075
Gesamt	533.686	533.350	537.754	542.705	550.413	562.293	573.990	588.732	592.341	610.881	645.752	648.960

Stimmverteilungen in der Mitgliederversammlung, dem Präsidium und den Gruppenausschüssen im Haushaltsjahr 2025

	Mitglieder-versammlung	Präsidium	Gruppenausschuss Verwaltung	Gruppenausschuss Krankenhäuser
KAV Nordrhein-Westfalen	8	1	1	9
KAV Bayern	8	1	1	12
KAV Baden-Württemberg	6	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	1
KAV Sachsen-Anhalt	2	1	1	1
KAV Thüringen	2	1	1	0
KAV Hamburg	2	1	0	3
KAV Bremen	1	1	1	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	2	1	1	1
KAV Saar	1	1	1	1
Summe	**57**	**16**	**15**	**58**

	Gruppenausschuss Sparkassen	Gruppenausschuss Flughäfen	Gruppenausschuss Versorgung	Gruppenausschuss Nahverkehrsbe-triebe und Häfen
KAV Nordrhein-Westfalen	12	10	12	12
KAV Bayern	10	12	10	5
KAV Baden-Württemberg	9	3	7	5
KAV Niedersachsen	6	2	5	3
KAV Hessen	4	12	5	3
KAV Rheinland-Pfalz	3	0	3	2
KAV Sachsen	2	0	1	3
KAV Berlin	0	0	2	10
KAV Schleswig-Holstein	2	1	3	2
KAV Brandenburg	2	0	1	2
KAV Sachsen-Anhalt	2	0	1	2
KAV Thüringen	2	0	1	2
KAV Hamburg	0	3	0	0
KAV Bremen	1	1	0	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	0	1	1
KAV Saar	0	1	1	1
Summe	**56**	**46**	**53**	**55**

5.2 Beiträge

Der KAV NW finanziert sich nahezu ausschließlich über die Beiträge seiner Mitglieder. 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 Vorstands sind jeweils für die Jahre 2025 und 2026 festgesetzt worden:

Der Jahresbeitrag beträgt sowohl für **ordentliche** Mitglieder als auch für **Gast**mitglieder **495 Euro** für je angefangene 100 Beschäftigte, **mindestens** jedoch **610 Euro**. Für neue Mitglieder wird eine einmalige **Aufnahmegebühr** von **440 Euro** erhoben.

Die Beiträge in den Jahren 2025 und 2026 entsprechen dem Beitragssatz im Jahr 2014. Die Beiträge konnten damit trotz Tarifsteigerungen über zehn 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 Beschäftigten hat der KAV NW auch in den Jahren 2023 und 2024 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.).



5.3 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).

35 Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung sowie 15 Ersatzmitglieder

19 Mitglieder des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie 1 Ersatzmitglied

18 Mitglieder des Gruppenausschusses Sparkassen sowie 7 Ersatzmitglieder

19 Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen

10 Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen sowie 7 Ersatzmitglieder





Verabschiedung der bisherigen Präsidentin des KAV NW, Frau Oberbürgermeisterin Karin Welge, sowie des bisherigen Vizepräsidenten, Herrn Bürgermeister Christoph Tesche, aus den Verbandsgremien des KAV NW



Mitglieder des Gruppenausschusses **Verwaltung**

Vorsitzender: Bürgermeister Rajko Kravanja, Castrop-Rauxel
1. Stellvertreter: Bürgermeister Tobias Stockhoff, Dorsten
2. Stellvertreter: Landrat Stephan Pusch, Heinsberg

I. Ordentliche Mitglieder

Dr. Bastians	Beigeordnete	Köln
Dr. Berg	Beigeordneter	Willich
Bern	Beigeordnete	Krefeld
Blome	Stadtdirektorin	Köln
Brandes	Beigeordnete	Essen
Clemens	Bürgermeister	Wenden
Dahlhoff	Bürgermeister	Bad Sassendorf
Flemm	Oberbürgermeister	Solingen
Heinrichs	Oberbürgermeister	Mönchengladbach
Henze	Oberbürgermeisterin	Gelsenkirchen
Heuer	Stadtrat	Münster
Jehn	Beigeordneter	Oberhausen
Joithe	Bürgermeister	Iserlohn
Kaiser	Bürgermeister	Geldern
Dr. Kuhn	Beigeordneter	Landkreistag
Kaschel	Stadtkämmerer	Bielefeld
Kopietz	Stadtdirektor	Bochum
Kravanja	Bürgermeister	Castrop-Rauxel
Dr. Kremer	Beigeordneter	Aachen
Küsters	Bürgermeister	Nettetal
Prof. Dr. Landscheidt	Bürgermeister	Kamp-Lintfort
Lierenfeld	Bürgermeister	Dormagen
Limbach	Erster Landesrat	Köln

I. Ordentliche Mitglieder

Melcher	Landrat	Olpe
Neyer	Erste Landesrätin	Münster
Pusch	Landrat	Heinsberg
Stockhoff	Bürgermeister	Dorsten
Uhr	Stadtdirektor	Dortmund
Vogel	Kreisdirektor	Rhein-Erft-Kreis
Wagner	Beigeordneter	Düsseldorf
Wittmeier	Beigeordnete	Duisburg
Wohland	Beigeordneter	Düsseldorf
Dr. Zeh	Dezernentin	Wuppertal
*Dr. Langenbrinck	Hauptgeschäftsführer	KAV NW

II. Ersatzmitglieder

Arlt	Kreisdirektor	Schwelm
Becher	Beigeordneter	Windeck
Berensmeier	Kreisdirektor	Wesel
Berger	Bürgermeister	Salzkotten
Bürger	Abteilungsleiter	Münster
Dogan	Landrat	Minden-Lübbecke
Hilden	Fachbereichsleiter	Köln
Jacobi	Bürgermeister	Gevelsberg
Nolte	Kreisdirektorin	Aachen
Streit	Bürgermeister	Tecklenburg
Topp	Kreisdirektor	Soest
Troost	Referentin	Köln
Tupat	Bürgermeisterin	Nachrodt-Wiblingwerde
Udelhoven	Kreisdirektorin	Rhein-Sieg-Kreis
Weiler	Bürgermeister	Heimbach

