JAHRESBERICHT 2019/2020

Flexibilisierungsbedarf im Tarifrecht

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Einleitung

Mit dem Jahresbericht für den Berichtszeitraum 2019/2020 wird die mit den Vorgänger-Jahresberichten eingeschlagene Neukonzeption, nicht wie früher im 4-Jahres-, sondern im 2-Jahres-Rhythmus über die verbands- und tarifpolitischen Veränderungen zu informieren, fortgesetzt. Mit dem Jahresbericht erhalten die Mitglieder des KAV NW eine Handreichung mit Aussagen sowohl zu den inhaltlichen Fragen der Verbandsarbeit als auch zum tatsächlichen operativen Geschäft (Daten, Entwicklungen).

Grundlage der Verbandsarbeit des KAV NW ist auch im zurückliegenden Berichtszeitraum 2019/2020, 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 und Struktur des KAV NW spiegelt sich auch in der Struktur des Jahresberichts 2019/2020 wider, wo 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 2016 hat der Aachener Oberbürgermeister Marcel Philipp die Führungsverantwortung übernommen. Jeder der KAV NW-Vorsitzenden hat jeweils ein Stück öffentlicher Tarifgeschichte mitgeschrieben und der Verbandsarbeit des KAV NW aktiv weitergeholfen. Das ehrenamtliche Engagement der Vorsitzenden des KAV NW, aber auch aller stellvertretenden Vorsitzenden, Gruppenausschuss- und Unterausschussvorsitzenden sowie der Gruppen- und Unterausschussmitglieder bildet das Fundament für eine durch Urwahl legitimierte, mitgliedernahe und praxisorientierte Verbandsarbeit des KAV NW. Neben der Darstellung der Verbandsarbeit soll mit dem KAV NW-Jahresbericht 2019/2020 insbesondere auch das erhebliche Engagement der ehrenamtlichen Funktionsträger dargestellt und gewürdigt werden.

Einleitung 05

Inhaltsverzeichnis 06

FLEXIBILISIERUNGSBEDARF IM TARIFRECHT 08
(Marcel Philipp, KAV-Präsident und Oberbürgermeister der Stadt Aachen)

VERBANDSARBEIT DES KAV NW 13
(Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer des KAV NW)

2.1 Überblick und Rückblick zur Verbandsarbeit des KAV NW 14
2.2 Aufgabenspektrum des KAV NW 15
2.3 Umsetzung der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG 16
Sonderteil: Corona 18
Sonderteil: Grußwort Dr. Joachim Stamp 20
2.4 Tarifautonomie als Eckpfeiler kommunaler Personalhoheit und funktionierender Selbstverwaltung 22
2.5 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen 23
Sonderteil: Grußwort Yvonne Sachtje 25
2.5.1 Personelle Veränderungen beim Bundesverband (VKA) 26
2.5.2 Ausbildungskonsens NRW 27
2.5.3 KAV NW als Kooperationspartner der BGF-Koordinierungsstellen 28
2.5.4 Tarifausschuss Theater und Bühnen 30
2.5.5 Schutz von Beschäftigten vor Übergriffen 32
2.5.6 Unfallversicherungsträger und Berufsgenossenschaften 33
2.6 Fortentwicklung des Tarifrechts und gesetzgeberische Entwicklungen 34
2.6.1 Tarifrunde 2020 (u. a. Sozial- und Erziehungsdienst, Nahverkehr und allgemeine Tarifrunde) 34
2.6.2 Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund 35
2.6.3 Entgeltordnung zum TVöD/Landesbezirkliche Entgeltordnung zum TVöD-NRW 36
2.6.4 Zusatzversorgung 38
Sonderteil: 20 Jahre VKA 39
2.6.5 Entwicklungen im Azubi- und Praktikantenrecht 40
2.6.6 Fachkräfterichtlinie 42
2.6.7 LOB (Teilbudgets ehemaliger Arbeiter) 43
2.7 Entgelttransparenzgesetz 44
2.8 Datenschutzgrundverordnung 45
2.9 Bundesteilhabegesetz/Teilhabechancengesetz 46
2.10 Brückenteilzeit 48
2.11 Entwicklungen auf europäischer Ebene 50
2.12 Veränderungen in der Geschäftsstelle 51
Sonderteil: Jakob Berger und Dr. Hans-Otto Schmitz 52

SPARTEN

3.1 Verwaltung 54
(Bürgermeister Stadt Erkelenz, Peter Jansen, amtierender Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen 64
(Geschäftsführer Kreisklinikum Siegen GmbH, Bertram Müller, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.3 Sparkassen 72
(Vorstandsvorsitzender Sparkasse Bochum, Jürgen Hohmann, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen 80
(Vorstand WSW, Markus Schlomski, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.5 Nahverkehrsbetriebe und Häfen 88
(Vorstand KVB, Peter Densborn, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.6 Entsorgungsbetriebe 94
(Geschäftsführer AWB Köln GmbH & Co. KG, Peter Mooren, Vorsitzender des Unterausschusses)

3.7 Wasserwirtschaftsbetriebe 102
(Vorstand Emschergenossenschaft/Lippeverband, Raimund Echterhoz, Vorsitzender des Unterausschusses)

ZUM VERBAND

4.1 Zahlen zum Verband 110
4.2 Beiträge 114
4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse (Stand: Februar 2016) 115
4.4 Rechtsabteilung des KAV NW (Geschäftsführer Torsten Herbert) 127
4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten 127
4.4.2 Mitbestimmung PR/BR bei Digitalisierung 129
4.4.3 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern 138
4.5 Seminare/Informationsveranstaltungen 138
4.6 KAV NW-Schriftenreihe und Rechtsdienste 151
4.7 Geschäftsstelle (Organigramm und Ansprechpartner) 153

ANLAGEN/STATISTISCHE DATEN

5.1 Satzung des KAV NW 156
5.2 Richtlinie zu gewährenden Hilfen bei Rechtsstreiten 161

„Die Lebenswirklichkeit der kommunalen Verwaltungen und Unternehmen wird durch unterschiedliche Rahmenbedingungen und Entwicklungen geprägt, sei es der demografische Wandel, die Digitalisierung oder Veränderungen aufgrund der Wettbewerbs- oder Gesetzeslage. Aufgabe der Flächentarifverträge im öffentlichen Dienst muss es an dieser Stelle sein, einen tarifvertraglichen Rahmen vorzuhalten, der einerseits ausreichend flexible Öffnungen für die Mitgliedsverwaltungen und -unternehmen enthält, andererseits aber auch den Zusammenhalt der kommunalen Familie fördert."

Marcel Philipp, Oberbürgermeister der Stadt Aachen
Präsident des KAV NW

Flexibilisierungsbedarf im Tarifrecht

Nicht nur die kommunalen Arbeitgeber haben sich im Rahmen des Personalmanagements auf neue Herausforderungen einzustellen, sondern auch die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes müssen durch flexiblere tarifvertragliche Bestimmungen auf aktuelle Entwicklungen reagieren. Für die Sicherstellung ausreichender Personalkapazitäten in Zeiten des demografischen Wandels, aufgrund dessen bei vielen Arbeitgebern in den nächsten Jahren bis zu 1/3 der Beschäftigten in den Ruhestand überwechseln, ist die Steigerung der Attraktivität öffentlicher Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt ein zunehmend wichtiger Aspekt im Tarifrecht.

Die im Jahr 2018 vereinbarte strukturelle Veränderung der TVöD-Entgelttabelle, die u. a. zu einer stärkeren Anhebung der für Fachkräfte relevanten Entgeltgruppen führte, hat dies bereits deutlich gemacht. Die Möglichkeit der Vorweggewährung von Entgeltstufen aufgrund der Anerkennung von beruflichen Vorerfahrungen (§ 16 TVöD) oder das leistungsbezogene Vorziehen von Entgeltstufen (§ 17 TVöD) sind weitere Beispiele für eine Flexibilisierung der Entgeltgestaltung im öffentlichen Dienst. Andere „positive Assets“ des öffentlichen Tarifrechts, wie z. B. eine leistungsbezogene Bezahlkomponente (§ 18 TVöD) oder auch die tarifvertraglich vorgesehene betriebliche Altersversorgung im kommunalen öffentlichen Dienst sind weitere tarifliche Beispiele, die in Personalgewinnungsgesprächen unter dem Aspekt der Arbeitgeberattraktivität herausgestellt werden können.

Flexiblerer tarifvertraglicher Regelungen bedarf es aber nicht nur wegen des demografischen Wandels, sondern auch aufgrund veränderter Wertevorstellungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Unter den Aspekten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (oder zunehmend auch dem Erbringen von Pflegeleistungen für Angehörige neben dem Beruf) verändern sich die individuellen Akzente der Beschäftigten vom „Entgelt“ hin zum Thema „Arbeitszeit und Freizeit“. Die „Work-Life-Balance“ nimmt insofern immer größeren Raum in der Lebenswirklichkeit der Beschäftigten ein und muss daher auch bei der tarifvertraglichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst eine größere Rolle einnehmen als bisher. Neben den bereits derzeit in den Tarifverträgen enthaltenen Regelungen zu Arbeitszeitkonten oder Sabbatjahr-Modellen und den in den kommunalen Verwaltungen und Unternehmen vor Ort angewandten Modellen zu Gleitzeitarbeit, Vertrauensarbeit oder Mobile Working ist auch die Frage, ob man statt einer Entgelterhöhung eine Tariföffnung für ein Mehr an Freizeit schaffen soll, eine Themenstellung, die die generelle Frage nach flexibleren Tarifnormen nach sich zieht. Ggf. kann in diesem Zusammenhang auch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen zusätzliche Freiräume und Flexibilisierungsmöglichkeiten für kommunale Beschäftigte bieten.

Dieses große Engagement des Ehrenamtes ist Grundlage für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Tarifrechts zugunsten der kommunalen Familie.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen hat sich in dem diesem Jahresbericht zugrunde liegenden Berichtszeitraum in vielfältiger Weise mit Fragestellungen der Flexibilisierung von Arbeits- und Tarifbedingungen befasst. Die verbandlichen Diskussionen gingen dabei von Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (wie z. B. der Nutzung von Zulagen aufgrund der Fachkräfterichtlinie zur Personalgewinnung und Bindung), über eine Neukonzeption der Verwaltungslehrgänge I und II für Beschäftigte in der kommunalen Verwaltung in Verbindung mit einem einhergehenden Abbau von Eingruppierungshemmnissen bis hin zur betrieblichen Flexibilisierung von Arbeitszeitformen aufgrund von Modellen mobiler Arbeitszeitgestaltung. In den Debatten des Vorstands, der Ausschüsse und Arbeitsgruppen im KAV NW ist immer wieder deutlich geworden, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels, die Anforderungen aufgrund veränderter gesellschaftlicher Vorstellungen, aber auch das wettbewerbliche Umfeld ausreichend flexible Tarifnormen erfordern. Eine flächentarifvertragliche Grundstruktur für die von den kommunalen Verwaltungen und Unternehmen erbrachten Leistungen der Daseinsvorsorge wird auf Dauer nur dann sachgerecht und funktional erhalten bleiben können, wenn das Flächentarifrecht auch ausreichende Flexibilisierungsspielräume, Öffnungs- und Pilotklauseln enthält. Dass die Tarifvertragsparteien schnell und flexibel auf Entwicklungen reagieren können, hat zuletzt auch noch einmal der Tarifvertrag zur Kurzarbeit (TV COVID) gezeigt, mit dem die Tarifvertragsparteien sehr rasch auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bei kommunalen Verwaltungen und Betrieben reagiert haben. Die in den Gremien des Verbandes geführten Diskussionen im Sinne einer gelebten Tarifpolitik im KAV NW haben ihr Fundament in einem aktiven Engagement der ehrenamtlichen Vertreter.

Dieses große Engagement des Ehrenamtes ist Grundlage für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Tarifrechts zugunsten der kommunalen Familie. Hierfür gilt es an dieser Stelle nochmals besonderen Dank zu sagen.

„In Zeiten, in denen das Thema „Gewinnung von Fachkräften“ ganz oben auf der Tagesordnung der kommunalen Verwaltungen und Unternehmen steht, kann der kommunale öffentliche Dienst – neben dem Aspekt einer interessanten und sinnstiftenden Arbeit – mit vielen weiteren „positiven Assets“ aufwarten. Diese reichen von einer tarifvertraglich geregelten monatlichen, sicheren Gehaltszahlung über die Gewährung von Jahressondervergütung und Leistungsentgelt bis hin zu arbeitszeitrechtlichen Regelungen, die dem Aspekt der Ermöglichung von „Work-Life-Balance-Modellen“ nachhaltig Rechnung tragen. Ergänzt werden diese Vorteile um eine betriebliche Altersversorgung, die sich wirklich sehen lassen kann.“

Dr. Bernhard Langenbrinck
Hauptgeschäftsführer des KAV NW

Verbandsarbeit des KAV NW

Der KAV NW ist der arbeits- und tarifrechtliche Spitzenverband der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber. Ihm gehören rund 1.300 Großstädte, Städte, Gemeinden, Kreise, Landschaftsverbände, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Nahverkehrs- und Hafenbetriebe sowie Wasserwirtschaftsbetriebe an.

Bei diesen Mitgliedern sind z. Zt. rund 540.000 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt. Der KAV NW ist der größte kommunale Arbeitgeberverband im Verbund der in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zusammengeschlossenen 16 kommunalen Arbeitgeberverbände.

2.1 Überblick und Rückblick zur Verbandsarbeit des KAV NW

In den letzten Jahren hat der KAV NW neben seiner originären Aufgabe, dem Führen von Tarifverhandlungen auf der landesbezirklichen und der Mitwirkung an Tarifverhandlungen auf der Bundes-Ebene, insbesondere auch sein Dienstleistungsangebot für die KAV NW-Mitglieder erweitert und ausgebaut.

Neben dem Führen von Rechtsstreiten vor den Arbeitsgerichten der ersten und zweiten Instanz sowie vor den Verwaltungsgerichten in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten nimmt vor allem die Beratung der Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen einen zunehmend großen Raum ein. Die Beantwortung von telefonischen und E-Mail-Anfragen im jährlich vierstelligen Bereich, das Herausgeben von Newslettern und Rechtsdiensten, aber auch von KAV NW-Schriftenreihen zu praxisrelevanten Themenstellungen in übergreifender Form stellen ein Leistungsangebot an die Verbandsmitglieder dar, das u. a. auch in digitaler Form – ergänzend zu den weiteren Download-Angeboten auf der KAV NW-Homepage – bereitgestellt wird.

Der KAV NW ist der arbeits- und tarifrechtliche Spitzenverband der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber.

Ein weiteres Leistungsangebot, das insbesondere in den letzten Jahren in Kooperation mit den kommunalen Studieninstituten mit „Bordmitteln“ aus dem Boden gestampft worden ist, sind die zwischenzeitlich in großer Themenvielfalt angebotenen Seminare, Workshops und Schulungen für die bei unseren Mitgliedern tätigen Beschäftigten, u. a. die Personalverwaltungen. Dieses gerade in den letzten Jahren aufgebaute und ausgeweitete Leistungsspektrum des KAV NW soll auch in Zukunft aufrecht erhalten und – im Rahmen der möglichen Personalkapazitäten – ausgeweitet und optimiert werden. Gerade in Zeiten, in denen sich mit Blick auf Einsparzwänge einerseits und Entwicklungen aufgrund des demografischen Wandels andererseits die Personalabteilungen auf wichtige Aufgabenstellungen fokussieren müssen, sollen die Beratungsangebote und Arbeitsmittel des KAV NW Unterstützung und Hilfe in der Praxis bieten.

2.2 Aufgabenspektrum des KAV NW

Mit dem Jahresbericht 2019/2020 des KAV NW sollen die Grundlagen der Verbandsarbeit und die Aufgabenwahrnehmung im Berichtszeitraum in einer Gesamtschau dargestellt werden. Vorrangige Aufgabe des KAV NW ist – wie bereits unter 2.1 angesprochen – das Führen von Tarifverhandlungen für seine Mitglieder. Auf der Bundesebene nimmt der KAV NW dabei als größter der Kommunalen Arbeitgeberverbände maßgeblich Einfluss im Rahmen der vom Bundesverband (VKA) geführten Tarifverhandlungen. Auf der landesbezirklichen Ebene führt der KAV NW Tarifverhandlungen in eigenständiger Verantwortung, also z. B. im Bereich der Eingruppierungsvorschriften für die gewerblich-technischen Beschäftigten (= Arbeiter).

Weitere Kernaufgabe unseres Dienstleistungsauftrages neben dieser Hauptfunktion des KAV NW als Tarifakteur stellt die Beratung und Informationsvermittlung für unsere Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragenstellungen, aber auch in Fragen des Sozialrechts oder der Mitbestimmung dar.

Das in den letzten Jahren hierzu ausgeweitete Leistungsportfolio ist unter 2.1 näher dargestellt worden. Zu den genannten Rechtsbereichen übernimmt der KAV NW auch die Prozessvertretung für seine Mitglieder (hierzu im Weiteren in Teil 4.4). Die Dienstleistung der Prozessvertretung für unsere Mitglieder ist über den „Flatrate-Tarif“ in Gestalt des Mitgliedsbeitrages mit abgedeckt. Gerade in Zeiten, in denen die Tendenz zu einer Straffung der Personalstrukturen – nicht zuletzt aufgrund der Entwicklungen des demografischen Wandels und der Digitalisierung – auch im Bereich des Personalmanagements geht, gewinnt die Rolle des KAV NW als kompetenter Ansprechpartner, Vertreter und Rückhalt für seine Mitglieder in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts zunehmend Bedeutung. Auf die Aufgabenstellung der Beratung und Informationsvermittlung über den Weg von Info-Veranstaltungen/Seminaren und der Publikation von Newslettern, Schriftenreihen und Rechtsdiensten wird unter 4.4 bis 4.6 nochmals näher eingegangen.

Durch das Engagement unserer ehrenamtlichen Praktiker in den Verbandsgremien und den Verhandlungskommissionen auf Bundes- und Landesebene findet eine verlässliche Gestaltung der Arbeits- und Tarifbedingungen im kommunalen Bereich statt. Der KAV NW steht auch im Berichtszeitraum 2019/2020 dafür, dass keine funktionärspolitischen, abgehobenen oder bekehrenden Debatten über die Köpfe unserer Mitglieder hinweg stattfinden, sondern dass eine praxis- und mitgliederorientierte Tarifpolitik für unsere Mitglieder verfolgt wird.

2.3 Umsetzung der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG

Hauptaufgabe des KAV NW ist es, die gemeinsamen Interessen unserer Mitglieder in der Eigenschaft als Arbeitgeber für den Bereich der Arbeitnehmer und Auszubildenden in Umsetzung der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) wahrzunehmen.

Die verfassungsrechtlich durch Art. 9 Abs. 3 GG verankerte Tarifautonomie besagt: „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 abhängige 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 (Arbeitgeberverband und Gewerkschaften) und deren aktive Betätigung schützen. Das Grundgesetz räumt hier den Tarifvertragsparteien also eine Vorrangstellung für die autonome Regelung der Arbeitsbedingungen ein.

Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung des sich aus dem Grundsatz der Tarifautonomie ergebenden Handlungsauftrags für den KAV NW ist die durch Urwahl legitimierte Verbandsarbeit. Im Turnus von 4 Jahren – so auch wiederum im Jahr 2017 – treten jeweils die Gruppenversammlungen der Verbandsgruppen der Verwaltungen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgungsbetriebe und Flughäfen sowie der Nahverkehrsbetriebe und Häfen zusammen, um die Gruppenausschüsse und in der Folge auch die weiteren Verbandsgremien zu wählen. Diese demokratische Legitimation der Verbandsarbeit des KAV NW gewährleistet, dass eine mitgliederorientierte und interessengerechte Aufgabenwahrnehmung gegeben ist.

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

Das Tarifvertragsgesetz definiert die wesentlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Tarifvertragsparteien und an Tarifverträge einschließlich der gesetzlich geregelten sog. „Nachwirkung" nach der Beendigung von Tarifverträgen, insbesondere durch Kündigung oder Fristablauf. Die Arbeitgeberverbände des öffentlichen Dienstes weisen eigene Strukturen auf: So gehören weder der KAV NW noch die VKA der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit seinen Fachspitzenverbänden an. Es gibt keine förmliche Anbindung an die dort vorgenommene allgemeine tarifpolitische Arbeitgeberkoordinierung der privaten Wirtschaft.

Dies ist teilweise in dem bei diesen Verbänden fehlenden Verständnis für die Notwendigkeit starker öffentlicher Dienstleistungserbringung und öffentlicher Wirtschaft begründet. Gleichwohl finden auf informeller Ebene Kontakte statt. Auch die Sozialpartnerschaft in der Unfallvorsorge und gesundheitlichen Rehabilitation funktioniert nur durch Gemeinsamkeit auf der öffentlichen und privaten Arbeitgeberseite.

Dass arbeits- und tarifrechtliche Rahmenbedingungen zunehmend auch durch die europäischen Regelungsebenen der EU und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes mitbestimmt werden, soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben.

Anders als die früheren sog. „Quellgewerkschaften" ÖTV, DAG und HBV oder IG Medien ist die neue Großgewerkschaft ver.di (seit März 2001 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) nicht mehr als eine auf den „öffentlichen" Dienst und die „öffentliche" Wirtschaft ausgerichtete Gewerkschaft zu erkennen. Tarifpolitische Forderungen der Gewerkschaften, die die Wettbewerbsfähigkeit der öffentlichen Unternehmen (gerade im Bereich unterer Entgeltgruppen) gefährden, wie z. B. durch sog. Sockelbeträge, führen letztlich dazu, dass Arbeitsplätze aus der „öffentlichen Tarifbindung" herausfallen.

Für den kommunalen öffentlichen Dienst stellt neben der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di auch die dbb tarifunion eine bedeutende Gewerkschaft dar. Während es bei der Gewerkschaft ver.di zunehmend auf die Kompetenzen der jeweiligen Fachbereiche nach Sparten ankommt, sind in der dbb tarifunion die jeweils fachlich organisierten Einzelgewerkschaften prägend. Im Bereich der kommunalen Krankenhäuser hat im Weiteren der Marburger Bund als Verhandlungsakteur an Bedeutung gewonnen.

Eine Besonderheit im Berichtszeitraum 2019/2020, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im kommunalen öffentlichen Dienst in besonderer Weise getroffen hat, stellten die beschäftigungs- und tarifpolitischen Auswirkungen der rapiden Verbreitung des COVID-19-Virus (Corona-Pandemie) dar. Die sich aus der Corona-Pandemie ergebenden Auswirkungen, wie z. B. die vollständige Schließung von Theatern, Museen, Bäderbetrieben oder Volkshochschulen, haben die kommunale Daseinsvorsorge nach-haltig betroffen. Im Bereich der kommunalen Nahverkehrsbetriebe und Flughäfen sind die Fahrgast- bzw. Fluggastzahlen eingebrochen und dementsprechend Erlöse in weiten Teilen weggefallen. Einnahmeausfälle haben sich aber nicht nur bei den kommunalen Unternehmen ergeben, sondern auch die kommunalen Gebietskörperschaften sind insbesondere aufgrund von Einnahmeausfällen bei der Gewerbe- und Einkommensteuer negativ betroffen.

Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie hat sich aber gerade auch in der schwierigen Zeit der Corona-Krise bewährt. Dies macht der zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und den kommunalen Arbeitgebern abgeschlossene Tarifvertrag zur Kurzarbeit vom 30. März 2020 (TV COVID) deutlich.

Die Tarifautonomie hat sich auch in der schwierigen Zeit der Corona-Krise bewährt.

Durch den Tarifvertrag zur Kurzarbeit sind u. a. erstmalig Maßgaben vorgegeben worden, wonach z. B. kommunale Einrichtungen, wie Museen, Messegesellschaften, Theater, Bäder, Musik- und Volkshochschulen, aber z. B. auch Sparkassen die tarifvertraglich eingeräumte Möglichkeit erhalten haben, für diejenigen Bereiche, in denen es sachgerecht möglich ist, Kurzarbeit (bis hin zur Kurzarbeit „Null“) durchzuführen. Die Durchführung von Kurzarbeit ist damit nicht nur in kommunalen Einrichtungen möglich, die unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen (BetrVG), sondern auch für Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG NRW) fallen. Das Instrument der Kurzarbeit soll dabei zum einen helfen, die finanzielle Existenz der Beschäftigten in der Krise zu sichern und zum anderen dazu beitragen, wirtschaftlichen Schaden von Arbeitgebern im kommunalen öffentlichen Dienst und öffentlichen Unternehmen abzuwenden.

In kommunalen Einrichtungen, in denen die Arbeit vollständig oder nahezu vollständig zum Erliegen gekommen ist, wie z. B. in Theatern, Museen, Bädern oder Flughäfen, soll der Tarifvertrag dabei helfen, den Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen zu vermeiden.

Mit der Kurzarbeit wird kommunalen Arbeitgebern im Übrigen auch ein Instrument an die Hand gegeben, um kostendämpfende Wirkungen zur Entlastung des eigenen Haushalts dadurch zu erzielen, dass die Bundesagentur für Arbeit – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzung nach dem SGB III – Kurzarbeitergeld zahlt.

Auch wenn vor dem Hintergrund der rapiden Verbreitung der Corona-Pandemie ein schnelles Agieren der Tarifvertragsparteien geboten war, ist die kurze Zeitschiene, in der ein Tarifergebnis erzielt werden konnte (Verhandlungsauftakt am 30. März 2020, VKA-Mitgliederversammlung mit positiven Votum zum Kurzarbeiter-Tarifvertrag am 6. April 2020 und Freigabe der redaktionellen Endfassung des Tarifvertrages im Anschluss an mehrere Redaktionsverhandlungstermine am Abend des 15. April 2020) ein absolutes Novum in der deutschen Nachkriegstarifgeschichte des öffentlichen Dienstes.

Grußwort
Dr. Joachim Stamp
stellvertretender Ministerpräsident
und Minister für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

Für uns als Landesregierung sind die Kommunen unsere wichtigsten Partner in Nordrhein-Westfalen. Die Zusammenarbeit zu pflegen und die Kommunen bei ihrer wichtigen Arbeit bestmöglich zu unterstützen, ist ein zentrales Anliegen für uns. Denn starke Kommunen – das weiß gerade auch ich als ehemaliger langjähriger Kommunalpolitiker – sind das Fundament für eine starke Demokratie.

Ich freue mich deshalb auch über die gute Zusammenarbeit mit den Kommunen und ihren Verbänden bei den vielen Themen des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration, die uns gemeinsam betreffen und bei denen wir gemeinsam etwas voranbringen wollen.

Ob Familien gute Lebensbedingungen, Kinder und Jugendliche beste Chancen und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte optimale Integrationsmöglichkeiten haben, entscheidet sich vor Ort in den Kommunen. Wir wollen die Kommunen bei diesen vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben begleiten und effizient unterstützen. Zentral ist dabei vor allem auch das Thema der Kindertagesbetreuung. Gemeinsam mit den Kommunen ist es uns hier gelungen, einen Meilenstein zu setzen: Ende des vergangenen Jahres hat der Landtag den bedeutendsten Bestandteil unseres Pakts für Kinder und Familien, die Reform des Kinderbildungsgesetzes, verabschiedet. Das bedeutet insgesamt ab dem Kindergartenjahr 2020/21 jährlich 1,3 Milliarden Euro zusätzlich an Landes-, kommunalen und Bundesmitteln für die frühkindliche Bildung. Damit ist es uns gelungen, die Kita-Finanzierung auf ein neues, solides und zukunftsfähiges Fundament zu stellen.

Parallel dazu sind wir gemeinsam mit den Partnern im Land das zentrale Thema der Fachkräftegewinnung für die frühkindliche Bildung angegangen und arbeiten intensiv an Lösungen. Ich bin hier auch besonders dankbar für den Meinungs- und Gedankenaustausch zwischen dem Ministerium und dem KAV NW, der in Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen zur vergüteten praxisintegrierten Ausbildung (PiA) im Zusammenhang mit der Vor-Ort-Umsetzung der Fachkräfteoffensive im Erzieherbereich stattgefunden hat. Die Frage des Fachkräftebedarfs – das sehe ich wie der KAV NW – ist ein Thema von hoher Relevanz und wird angesichts des demografischen Wandels in Zukunft noch wichtiger werden. Ziel muss es dabei auch sein, die Ausbildung und den Beruf der Erzieherin und des Erziehers in gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten attraktiv zu gestalten. PiA ist dafür eine wichtige Säule, die es weiter zu stärken gilt. Der enge Austausch zwischen KAV NW und Ministerium hat sich hier bewährt.

In Zusammenhang mit dem Thema Fachkräftebedarf steht ebenfalls der Gesamtthemenkomplex Migration und Integration. Auch der KAV NW arbeitet an diesen Themen, was ich sehr begrüße. Zur Umsetzung des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes hat die Landesregierung die Rahmenbedingungen dafür geschaffen, um die Einwanderung von Fachkräften nach Nordrhein-Westfalen attraktiver und einfacher zu gestalten. Ab dem 1. März 2020 wird die neu geschaffene „Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW“ (ZFE) in Bonn in Betrieb gehen. Durch die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit werden künftig die Aufgaben der Vermittlung und Berufsanerkennung gebündelt mit den ausländerrechtlichen Fragen an einem Standort gemeinsam bearbeitet werden können. Hiervon werden auch kommunale Arbeitgeber profitieren.

Wir müssen die Potentiale von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gerade auch mit Blick auf den demografischen Wandel noch stärker sehen und nutzen. Wir setzen deshalb u. a. mit der landesweiten Kampagne #IchDuWirNRW auf eine bessere Sichtbarkeit und Wertschätzung dieser Potentiale.

In der Migrationspolitik sorgen wir für mehr Ordnung und eine stärkere Unterstützung der Kommunen. Und in der Integrationspolitik arbeiten wir vor allem auch an besseren Zugängen zu Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt. In direkter Kooperation mit den Kommunen werden wir auch ein in Deutschland einzigartiges kommunales Integrationsmanagement aufbauen. Damit wollen wir das rechtskreisübergreifende Zusammenwirken zur Integration von allen zugewanderten Menschen in den NRW-Kommunen fördern.

Ich danke den Kommunen und ihren Verbänden – hier auch besonders dem KAV NW – für die gute Zusammenarbeit und freue mich auf einen weiterhin vertrauensvollen Austausch und gemeinsame erfolgreiche Aktivitäten.

2.4 Tarifautonomie als Eckpfeiler kommunaler Personalhoheit und funktionaler Selbstverwaltung

Kommunale Arbeitgeber stehen für ein zeitgemäßes, professionelles Personalmanagement. Deshalb engagieren sie sich über die Kommunalen Arbeitgeberverbände auch aktiv in der Tarifautonomie. Diese Tarifautonomie ist ein Handlungsfeld der von Art. 28 Abs. 2 GG geschützten „kommunalen Personalhoheit". Das Modell der tarifpolitischen Gestaltungsmacht stellt damit ein Gegenmodell zu einer durchgängigen staatlichen Steuerung und Einheitsverwaltung dar. Das Tarifsystem des kommunalen öffentlichen Dienstes stellt ein interkommunales Verbundsystem dar, das über die Kommunalen Arbeitgeberverbände einerseits und den Bundesverband VKA andererseits mehrstufig organisiert ist.

> *Das Modell der tarifpolitischen Gestaltungsmacht stellt damit ein Gegenmodell zu einer durchgängigen staatlichen Steuerung und Einheitsverwaltung dar.*

Gerade in Zeiten, in denen – nicht zuletzt durch die von Bund und Ländern im Rahmen der sog. Föderalismusreform aufgegebene frühere Einheitlichkeit – eine Zersplitterung eines bundeseinheitlichen öffentlichen Tarifrechts um sich greift, wird es umso wichtiger, dass die kommunale Tariffamilie ihrerseits fähig bleibt, die Eigengesetzlichkeiten ihres Personalwesens modern und professionell bundeseinheitlich zu formulieren und sie in eigenständige Tarifverträge einzubringen.

2.5 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen

Neben seiner Funktion als Tarifakteur im Rahmen des Führens von Tarifverhandlungen als der eigentlichen Hauptaufgabe des Verbandes nimmt der KAV NW im Übrigen auch vielfältig Aufgaben in Gremien der Sozialpartnerschaft wahr und steht u. a. auch der Landesregierung und den Landesministerien im Rahmen seiner Lobby-Funktion als Ansprechpartner und kritisch begleitender Ratgeber zur Verfügung. So wirkt der KAV NW unter anderem im Rahmen des Projektes der Landesregierung „Arbeit gestalten NRW", im sog. „Ausbildungskonsens", bei der Koordinierungsstelle für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) oder auch im Rahmen des Ausschusses zur Repräsentativität von Tarifverträgen im Nahverkehr nach dem Tariftreue- und Vergabegesetz mit. Auch sind Vertreter der kommunalen Arbeitgeber in Gremien der Unfallversicherung oder der Berufsgenossenschaften aktiv.

Hervorzuheben ist im Weiteren die Zusammenarbeit zwischen dem KAV NW und den kommunalen Spitzenverbänden, die sich durch ein inzwischen seit Jahren bewährtes, konstruktives und arbeitsteiliges Zusammenwirken auszeichnet. Während Landkreistag, Städtetag und Städte- und Gemeindebund für das Dienst- und Besoldungsrecht zuständig sind, also letztlich für alles, was die Beschäftigtengruppe der Beamten betrifft, ist der KAV NW für die Gruppe der Tarifbeschäftigten, also der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden zuständig. Es gibt hier eine Vielzahl von inhaltlichen Überschneidungen und Berührungspunkten, bei denen eine enge Zusammenarbeit und ein stetiger Meinungs- und Informationsaustausch stattfinden.

Da beim KAV NW nicht nur Gebietskörperschaften Mitglied sind, sondern rund die Hälfte der Mitglieder privatrechtlich organisierte Unternehmen sind, ergibt sich aufgrund der vom KAV NW wahrgenommenen Rolle als Tarifvertragspartei teilweise auch ein anderer Blickwinkel als bei den kommunalen Spitzenverbänden. Als jüngstes Beispiel für die intensive und gute Zusammenarbeit zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und uns ist die abgestimmte Positionierung zur Notwendigkeit befristeter Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst zu nennen.

Die Funktion der Landesschlichterin, die ich seit dem Jahr 2018 ausübe, wurde schon im Jahr 1946 geschaffen, was im Vergleich der Bundesländer ein Alleinstellungsmerkmal von Nordrhein-Westfalen darstellt.

Neben der Aufgabe der Schlichtung von Tarifstreitigkeiten oder der Moderation von Konflikten auf der betrieblichen Ebene im Vorfeld von Einigungs- und Arbeitsgerichtsverfahren kann die Landesschlichtung auch als schlichtende Institution im Rahmen von betrieblichen Bündnissen für Arbeit aktiv helfen.

> *In meinem Aufgabengebiet ist ein guter Kontakt mit den Sozialpartnern auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite naturgemäß von großer Bedeutung.*

Auch die Übernahme des Vorsitzes von betrieblichen Einigungsstellen gehört zum Aufgabengebiet der Landesschlichterin. Hervorzuheben ist an dieser Stelle die Besonderheit, dass die Aufgabenwahrnehmung im Rahmen der Landesschlichtung von der nordrhein-westfälischen Landesregierung für Tarif- und Betriebsparteien als kostenloses Angebot vorgehalten wird. In meiner Funktion als Landesschlichterin leite ich zudem das Tarifregister des Landes Nordrhein-Westfalen, wo neben den für den kommunalen öffentlichen Dienst abgeschlossen Tarifverträgen gem. § 6 des Tarifvertragsgesetzes auch die Tarifverträge aus anderen Branchen gesammelt und eingetragen werden. Die in diesem Zusammenhang vom Tarifregister beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegebene Broschüre zur Tariflohnentwicklung in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen gibt hier jeweils einen interessanten Überblick über die Entwicklungen in den einzelnen Branchen beginnend ab dem Jahr 1995.