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

Andres	Geschäftsführerin	Köln
Frigger	Geschäftsführer	Münster



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
Beste	Geschäftsführerin	Gütersloh
Boos	Abteilungsleiter	Münster
Breidenbach	Vorstandssprecher	Herford
Enbergs	kaufm. Direktorin	Viersen
Fehnker	stellv. Geschäftsführer	Bad Oeynhausen
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Dr. Kehe	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Kleinschmidt	Geschäftsführer	Dortmund
Klok	Geschäftsführer	Minden
Kötzing	Arbeitsdirektor	Dortmund
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl
Dr. Möller-Bierth	Fachbereichsleiterin	Köln
Odendahl	Prokurist	Leverkusen
Dr. Koecke	Geschäftsführerin	Köln
Schlücking	Geschäftsführer	Solingen
Splett	Vorstand	Essen
Unger	kaufm. Direktor	Gütersloh
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Dellmann	Geschäftsführer	Köln

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 Uwe Willner, Düren
2. Stellvertreter: Vorstand Bernd Jung, Essen

I. Ordentliche Mitglieder

Abel	Vorstand	Langenfeld
Dwilies	Vorstand	Bielefeld
Häfemeier	Vorstand	Wesel
Hohmann	Vorstand	Bochum
Jung	Vorstand	Essen
Kleinetigges	Vorstand	Soest
Mebus	Vorstand	Oberhausen
Penners	Vorstand	Neuss
Prochmann	Vorstand	Rheine
Rasche	Vorstand	Sprockhövel
Dr. Saxe	Vorstand	Münsterland Ost
Schaufelberger	Vorstand	Dortmund
Steinbach	Vorstand	Gummersbach
Tangemann	Vorstand	Solingen
Vogt	Vorstand	Meschede
Willner	Vorstand	Düren
Wintgen	Vorstand	Düsseldorf
*Dr. Langenbrinck	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

a) aus dem Bereich des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes

Glück	Vorstand	Euskirchen
Hahne	Vorstand	Wuppertal
Schürmann	Vorstand	Heinsberg

II. Ersatzmitglieder
b) aus dem Bereich des Westfälisch-Lippischen Sparkassen- und Giroverbandes

Abdinghoff	Vorstand	Lünen
Nennstiel	Vorstand	Meschede
Psarski	Vorstand	Witten
van den Hövel-Meyer	Vorständin	Bochum

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

Goletzko	Leiterin Referat DV, ArbR	Münster (SVWL)
Minko	Referentin für Arbeitsrecht	Düsseldorf (RSGV)





Mitglieder des Gruppenausschusses **Versorgungsbetriebe und Flughäfen**

Vorsitzender: Vorstand Markus Schlomski, Wuppertal
1. Stellvertreter: Zentralbereichsleiter Dr. Bernhard Steinmetz, Köln
2. Stellvertreter: Vorständin Kerstin Abraham, Krefeld

I. Ordentliche Mitglieder

Abraham	Vorständin	Krefeld
Dr. Beissel	Vorständin	Düsseldorf
Brockmeyer	Stv. Geschäftsführer	Greven
Fabry	Vorständin	Köln
Franzke	Vorständin	Köln
Klein-Lassek	Geschäftsführer	Dortmund
Koch	Vorstand	Herne
Misterek	Personalleiterin	Bochum
Nath	Geschäftsführer	Remscheid
Pinakatt	Geschäftsführer	Düsseldorf
Schlomski	Arbeitsdirektor	Wuppertal
Schmidt	Geschäftsführer	Emsdetten
Schneider	Geschäftsführer	Hilden
Dr. Steinmetz	Geschäftsbereichsleiter	Köln
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld
van Bebber	Geschäftsführer	Dortmund
Vogt	Geschäftsführerin	Troisdorf
Westphal	Geschäftsführer	Bonn
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

nicht besetzt

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

Fieback	Vorständin	Essen
Weismüller	Vorständin	Essen
Dr. Zisowski	Geschäftsführer	Bochum



Mitglieder des Gruppenausschusses **Nahverkehr und Häfen**

Vorsitzender: Vorstand Peter Densborn, Köln
1. Stellvertreter: Geschäftsführer Werner Overkamp, Oberhausen
2. Stellvertreter: Vorstand Jörg Filter, Bochum

I. Ordentliche Mitglieder

Bökenkötter	Geschäftsführer	Ennepetal
Densborn	Vorstand	Köln
Filter	Vorstand	Bochum
Grabbe	Vorständin	Düsseldorf
Kraus	Vorstand	Dortmund
Odermatt	Geschäftsführer	Neuss
Overkamp	Geschäftsführer	Oberhausen
Schlomski	Arbeitsdirektor	Wuppertal
Westphal	Geschäftsführer	Bonn
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Avsar	Geschäftsführer	Essen
Effert	Geschäftsführerin	Lüdenscheid
Feller	Geschäftsführer	Herten
Gäfgen	Geschäftsführer	Münster
Krüger	Geschäftsführer	Herne
Monßen-Wackerbeck	Geschäftsführer	Hagen
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld



Mitglieder des Vorstands

Präsidentin: Oberbürgermeisterin Karin Welge, Gelsenkirchen
1. Stellvertreter: Bürgermeister Christoph Tesche, Recklinghausen
2. Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Jürgen Hohmann, Bochum
3. Stellvertreter: Vorstand Peter Densborn, Köln

I. Ordentliche Mitglieder

Dr. Bastians	Beigeordnete	Köln	(V)
Bern	Beigeordnete	Krefeld	(V)
Dahlhoff	Bürgermeister	Bad Sassendorf	(V)
Densborn	Vorstand	Köln	(N+H)
Fabry	Vorständin	Köln	(Vb + Flh)
Fehnker	Geschäftsführer	Bad Oeynhausen	(K)
Flemm	Oberbürgermeister	Solingen	(V)
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid	(K)
Henze	Oberbürgermeisterin	Gelsenkirchen	(V)
Heinrichs	Oberbürgermeister	Mönchengladbach	(V)
Hohmann	Vorstand	Bochum	(Sp)
Jehn	Beigeordneter	Oberhausen	(V)
Jung	Vorstand	Essen	(Sp)
Dr. Kremer	Beigeordneter	Aachen	(V)
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl	(K)
Limbach	Erster Landesrat	Köln	(V)
Dr. Lunemann	Landesdirektor	Münster	(V)
Nath	Geschäftsführer	Remscheid	(Vb + Flh)
Dipl.-Ing. Overkamp	Geschäftsführer	Oberhausen	(N+H)
Pusch	Landrat	Heinsberg	(V)
Schlomski	Arbeitsdirektor	Wuppertal	(Vb + Flh)
Schneider	Geschäftsführer	Hilden	(Vb + Flh)
Dr. Schulze-Pellengahr	Landrat	Coesfeld	(V)
Dr. Steinmetz	Geschäftsbereichsleiter	Köln	(Vb + Fh)
Stockhoff	Bürgermeister	Dorsten	(V)
Uhr	Stadtdirektor	Dortmund	(V)
Willner	Vorstand	Düren	(Sp)
Dr. Zeh	Dezernentin	Wuppertal	(V)
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal	