In der Vergangenheit hat es immer wieder wichtige Vernetzungspunkte zwischen dem KAV NW und den Aufgabenbereichen von Landesschlichtung und Tarifregister gegeben. Diese ist auch nochmals Gegenstand eines konstruktiven Meinungsaustausches gewesen, den ich im August 2019 mit dem Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Herrn Dr. Bernhard Langenbrinck, geführt habe.

Als einen solchen Aspekt möchte ich nochmals die flächentarifvertragsstärkende Bedeutung der Regelungen zur Repräsentativität von Tarifverträgen im ÖPNV nach § 3 des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW (TVgG NRW) hervorheben, die auch nochmals besonders in dem hierfür eingesetzten beratenden Ausschuss zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen zum Ausdruck kommt, dessen Sitzungsleitung jeweils der Landesschlichterin bzw. dem Landesschlichter obliegt. In dem konstruktiven Meinungs- und Gedankenaustausch mit dem KAV NW hat im Übrigen auch das Pro und Contra von tarifvertraglichen Mindestlohnregelungen eine große Rolle gespielt.

In meinem Aufgabengebiet ist ein guter Kontakt mit den Sozialpartnern auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite naturgemäß von großer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund bin ich froh, dass zwischen dem von mir verantworteten Aufgabenbereich im nordrhein-westfälischen Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und dem KAV NW eine bewährte und zukunftsgerichtete Zusammenarbeit besteht, die es aus meiner Sicht fortzuführen gilt.

2.5.1 Personelle Veränderungen beim Bundesverband (VKA)

Die Geschäftsstelle unseres Bundesverbandes, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), ist von Frankfurt/Main nach Berlin umgezogen. Mit dem Wechsel der VKA-Geschäftsstelle, die seit Herbst 2019 unter der Leitung des Hauptgeschäftsführers Niklas Benrath und des Geschäftsführers Dr. Wolfgang Spree steht, von Frankfurt/Main nach Berlin sind neue und gesteigerte Anforderungen für das VKA-Führungsteam verbunden. Persönliche Meinungsaustausche und Vernetzungen mit Bundesministerien, wie z. B. dem Bundesministerium des Innern für Bau und Heimat, dem Bundesministerium der Finanzen, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder auch dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, sind aufgrund der örtlichen Nähe nun wieder leichter möglich als bisher.

Auch Abstimmungen auf kurzem Wege mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion, die bereits vor vielen Jahren ihre Geschäftsstellen nach Berlin verlegt haben, können aufgrund örtlicher Nähe nun schneller erfolgen als bisher. Meinungsaustausche mit Vertretern der in Berlin ansässigen Geschäftsstellen der kommunalen Spitzenverbände (Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund) sind nun ebenfalls wieder leichter möglich. Hieraus ergeben sich dementsprechend Chancen, aber auch gestiegene Anforderungen an die VKA-Verbandsarbeit.

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

2.5.2 Ausbildungskonsens NRW

In Nordrhein-Westfalen zeichnet sich am Ausbildungsmarkt ein Umbruch ab. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber sinkt stetig, die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze stieg zuletzt wieder. Für alle Verwaltungen und Unternehmen wird es immer wichtiger, sich mit dieser Entwicklung auseinanderzusetzen. Personal gewinnen und halten ist angesichts der fortschreitenden demografischen Entwicklung ein maßgebliches Zukunftsthema auf allen Ebenen. Hierbei sind Bildung und Qualifizierung der Schlüssel zum Erfolg.

Der Ausbildungskonsens sieht in der Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung einen zentralen Hebel für die Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen.

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

Zuletzt am 18. Februar 2019 haben sich die Partner des Ausbildungskonsenses zum zweiten Mal in der Legislaturperiode in Düsseldorf im Rahmen eines Spitzengesprächs verständigt. Der Ausbildungskonsens sieht in der Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung einen zentralen Hebel für die Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen. In diesem Zusammenhang haben die Partner der Landesregierung Unterstützung bei der Umsetzung des „Ausbildungsprogramms NRW“ zugesichert. Mit diesem Ausbildungsprogramm unterstützt die Landesregierung in Kooperation mit Arbeitsagenturen und Jobcentern Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen, die durch eigene Bemühungen noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, denen aber – mit gezielter Begleitung – zugetraut werden kann, eine duale Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Für diese Jugendlichen fördert die Landesregierung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds jährlich rund 1.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in Betrieben.

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

Dabei stehen die praxistaugliche Gestaltung und Umsetzung dieser Standardelemente im Fokus. Auf Basis der bisherigen vielfältigen Erfahrungen mit KAoA sind verschiedene Neuerungen auf den Weg gebracht sowie an bestehenden Instrumenten Nachjustierungen vorgenommen worden.

Die Partner des Ausbildungskonsenses NRW sehen sich schließlich gemeinsam in der Pflicht, eine gesellschaftspolitische Debatte anzustoßen, mit der die Stärken und Vorteile der beruflichen Bildung herausgestellt und die Attraktivität dieses Bildungswegs hervorgehoben werden. Die Partner haben in diesem Zusammenhang beschlossen, ein Medienkonzept zu erarbeiten, mit dem die Attraktivität der beruflichen Aus- und Fortbildung stärker in der öffentlichen Wahrnehmung verankert werden soll.

2.5.3 KAV NW als Kooperationspartner der BGF-Koordinierungsstellen

Das Gesetz zur Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung (Präventionsgesetz – PrävG) sieht in § 20b Abs. 3 SGB V die Einrichtung regionaler BGF-Koordinierungsstellen durch die Krankenkassen vor. Im Mai 2017 haben diese ihre Arbeit aufgenommen. Hinter den BGF-Koordinierungsstellen steht eine gemeinsame und kassenartenübergreifende Initiative der gesetzlichen Krankenkassen.

Für die Steuerung der BGF-Koordinierungsstellen auf Bundesebene hat sich eine Kooperationsgemeinschaft der gesetzlichen Krankenversicherungen gebildet. Für die konkrete Ausgestaltung der BGF-Koordinierungsstellen auf Ebene der Länder wurden dort ebenfalls Kooperationsgemeinschaften mit Vertreterinnen und Vertretern gesetzlicher Krankenkassen gebildet. Weitere 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).

Mit der Einrichtung der BGF-Koordinierungsstellen wird das Ziel verfolgt, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) bei der Beratung und Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) zu unterstützen. Sie stellen damit einen weiteren Zugangsweg für Betriebe zu den Leistungen der Krankenkassen im Bereich der BGF dar (bgf-koordinierungsstelle.de).

Der Zugang zu der Beratung durch die Krankenkassen erfolgt durch ein Online-Portal, welches unter www.bgf-koordinierungsstelle.de zu erreichen ist. Daneben gibt es für jedes Bundesland eigene Internetseiten, die um landespezifische Inhalte ergänzt werden können. Um auf die Seite des jeweiligen Bundeslandes zu gelangen, gibt die Nutzerin bzw. der Nutzer auf der Startseite der bundesweiten Internetseite die entsprechende Postleitzahl ein. Eine gezielte Suche nach der BGF-Koordinierungsstelle im jeweiligen Bundesland ist ebenfalls möglich.

Neben der Darstellung grundlegender Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung dient das Portal vorrangig als „Kontaktstelle“ bzw. „Vermittler“ zwischen an BGF interessierten Unternehmen und den gesetzlichen Krankenkassen. Es bietet einen niedrigschwelligen Zugang zu der kostenfreien und wettbewerbsneutralen Erstberatung durch Expertinnen und Experten der Krankenkassen in der Region. Insbesondere findet sich auf dem Portal für die Betriebe eine Übersicht über die in der Region zuständigen Krankenkassen. Betriebe können daraus wählen, von welcher sie beraten werden möchten. Ziel der Beratung ist es, Unternehmen durch die Vermittlung von Informationen Wege und Handlungsmöglichkeiten zur Gesundheitsförderung im Betrieb aufzuzeigen sowie über die Unterstützungsleistungen durch die Krankenkassen zu informieren.

Um den Zugang für Verantwortliche in Betrieben und Unternehmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu verbessern, wurde auf den am 28. Februar 2018 in Münster sowie am 16. März 2018 in Düsseldorf durchgeführten Informationsveranstaltung zur BGF-Koordinierungsstelle in NRW – unter Beteiligung des KAV NW – die Koordinierungsstelle einem breiten Publikum vorgestellt.

2.5.4 Tarifausschuss Theater und Bühnen

Der Deutsche Bühnenverein ist einer der ältesten und größten Theaterverbände der Welt. Er vereinigt rund 470 Mitglieder unter seinem Dach: die Stadt- und Staatstheater einschließlich aller Opernhäuser, die Landesbühnen, zahlreiche Privattheater und die Orchester. Dazu kommen die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und andere Institutionen als außerordentliche Mitglieder sowie die Intendanten als persönliche Mitglieder.

Der Deutsche Bühnenverein ist der Interessen- und Arbeitgeberverband der Theater und Orchester. Er thematisiert alle künstlerischen, organisatorischen und kulturpolitischen Fragen, die die Theater und Orchester in irgendeiner Weise betreffen. Dazu gehören Themen wie die Bedeutung der Theater und Orchester für die Städte, die Entwicklung des Publikums sowie die Gestaltung juristischer Rahmenbedingungen bis hin zur sozialen Lage der Künstler. Weitere Inhalte sind die Ausbildung für die künstlerischen und künstlerisch-handwerklichen Berufe, die Finanzsituation der Theater und Orchester sowie die sich daraus ergebenden Möglichkeiten und Grenzen des künstlerischen Schaffens. Auch die Optimierung von Organisationsstrukturen sowie das Verhältnis zwischen Rechtsträger und Theaterleitung sind wichtige Aufgabengebiete. Darüber hinaus ist der Bühnenverein beratend an den Gesetzgebungsverfahren von Bund und Ländern beteiligt.

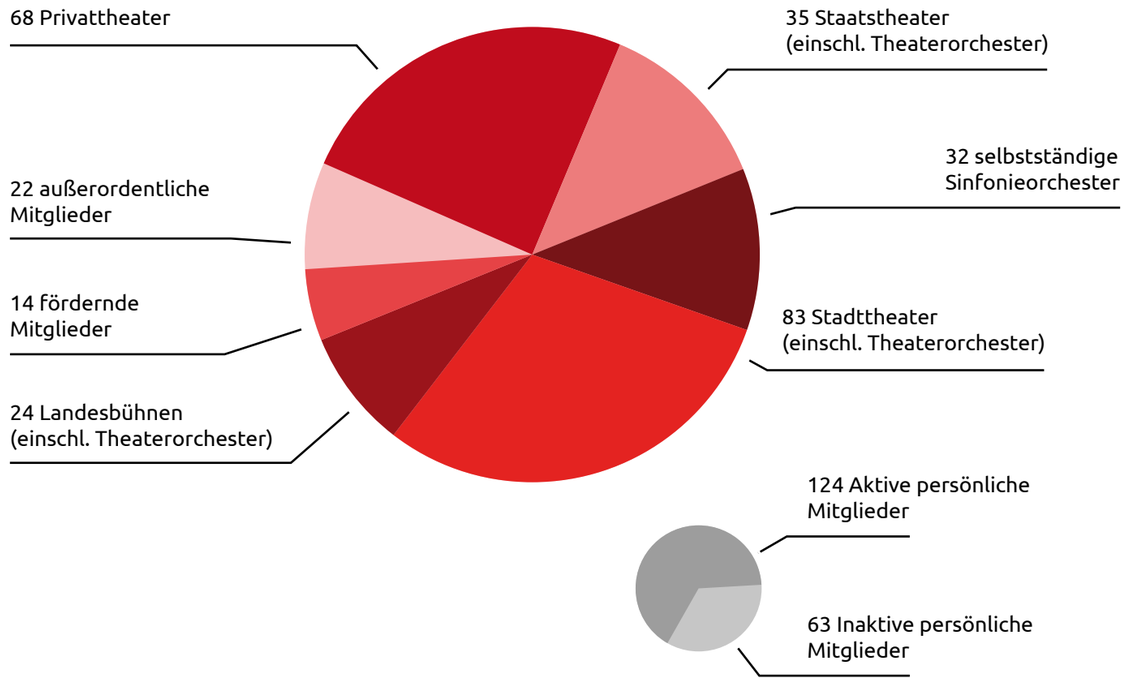
Der Deutsche Bühnenverein nimmt als Arbeitgeberorganisation die Interessen seiner rund 470 Mitglieder in politischer und arbeitsrechtlicher Hinsicht wahr und wird darüber hinaus auch beratend tätig. Er ist Tarifpartner der Bühnengewerkschaften (Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger, Deutsche Orchestervereinigung), mit denen er auch die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit trägt.

> *Auch die Optimierung von Organisationsstrukturen sowie das Verhältnis zwischen Rechtsträger und Theaterleitung sind wichtige Aufgabengebiete.*

Als Arbeitgeberverband schließt der Deutsche Bühnenverein für das künstlerische Personal der Theater und Orchester Tarifverträge mit verschiedenen Gewerkschaften ab: für das künstlerische Personal zum einen den Normalvertrag (NV) Bühne und den Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern (TVK). Der 2003 in Kraft getretene NV Bühne vereinigt den ehemaligen NV Solo (für Solokünstler), den NV Chor/Tanz (für Opernchöre und Tanzgruppen), den Bühnentechnikertarifvertrag BTT (für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit) und den Bühnentechnikertarifvertrag Landesbühne BTTL (für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit an Landesbühnen). Für die nicht künstlerisch Beschäftigten an Stadt- und Staatstheatern gelten hingegen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Beide vom Bühnenverein so mitverantworteten Tarifwerke sind in den letzten Jahren einer grundlegenden Reform unterzogen worden, um weitere Spielräume für das künstlerische Schaffen der Theater und Orchester zu erschließen.

Der Bühnenverein wirkt zudem in den mit den Gewerkschaften unterhaltenen Schiedsgerichten mit und führt Verhandlungen über den Schutz und die Vergütung von Leistungs- und Urheberrechten mit den großen Verwertungsgesellschaften wie GEMA (Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und mechanische Vervielfältigungsrechte) und GVL (Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten) sowie mit dem Verband Deutscher Bühnen- und Medienverlage. Der Deutsche Bühnenverein ist Mitglied in PEARLE* (Performing Arts Employers Associations League Europe), der Vereinigung der Europäischen Theater- und Orchesterverbände. PEARLE* beteiligt sich an Gesetzgebungsverfahren der Europäischen Union und besitzt Beobachterstatus bei der WIPO (Word Intellectual Property Organisation), die sich auf internationalem Gebiet mit dem Schutz geistigen Eigentums befasst.

Die VKA hat wegen der engen Verzahnung der Tarifverträge 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 Herr KAV NW-Geschäftsführer Torsten Herbert Mitglied des Tarifausschusses, seit 2019 ist der frühere Geschäftsführer des KAV Bayern, Dr. Armin Augat, Vorsitzender des Tarifausschusses.



2.5.5 Schutz von Beschäftigten vor Übergriffen

Am 5. Dezember 2019 hat der komba-Landesvorsitzende Andreas Hemsing, der zugleich auch die Funktion des komba-Bundesvorsitzenden innehat, dem Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Dr. Bernhard Langenbrinck, in der Geschäftsstelle des KAV NW in Wuppertal ein Exemplar der im Auftrag der komba-Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen durchgeführten Studie zum Thema „Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen“ überreicht. Die Studie zur Sicherheit und Gewaltprävention der Kommunalverwaltungen wurde seitens der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen gestaltet. Federführende Verantwortung hierfür hatten Herr Prof. Dr. Bernhard Frevel und sein Team.

Für den Erfolg der Studie, die durch das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bauen und Gleichstellung finanziell gefördert worden ist, war insbesondere auch die Mitarbeit der Kommunalverwaltungen aus Bergisch-Gladbach, Bonn, Siegburg, Solingen, Willich sowie des Kreises Steinfurt wichtig, die im Rahmen der Durchführung der Studie für Befragungen zur Verfügung standen.

> *Federführende Verantwortung hierfür hatten Herr Prof. Dr. Bernhard Frevel und sein Team.*

In einem zu der Studie von Herrn Hemsing mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der KAV NW-Geschäftsstelle durchgeführten Meinungsaustausch wurden nochmals einzelne Aspekte der Studie vertieft diskutiert. Alle Gesprächsteilnehmer waren sich einig, dass die Studie zum Thema „Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen“ mit den dort enthaltenen Analysen und Handlungsempfehlungen ein aktueller wertvoller und weiterführender Beitrag für die kommunale Praxis ist.

2.5.6 Unfallversicherungsträger und Berufsgenossenschaften

Die Unfallversicherung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wird – je nach Branche – durch unterschiedliche Unfallversicherungsträger bzw. Berufsgenossenschaften umgesetzt.

Für den Bereich der kommunalen Verwaltungen ist die Unfallkasse NRW zuständig. Für den Bereich der kommunalen Unternehmen im Bereich Energie und Wasserwirtschaft ist die Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (BG ETEM) zuständig. Der Bereich der kommunalen Verkehrsunternehmen ist von der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VerwaltungsBG) erfasst.

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

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

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

2.6 Fortentwicklung des Tarifrechts und gesetzgeberische Entwicklungen

Ein lebendiges und zukunftsfähiges Tarifrecht bedarf der steten Weiterentwicklung. Der gestaltenden und prägenden Wirkung von Tarifverträgen ist dabei stets eine Ausgleichsfunktion zwischen den Interessen der Arbeitnehmerseite einerseits und der Arbeitgeberseite andererseits immanent. Gelebte Tarifautonomie, die gestaltende Wirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der vom Tarifvertrag erfassten Personen ausübt, bedarf immer auch des gestaltenden Kompromisses zwischen den Tarifakteuren. Daneben sind aber auch die gesetzgeberischen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung; auch hierauf soll nachfolgend eingegangen werden.