Mitglieder des Unterausschusses **Entsorgung**

Vorsitzender: Kfm. Geschäftsführer Dr. Thorsten Zisowski, Bochum
1. Stellvertreter: Geschäftsführer Thomas Thalau, Köln

I. Ordentliche Mitglieder

Beaujean	Leiter Personal	Solingen
Drewes	Personalleiter	Duisburg
Garth	Betriebsleiter	Solingen
Glaser	Bereichsleiter	Aachen
Prange	Geschäftsführer	Dortmund
Lindemann	Geschäftsführer	Hagen
Sadewasser	Vorstand	Bonn
Thalau	Geschäftsführer	Köln
Dr. Zisowski	Geschäftsführer	Bochum
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Pehl	Geschäftsbereichsleiterin	Aachen



Mitglieder des Unterausschusses **Wasserwirtschaft**

Amtierender Sprecher: Vorstand Volker Kraska, Kamp-Lintfort

I. Ordentliche Mitglieder

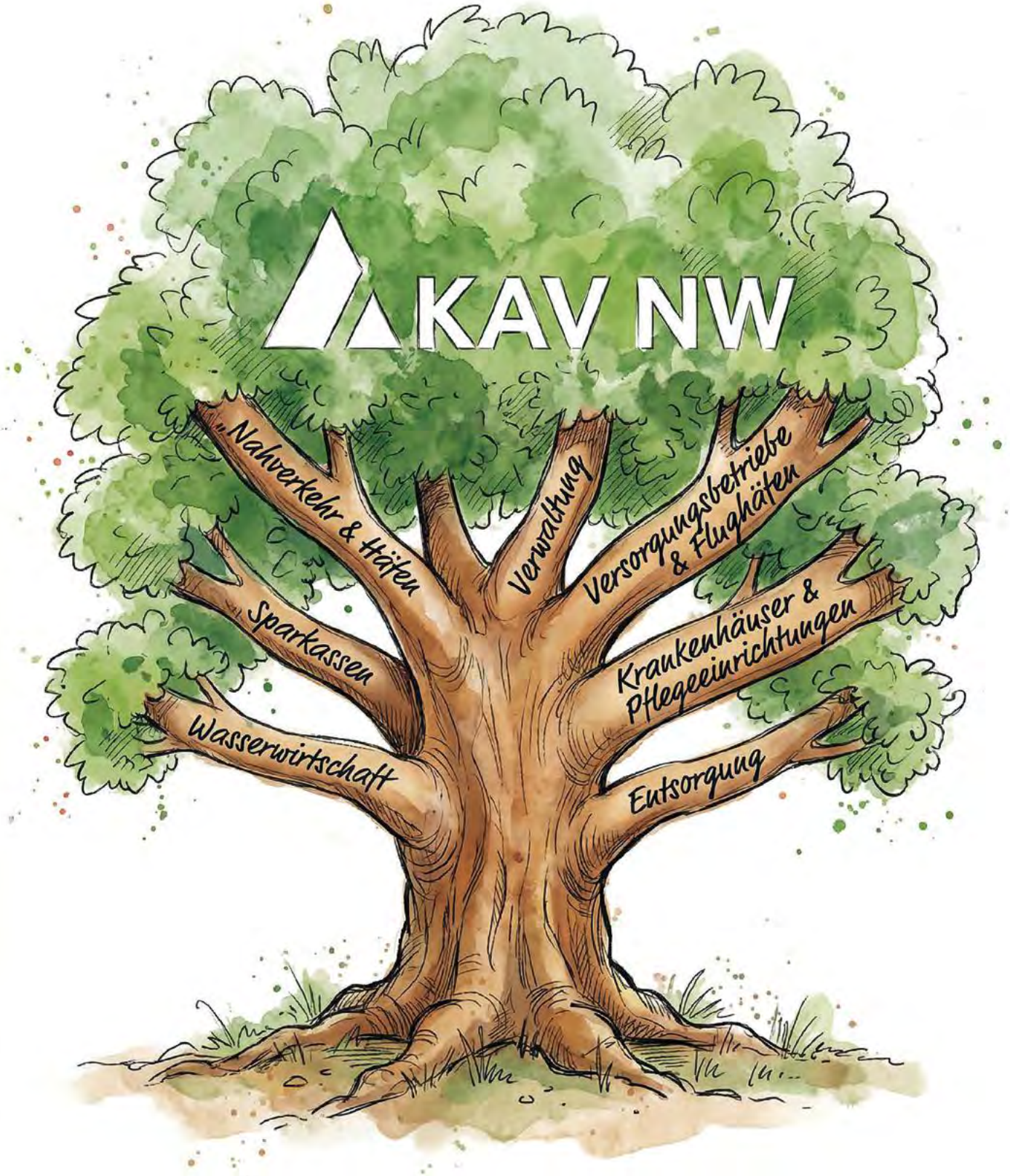
Alparslan	Geschäftsführer	Haan
Brinkmann	Vorstand	Viersen
Domgörgen	Geschäftsbereichsleitung	Wuppertal
Kraska	Vorstand	Kamp-Lintfort
Fieback	Vorständin	Essen
Dr. Moshage	Vorstand	Gummersbach
Dr. Reichert	Vorstand	Düren
Prof. Schäfer	Vorstand	Bergheim
Weismüller	Vorständin	Essen
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Bungert	Personalleiter	Gummersbach
Caesar-Wendel	Personalleiterin	Bergheim
Heer	Personalleiterin	Viersen

* 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**


KAV NW
Nahverkehr & Häfen
Verwaltung
Versorgungsbetriebe & Flughäfen
Sparkassen
Krankenhäuser & Pflegeeinrichtungen
Wasserwirtschaft
Entsorgung

5.4 Rechtsabteilung des KAV NW

5.4.1 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 Verbands 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.

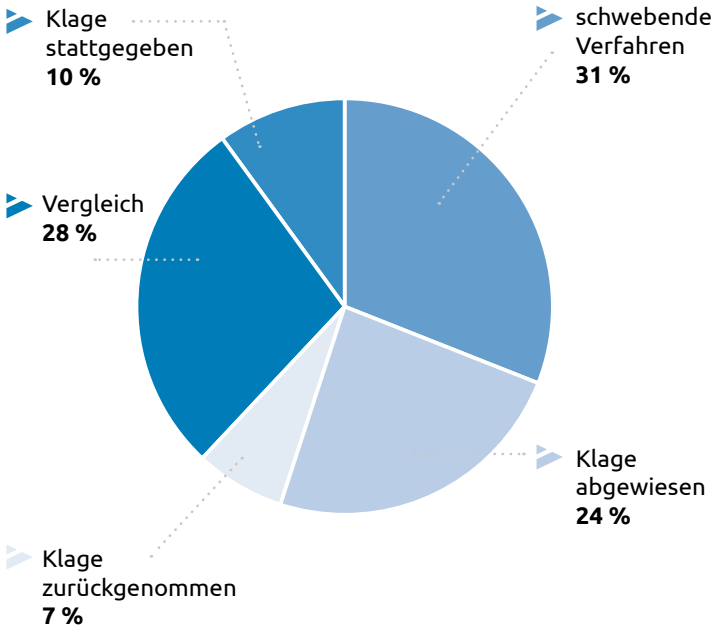
Beratungen und Besprechungen in Präsenz vor oder während eines Prozesses sollen (mit Blick auf die hiesige personelle Ausstattung sowie die teilweise sehr langen Wegezeiten im Flächenland NRW) grundsätzlich in der Geschäftsstelle des KAV NW erfolgen.

Dieser komfortable, von den Mitgliedsbeiträgen abgedeckte Rechtsschutz gilt umfänglich, insbesondere aber für Musterprozesse und Prozesse zu grundsätzlichen Fragen, welche das Gemeininteresse des Solidarverbands KAV NW berühren.

Seit dem letzten Berichtszeitraum sind **438** Rechtsstreite neu eingegangen. Dabei wurden die Mitglieder vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, den Verwaltungsgerichten und dem Oberverwaltungsgericht u. a. in **113** Kündigungsschutz- und in **74** Eingruppierungsverfahren vertreten.

Im Einzelnen sind Verfahren zu folgenden Klagegegenständen eingegangen:

Kündigung	113
Zahlung	58
Eingruppierung	74
Entfristung	6
Urlaub	4
Abmahnung	17
AGG	16
Einstweilige Verfügung	5
Zeugnis	5
Arbeitszeit	3
Direktionsrecht	2
Altersteilzeit	2
LOB	1
sonstige	132



Im Berichtszeitraum sind Herr Geschäftsführer Herbert, Frau Syndikusrechtsanwältin Brandi, Frau Geschäftsführerin Dr. Schwerin, Frau Syndikusrechtsanwältin Dr. Wolf sowie Herr Syndikusrechtsanwalt 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 Kostenersparnissen 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.

5.4.2 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 Landesarbeitsrichterinnen und -richtern sowie von Sozial- und Landessozialrichterinnen und -richtern beteiligt. Insgesamt sind nach dem Stand April 2026 in diesem Rahmen als Vertreter/Vertreterinnen von Mitgliedern des KAV NW für die Rechtspflege 236 Arbeitsrichterinnen und -richter, elf Landesarbeitsrichterinnen und -richter, 183 Sozialrichterinnen und -richter und drei Landessozialrichterinnen und -richter im Einsatz.



5.4.3 Entwicklungen in der Rechtsprechung – Kein Anspruch auf Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bei Unterschreiten der Regelarbeitszeit

Mit Urteil vom 05.12.2024 - 8 AZR 370/20 - hat der Achte Senat des BAG – flächendeckend kommuniziert – entschieden, dass eine tarifvertragliche Regelung, die für das Verdienen von Überstundenzuschlägen auch bei Teilzeitarbeit das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers voraussetzt, in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitarbeitnehmer behandele. Eine solche Regelung verstoße gegen das Verbot der Diskriminierung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG, wenn es an sachlichen Gründen für die Ungleichbehandlung fehle. Der im entschiedenen Fall maßgebliche Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer des KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V. enthalte keine solche tragfähigen sachlichen Gründe. Ebenso hat der Fünfte Senat des BAG mit Urteil vom 26.11.2025 – 5 AZR 118/23 - zu Regelungen eines Tarifvertrags des Bayerischen Groß- und Einzelhandels entschieden.

In der Folge sind diese Leitsätze verschiedentlich auch auf den Anwendungsbereich des TVöD und anderer kommunaler Tarifverträge übertragen worden. Demgegenüber wird verbandsseitig vertreten, dass für den Anwendungsbereich des TVöD die einschlägige Rechtsprechung des Sechsten Senats des BAG maßgeblich ist. Mit Urteil vom 15.10.2021 - 6 AZR 253/19 – hat dieser Senat für den Anwendungsbereich des TVöD entschieden, dass es sich dann, wenn Teilzeitbeschäftigte Arbeitsstunden über ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten, ohne dass sie mit diesen Stunden die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschreiten, um Mehrarbeit handelt. Für diese ist kein Zuschlag zu zahlen. Dies stellt keine unzulässige Ungleichbehandlung nach Art. 3 GG und auch keine Diskriminierung wegen der Teilzeit oder wegen des Geschlechts dar. Die Tarifvertragsparteien des TVöD haben in zulässiger Weise die Teilzeit- und Vollbeschäftigten als nicht vergleichbar angesehen und dem durch unterschiedliche Regelungssysteme für Mehrarbeit und Überstunden Rechnung getragen.

Der Sechste Senat bejaht also im Anwendungsbereich des TVöD das Vorliegen sachlicher Gründe für die Ungleichbehandlung, die der Achte und der Fünfte Senat für die Wirksamkeit einer entsprechenden Tarifregelung fordern. Dementsprechend stehen diese Entscheidungen nicht im Widerspruch zueinander.