2.6.1 Tarifjahr 2020 (u. a. Sozial- und Erziehungsdienst, Nahverkehr und allgemeine Tarifrunde)

Das Tarifjahr 2020 ist durch die Besonderheit gekennzeichnet, dass Tarifrunden zu unterschiedlichen Themenstellungen anstehen. Ein wichtiges Verhandlungsthema betrifft die Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst. Im Jahr 2015 waren nach schwierigem Schlichtungsverfahren u. a. eingruppierungsrechtliche Aufwertungen vereinbart worden, die zum 30. Juni 2020 kündbar sind. Ein weiteres Verhandlungsfeld betrifft die tarifvertraglichen Regelungen für den Nahverkehr; Besonderheit der Tarifrunde ist hier, dass der ver.di-Bundesverband im Rahmen einer landesbezirksübergreifenden Gesamtinitiative perspektivisch einen Bündelungs-/Vereinheitlichungsprozess in Bezug auf manteltarifvertragliche Regelungen im Bereich des kommunalen Nahverkehrs im Blick hat.

Die allgemeine Tarifrunde im Herbst 2020 für den öffentlichen Dienst schließt das Tarifjahr ab. Die in der Tarifrunde 2018 vereinbarte Entgelttabelle hat eine Mindestlaufzeit bis zum 31. August 2020 vorgesehen. Besonderheit im Tarifjahr 2020 ist auch, dass angesichts der im September 2019 auf dem ver.di-Bundeskongress gewählten neuen ver.di-Spitze einerseits und der neuen VKA-Führungsmannschaft andererseits die v. g. Tarifrunden für diese die jeweils ersten tarifpolitischen Bewährungsproben darstellen. Weitere besondere Rahmenbedingung in NRW ist, dass die v. g. Tarifverhandlungsrunden zeitlich unmittelbar mit dem Kommunalwahlkampf in NRW zusammenfallen. Der KAV NW berichtet über die einzelnen Verhandlungsergebnisse dabei in gewohnter Weise jeweils per Mitglieder-Newsletter.

2.6.2 Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund

Nach fünf Verhandlungsrunden hat sich die VKA mit dem Marburger Bund am 22. Mai 2019 bei der Tarifrunde 2019 zum TV-Ärzte/VKA für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern auf einen Abschluss verständigt. Die lineare Erhöhung der Entgelte für Ärztinnen und Ärzte beträgt insgesamt 6,64 Prozent bei einer Mindestlaufzeit von 33 Monaten (bis 30. September 2021). Die Linearsteigerungen bei den Tarifentgelten gestalten sich wie folgt:

- ab dem **1. Januar 2019 um 2,5 Prozent**,
- ab dem **1. Januar 2020 um 2,0 Prozent** und
- ab dem **1. Januar 2021 um weitere 2,0 Prozent**.

Der Marburger Bund hatte ursprünglich eine lineare Entgelterhöhung von 5 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten gefordert.

Im Weiteren wurden Regelungen zur Begrenzung der Arbeitsleistung von Ärztinnen und Ärzten in Verbindung mit Bereitschaftsdienst und zur Dienstplanung vereinbart, die im Wesentlichen zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten sind. Die Schwierigkeiten des gefundenen Gesamtkompromisses sind auch nochmals dadurch zutage getreten, dass die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung des Tarifergebnisses rund vier Monate in Anspruch genommen haben (weitere Informationen zum Tarifabschluss finden sich im Teil 3.2 dieses Jahresberichts).

2.6.3 Entgeltordnung zum TVöD/Landesbezirkliche Entgeltordnung zum TVöD-NRW

Im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung VKA zum 1. Januar 2017 wurden vielfältige Fragen durch die Mitglieder an die Geschäftsstelle des KAV NW gerichtet. Es stellte sich heraus, dass in der Praxis noch Schulungsbedarf zu den grundsätzlichen Fragestellungen zum Eingruppierungsrecht des TVöD bestand. Um der kommunalen Praxis hier bedarfsgerechte Hilfestellung geben zu können, wurde beginnend mit dem Jahr 2018 hierzu ein sog. Workshop zur Stellenbewertung eingerichtet, in dem insbesondere Themen wie „Arbeitsplatzbeschreibung“, „Bildung von Arbeitsvorgängen“, „Festlegung der auszuübenden Tätigkeit“, „Direktionsrecht bei der Übertragung von anderen/neuen Tätigkeiten“ sowie „Eingruppierung nach dem Spezialitäts-Grundsatz“ ausführlich und in regem Austausch mit den Teilnehmern/innen behandelt wurden.

In mehr als 20 Workshops sind zwischenzeitlich rund 250 Teilnehmer/innen aus den Personal- und Organisationsämtern geschult worden. Vor allem die praxisgerechte Aufarbeitung von einzelnen Eingruppierungsfällen und die Erarbeitung von eigenen Stellenbewertungen wurden dabei als besonders hilfreich empfunden. Im Rahmen von ergebnisorientierten Diskussionen konnten sowohl regionale Fallgestaltungen besprochen und gelöst als auch eine Vernetzung der Teilnehmer/innen untereinander erreicht werden. Das insgesamt sehr positive Feedback aus der Praxis bestätigte nochmals das sinnvolle Anliegen dieses Workshops, der auch im Jahr 2020 mit hohen Anmeldezahlen fortgeführt wird.

Hinsichtlich der Eingruppierung der Arbeiter ist mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TVöD-NRW vom 30. Juni 2016, der in zeitlicher Parallelität mit der neuen Entgeltordnung zum 1. Januar 2017 in Kraft trat, insbesondere die in dem Tarifrundenergebnis vom 29. April 2016 in Anhang 10 erzielte Verständigung über eine neue Entgeltordnung spezialtarifvertraglich durch die Landesbezirkstarifvertragsparteien im TVöD-NRW redaktionell umgesetzt worden. In den speziellen landesbezirklichen Eingruppierungsregelungen wurde für die gewerblich-technischen Beschäftigten im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 2 TVöD (= Arbeiter) in Nordrhein-Westfalen die bisherige Regelungskonzeption des Rahmentarifvertrages zum BMT-G entsprechend nachvollzogen.

> *Es stellte sich heraus, dass in der Praxis noch Schulungsbedarf zu den grundsätzlichen Fragestellungen zum Eingruppierungsrecht des TVöD bestand.*

Im Zuge des auf der Bundesebene vereinbarten Relaunch-Ansatzes zur neuen Entgeltordnung haben sich auch die Landestarifvertragsparteien in NRW für die Arbeiter unter Modernisierung der Tätigkeitsmerkmale aus dem bisherigen Lohngruppenverzeichnisses mit dem neuen Eingruppierungsverzeichnis auf eine Beibehaltung des bisherigen Systems verständigt. Das ausverhandelte Eingruppierungsrecht für Arbeiter ist insofern sowohl zeitlich als auch inhaltlich das speziellere Tarifrecht, welches dem TVöD-Tarifrecht vorgeht. In den zum TVöD-NRW geführten Gremiendebatten des KAV NW ist im Übrigen nochmals hervorgehoben worden, dass der Relaunchgrundsatz einen Grundpfeiler der Tarifverständigung – also mit anderen Worten „die Geschäftsgrundlage“ – für das Arbeitereingruppierungsrecht im TVöD-NRW bildet.

Im Berichtszeitraum haben die neuen Eingruppierungsregelungen im TVöD-NRW – auch wenn diese an sich nur einen Relaunch des bisherigen Eingruppierungsrechts für Arbeiter darstellen – einen weiteren Schwerpunkt in der eingruppierungsrechtlichen Beratungspraxis gebildet.

2.6.4 Zusatzversorgung

Für rund 540.000 Beschäftigte der im KAV NW organisierten öffentlichen Arbeitgeber wird die betriebliche Altersversorgung der Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes über die Rheinische Zusatzversorgungskasse, die Zusatzversorgungskasse Westfalen-Lippe, die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und die Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln umgesetzt.

Über die tarifvertraglich geregelte Zusatzversorgung erwerben die pflichtversicherten Tarifbeschäftigten eine Zusatzversorgungsleistung, die aufgrund der tarifvertraglichen Maßgaben eine Verzinsung von rund 4 % vorsieht. Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes stellt unter dem Aspekt der Arbeitgeberattraktivität im öffentlichen Dienst einen „positiven Asset“ dar, mit dem kommunale öffentliche Arbeitgeber in Personalgewinnungsgesprächen durchaus punkten können. Wesentliche tarifvertragliche Veränderungen haben während des diesem Jahresbericht zugrunde liegenden Berichtszeitraums nicht stattgefunden.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung zu Fragen der Zusatzversorgung im Berichtszeitraum hat ebenfalls vor allem die bestehenden bewährten zusatzversorgungsrechtlichen Grundlagen gestützt und bestätigt (so z. B. die Entscheidung des BAG zum Sanierungsgeld).

„Die sachgerechte Fortentwicklung der tarifvertraglichen Regelungen zur Zusatzversorgung bildet auch weiterhin einen wichtigen Punkt auf der Agenda der Tarifvertragsparteien.

Das ständige und verlässliche Wirken der Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes und das über Jahre erarbeitete Vertrauen der öffentlichen Arbeitgeber und ihrer Beschäftigten in die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes hat sich beispielhaft auch nochmals in dem Festakt der Arbeitsgemeinschaft kommunaler und kirchlicher Altersversorgung (AKA) zu ihrem 20-jährigen Bestehen am 12. Dezember 2018 in der Parlamentarischen Versammlung in Berlin oder aber auch in dem Festakt zum 75-jährigen Bestehen der Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln im Kölner Gürzenich gezeigt. Die sachgerechte Fortentwicklung der tarifvertraglichen Regelungen zur Zusatzversorgung bildet auch weiterhin einen wichtigen Punkt auf der Agenda der Tarifvertragsparteien.

Am 12. Dezember 2018 hat in Berlin in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft der Festakt anlässlich des 20-jährigen Bestehens der Arbeitsgemeinschaft kommunaler und kirchlicher Altersversorgung (AKA) stattgefunden. Die in der AKA zusammengeschlossenen Versorgungseinrichtungen stellen die Altersversorgung für über 7,8 Millionen Pflichtversicherte und Beitragsversicherte sowie über 1,6 Millionen Ruheständler sicher. An der Festveranstaltung nahmen zahlreiche Vertreter aus Politik und Gesellschaft teil.

2.6.5 Entwicklungen im Azubi-/Praktikantenrecht

In Zeiten des demografischen Wandels gewinnt die Nachwuchskräftegewinnung immer mehr an Bedeutung. Mit der Tarifeinigung vom 18. April 2018 haben die Tarifvertragsparteien dazu einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung im öffentlichen Dienst mit der schrittweisen Erhöhung der Ausbildungsentgelte geleistet. Neben der Erhöhung des Ausbildungsentgelts im TVAöD (BBiG und Pflege) zum 1. März 2018 und 1. März 2019 um je 50 Euro monatlich wurde auch die Zahl der Urlaubstage an die der tariflich Beschäftigten angeglichen und auf 30 Tage je Ausbildungsjahr angehoben. Zudem wurde die Übernahmeregelung von Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung in § 16a TVAöD, die bis zum 28. Februar 2018 befristet war, bis zum 31. Oktober 2020 verlängert.

Für bestimmte betrieblich-schulische Ausbildungsverhältnisse wurde im Tarifabschluss geregelt, dass diese ab dem 1. Januar 2019 in den Geltungsbereich des TVAöD-Pflege fallen und somit ein Ausbildungsvergütungsanspruch für diese Auszubildenden besteht. Es handelt sich dabei um die betrieblich-schulischen Ausbildungsberufe der Orthoptisten, Logopäden, Medizinisch-technischen Laboratoriumsassistenten, Medizinisch-technischen Radiologieassistenten, Medizinisch-technischen Assistenten für Funktionsdiagnostik, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten und Diätassistenten. In diesen Ausbildungsberufen wird seit dem 1. März 2019 eine monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr in Höhe von 1.015,24 € gezahlt. Bereits schon seit dem 1. März 2018 wurden die Schülerinnen und Schüler in der Operationstechnischen Assistenz, in der Anästhesietechnischen Assistenz – jeweils nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 – sowie nach dem Notfallsanitätergesetz in den Geltungsbereich des TVAöD-Pflege einbezogen.

Von besonderem Gewicht war im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung im Erzieherbereich die Regelung im Tarifabschluss 2018, dass die Schülerinnen und Schüler in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher (PiA) nach landesrechtlicher Regelung mit Wirkung vom 1. März 2018 in den Geltungsbereich des TVAöD–Pflege einbezogen wurden.

Sehr gute Erfahrungen konnten auch mit dem bereits zum 1. August 2014 geschaffenen dreijährigen Ausbildungsberuf des Kaufmanns für Büromanagement gemacht werden.

Zudem wurde eine Verhandlungszusage zwischen der VKA und den Gewerkschaften zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über die Ausbildungsbedingungen von Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen in Anlehnung an die Richtlinie des Bundes für ausbildungsintegrierte duale Studiengänge vom 1. Januar 2018 tarifvertraglich umgesetzt.

Sehr gute Erfahrungen konnten auch mit dem bereits zum 1. August 2014 geschaffenen dreijährigen Ausbildungsberuf des Kaufmanns für Büromanagement gemacht werden. Dieser neue Ausbildungsberuf vereint die bisherigen Ausbildungsberufe Bürokaufmann, Kaufmann für Bürokommunikation und Fachangestellter für Bürokommunikation zu einem einzigen Ausbildungsberuf.

Durch die seit dem 1. Januar 2017 im Rahmen der neuen EGO VKA bestehende Möglichkeit, einschlägig ausgebildete Beschäftigte ab Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 ff. eingruppieren zu können, wurden insbesondere zahlreiche Kaufleute für Büromanagement, die teils in der freien Wirtschaft ausgebildet wurden, in den övv vventlichen Dienst erfolgreich eingestellt. Somit konnte dem aktuellen Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen entgegengewirkt werden.

2.6.6 Fachkräfte-Richtlinie

Am 17. April 2018 hat die VKA-Mitgliederversammlung beschlossen, die bisherige sog. „IT-Fachkräfte-Richtlinie“ im Sinne einer vom Anwendungsbereich erweiterten „Fachkräfte-Richtlinie“ zu nutzen. Nach der Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieuren (Fachkräfte-Richtlinie) vom 11. November 2011 in der nunmehr vorliegenden Fassung vom 17. April 2018 kann an Beschäftigte ab der EG 9a, wenn sie eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung absolviert haben, im begründeten Einzelfall eine monatliche Zulage von bis zu 1.000 Euro gezahlt werden. Die Richtlinie hat eine Laufzeit bis zum 30. Dezember 2020.

Die neue Fachkräftezulage hat für die Zukunft auch die bisherige Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und Bindung der Fachärztinnen und Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (Fachärzte-ÖGD-Richtlinie) vom 29. März 2012 in der Fassung vom 11. November 2016 ersetzt. Mit dem Weg der Fachkräfte-Richtlinie wird der betrieblichen Praxis ein personalbedarfsspezifisches Bezahlinstrument zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften an die Hand gegeben, um die an dieser Stelle teilweise zu starren tarifvertraglichen Bezahlregelungen insoweit zu flexibilisieren.

2.6.7 LOB (Teilbudgets ehemaliger Arbeiter)

Nach § 4 Abs. 1 TVöD-NRW Teil A hat sich das tarifvertragliche Pflichtvolumen bei der leistungsorientierten Bezahlung gem. § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD in jedem Jahr um das im Kalenderjahr 2006 vom Arbeitgeber nach § 4 Abs. 4 BZT-G/NRW bereitgestellte Finanzvolumen für Leistungszuschläge erhöht. An Beschäftigte, die im Kalenderjahr 2006 Leistungszuschläge erhalten haben, wurde eine bis zum 31. Dezember 2011 befristete, persönliche Besitzstandszulage gezahlt, die in den Jahren 2007 bis 2011 in 20 %-Schritten abgebaut wurde. Nach der Protokollerklärung zu § 4 TVöD-NRW Teil A hatte befristet bis Ende 2018 (ursprünglich bis 2015, verlängert in 2014 bis 2018) die Möglichkeit bestanden, das aus den ehemaligen Leistungszuschlägen resultierende LOB-Teilbudget nicht pauschal zur Erhöhung des LOB-Volumens nach § 18 TVöD zu verwenden.

Angesichts des Umstandes, dass der TVöD bereits seit 2005 für alle Beschäftigten eines kommunalen Arbeitgebers gilt, hatte sich die Übergangsregelung für den Arbeiterbereich überholt. Die Gremien des KAV NW haben sich daher für eine Nichtverlängerung der bisherigen Sonderregelung ausgesprochen. Die entsprechenden finanziellen Mittel sind damit in das LOB-Gesamtbudget eingeflossen. Soweit im Rahmen der betrieblichen Differenzierung höhere Leistungsentgelte im gewerblich-technischen Bereich vorgesehen werden sollen, ist dieses im Rahmen der betrieblich vereinbarten LOB-Systeme – z. B. durch ein Gewähren von Teamprämien für bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder durch das Bilden von Teilbudgets für bestimmte Bereiche oder Abteilungen – weiterhin möglich.

2.7 Entgelttransparenz-gesetz

Mit dem am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG) sind für Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten ein Auskunftsanspruch des Beschäftigten und für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bestimmte Berichtspflichten geregelt worden.

Das Entgelttransparenz-geset soll dazu dienen, die Entgeltstrukturen im Unternehmen klarer und transparenter zu gestalten. Vor allem soll dieses Gesetz eine Hilfestellung sein, um den Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichartiger Arbeit besser durchsetzen zu können. Größere Arbeitgeber sollen erstmals einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit (Entgeltbericht) erstellen (§ 21 Abs. 1 S. 1 EntGTranspG).

Die Berichtspflicht trifft alle Kapitalgesellschaften (u. a. GmbH, AG) sowie oHGs und KGs, die nach dem HGB verpflichtet sind, einen Lagebericht zu erstellen und in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Entgeltbericht ist dem Lagebericht nach dem HGB beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

> *Das Entgelttransparenzgesetz soll dazu dienen, die Entgeltstrukturen im Unternehmen klarer und transparenter zu gestalten. Vor allem soll dieses Gesetz eine Hilfestellung sein, um den Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichartiger Arbeit besser durchsetzen zu können.*

In dem Bericht sind gemäß § 21 EntGTranspG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und deren Wirkungen sowie Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer darzustellen.

Inhalt des Berichts sind im Weiteren nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zu der durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten sowie zu der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten für das jeweils letzte Kalenderjahr des Berichtszeitraums, wobei an dieser Stelle Leiharbeitnehmer hinzuzurechnen sind.

Weiterhin sieht das Entgeltransparenzgesetz einen individuellen Auskunftsanspruch des Beschäftigten vor, wonach dieser Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt (§ 5 Abs. 1 EntgTranspG) und bis zu zwei einzelnen weiteren Entgeltbestandteilen verlangen kann. Ein auf § 10 EntgTranspG gestütztes Auskunftsverlangen kann durch den Beschäftigten nur alle zwei Jahre erfolgen und muss in Textform gestellt werden. Soweit der Auskunftsanspruch innerhalb von drei Kalenderjahren ab dem 6. Juli 2018 erstmals geltend gemacht wird, können Beschäftigte abweichend von § 10 Abs. 2 Satz 2 erst nach Ablauf von drei Kalenderjahren erneut Auskunft verlangen.

2.8 Datenschutzgrund-verordnung

Nachdem durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung (= DSGVO) wichtige Regelungen zum Datenschutz in unmittelbares und zwingendes Recht für die Mitgliedsstaaten umgesetzt worden sind, die ab dem 25. Mai 2018 greifen, hat der nationale Gesetzgeber im Rahmen einer begleitenden Umsetzung dieser datenschutzrechtlichen Neuerungen das Bundesdatenschutzgesetz durch das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU – DSAnpUG-EU) vom 30. Juni 2017 geändert.

Für sog. öffentliche Stellen, hierzu gehören neben Bund und Ländern u. a. Gemeinden und Gemeindeverbände, enthält das Gesetz in § 23 Bundesdatenschutzgesetz (neu) [BDSG] Regelungen für die Verarbeitung zu anderen Zwecken, als zu denjenigen, zu denen die Daten durch die öffentlichen Stellen erhoben wurden. Für nicht-öffentliche Stellen, also vor allen Dingen für kommunale Unternehmen, enthält § 26 BDSG ausdrückliche Maßgaben für die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.

Besonders hinzuweisen ist auf die in Art. 13 und 14 DSGVO geregelten Informationspflichten: Art. 13 DSGVO regelt die Informationspflicht bei Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person. Art. 14 DSGVO regelt eine Informationspflicht für das Kommunalunternehmen, wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden.

Neben den in Art. 13 und 14 DSGVO geregelten Informationspflichten bei der Erhebung von personenbezogenen Daten regelt Art. 15 DSGVO ein entsprechendes Auskunftsrecht der betroffenen Personen.

Art. 16 DSGVO regelt das Recht auf Berichtigung, bezogen auf unrichtige personenbezogene Daten und Art. 17 DSGVO im Weiteren ein Recht auf Löschung dieser Daten (sog. „Recht auf Vergessenwerden“). Die Umsetzung der neuen Vorgaben zum Datenschutz hat in der Praxis der Verwaltungen und Betriebe zu einem spürbaren Umsetzungs- und Verwaltungsauf-

> *Als wesentliche Änderung wurde der Schwellenwert für die Ernennung eines Datenschutzbeauftragten in Betrieben und Vereinen verdoppelt.*

wand geführt. Aufgrund dieser Paxiserfahrungen hat der Gesetzgeber mit dem Zweiten Datenschutz-Anpassungsgesetz zahlreiche Gesetzesänderungen vorgenommen, um die deutsche Umsetzung der DSGVO praktikabler und handhabbarer zu gestalten.

Als wesentliche Änderung wurde der Schwellenwert für die Ernennung eines Datenschutzbeauftragten in Betrieben und Vereinen verdoppelt. Statt bisher zehn müssen sich künftig „in der Regel mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen", damit ein Datenschutzbeauftragter ernannt werden muss (§ 38 BDSG). Die hierdurch bewirkte Verringerung der Bürokratie soll gerade eine Entlastung für kleinere Arbeitgeber bringen.

2.9 Bundesteilhabe-/ Teilhabechancengesetz

Zum 1. Januar 2019 ist das Zehnte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt – in Kraft getreten. Mit dem sog. Teilhabechancengesetz verfolgt der Gesetzgeber ein Gesamtkonzept zum

#TeilhabeStatt Ausgrenzung

Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit, nachdem trotz der guten Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt unverändert rund 750.000 Menschen langzeitarbeitslos sind. Kernelement des Gesetzes bilden zwei neue Fördermöglichkeiten (§ 16i und § 16e SGB II), um durch gestaffelte Lohnkostenzuschüsse neue Chancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Arbeitgeber, die Personen einstellen, die mehr als sechs Jahre SGB II-Leistungen erhalten haben, können mit einem Zuschuss für das Gehalt des neuen Mitarbeiters gefördert werden. In den ersten beiden Jahren sind das 100 % des Mindestlohns bzw. bei bestehender Tarifbindung des jeweiligen Tariflohnes. In jedem weiteren Jahr verringert sich der Zuschuss um 10 %. Die Förderung dauert maximal fünf Jahre. Zudem können während der Förderung erforderliche Qualifizierungen und Praktika bei anderen Arbeitgebern finanziert werden.

Arbeitgeber, die Personen einstellen, die mehr als zwei Jahre arbeitslos waren, erhalten einen Zuschuss für zwei Jahre. Im ersten Jahr des für mindestens

zwei Jahre bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in Höhe von 75 % und im zweiten Jahr 50 % des regelmäßig gezahlten Lohns. Bei beiden Förderungen unterstützen sogenannte "Coaches" die ehemaligen Langzeitarbeitslosen dabei, im Berufsleben wieder Fuß zu fassen, bspw. indem sie bei Problemen am neuen Arbeitsplatz, in der Familie oder bei Schwierigkeiten mit der Organisation des Alltags helfen. Erfahrungsgemäß werden Arbeitsplätze für Personen, die im ersten Arbeitsmarkt teilweise seit Jahren chancenlos sind, von den kommunalen Arbeitgebern vielfach aus sozialer und gesamtgesellschaftlicher Verantwortung heraus angeboten.

Da die v. g. neuen Förderinstrumente von der Rechtsprechung jedoch nicht als Ausnahmetatbestände im Sinne des § 1 Abs. 2 Buchst. i) und k) TVöD anerkannt werden, greifen hinsichtlich der von der Förderung angesprochenen Zielgruppen die manteltarifvertraglichen Regelungen. Im Rahmen der v. g. Programme besteht daher Anspruch auf tarifvertragliches Entgelt einschließlich sämtlicher tarifvertraglicher Zusatzleistungen und der Zusatzversorgung. Auch in unseren anderen Verbandstarifverträgen besteht keine einschlägige Ausnahmeregelung. Das höhere tarifvertragliche Entgeltniveau erhöht den vom Arbeitgeber zu tragenden Eigenanteil der Personalkosten, sodass tarifgebundene kommunale Arbeitgeber möglicherweise zurückhaltend entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten.

> *Arbeitgeber, die Personen einstellen, die mehr als zwei Jahre arbeitslos waren, erhalten einen Zuschuss für zwei Jahre.*

Bemühungen, dieses Hemmnis in Gesprächen mit den Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen zur Tarifpflege auf der Bundesebene zu beseitigen, waren leider nicht erfolgreich. Die Gewerkschaften haben die Herausnahme von geförderten Beschäftigungsverhältnissen des sozialen Arbeitsmarktes aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge abgelehnt.

2.10 Brückenteilzeit

Eine weitere arbeitsrechtlich relevante gesetzgeberische Initiative im Berichtszeitraum war die Regelung eines allgemeinen Anspruchs im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit („Brückenteilzeit“) ab dem 1. Januar 2019. Vorangegangen war hier eine kontrovers geführte politische Diskussion um die sog. „Teilzeitfalle“, insbesondere für Frauen.

Eine befristete Teilzeitbeschäftigung war bereits vor der Einführung der Brückenteilzeit nach verschiedenen speziellen gesetzlichen Regelungen – u. a. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes – in familiären Kontexten zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen möglich. Diese Möglichkeiten bestanden allerdings nur zeitlich begrenzt, sodass im Anschluss hieran die Beschäftigten auf den allgemeinen gesetzlichen Anspruch nach dem TzBfG angewiesen waren. In der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung des TzBfG konnte Teilzeit nur unbefristet geltend gemacht werden. Dieser gesetzliche Anspruch sah keinen Anspruch auf Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung nach Wegfall der Betreuungsnotwendigkeiten vor.

Diese Problematik bestand im öffentlichen Dienst aufgrund tarifvertraglicher Regelung tatsächlich nicht. Gemäß § 11 TVöD konnte hier zum Zwecke der Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen Teilzeit befristet in Anspruch genommen werden (Für kommunale Unternehmen außerhalb des Geltungsbereichs des TVöD bleibt in der Regel die im Wesentlichen identische rechtliche Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) verbindlich).

Diese Möglichkeiten zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf werden vielfältig genutzt, sodass für diese Fälle eine gesetzliche Regelung im öffentlichen Dienst an sich nicht erforderlich war.

> *Dieser gesetzliche Anspruch sah keinen Anspruch auf Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung nach Wegfall der Betreuungsnotwendigkeiten vor.*

Der zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen § 9a TzBfG regelt über die v. g. tarifvertraglichen und gesetzlichen Anspruchsgrundlagen hinaus nunmehr einen allgemeinen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Ein familienbezogener Kontext ist hier nicht erforderlich. Brückenteilzeit kann ohne Begründung nach einer Wartezeit von sechs Monaten mindestens für ein Jahr bis höchsten fünf Jahre beantragt werden. Entgegenstehende betriebliche Gründe muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Teilzeitregelung schriftlich ablehnen und im Streitfall darlegen.

Brückenteilzeit kann auch wiederholt in Anspruch genommen werden, wenngleich der Gesetzgeber eine einjährige Sperrfrist bei Wiederholungsanträgen nach Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit bzw. nach Ablehnung einer beantragten Teilzeitbeschäftigung

aufgrund der gesetzlichen Zumutbarkeitsschwelle vorgesehen hat. Bei Ablehnung wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe gilt eine zweijährige Sperrfrist.

Damit hat der Gesetzgeber eine zusätzliche, etwa auch für die private Freizeitgestaltung nutzbare Teilzeitgestaltungsoption geschaffen. Soweit aus der bisherigen Beratungspraxis ersichtlich ist die Zahl der über die bisher schon von Tarifvertrag bzw. LGG erfassten familienbezogenen Anwendungsfälle hinausgehenden Fälle überschaubar. Dennoch müssen diese in der kommunalen Personalwirtschaft berücksichtigt werden und erschweren insoweit die Personalplanung.

2.11 Entwicklungen auf europäischer Ebene

Am 27. Juni 2019 ist der Leiter Personal und Organisation sowie der Stabsstelle Grundsatzangelegenheiten der kommunalen Daseinsvorsorge der Stadtwerke Köln GmbH, Herr Rainer Plaßmann, auf der Generalversammlung des CEEP einstimmig zum neuen Präsidenten des CEEP in Brüssel gewählt worden. Er hat die Nachfolge von Frau Katherina Reiche übernommen. CEEP hat im Rahmen des Europäischen sozialen Dialogs als Interessenvertreter öffentlicher Unternehmen eine wichtige Funktion für die öffentliche Wirtschaft in Europa. Rainer Plaßmann verfügt über eine große Erfahrung auf der europäischen Verbandsebene. So war er bereits in den Jahren 2000 bis 2008 Generalsekretär des CEEP und ist zudem seit 2011 Vorsitzender der Task Force „Service of General Interest“, die sich mit dem Thema der Effizienz und Qualität von öffentlichen Dienstleistungen befasst. Das Wahlmandat von Herrn Plaßmann läuft bis zum Dezember 2020.

Einen weiteren wichtigen Punkt auf der europäischen Ebene bilden die Verhandlungen der europäischen Sozialpartner zum Thema Digitalisierung. Diskussionsthema ist im Weiteren eine Rahmenvereinbarung zu Mindestlöhnen zu erstellen. Am 12. Juli 2019 wurde schließlich die Richtlinie 2019/1158/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht. Im Wesentlichen soll die neue EU-Richtlinie laut ihren Erwägungsgründen einen Anreiz für Väter schaffen, Eltern- oder Vaterschaftsurlaub anzutreten und Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Handlungsbedarf für den deutschen Gesetzgeber dürfte hinsichtlich des Anspruchs auf flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke bestehen.

> *Im Wesentlichen soll die neue EU-Richtlinie laut ihren Erwägungsgründen einen Anreiz für Väter schaffen, Eltern- oder Vaterschaftsurlaub anzutreten und Betreuungsaufgaben zu übernehmen.*

2.12 Veränderungen in der Geschäftsstelle

Die Besetzung in der KAV NW-Geschäftsstelle zeichnet sich durch eine grundsätzliche Kontinuität aus. In dem zurückliegenden Berichtszeitraum hat es aber drei personelle Entwicklungen gegeben, auf die an dieser Stelle besonders hingewiesen werden soll.

Seit Mai 2019 verstärkt Frau Nina Brandi im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung die Rechtsabteilung des Verbandes. Frau Brandi hat nach ihrem Studium der Rechtswissenschaften an der FU Berlin und im Referendariat in Düsseldorf und Wuppertal und danach über mehrere Jahre als Rechtsanwältin gearbeitet und die Befugnis zum Führen des Titels „Fachanwältin für Arbeitsrecht“ erworben. Frau Brandi steht unseren Mitgliedern für Rechtsberatungen und Prozessvertretungen zu arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen zur Verfügung.

Seit Juni 2019 ist Herr Florian Heinrici als Tarifreferent beim KAV NW tätig. Nach Ausbildung zum Bürokaufmann an der Ruhruniversität Bochum war er seit 2012 in unterschiedlichen Funktionen im dortigen Dezernat für Personal und Recht und später im Bereich Personal- und Organisation und Organisationsmanagement der Universität Duisburg-Essen tätig. Herr Heinrici hat einen Abschluss als Bachelor of Laws mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht und Personalmanagement erworben und berät unsere Mitglieder in allen Fragestellungen des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes.

Im November 2019 ist zudem Frau Nicole Palm aus der Elternzeit zurückgekehrt und verstärkt seitdem wieder den Assistenzbereich der KAV NW-Geschäftsstelle.

Im Rahmen der Trauerfeier am 28. August 2018 für den am 8. August 2018 verstorbenen langjährigen Hauptgeschäftsführer der VKA, Herrn Jakob Berger, ist dessen herausragendes Wirken für die Sozialpartnerschaft im öffentlichen Dienst nochmals durch den Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Herrn Dr. Bernhard Langenbrinck, gewürdigt worden. Herr Jakob Berger, geb. am 5. Dezember 1929, war von 1966 Geschäftsführer und von 1971 bis 1995 Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gewesen.

Schon zuvor war er im Bayerischen Finanzministerium sowie im Bundesministerium der Finanzen an verantwortlicher Stelle tätig gewesen. In seiner 30-jährigen Tätigkeit für die kommunalen Arbeitgeber hat er die bundesdeutsche Tariflandschaft im öffentlichen Dienst entscheidend mitgestaltet und mitgeprägt. Er war Ratgeber vieler Vorsitzender der VKA, wie den Oberstadtdirektoren Herbert Jahofer, Dr. Rolf Krumsiek, Dr. Richard Klein und Lothar Ruschmeier, die zugleich auch Vorsitzende des KAV NW waren. Sehr eng und vertraut hat er auch stets mit den Verbandsgeschäftsführerkollegen in NRW, Hanns Lehmkuhl, Horst Waldinger und Dr. Emil Vesper und mit den Geschäftsführern der anderen kommunalen Arbeitgeberverbände zusammengearbeitet. Selbst nach seinem Ausscheiden aus dem Amt, also als schon Oberbürgermeister Ernst-Otto Stüber, Bochum, Vorsitzender der VKA und des Kommunalen Arbeitgeberverbandes in NRW war, blieb Jakob Berger der kommunalen Tariffamilie stets aktiv verbunden. Jakob Berger zeichnete sich im Rahmen der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst durch umfassende Sachkunde und Detailkenntnis und durch ein enormes Verhandlungsgeschick aus und erwarb sich hierbei allseits Anerkennung und Respekt. Dass Jakob Berger für sein großes Engagement u. a. mit dem Großen Verdienstkreuz ausgezeichnet worden ist, macht lediglich nochmals deutlich, welche Bedeutung sein Wirken für die Sozialpartnerschaft im öffentlichen Dienst in ganz Deutschland gehabt hat.

Am 6. April 2020 ist der frühere Geschäftsführer des KAV NW, Herr Dr. Hans-Otto Schmitz im Alter von 92 Jahren verstorben. Herr Dr. Schmitz stand von 1959 bis 1993 im Dienst des KAV NW und leitete in seiner Funktion als Geschäftsführer des KAV NW die Rechtsabteilung und übte die Vertretung des Verbandsgeschäftsführers aus. In mehr als drei Jahrzehnten seines Wirkens war er das juristische Markenzeichen des Verbandes, wobei er sich stets durch einen Blick für die Praxis und das tatsächlich Machbare auszeichnete.