In erstinstanzlichen Verfahren haben für den Anwendungsbereich des TVöD sowohl das Arbeitsgericht Hamm mit Urteil vom 05.06.2025 – 1 Ca 1568/24 – als auch das Arbeitsgericht Münster mit Urteil vom 31.10.2025 – 4 Ca 938/25 – diese Rechtsauffassung bestätigt. In einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Dortmund – 8 Ca 4508/25 – ist die entsprechende Klage nach deutlichen Worten des Vorsitzenden, wonach mangels Vergleichbarkeit der Situation von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im TVöD der Anwendungsbereich des Gleichheitssatzes (Art. 3 GG) nicht eröffnet sei, zurückgenommen worden.

Die weitere Entwicklung der Rechtsprechung zu dieser Thematik bleibt abzuwarten.

5.5 Seminare und Informationsveranstaltungen

In der verbandlichen Entwicklung im Berichtszeitraum wird deutlich, dass der KAV NW neben dem Führen von Tarifverhandlungen sowie der arbeits- und tarifrechtlichen Beratung und der Prozessvertretung seiner Mitglieder das Aufgaben- und Handlungsfeld der Seminar- und Informationsveranstaltungen vorangetrieben hat. Hintergrund ist u. a., dass infolge des demografischen Wandels und des Übergangs von Beschäftigten in die Ruhestandsphase viel Erfahrungswissen verloren geht. Daher bietet der KAV NW weiterhin und verstärkt als wichtigen Teil seiner Serviceleistungen eine Vielzahl an Seminaren und Informationsveranstaltungen zu arbeitgeberrelevanten Themen für seine Mitglieder an. Denn Arbeitgeber und speziell deren Personalverantwortliche sowie Führungskräfte müssen über die wichtigsten Tarifregelungen im TVöD und den Spartentarifverträgen und die dazugehörige arbeits- und personalvertretungs- sowie betriebsverfassungsrechtliche Rechtsprechung auf dem Laufenden sein. Wie in den Vorjahren war auch im Berichtszeitraum die Nachfrage in der Mitgliedschaft sehr groß. Bei der Seminarumsetzung wird inzwischen gleichrangig auf digitale Formen („Webinare“) zurückgegriffen. In bewährter Zusammenarbeit mit den nordrhein-westfälischen Studieninstituten sowie Zusatzversorgungseinrichtungen werden derzeit die nachstehenden Veranstaltungen angeboten:



- Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Tarifrecht 2025/26
- Aktuelles Eingruppierungsrecht 2026
- Alles was Recht ist: Aktuelle Rechtsprechung zum Eingruppierungsrecht
- Arbeitsrecht für (Quer-)Einsteiger
- Arbeitsrecht für Führungskräfte
- Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber
- Die Abmahnung in 90 Minuten
- Die Anordnung der ärztlichen Untersuchung nach § 3 Abs. 4 TVöD in 90 Minuten
- Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht gem. Vorbemerkung Nr. 7 TVöD VKA
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG NRW in 90 Minuten
- Die Beteiligungsrechte und -verfahren des LPVG NRW in 90 Minuten
- Die Rechte und Pflichten von Auszubildenden im TVAöD
- Eingruppierung leicht gemacht - Eingruppierungsrecht des TVöD von A wie Arbeitsvorgang bis Z wie Zeitanteile
- Praktikanten im öffentlichen Dienst: „Jede Arbeit ist ihres Lohnes wert“
- Schnelleinstieg in den TVöD“ (2-Tages-Seminar)
- Schwerbehindertenrecht für Arbeitgeber/SGB IX
- Stufenzuordnung, Stufenlaufzeit und Beschäftigungszeit
- Tarifrecht für Auszubildende und Praktikanten im TVAöD/TVPöD/TVSöD
- TVöD kompakt: Von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung – rechtssicher einstellen im Bereich des TVöD und AGG
- TVöD-NRW intensiv Stellenbewertung und Eingruppierung von Arbeitern und Schulhausmeistern
- Umgang mit kranken Mitarbeiter/-innen in der Personalpraxis
- Urlaub 2025/26 - Alles neu oder was?
- Außerdem haben in der KAV NW-Geschäftsstelle zahlreiche Workshops zum Thema Eingruppierung/ Stellenbewertung stattgefunden.



5.6 KAV NW-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.

Im Berichtszeitraum sind im Rahmen der KAV-Schriftenreihe folgende Publikationen erstellt worden:

- Arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Konsum von Cannabis durch Beschäftigte im öff. Dienst
- Arbeitsrechtliche Praxishilfe für Arbeitgeber zum SGB IX – Schwerbehindertenrecht

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



- Die Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln – Zusatzvereinbarung Textmuster
- Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst (April 2022)
- TV-Fahrradleasing (März 2022)
- Arbeitsrechtliche Praxishilfen Ausgabe 3 – Befristung (Aktualisierte Fassung Mai 2021)
- Stellenausschreibung und Stellenbesetzung – Ausgabe Dezember 2020
- Kündigung durch den Arbeitgeber – Ausgabe Oktober 2020
- Die Abmahnung durch den Arbeitgeber
- Personalratswahl 2020
- Arbeitszeit Teil 3
- Arbeitszeit Teil 2
- Arbeitszeit Teil 1
- Bezahlung freigestellter Betriebs- und Personalratsmitglieder
- Betriebliche Altersvorsorge
- Die neue Entgeltordnung – Update 2017
- Personalgewinnung
- LOB in Stichworten Ausgabe 1
- LOB in Stichworten Ausgabe 2
- LOB in Stichworten Ausgabe 3
- LOB in Stichworten Ausgabe 4
- Demografischer Wandel
- Arbeitsrechtliche Praxishilfen Ausgabe 4 – Eingruppierung – LOB – Beschäftigung von Asylbewerbern
- Arbeitsrechtliche Praxishilfen Ausgabe 2 – Krankheitsbed. Kündigung – Tat- u. Verdachtskündigung – Erholungsurlaub
- Arbeitsrechtliche Praxishilfen Ausgabe 1 – Stellenausschreibung (AGG) – Abmahnung – ordentl. u. außerordentl. Kündigung
- Arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Konsum von Cannabis durch Beschäftigte im öff. Dienst
- Arbeitsrechtliche Praxishilfe für Arbeitgeber zum SGB IX – Schwerbehindertenrecht

5.7 Elektronisches Behördenpostfach (eBO)/ Aktendigitalisierung

Die zunehmende Durchdringung der Nutzer mit Informations- und Kommunikationstechnik sowie die rasante Verbreitung der Internettechnologie eröffnen die Möglichkeit, diese Infrastruktur auch für den Elektronischen Rechtsverkehr zu nutzen. Der elektronische Rechtsverkehr soll zu einer Beschleunigung von Verfahren und zu Effizienzsteigerungen in der Bearbeitung führen. Erleichtert wird damit insbesondere der Zugang zu Gerichten und Behörden unter Wahrung der Rechtssicherheit.

Nachdem der Gesetzgeber die wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für den elektronischen Rechtsverkehr geschaffen hatte, wurde ein "Elektronisches Gerichts- und Verwaltungspostfach -EGVP-" konzipiert. Seit 2016 wurde die EGVP-Infrastruktur stetig um weitere Sende- und Empfangskomponenten erweitert. 2016 wurde zunächst das besondere elektronische Anwaltspostfach (beA) eingeführt, dessen Bereitstellung im Verantwortungsbereich der Bundesrechtsanwaltskammer liegt. 2018 erfolgte die Einführung des besonderen elektronischen Notarpostfaches (beN), das von der Bundesnotarkammer bereitgestellt wird, und des besonderen elektronischen Behördenpostfachs (beBPO) für juristische Personen des öffentlichen Rechts. Mit diesen Komponenten der EGVP-Infrastruktur können Schriftsätze und andere Dokumente in elektronischer Form rechtswirksam an alle teilnehmenden Stellen schnell und sicher übermittelt werden.

Für Bürger und Organisationen steht seit dem 1. Juni 2022 das elektronische Bürger- und Organisationenpostfach (eBO) zur Verfügung. Steuerberater können seit dem 1. Januar 2023 das besondere elektronische Steuerberaterpostfach (beSt) nutzen, das von der Bundessteuerberaterkammer als Teil der Steuerberaterplattform bereitgestellt wird.

Schließlich steht seit dem 12. Oktober 2023 für Bürger ein kostenloses Postfach namens „Mein Justizpostfach“ (MJP) als Postfach- und Versanddienst des Nutzerkontos Bund für die elektronische Kommunikation mit der Justiz sowie mit Behörden, Rechtsanwälten, Notaren und Steuerberatern zur Verfügung.

Am 1. Januar 2018 sind gesetzliche Regelungen für die elektronische Kommunikation mit den Staatsanwaltschaften und Gerichten in Kraft getreten, die u. a. die Nutzung der EGVP-Infrastruktur zum Gegenstand haben und in nachfolgenden Gesetzen geregelt sind:

- Gesetz zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten vom 10. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3786),
- Verordnung für die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach „Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung (ERVV)" vom 24. November 2017 sowie
- Gesetz zur Einführung der elektronischen Akte in der Justiz und zur weiteren Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs vom 5. Juli 2017 (BGBl. I S. 2208 ff.).

So kann die Übertragung von Dokumenten ab 1. Januar 2018 gemäß § 130a Abs. 4 ZPO per sicherem Übermittlungsweg erfolgen. In diesen Fällen ist das Schriftformerfordernis erfüllt. Elektronische Dokumente können auch mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen (§ 130a Abs. 3 ZPO) und per EGVP eingereicht werden (§ 4 Abs. 1 Nr. 2). Die Anbringung von qualifizierten elektronischen Signaturen ist bei Nutzung eines sicheren Übermittlungswegs nicht erforderlich.

Elektronischer Rechtsverkehr bedeutet den sicheren, rechtlich wirksamen Austausch elektronischer Dokumente zwischen Bürgern, Behörden und Gerichten. Diese Kommunikationsform ersetzt die bisherige, zumeist papiergebundene Kommunikation, aber auch Tele- und Computerfax. Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr (Formvorschriftenanpassungsgesetz) vom 13. Juli 2001 (BGBl. I S. 1542) sowie mit dem Gesetz zur Reform des Verfahrens bei Zustellungen (Zustellungsreformgesetz) vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1206) die allgemeinen Rahmenbedingungen dafür geschaffen, die Schriftform durch die elektronische Form zu ersetzen. Das Gesetz über die

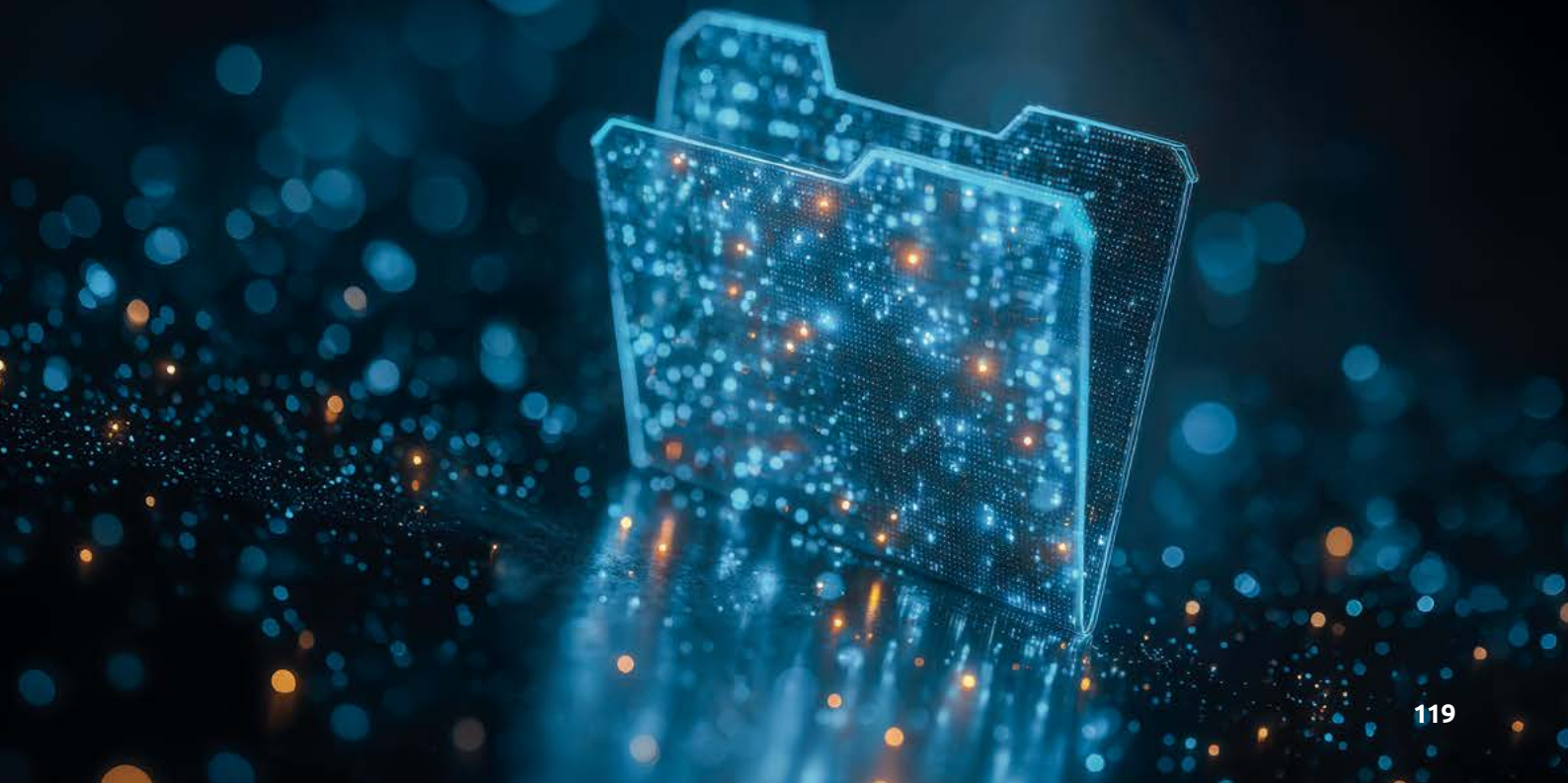
Verwendung elektronischer Kommunikationsformen in der Justiz (Justizkommunikationsgesetz) vom 22. März 2005 hat u. a. die Zugangsregelungen novelliert und die Möglichkeit eröffnet, Prozessakten elektronisch zu führen.