„Kommunalverwaltungen müssen den digitalen Wandel gestalten und die Chance entwickeln, Abläufe in den Rathäusern zu überprüfen und zu verschlanken. Dies betrifft sowohl Fragen des digitalen Zugangs zur Stadtverwaltung für die Bürgerinnen und Bürger als auch Fragen der Anpassung der Abläufe im Rathaus an das digitale Zeitalter. Ziel der Kommunalverwaltungen muss es im Übrigen sein, das Arbeiten mit einer Unzahl unterschiedlicher Software-Produkten, wie es derzeit stattfindet, zurückzuführen. Hier muss der Blick vielmehr auf das Schaffen von einheitlichen Plattformen ausgerichtet werden, um die Arbeit der Ämter zu synchronisieren."

Peter Jansen, Bürgermeister der Stadt Erkelenz
amtierender Vorsitzender des Gruppenausschusses

Verwaltung

Der Gruppenausschuss Verwaltung repräsentiert rund 270.000 Beschäftigte und stellt damit innerhalb des KAV NW mit rund der Hälfte aller Verbandsmitglieder den größten Spartenausschuss. Amtierender Vorsitzender ist Herr Bürgermeister Peter Jansen, Stadt Erkelenz, einer Stadt im Dreiländereck am Niederrhein im Herzen Europas mit rund 46.000 Einwohnern. Auf die Kommunen sind im Berichtszeitraum wiederum zahlreiche Herausforderungen zugekommen, welche sich von akuten Problemen bei der Personalgewinnung und -haltung in bestimmten Tätigkeitsfeldern bis hin zu neuen Anforderungen im Zuge der Digitalisierung der kommunalen Leistungserbringung erstrecken. Alle diese Aufgaben müssen vor

dem Hintergrund einer weiterhin schwierigen Finanzlage der kommunalen Haushalte geschultert werden. Zwar hat sich (Stand Herbst 2019) der Schuldenstand der Gemeinden und Gemeindeverbände gegenüber dem Jahresende 2018 um 1,8 % beziehungsweise 2,4 Milliarden Euro auf 130,3 Milliarden Euro verringert. Zum Jahresende 2018 hatten die Kernhaushalte der Gemeinden und Gemeindeverbände allerdings noch immer 35,2 Milliarden Euro an offenen Kassenkrediten beim nicht-öffentlichen Bereich. 2018 verzeichneten die Kommunen durchschnittlich 458 Euro Kassenkreditschulden je Einwohnerin und Einwohner, sodass unter Berücksichtigung der finanzwirtschaftlichen Bedarfe u. a. für die Digitalisierung der Kommunalverwaltungen und im Zuge des „Ringens um die besten Köpfe“ im Rahmen des Personalmanagements auch für die Zukunft finanz- und haushaltspolitisches Augenmaß geboten ist.

Dass die in der Tarifrunde 2018 vereinbarten Linearsteigerungen bei den Entgelten und die für Aufstiege ab dem 1. März 2017 geltende stufengleiche Höhergruppierung und die mit der neuen Entgeltordnung verbundene Aufwertung vieler Tätigkeiten hier viele Kommunen an die Grenze der wirtschaftlichen Belastung gebracht haben, ist sehr deutlich geworden. Viele Maßnahmen, die notwendig oder wünschenswert sind, werden daher nicht – oder nicht so schnell – umsetzbar sein, wie es sich die Bürgerinnen und Bürger oder auch die Beschäftigten in den Kommunalverwaltungen wünschen.

Personalgewinnung und neue Entgeltordnung

Die Rückmeldungen zu den neuen Eingruppierungsregelungen der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) aus den Kommunalverwaltungen hatten ergeben, dass die neuen Tätigkeitsmerkmale im Grundsatz passen.

Die Praxis der Personalgewinnung hat jedoch gezeigt, dass arbeitgeberseits noch darüber hinaus Handlungsbedarf besteht.

Aus den zu diesem Themenfeld im Gruppenausschuss Verwaltung geführten Diskussionen hatte sich allerdings auch abgezeichnet, dass aufgrund spezieller Bedarfe bei einigen Berufsbildern und der differenzierten örtlichen Situation das Eingruppierungsniveau z. T. nicht ausreichend ist, etwa für Ingenieure und IT-Kräfte. Sicherlich bieten im Rahmen der Gewinnung von neuem Personal die tarifvertraglichen Regelungen, etwa die in § 16 TVöD geregelte Möglichkeit der Vorweggewährung von Stufen oder auch die in § 17 Abs. 2 TVöD geregelte Möglichkeit, Stufenveränderungen leistungsbezogen vorzunehmen, ein flexibles Instrument, um auf bestimmte Personalbedarfe reagieren zu können. Die Praxis der Personalgewinnung hat jedoch gezeigt, dass arbeitgeberseits noch darüber hinaus Handlungsbedarf besteht.

Fachkräftezulage und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst

Mit der Erweiterung der bisherigen „IT-Richtlinie“ auf eine allgemeine Fachkräfte-Richtlinie ist der Richtlinien-Anwendungsbereich im Ergebnis auch auf Fachärztinnen und Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst erstreckt worden, sodass auch für diesen Personenkreis eine monatliche Zulage von bis zu 1.000 Euro zusätzlich zum regulären Entgelt gezahlt werden kann. Hierauf hatten wir mit Newsletter 100/18 vom 4. Dezember 2018 hingewiesen. Die bisherige Fachärzte-ÖGD-Richtlinie, die im Ergebnis lediglich eine Zahlung von rd. 500 Euro ermöglicht hatte, war Ende 2018 ausgelaufen.

Im zeitlichen Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen im Jahr 2019 für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern ist bezüglich der Fachkräftegewinnungsproblematik vereinzelt auch die Frage spezieller Tarifregelungen für die ÖGD-Verwaltungsärzte in den Raum gestellt worden. Hierzu ist in den Gremienberatungen des KAV NW allerdings immer wieder darauf hingewiesen worden, dass sich die Eingruppierung von Ärztinnen und Ärzten bei kommunalen Arbeitgebern nach deren Tätigkeit zu richten habe. Dabei war hervorgehoben worden, dass sich die Tätigkeit von Ärztinnen und Ärzten, die kurativ in Krankenhäusern tätig werden, von der Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung im öffentlichen Gesundheitsdienst nachhaltig unterscheide. Dem müssten auch die Tarifvertragsparteien Rechnung tragen.

Die bisherige Fachärzte-ÖGD-Richtlinie, die im Ergebnis lediglich eine Zahlung von rd. 500 Euro ermöglicht hatte, war Ende 2018 ausgelaufen.

Ausbildung/Weiterbildung/Qualifizierung von Quereinsteigern

Der Gruppenausschuss Verwaltung befasst sich permanent mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst. Angesichts des Umstandes, dass in vielen Kommunalverwaltungen zeitnah ein erheblicher Anteil der Beschäftigten in den Ruhestand gehen wird, ist es unabdingbar, Personalgewinnungsprozesse weiter zu optimieren, um die frei werdenden Stellen mit entsprechend qualifizierten Nachwuchskräften zu besetzen.

In diesem Zusammenhang stellte sich die Frage, ob und wie durch veränderte Formen der Qualifizierung und Weiterbildung (z. B. durch modulare Ausbildungsmodelle) besser auf die Anforderungen der Praxis eingegangen werden kann und zudem das Gewinnen und Integrieren von sog. „Quereinsteigern“ verbessert werden kann. Vielfältige Modellkonzepte, die von einzelnen Kommunen vor Ort entwickelt worden waren (wie z. B. Ausbildung im Verbund im Dritten) machten deutlich, dass auch bei diesem Themenfeld eine größere Flexibilität erforderlich ist.

Neukonzeption der Verwaltungslehrgänge I und II – neue Prüfungsordnungen

Aufgrund der Rückmeldungen zu akuten Problemen bei der Personalgewinnung in bestimmten Tätigkeitsfeldern bei der Umsetzung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale und den darin enthaltenen Qualifikationsanforderungen und sich daraus ergebendem Handlungsbedarf sind die Vorgaben des Absolvierens des Verwaltungslehrgangs I (als Eingruppierungskriterium im sog. zweiten Eingruppierungsstrang der neuen Entgeltordnung für die EG 5 bis 9a) bzw. des Verwaltungslehrgangs II (als Eingruppierungskriterium im sog. zweiten Eingruppierungsstrang der neuen Entgeltordnung für die EG 9b bis 12) nach entsprechend gefasstem Beschluss des Vorstands des KAV NW in seiner Sitzung vom 2. Mai 2019 entsprechend flexibilisiert worden. Mit der angestrebten Neukonzeption der Verwaltungslehrgänge, mit der eine flexibilisierte, modulare sowie zeitlich und inhaltlich gestraffte Ausbildung vorangebracht werden soll, ist parallel der Weg beschritten worden, eingruppierungsrechtliche Hemmnisse bei der Gewinnung von neuem Personal abzubauen.

Nachdem der Gruppenausschuss Verwaltung des KAV NW in seiner Sitzung am 27. März 2019 und der Vorstand des KAV NW in seiner Sitzung am 2. Mai 2019 jeweils den von den Studieninstituten vorgelegten Eckpunkten für einen neuen Ausbildungs- und Prüfungsrahmen für tariflich Beschäftigte zugestimmt hatten, hatten die kommunalen Studieninstitute in der Folge die Prüfungsordnungen für die Erste und Zweite Verwaltungsprüfung der Beschäftigten im kommunalen Verwaltungsdienst entsprechend überarbeitet und dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (MHKBG) – Geschäftsstelle des Berufsbildungsausschusses für Verwaltungsberufe – zur Beschlussfassung durch den Berufsbildungsausschuss übersandt. Im Anschluss an eine erste Beratung im Berufsbildungsausschuss am 2. Oktober 2019, in dem insbesondere die Vertreter der Arbeitnehmerseite noch Beratungsbedarf angemeldet hatten, und weiterer im Nachgang hierzu geführter Gespräche hat der Berufsbildungsausschuss für Verwaltungsberufe in seiner Sitzung am 14. November 2019 die neuen Prüfungsordnungen für die Erste und Zweite Verwaltungsprüfung der Beschäftigten im kommunalen Verwaltungsdienst (POV-Kom-I und POV-Kom-II) einstimmig beschlossen. Mit dem Beschluss des Berufsbildungsausschusses für Verwaltungsberufe über die neuen Prüfungsordnungen für die Erste und Zweite Verwaltungsprüfung ist ein wesentlicher Schritt zur Umsetzung der neu konzipierten Verwaltungslehrgänge gemacht worden. Die weitere Umsetzung der neuen Verwaltungslehrpläne vor Ort ist Aufgabe der kommunalen Studieninstitute.

Der Beschluss des Berufsbildungsausschusses vom 14. November 2019 bildet einen wichtigen Meilenstein bei der Umsetzung eines anspruchsvollen und engagierten Reformprozesses, mit dem innerhalb eines kurzen Zeitrahmens einer modernisierten, flexibilisierten und zukunftsfähigen Ausbildung der Weg bereitet worden ist, welche einerseits einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Qualitätsstandards im kommunalen öffentlichen Dienst leistet, die aber zeitgleich einher geht mit einem Abbau eingruppierungsrechtlicher Hemmnisse in Zeiten zunehmender Personalgewinnungsprobleme.

Die weitere Umsetzung der neuen Verwaltungslehrpläne vor Ort ist Aufgabe der kommunalen Studieninstitute.

Für die vielfältigen weiterführenden Diskussionsbeiträge der Gremienmitglieder in den Sitzungen des Gruppenausschusses Verwaltung und des Vorstands des KAV NW und für den engagierten, zeitintensiven und konstruktiven Einsatz der kommunalen Studieninstitute bei dem anspruchsvollen Reformwerk und die Unterstützung der Leitstelle der Studieninstitute für kommunalen Verwaltung und der Sparkassenakademien in Nordrhein-Westfalen sowie der kommunalen Spitzenverbände gilt es auch an dieser Stelle nochmals ausdrücklich Dank zu sagen.

Praxisintegrierte Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst

Nachdem in der Tarifrunde 2018 vereinbart worden war, dass Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zu Erzieherinnen/Erziehern ab dem 1. März 2018 in den Geltungsbereich des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes für den Bereich Pflege (TVAöD-Pflege) einbezogen würden, war seitens des Bundesverbandes angeregt worden, die entsprechenden Landesministerien anzuschreiben, um landesrechtliche Voraussetzungen für diese praxisintegrierten Ausbildungsgänge zu schaffen. Bezüglich einer Initiative der VKA-Geschäftsstelle, nach neuen Lösungsmodellen zur Steigerung der Ausbildung für den Erzieherberuf im Rahmen des BBiG zu suchen, ist von bundesministerieller Ebene auf die Zuständigkeit der Landesebene für den Bereich der schulischen Ausbildung hingewiesen worden. Der KAV NW hat daher die Problematik nachhaltig gegenüber den zuständigen Landesministerien angesprochen. Die Thematik wird sicherlich auch zukünftig auf der Agenda des Gruppenausschusses stehen.

Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat 2019 ein Förderpaket im Umfang von rund 300 Mio. Euro bereitgestellt, um die Attraktivität der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher zu steigern, zusätzliche Personenkreise für die Ausbildung zu gewinnen und vorhandenes Personal in seinen Kompetenzen zu stärken und Qualifizierungsperspektiven zu eröffnen. Die VKA hat in diesem Zusammenhang eine „VKA-Richtlinie für Erzieherinnen und Erzieher“ beschlossen, wonach im Rahmen dieser Fachkräfteoffensive Zulagen bis zur Höhe von jeweils 500 Euro pro Monat gezahlt werden können.

In einem klarstellenden Gespräch zwischen VKA und BMFSFJ konnte hierbei erreicht werden, dass sich das Ministerium dazu bereit erklärt hat, neben der Höhergruppierung und der Zulage für eine vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auch die Gewährung einer Zulage im Sinne der VKA-Richtlinie für Erzieherinnen und Erzieher als eine unter das Förderpaket fallende Maßnahme anzusehen. Unter Hinweis darauf, dass in der Tarifrunde 2018 vereinbart worden war, Auszubildende in praxisintegrierten Studiengängen zu Erzieherinnen/Erziehern in den Geltungsbereich des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes für den Bereich Pflege (TVAöD-Pflege) einzubeziehen, war abgestimmt worden, die zuständigen Landesministerien hierauf hinzuweisen und um entsprechende unterstützende Initiativen für solche Ausbildungsgänge zu bitten. In dem Schreiben des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 6. Mai 2019 an den KAV NW war hierzu darauf hingewiesen worden, dass die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs entsprechend angepasst worden sei.

> *Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen hatte mit Schreiben vom 22. Juli 2019 darauf hingewiesen, dass die Frage des Fachkräftebedarfs von hoher Relevanz sei und in den kommenden Jahren noch weiter an Bedeutung zunehmen werde.*

Eine entsprechende unterstützende Handreichung für die Arbeit des Berufskollegs sei im Internet verfügbar. Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen hatte mit Schreiben vom 22. Juli 2019 darauf hingewiesen, dass die Frage des Fachkräftebedarfs von hoher Relevanz sei und in den kommenden Jahren noch weiter an Bedeutung zunehmen werde.

Dass die Tarifregelungen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst auch im Tarifjahr 2020 in besonderem Fokus stehen, war bereits unter 2.6.1 angesprochen worden.

Digitalisierung von Arbeitsprozessen – Arbeitsgruppe Digitalisierung

Das Thema „Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0“ betrifft Verwaltungen in unterschiedlichster Weise; im Rahmen von digitalisierten Planungsabläufen, über eine vereinheitlichte Plattformgestaltung bei den Informationssystemen unter Kundenkontakt- und Marketingaspekten oder wegen veränderter Arbeitsabläufe aufgrund moderner Kommunikationssysteme. Neue Technologien bieten die Möglichkeit, Prozesse zu beschleunigen und Abläufe für den Bürger zu vereinfachen. Nachdem der Vorstand des KAV NW in einer Klausurtagung im April 2017 einen Auftaktimpuls für die weitere verbandspolitische Debatte gegeben hatte, hatte sich der Gruppenausschuss Verwaltung im Nachgang schwerpunktmäßig mit den spartenspezifischen Fragestellungen der Digitalisierung im Bereich der kommunalen Verwaltungseinrichtungen befasst.

Die vom Gruppenausschuss Verwaltung eingesetzte Arbeitsgruppe Digitalisierung befasste sich unter Leitung von Herrn Bürgermeister Kravanja u. a. mit Fragestellungen zu Telearbeit und Mobile Working, mit dem Thema „Bring your own Device-Modelle“ sowie mit mitbestimmungsrechtlichen Sachverhalten.

Aufgrund der Erörterungen in der Arbeitsgruppe sind Formulierungshilfen für eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit/zum Mobile Working erarbeitet worden, die – gerade im Hinblick auf die stetige Fortentwicklung der Digitalisierung von Arbeitsprozessen – eine allgemeine Handlungshilfe bieten. Zudem ist eine Ausarbeitung der KAV-Geschäftsstelle zu mitbestimmungsrechtlichen Fragestellungen im Rahmen der Arbeitsgruppensitzung erarbeitet worden.

Auch auf der Bundesebene ist eine verbandsübergreifende VKA-Arbeitsgruppe zum Thema Digitalisierung eingesetzt worden. Handlungsauftrag der Arbeitsgruppe auf der Bundesebene bildet auch hier die Frage, ob bzw. inwieweit sich ggf. tarifvertraglicher Handlungsbedarf ergeben könnte bzw. dieser nicht gegeben ist, weil bereits auf betrieblicher Ebene spartenspezifische passgenaue Regelungen bestehen. Im Weiteren ist in der Arbeitsgruppe erörtert worden, wo im Einzelnen gesetzgeberischer Änderungsbedarf gegeben ist. Außerdem ist mit der VKA-Arbeitsgruppe ein Gesprächsforum entstanden, um sich zu etwaigen Vorstellungen der Gewerkschaftsseite in vorbereitender Weise auseinanderzusetzen.