Zum 1. Januar 2022 sind die gesetzlichen Regelungen für das besondere elektronische Bürger- und Organisationenpostfach (eBO) geschaffen worden. Mit dem eBO können Bürger und Organisationen elektronische Dokumente sicher und zuverlässig mit der Justiz austauschen. Die Kommunikation über das eBO stellt einen sogenannten sicheren Übermittlungsweg zur Justiz dar und ersetzt dabei die Unterschrift. Elektronische Schreiben müssen nicht mehr zusätzlich unterzeichnet werden. Die Nachrichten sind Ende-zu-Ende-verschlüsselt und können nur durch die Empfänger gelesen werden. Die Identitäten sämtlicher Postfachinhaber, mit denen kommuniziert werden kann, sind überprüft. Dies ermöglicht die sichere gegenseitige Kommunikation.

Für die Nutzung des eBO durch den KAV NW entstandene Zweifelsfragen sind durch die Rechtsprechung des BAG geklärt. So hat dieses mit Beschluss vom 24.10.2024 – 2 ABR 38/23 – festgestellt, dass ein Schriftsatz formwirksam auf einem sicheren Übermittlungsweg nach § 46c IV 1 Nr. 3 ArbGG bei Gericht eingereicht worden ist, wenn aufgrund des vertrauenswürdigen Herkunftsnachweises feststeht, dass zur Übersendung des Schriftsatzes ein nach § 8 I bis IV ERVV mit Zertifikat und Zertifikats-Passwort ausgestatteter zugangsberechtigter Beschäftigter des Postfachinhabers beim Verzeichnisdienst angemeldet war. Für die Formwirksamkeit kommt es nicht darauf an, dass die den Schriftsatz verantwortende Person den Schriftsatz selbst übermittelt hat. Es ist jedenfalls ausreichend, wenn sie beim Postfachinhaber beschäftigt ist und den Schriftsatz erkennbar in dieser Eigenschaft verantwortet hat. Mit Beschluss vom 19.12.2024 – 8 AZB 22/24 – hat das BAG festgestellt, dass Syndikusrechtsanwälte, die für einen Verband nach § 11 II 2 Nr. 4 und Nr. 5, S. 3 ArbGG Rechtsdienstleistungen gegenüber Verbandsmitgliedern erbringen, sowohl das eigene besondere elektronische Anwaltspostfach (beA) als auch das elektronische Bürger- und Organisationenpostfach (eBO) des Verbands als sichere Übermittlungswege nutzen können. § 46g S. 1 ArbGG besage lediglich, dass vorbereitende Schriftsätze als elektronisches Dokument zu übermitteln sind. Eine Pflicht zur Nutzung des beA ergebe sich daraus nicht. Vielmehr eröffne § 46c IV ArbGG mehrere alternative Übermittlungswege.

Nachdem für den KAV NW seit dem 1. Januar 2025 die Verpflichtung besteht, das verbandseigene eBO für den Empfang von Dokumenten bereitzuhalten, besteht seit dem 1. Januar 2026 zusätzlich die Verpflichtung, sämtliche Dokumente an die Gerichte über das eBO zu versenden.

Einhergehend mit der vorbenannten Digitalisierung der Übermittlung von Dokumenten im Rechtsverkehr ist in der Geschäftsstelle inzwischen die vollständige Digitalisierung aller ca. 1.300 Mitgliedsakten erfolgt.