Summary

Auf die Kommunen sind im Berichtszeitraum vor dem Hintergrund einer aufgrund des demografischen Wandels vielfach engen Personaldecke wiederum zahlreiche anspruchsvolle Herausforderungen zugekommen, welche sich von akuten Problemen bei der Personalgewinnung und -haltung in bestimmten Tätigkeitsfeldern (etwa für Ingenieure und IT-Kräfte), namentlich auch im öffentlichen Gesundheitsdienst (Fachkräftezulage und Ärztinnen und Ärzte) und im Sozial- und Erziehungsdienst (Praxisintegrierte Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst, Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher) bis hin zu einer Neukonzeption der Verwaltungslehrgänge I und II und neuen Prüfungsordnungen erstrecken. Alle diese Aufgaben müssen vor dem Hintergrund einer weiterhin schwierigen Finanzlage der kommunalen Haushalte geschultert werden. Eine wichtige Fragestellung für die Kommunen stellt die Digitalisierung von Arbeitsprozessen in der Verwaltung dar.

Die vom Gruppenausschuss Verwaltung eingesetzte Arbeitsgruppe Digitalisierung hat als allgemeine Handlungshilfe Formulierungshilfen für eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit/zum Mobile Working erarbeitet und inhaltlich nachhaltig die von der KAV-Geschäftsstelle herausgegebene Darstellung zu mitbestimmungsrechtlichen Fragestellungen mit erarbeitet. Schließlich ist auf der Bundesebene eine verbandsübergreifende VKA-Arbeitsgruppe zum Thema Digitalisierung eingesetzt worden, die sich mit der Frage beschäftigt, ob bzw. inwieweit sich tarifvertraglicher Handlungsbedarf ergeben und wo im Einzelnen gesetzgeberischer Änderungsbedarf gegeben sein könnte. Weiteres Topthema in der Debatte im Gruppenausschuss bildete die zukunftsgerichtete Überarbeitung der Verwaltungslehrgänge I und II durch die kommunalen Studieninstitute.

„Die Tarifpolitik im Bereich der kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen steht vor großen Herausforderungen. Einerseits erfordert die 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 auf absehbare Zeit weiter begrenzt sein wird. Der Personalkräftemangel im Pflegebereich betrifft Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in gleichem Maße."

Bertram Müller, Geschäftsführer Kreisklinikum Siegen GmbH
Vorsitzender des Gruppenausschusses

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. Seit dem 1. Juli 2017 ist Herr Bertram Müller, Geschäftsführer des Kreisklinikums Siegen, Vorsitzender des Gruppenausschusses für „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen". Stellvertretende Vorsitzende sind Herr Geschäftsführer Magnus Kriesten, Gummersbach, und Frau Geschäftsführerin Maud Beste, Gütersloh.

Tarifrunde 2019 mit dem Marburger Bund

2019

2,5 %

In der Tarifrunde 2019 konnte mit dem Marburger Bund am 22. Mai 2019 nach fünf Verhandlungsrunden eine Tarifeinigung erzielt werden, die nach langwierigen und schwierigen Redaktionsverhandlungen Ende September 2019 in der redaktionellen Schlussfassung eines Änderungstarifvertrages Nr. 7 zum TV-Ärzte/VKA sowie eines Änderungstarifvertrages Nr. 8 zum TV-Ärzte/VKA umgesetzt werden konnte. Der ausgehandelte Kompromiss sieht über den gesamten Zeitraum der Laufzeit von drei Jahren eine lineare Entgeltsteigerung von 2,5 % im Jahr 2019 und jeweils 2,0 % in den Jahren 2020 und 2021 vor.

Auch von den in der Tarifrunde mit dem Marburger Bund vereinbarten durchschnittlich mindestens zwei freien Wochenenden pro Monat kann bei einer Gefährdung der Patientensicherheit abgewichen werden.

Für die im Vorfeld vom Marburger Bund vehement geforderte Einschränkung von Bereitschaftsdiensten konnte ein Kompromiss gefunden werden, der zwar eine durchschnittliche Grenze von nicht mehr als vier Bereitschaftsdiensten im Monat vorsieht, der jedoch im Falle der Gefährdung der Patientensicherheit auch die Anordnung von unbegrenzt mehr Bereitschaftsdiensten monatlich zulässt. Auch von den in der Tarifrunde mit dem Marburger Bund vereinbarten durchschnittlich mindestens zwei freien Wochenenden pro Monat kann bei einer Gefährdung der Patientensicherheit abgewichen werden. Zudem können Fehlzeiten (infolge von Urlaub oder Krankheit) grundsätzlich als Ausgleichszeitraum berücksichtigt werden. Hervorzuheben an dem Tarifergebnis ist im Weiteren die vereinbarte Mindestlaufzeit von 33 Monaten (bis 30. September 2021), die insoweit Planungssicherheit für die kommunalen Krankenhäuser bringt.

2,0 %

2020/2021

Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) und Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV)

Zentrales Thema im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ist derzeit die Akquise und ausreichende Bereithaltung von Personal in der Pflege. Der Gesetzgeber hat dementsprechend das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) verabschiedet, das zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Das Gesetz sieht verschiedene Maßnahmen vor, die die pflegerische Versorgung verbessern sollen und regelt die Finanzierung der Kosten der Pflegekräfte durch die Krankenkassen.

Zentrales Thema im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ist derzeit die Akquise und ausreichende Bereithaltung von Personal in der Pflege.

Zudem schafft es die Grundlage dafür, dass das Gesundheitsministerium konkrete Vorgaben zum Pflegepersonalschlüssel machen und Verstöße sanktionieren kann. Geregelt werden die Untergrenzen für Pflegepersonal in Krankenhäusern in der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV), die erstmalig am 11. Oktober 2018 in Kraft trat, nachdem die Verhandlungen zwischen Krankenhäusern und Krankenkassen zur Einigung auf allgemeine Untergrenzen gescheitert waren. Seit dem 1. Januar 2019 gelten danach in Bereichen der Intensivmedizin, der Geriatrie, der Kardiologie und der Unfallchirurgie verpflichtende Personaluntergrenzen für Pflegekräfte.

Mit der Neufassung der Verordnung, die am 31. Oktober 2019 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurde, werden zudem ab 2020 neue Untergrenzen für die Bereiche der Herzchirurgie, der Neurologie, der Stroke-Unit und der neurologischen Frührehabilitation festgelegt. Der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat kritisiert, dass die Personaluntergrenzen aus einer bloßen Statistik heraus festgelegt wurden, ohne repräsentativ zu sein. An diesem Aspekt scheiterten schlussendlich auch die Verhandlungen zwischen den Krankenhäusern und den Krankenversicherungen über eine freiwillige Vereinbarung.

Es stellt sich an dieser Stelle die Problematik, ob durch das Ministerium festgelegte verbindliche Untergrenzen der Pflegeschlüssel dem Umstand ausreichend Rechnung tragen, dass Personalkräfte, die für die Einhaltung der Untergrenzen notwendig wären, auf dem Markt derzeit nicht vorhanden sind. Folge ist, dass in vielen Krankenhäusern kleine Abteilungen abgeschafft werden, weil die Personalschlüssel nicht mehr erfüllbar sind. Eine Möglichkeit zur Gegensteuerung könnte zwar in der Schaffung von Pool-Lösungen liegen, bei denen pflegerische Mitarbeiter vorgehalten werden können, um als Springer bei drohender Unterbesetzung auszuhelfen. Das generelle Problem der nicht vorhandenen Pflegekräfte am Markt können aber auch solche Springermodelle nicht langfristig lösen.

Pflegelohn-verbesserungsgesetz

Im Bereich der Altenpflege soll die Lösung der Personalknappheit unter anderem auch durch bessere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen der Altenpflegekräfte herbeigeführt werden. Der Bundesgesetzgeber hat deswegen das „Gesetz für bessere Löhne in der Pflege“ verabschiedet. Das Gesetz regelt, dass das Bundesarbeitsministerium Tarifvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Pflegebranche für allgemeinverbindlich erklären kann. Zudem wird die Pflegekommission gestärkt. Sie kann als zukünftig ständiges Gremium ausdrücklich Empfehlungen zu Arbeitsbedingungen aussprechen und Mindestlöhne definieren. Auch hier kann das Bundesarbeitsministerium diese Empfehlungen per Verordnung für allgemeinverbindlich erklären, wenn für den Bereich nicht bereits ein Tarifvertrag gilt. Verhandlungen über einen solchen Tarifvertrag werden von der Gewerkschaft ver.di und für die Arbeitgeber von der neu gegründeten Pflegevereinigung BVAP geführt, in denen die nicht privaten Pflegeanbieter und Wohlfahrtsverbände zusammengeschlossen sind. Der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflege hat kritisiert, dass durch für allgemeinverbindlich erklärte differenzierte/gestaffelte Mindestlöhne letztlich die Tarifautonomie, auch des öffentlichen Dienstes, ausgehöhlt wird. Hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen zur Refinanzierung der Kosten in der Altenpflege ist im Übrigen wichtig, dass eine unverhältnismäßige Belastung mit Mehrkosten für die kommunalen Einrichtungen und die Leistungsempfänger vermieden wird.

Gesetz über die Ausbildung zur/zum Anästhesietechnischen Assistentin/Assistenten (ATA) und Operationstechnischen Assistentin/Assistenten (OTA)

Mit dem Gesetz über die Ausbildung zur/zum Anästhesietechnischen Assistentin/Assistenten (ATA) und Operationstechnischen Assistentin/Assistenten (OTA), das zum 1. Januar 2021 in Kraft tritt, wird erstmals die Ausbildung der OTA und ATA bundeseinheitlich gesetzlich geregelt. Mit Abschluss der Ausbildungen wird durch die Erteilung der Erlaubnis, die Berufsbezeichnung zu führen, der Berufszugang gewährleistet. Das Gesetz regelt den Umfang des theoretischen und fachpraktischen Unterrichts sowie den der praktischen Ausbildung. Im Zuge der bundeseinheitlich gesetzlichen Regelung der Ausbildung wird durch eine entsprechende Ergänzung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes der Aspekt der Refinanzierung angesprochen und werden neben den Kosten für die Ausbildungsstätten auch die Kosten für die berufspraktische Ausbildung sowie für die Ausbildungsvergütung berücksichtigt.

Der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat begrüßt, dass das Gesetz die Ausbildung zur/zum OTA und ATA nicht nur bundeseinheitlich regelt, sondern auch den bereits bestehenden Ausbildungslehrgängen an von der DKG anerkannten Schulen Rechnung trägt und dass die Absolventen dieser bisherigen Lehrgänge ihre Berufsbezeichnung weiterhin führen dürfen.

> *Mit Abschluss der Ausbildungen wird durch die Erteilung der Erlaubnis, die Berufsbezeichnung zu führen, der Berufszugang gewährleistet.*

Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

Die vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und der sich daraus ergebenden Chancen und Herausforderungen im Arbeitsverhältnis im Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen eingesetzte Arbeitsgruppe „Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen“ hat nach ihrer Gründung im September 2017 erneut im Februar 2019 getagt. Im Fokus standen die Themen „Elektronische Personalakte“, „Elektronische Patientenakte“, „Entwicklung in der Telemedizin“ sowie „Fragestellungen des Datenschutzes“.

Auch mitbestimmungsrechtliche Fragestellungen der Digitalisierung wurden erörtert. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sind auf Bundesebene in den VKA-Arbeitskreis „Digitalisierung der Arbeitszeit“ durch den stellvertretenden Vorsitzenden des Gruppenausschusses, Herrn Geschäftsführer Kriesten und den Hauptgeschäftsführer, die jeweils Mitglied des Arbeitskreises auf Bundesebene sind, eingebracht worden.

Summary

Im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen fand 2019 eine äußerst schwierige Tarifrunde mit dem Marburger Bund zum TV-Ärzte/VKA statt, die sich über fünf Verhandlungsrunden erstreckte. Die textliche Umsetzung der geschlossenen Tarifvereinbarung in entsprechenden Änderungstarifverträgen nahm noch weitere Monate in Anspruch und gelang erst zum Ende September 2019.

Zentrales Thema im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen stellt die Frage der ausreichenden Bereithaltung von Pflegepersonal dar. Der Gesetzgeber hat das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) verabschiedet, das zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Das Gesetz sieht verschiedene Maßnahmen vor, die die pflegerische Versorgung verbessern sollen und regelt die Finanzierung der Kosten der Pflegekräfte durch die Krankenkassen. Untergrenzen für Pflegepersonal in Krankenhäusern werden zudem in der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) geregelt. Problematisch ist, dass Personalkräfte, die für die Einhaltung der Untergrenzen notwendig wären, auf dem Markt derzeit nicht vorhanden sind. Folge ist, dass in vielen Krankenhäusern kleine Abteilungen abgeschafft werden, weil die Personalschlüssel nicht mehr erfüllbar sind.

Im Bereich der Altenpflege gehen die Bestrebungen dahin, die Personalknappheit durch bessere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen der Altenpflegekräfte zu bekämpfen. Der Bundesgesetzgeber hat deswegen das „Gesetz für bessere Löhne in der Pflege“ verabschiedet, wonach das Bundesarbeitsministerium Tarifvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Pflegebranche für allgemeinverbindlich erklären kann. Kritisch zu sehen ist, dass an dieser Stelle durch für allgemeinverbindlich erklärte differenzierte/gestaffelte Mindestlöhne letztlich die Tarifautonomie, auch des öffentlichen Dienstes, ausgehöhlt wird.

Mit dem Gesetz über die Ausbildung zur/zum Anästhesietechnischen Assistentin/Assistenten (ATA) und Operationstechnischen Assistentin/Assistenten (OTA), das zum 1. Januar 2021 in Kraft tritt, wird erstmals die Ausbildung der OTA und ATA bundeseinheitlich gesetzlich geregelt.

Die sich durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt ergebenden Chancen und Herausforderungen waren erneut Thema der eingesetzten Arbeitsgruppe „Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen“. Im Fokus standen die Themen „Elektronische Personalakte“, „Elektronische Patientenakte“, „Entwicklung in der Telemedizin“ sowie „Fragestellungen des Datenschutzes“.

„Die Sparkassen stehen zu Beginn des neuen Jahrzehnts vor erheblichen Herausforderungen. Die seit mehr als zehn Jahren anhaltende Niedrigzinsphase ist in eine Negativzinsphase übergegangen, deren Ende nicht absehbar ist. Zunehmende Regulierungsvorgaben, verschärfte Wettbewerbsbedingungen und verändertes Kundenverhalten und die Auswirkungen der Corona-Pandemie bringen immer neue Herausforderungen für die Sparkassen. Hier gilt es, passgenaue tarifvertragliche Regelungen vorzuhalten, die auf diese Entwicklungen zugeschnittenen sind und verkraftbare Tarifabschlüsse zu vereinbaren, die in das Wettbewerbsumfeld der kommunalen Sparkassen passen."

Jürgen Hohmann, Vorstandsvorsitzender Sparkasse Bochum
Vorsitzender des Gruppenausschusses

Sparkassen

Der Bereich der Sparkassen stellt im KAV NW rund 52.000 Beschäftigte. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Jürgen Hohmann, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Bochum.

Neues Führungsteam im Gruppenausschuss

In der Herbstsitzung des KAV NW-Gruppenausschusses für Sparkassen am 11. September 2019 in Lünen haben die Gruppenausschussmitglieder ein neues Führungsteam gewählt.

Nachdem der bisherige Gruppenausschussvorsitzende, Herr Dr. Michael Schulte (Sparkasse Vest Recklinghausen), im zeitlichen Nachgang zu der letzten Tarifrunde die Funktion des Gruppenausschussvorsitzenden in neue Hände übergeben wollte, hat der KAV-Gruppenausschuss für Sparkassen am 11. September 2019 einstimmig für Herrn Jürgen Hohmann, Vorstand der Sparkasse Bochum, als neuen Gruppenausschussvorsitzenden votiert.

Die Funktion des stellvertretenden Vorsitzenden hat bis zum Ende des Jahres 2019 Herr Sparkassenvorstand Frank Dehnke, Sparkasse Remscheid, wahrgenommen, dem – aufgrund eines beruflichen Wechsels von Herrn Dehnke – ab dem 1. Januar 2020 Herr Vorstand Rainer Schwarz, Sparkasse Leverkusen, in der Funktion als erster stellvertretender Gruppenausschussvorsitzender nachgefolgt ist.

Als weiterer stellvertretender Gruppenausschussvorsitzender komplettiert Sparkassenvorstand Frank Grebe, Sparkasse Gummersbach-Bergneustadt, das am 11. September 2019 neu aufgestellte Führungsteam des Gruppenausschusses Sparkassen.

Sparkassen als Teil der kommunalen Familie

Seit jeher sind die kommunalen 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.

Schwierige Rahmenbedingungen

Das Marktumfeld der kommunalen Sparkassen ist durch eine Reihe von Rahmenbedingungen betroffen, die sich von anderen kommunalen Spartenbereichen unterscheiden. Hierzu gehört, dass sich aufgrund der seit mehreren Jahren andauernden Niedrigzinsphase die Ertragslage im Sparkassen- und Bankenbereich verschlechtert hat. Ein weiterer Aspekt ist der Konkurrenzdruck durch andere Marktanbieter, insbesondere in Gestalt von „Online-Banken“, die anders als die Sparkassen nicht über ein größeres Filialnetz verfügen. Ein weiterer Punkt, der insbesondere den Sparkassen- und Bankenbereich betrifft, sind die zunehmenden Anforderungen an die Regulatorik, die einen zusätzlichen Kosten- und Personalaufwand bedeuten. Dies macht bereits sehr deutlich, dass sich die Rahmenbedingungen im Sparkassen- und Bankenbereich zunehmend schwierig gestalten. Eine Besserung in überschaubarer Zeit ist nicht in Sicht; durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind die Aussichten insgesamt eher noch schwieriger geworden.

Einrichtung einer VKA-Arbeitsgruppe zur sparkassenspezifischen Vorbereitung von Tarifverhandlungen

In der zurückliegenden Tarifrunde 2018 ist die Gewerkschaftsseite nochmals darauf hingewiesen worden, dass angesichts der Tarifsteigerungen in den letzten Jahren im Sparkassenbereich kein Nachholbedarf besteht, sondern die Tarifabschlüsse besser ausgefallen sind als bei den unmittelbaren Wettbewerbern. Es ist im Weiteren darauf hingewiesen worden, dass angesichts der Höhe der Tarifabschlüsse der Druck auf die Sparkassen, Beschäftigte abzubauen und das Filialnetz weiter zu reduzieren, weiter steigen würde.

Der Gruppenausschuss Sparkassen des KAV NW hat daher deutlich gemacht, dass die besondere Position der Sparkassen nachhaltig gegenüber der Gewerkschaftsseite eingebracht werden muss.

Angesichts der im Nachgang zur Tarifrunde 2019 deutlich gewordenen Weigerung der Gewerkschaften, auf den Vorschlag einer gestaltenden Kompensationsregelung einzugehen, welche der schwierigen Situation Rechnung tragen sollte und den internen Äußerungen der Gewerkschaftsseite, auch bei den privaten Banken einen entsprechend hohen Tarifabschluss wie im Bereich des öffentlichen Dienstes zu erkämpfen, muten die im privaten Bankenbereich erzielten Ergebnisse, die unterhalb des Sparkassenabschlusses liegen, aus kommunaler Sicht besonders kritisch und befremdlich an. Der Gruppenausschuss Sparkassen des KAV NW hat daher deutlich gemacht, dass die besondere Position der Sparkassen nachhaltig gegenüber der Gewerkschaftsseite eingebracht werden muss.

Diese Position, die seitens der nordrhein-westfälischen Mitglieder im VKA-Gruppenausschuss Sparkassen auf der Bundesebene klar und deutlich eingebracht worden ist, hat mit dazu geführt, dass auf der Bundesebene zu Beginn des Jahres 2019 eine speziell eingerichtete Arbeitsgruppe der VKA für den Sparkassenbereich zur Vorbereitung der zukünftigen Tarifverhandlungen eingesetzt worden ist, in der eine sparkassenspezifische Vorbereitung der Tarifverhandlungen erfolgt.

Der Vorsitzende des KAV-Gruppenausschusses für Sparkassen, Herr Hohmann, sowie der Hauptgeschäftsführer des KAV NW sind Mitglied dieser Arbeitsgruppe auf der Bundesebene. Frühzeitig ist auch der Präsident der VKA in den Diskussionsprozess der eingesetzten Arbeitsgruppe einbezogen worden und hat bereits an deren Auftaktsitzung im Januar 2019 teilgenommen. Weiterhin ist bereits Anfang 2019 bezogen auf eine verbesserte Abstimmung der jeweiligen Verbandskommunikation ein enger Schulterschluss zwischen der VKA und dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband erfolgt.

Würdigung von ausgeschiedenen Mitgliedern aus dem Gruppenausschuss

Sowohl im KAV-Gruppenausschuss für Sparkassen als auch im Hauptausschuss des KAV NW sind nochmals besonders die Leistungen von Dr. Michael Schulte gewürdigt worden, der im Jahr 2019 seine Funktion als KAV-Gruppenausschussvorsitzender abgegeben hat. Herr Dr. Schulte war von 2004 bis 2019 Mitglied im KAV-Gruppenausschuss Sparkassen. Im Jahr 2012 übernahm er den Vorsitz dieses Ausschusses. Zugleich war er Mitglied im KAV-Vorstand, zuletzt als stellvertretender Vorstandsvorsitzender. Außerdem war er auf der Bundesebene über viele Jahre auch Vorsitzender des VKA-Gruppenausschusses Sparkassen und zudem Mitglied im VKA-Präsidium.

Herr Dr. Schulte hat im Sommer diesen Jahres seine Ämter in der VKA und dem KAV NW in andere Hände vertrauensvoll übergeben. Herrn Dr. Schulte ist es nachhaltig gelungen, die Interessen der Sparkassen auf dem tarifpolitischen Parkett zu vertreten.

Das zeitintensive Aushandeln der neuen flexiblen Eingruppierungsregelungen für die Sparkassen kann hier beispielhaft genannt werden. Für sein großes Engagement haben ihm die Gremienmitglieder nochmals besonderen Dank ausgesprochen.

Besonders gewürdigt für Ihre Arbeit im Gruppenausschuss wurden unter anderem die Sparkassenvorstände Dietmar Tacke und Bernhard Uppenkamp. An dieser Stelle ist nochmals hervorzuheben, dass die aktive ehrenamtliche Mitarbeit den Grundbaustein bildet, um praxisgerechte Tarifregelungen zu erreichen.

Summary

Die schwierigen Rahmenbedingungen für die Sparkassen haben sich verschärft. Die seit mehr als zehn Jahren anhaltende Niedrigzinsphase ist in eine Negativzinsphase übergegangen, deren Ende nicht absehbar ist. Die Regulierung nimmt weiter zu und erzeugt enorme Anpassungsbedarfe auf verschiedenen Ebenen der Sparkassen. Die mit der Veränderung des Kundenverhaltens einhergehende Digitalisierung und der demografische Wandel bringen weitere Anforderungen mit sich. Durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind zudem die Aussichten für die Gesamtwirtschaft schwieriger geworden. Diese Bündelung von Faktoren führt zu großen personalwirtschaftlichen Herausforderungen, zu deren Bewältigung auch die Tarifvertragsparteien einen wichtigen Beitrag leisten müssen.

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

Diese Ausgangslage, die seitens der nordrhein-westfälischen Mitglieder im VKA-Gruppenausschuss Sparkassen auf der Bundesebene nachhaltig eingebracht worden ist, hat mit dazu geführt, dass auf der Bundesebene zu Beginn des Jahres 2019 eine speziell eingerichtete Arbeitsgruppe der VKA für den Sparkassenbereich zur Vorbereitung der zukünftigen Tarifverhandlungen eingesetzt worden ist. Im Rahmen dieser Aufgabe erfolgt insbesondere eine verstärkte Rückkoppelung mit dem DSGV, auch im Sinne einer Verbesserung der Kommunikation und Akzeptanz.

Es wird deutlich, dass die neuen Führungsspitzen der Sparkassen-Gruppenausschüsse des KAV NW und der VKA vor großen Herausforderungen stehen und gegenüber der Gewerkschaftsseite besondere Überzeugungsarbeit zu leisten ist, um tragfähige und sachgerechte Tariflösungen für die Sparkassen zu erreichen. Dem Gruppenausschuss für Sparkassen kommt hier eine wichtige Vordenkerfunktion zu.

„Der demografische Wandel, die Entwicklungen bei der Digitalisierung, aber auch verschärfte wettbewerbsrechtliche Rahmenbedingungen stellen sowohl die kommunalen Versorgungsunternehmen als auch die Flughäfen vor große Herausforderungen. Hier ist es wichtig, dass flächentarifvertragliche Regelungsstrukturen ausreichenden Spielraum für flexible Vor-Ort-Regelungen zulassen, um auf die unternehmensspezifischen Bedarfe reagieren zu können."

Markus Schlomski, Vorstand WSW
Vorsitzender des Gruppenausschusses

Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Im KAV NW-Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen als dem entsprechenden fachspezifischen Entscheidungsgremium und Diskussionsforum innerhalb des KAV NW wird engagiert und sachorientiert über die spartenspezifischen arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen diskutiert. Als fachspezifische weitere Gremien gibt es je einen Unterausschuss für die Entsorgungsbetriebe und für die unter den TV-WW/NW fallenden Wasserwirtschaftsbetriebe, auf die in diesem Jahresbericht noch gesondert in den Teilen 3.6 und 3.7 eingegangen wird. Die vom Gruppenausschuss vertretenen Arbeitgeber beschäftigen insgesamt rund 63.000 Beschäftigte.

Sparte Versorgungsbetriebe

Der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) hat sich in der kommunalen Versorgungswirtschaft als Flächentarifvertrag durchgesetzt. Der als moderner und zukunftsfähiger Tarifvertrag im Jahre 2000 vereinbarte TV-V setzt auf eine effektive und wirtschaftliche Nutzung der Ressource Arbeitszeit sowie auf Leistungsorientierung und Deregulierung mit dem Ergebnis einer größeren Flexibilität. Diese Kernmerkmale sind Garanten für die Durchsetzungskraft des TV-V, da es gilt, auf die heterogenen betrieblichen Verhältnisse und das sich ständig verändernde Wettbewerbsumfeld schnell und passgenau reagieren zu können.

Der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) hat sich in der kommunalen Versorgungswirtschaft als Flächentarifvertrag durchgesetzt.

Das anstehende Tarifjahr wird die kommunale Familie insgesamt vor große Herausforderungen stellen. Das Tarifjahr 2020 beginnt im Frühjahr mit den Eingruppierungsverhandlungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst; im Weiteren stellt sich das Tarifthema einer zukunftsgerichteten Ausgestaltung der spartentarifvertraglichen Regelungen für den Nahverkehr und im Herbst 2020 steht dann schließlich die allgemeine Tarifrunde an. Hinzu kommen noch die besonderen Herausforderungen an den Flughäfen hinsichtlich eines Branchentarifvertrages für die Bodenverkehrsdienste (s. nachfolgende Ausführungen zur Sparte Flughäfen).

Angesichts der unterschiedlichen spartenspezifischen Herausforderungen und Bedarfe stellt die Tarifrunde 2020 besondere Anforderungen an die Solidarität in der kommunalen Tariffamilie. Für die kommunalen Versorgungsunternehmen muss an dieser Stelle noch einmal betont werden, dass sich der TV-V als Teil eines einheitlichen öffentlichen Tarifrechts bewährt hat und damit eine wichtige Brücke zum kommunalen Eigentümer bzw. Anteilseigner dokumentiert.

Digitalisierung und demografischer Wandel

Aktuelle Themen in den Diskussionen des Gruppenausschusses sind die Digitalisierung und die demografische Entwicklung. Zu beiden Themenfeldern gibt es bereits vielerorts betriebliche Lösungen.

Beim Thema Digitalisierung sind nach Auffassung der Versorgungsbetriebe zur Begleitung und Unterstützung der betrieblichen Prozesse weniger die Tarifvertragsparteien gefragt als der Gesetzgeber. Der Gesetzgeber ist insoweit in der Pflicht, die nicht mehr zeitgerechten Regelungen im Arbeitszeitgesetz zukunftsfähig zu gestalten. Allein die Möglichkeiten, ortsunabhängig von zu Hause aus oder unterwegs zu arbeiten, sind vielfältig und können aufgrund gesetzlicher Restriktionen, die auch und insbesondere den Interessen der Beschäftigten entgegenstehen, nicht genutzt werden.

Dass die Tarifverhandlungen zur Demografie ohne Ergebnis beendet wurden, ändert nichts an der Bedeutung der Demografiethematik.

Hinsichtlich des Themas Demografie werden in den Unternehmen bereits derzeit die unterschiedlichsten Maßnahmen umgesetzt, von der Gesundheitsförderung bis hin zu Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Unabhängig von diesen bereits bestehenden Regelungen haben die Tarifvertragsparteien die Auffassung vertreten, dass eine begleitende tarifvertragliche Rahmenregelung durchaus Sinn machen kann, wobei die Tarifvertragsparteien hier im Grundsatz auf positive Erfahrungen aus dem im Jahr 2014 vereinbarten Demografie-Tarifvertrag für den Nahverkehr verweisen können. Dass bei einer tarifvertraglichen Regelung im Stadtwerkebereich eine Begrenzung der Höhe des Demografiebudgets und eine Differenzierung nach Unternehmensgröße erforderlich ist, ist hierbei arbeitgeberseits immer wieder betont worden. Dass die Tarifverhandlungen zur Demografie ohne Ergebnis beendet wurden, ändert nichts an der Bedeutung der Demografiethematik.

Strukturwandel im Energiesektor

Als aktuelles energiepolitisches Tarifthema ist die tarifvertragliche Begleitung des „Kohleausstiegs“ zu nennen. Die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ – kurz: KWSB (= Kohlekommission) – hat es u. a. zum Ziel erklärt, den Kohleausstieg sozial- und systemverträglich auszugestalten. Für die Frage, ob und inwieweit sich im Bereich der kommunalen Versorgungsunternehmen tarifvertraglicher Handlungsbedarf ergeben kann, bleiben die weiteren Entwicklungen abzuwarten.

Sparte Flughäfen

Die kommunalen Verkehrsflughäfen Dortmund, Düsseldorf, Köln/Bonn und Münster/Osnabrück sind unter dem Dach des KAV NW organisiert. Hier findet der TVöD-Flughäfen Anwendung. Die aktuellen Themen des Klimaschutzpaketes und der Luftverkehrssteuer und die Folgen von Insolvenzen von Fluggesellschaften stellen die ohnehin im verschärften Wettbewerb befindlichen Flughäfen vor weitere schwierige Herausforderungen.

Das Thema der Tarifbedingungen bei den Bodenverkehrsdiensten war auch im Berichtszeitraum, wie schon seit der Liberalisierung der Bodenabfertigungsdienste im Jahr 1996 durch die EU-Richtlinie 96/67/EG (umgesetzt auf Bundesebene durch die Bodenabfertigungsdienst-Verordnung im Jahr 1997) ein Schwerpunktthema. Wurden die Bodenabfertigungsdienste bis Mitte der 1990er-Jahre als monopolistische Leistung durch die Flughäfen erbracht, hält die EU-Richtlinie seit dem Jahr 1996 Mindeststandards für die Öffnung des Marktes für diese Dienste fest.

> *Diese bergen ein hohes Streikpotential in sich, mit Folgen zunächst für den jeweiligen Standort aber, aufgrund der Vernetzung, auch mit Folgen für den gesamten Luftverkehr.*

Ziel war, dass mit dem Zugang zum Markt der Bodenabfertigungsdienste die Betriebskosten der Fluggesellschaften einerseits gesenkt werden und andererseits eine Qualitätssteigerung bei der Erbringung der Leistung erfolgt. Ob das Ziel der Qualitätssteigerung erreicht wurde, erscheint mehr als fraglich.

Tatsächlich hat die Öffnung des Marktes an vielen Stellen dazu geführt, dass sich der Wettbewerb an der Höhe der Lohnkosten orientiert. Für die Bodenverkehrsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen gibt es keinen einheitlichen Bundestarifvertrag. Stattdessen existieren vor Ort regionale Tarifverträge oder Haustarifverträge. Selbst an den einzelnen Standorten sind Wettbewerber mit unterschiedlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen tätig.

Die Tariflandschaft ist sehr zersplittert und heterogen, da die Bodenverkehrsdienste durch unterschiedliche Arbeitgeber/Unternehmen (öffentliche oder öffentlich dominierte Arbeitgeber, private Arbeitgeber und Fluggesellschaften) angeboten werden. Die Folge ist, dass permanent regionale Tarifverhandlungen in diesem Bereich stattfinden. Diese bergen ein hohes Streikpotential in sich, mit Folgen zunächst für den jeweiligen Standort aber, aufgrund der Vernetzung, auch mit Folgen für den gesamten Luftverkehr.

Diese tarifpolitische Ausgangslage mit unterschiedlichen Arbeits- oder Entgeltbedingungen führt entsprechend zu Wettbewerbsverzerrungen und trägt auch nicht unbedingt zu dem EU-Ziel der Qualitätssteigerung bei. Vor diesem Hintergrund ist mit den Gewerkschaften ein konstruktiver Dialog vereinbart worden über einen Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste in Deutschland. Auf beiden Seiten besteht unverändert grundsätzliches Interesse an diesem Tarifprojekt.

Ziele des Dialogs für einen Branchentarifvertrag „Bodenverkehrsdienste“ sind die Vereinbarung eines bundeseinheitlichen Rahmentarifvertrages mit grundsätzlichen Mantel- und Entgeltregelungen, allgemeinverbindliche Regelungen, die Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und marktgerechter Tarifbedingungen und die Sicherung angemessener Einkommens- und Arbeitsbedingungen. Dies soll die dauerhafte Berücksichtigung erforderlicher regionaler und struktureller Unterschiede einschließen.

Die besondere Problematik/Schwierigkeit dieses Tarifdialogs ist u. a. in der heterogenen Zusammensetzung der Arbeitgeber begründet (Notwendigkeit von Abstimmungen und Kompromissen nicht nur zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, sondern auch innerhalb der Arbeitgeber selbst).

> *Auf beiden Seiten besteht unverändert grundsätzliches Interesse an diesem Tarifprojekt.*

Eine besondere Herausforderung für die Flughäfen hat sich seit März 2020 durch die Corona-Pandemie ergeben, die zu einem großen und nachhaltigen Einbruch beim Flugverkehrsaufkommen geführt hat. In der Bewältigung dieser Krise wird ein Schwerpunkt der Tarifarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverband liegen müssen.

Summary

Die Entwicklungen im Bereich Digitalisierung und Arbeit 4.0 machen auch vor der Versorgungswirtschaft nicht halt. Die kommunalen Betriebe der Energie-, Entsorgungs- und Wasserwirtschaft sowie die Flughäfen nehmen im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung zunehmend digitalisierte Arbeitsprozesse in den Blick. Auch neue Arbeitszeitformen, wie z. B. Homeoffice oder Mobile Working, sind im täglichen Alltag bereits angekommen. Hier bedürfte es sicherlich noch gesetzlicher Anpassungen insbesondere bei den starren Regelungen des ArbZG.

Ein aktuelles Thema für die Energiewirtschaft ist neben der tarifvertraglichen Begleitung des „Kohleausstiegs“ auch das Thema Demografie. Aufgrund der positiven Erfahrungen des Nahverkehrs mit ihrem im Jahre 2014 vereinbarten Demografie-Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien Anfang 2019 die Verhandlungen für einen entsprechenden Tarifvertrag auch für den Stadtwerkebereich fortgesetzt.

Vor schwierigen