5.8 Geschäftsstelle Organigramm und Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner

HGF Dr. Bernhard Langenbrinck
Verbandsgeschäftsführung

Geschäftsbereich I
Rechtsabteilung
GF Torsten Herbert (Stellvertreter des HGF)

- Ass. Nina Brandi
  Syndikusrechtsanwältin
- Ass. Christian Bülow
- Ass. Lena Kern
  Syndikusrechtsanwältin
- Stv. GF Dr. Barbara Schwerin
- Ass. Dr. Saskia Wolf
  Syndikusrechtsanwältin
- Ass. Moritz Rümenapf
  Syndikusrechtsanwalt
- **Benennungsverfahren für ehrenamtliche Richterinnen und Richter**
  Christof Brzek
  Daniela Deubert

Geschäftsbereich II
Beratung/Gremien
HGF Dr. Bernhard Langenbrinck

- **GrA Verwaltung**
  Stv. GF Dr. Barbara Schwerin
- **GrA Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen**
  Stv. GF Dr. Barbara Schwerin, Moritz Rümenapf
- **GrA Sparkassen**
  Alicia Wolfertz
- **GrA Versorgungsbetriebe und Flughäfen**
  Alicia Wolfertz, Jürgen Dahl,
  Meike Schaarwächter
- **GrA Nahverkehr und Häfen**
  Dr. Frank Korn
- **UA Entsorgung**
  Jürgen Dahl, Dr. Frank Korn
- **UA Wasserwirtschaft**
  Meike Schaarwächter, Alicia Wolfertz

Geschäftsbereich III
Tarif
HGF Dr. Bernhard Langenbrinck

Spezielle Beratungsgebiete:

Eingruppierung
Jürgen Dahl, Dr. Saskia Wolf, Nicola Korn

Mitbestimmung
GF Torsten Herbert, Christian Bülow,
Moritz Rümenapf, Nina Brandi, Dr. Saskia Wolf

Arbeitszeit
Jürgen Dahl, Alicia Wolfertz,
Stv. GF Dr. Barbara Schwerin

Betriebsübergang/Arbeitnehmerüberlassung
GF Torsten Herbert, Christian Bülow

Leistungsentgelte
Alicia Wolfertz

Azubis/Praktikanten
Jürgen Dahl, Nicola Korn

Schulhausmeister
Jürgen Dahl, Nicola Korn

Steuer- und Sozialversicherung
Alicia Wolfertz

Altersversorgung
Alicia Wolfertz

Altersteilzeit/Entgeltumwandlung
Meike Schaarwächter

Theater und Bühnen
GF Torsten Herbert

Entgelttransparenzgesetz
Lena Kern

Geschäftsbereich IV
Organisation/Verwaltung
Stv. GF Dr. Barbara Schwerin

Mitgliederverwaltung
Stv. GF Dr. Barbara Schwerin, Christof Brzek

KAV-Seminare
GF Torsten Herbert, Christian Bülow

Haushalt/Buchhaltung/Personalbestandserhebung
Christof Brzek

Digitale Medien/Beschaffung/Registratur
Christof Brzek

Homepage
Alexandra von Borzestowski

Pressekontakt
GF Torsten Herbert

Bibliothek
Dr. Saskia Wolf, Alexandra von Borzestowski

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



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

Assistenzbereich



Christof Brzek
Tel: 0202 25513-48
brzek@kav-nw.de



Altana Basangova
Tel: 0202 25513 32
basangova@kav-nw.de



Daniela Deubert
Tel: 0202 25513-22
deubert@kav-nw.de



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



Nicole Palm
Tel: 0202 25513-44
palm@kav-nw.de



Alexandra von Borzestowski
Tel: 0202 25513-24
borzestowski@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



Lena Kern
Tel: 0202 25513-34
Fax: 0202 25513-13
kern@kav-nw.de



Dr. jur. Frank Korn
Tel: 0202 25513-42
Fax: 0202 25513-13
korn@kav-nw.de



Nicola Korn
Tel: 0202 25513-41
n.korn@kav-nw.de



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



Meike Schaarwächter
Tel: 0202 25513-29
Fax: 0202 25513-13
schaarwaechter@kav-nw.de



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

6 Anlagen

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

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

INHALTSVERZEICHNIS

I. Allgemeines
§ 1 Name, Sitz, Geschäftsjahr
§ 2 Zweck

II. Mitgliedschaft
§ 3 Erwerb der Mitgliedschaft
§ 4 Beendigung der Mitgliedschaft

III. Rechte und Pflichten der Mitglieder
§ 5 Rechte der Mitglieder
§ 6 Pflichten der Mitglieder
§ 7 Ahndung von Verstößen

IV. Verbandsgruppen und Verbandsorgane
§ 8 Verbandsgruppen
§ 9 Verbandsorgane
§ 10 Gruppenversammlungen
§ 11 Gruppenausschüsse
§ 11 a Verhandlungsausschuss
§ 12 Hauptausschuss
§ 13 Vorstand
§ 14 Geschäftsordnung

V. Verbandsgeschäftsstelle
§ 15 Geschäftsstelle
§ 16 Leitung der Geschäftsstelle
§ 17 Bestellung der Verbandgeschäftsführerin/ des Verbandsgeschäftsführers
§ 18 Stellung der Verbandgeschäftsführerin/ des Verbandsgeschäftsführers in den Verbandsorganen

VI. Auflösung des Verbandes
§ 19 Auflösung des Verbandes, Haftung der Mitglieder

I. Allgemeines

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsjahr

(1) Der „Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen“ (abgekürzt "KAV NW“) ist ein Verband, der am 11. Oktober 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 Buchst. 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 mindestens 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 sie 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 mindestens 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 mindestens 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 mindestens 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 einem 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 mindestens 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 mindestens 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 mindestens 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, mindestens 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 mindestens 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 mindestens 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 mindestens 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.

6.2 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 Verbands 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 Mindestverbandsbeitrags 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 Mitglieds die Kostenerstattungspflicht auf den Betrag beschränkt werden, der vom Gegner beigetrieben werden kann. Dies gilt auch, wenn durch den Rechtsstreit die Interessen des Verbands unmittelbar berührt werden. Der Antrag ist vor Erteilung des Prozessauftrags an den Verbandsgeschäftsführer zu richten; über ihn entscheidet der Vorsitzer des Vorstands 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



Bildnachweise:
© Abfallwirtschaftsbetriebe der Stadt Köln (AWB)
© Dortmunder Stadtwerke - JSH
© Dortmund Airport
© Herz- und Diabeteszentrum NRW
© Finn Lehrke
© Frank Peterschröder
© Jürgen Rösener
© Kölner Verkehrsbetriebe (KVB)
© Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW)
© Landschaftsverband Westfalen-Lippe
© Lars Langemeier
© LINEG – Marc Albers
© Ludger Staudinger
© Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW - Marc Harmenau
© Neuss-Düsseldorfer Häfen
© Ralph Sondermann
© RheinEnergie
© Sparkasse Bochum
© Stadt Castrop-Rauxel
© Stadt Mönchengladbach
© Städte- und Gemeindebund NRW
© USB Bochum
© Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
© Wuppertaler Stadtwerke (WSW)

Illustrationen:
Johannes Bee

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

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen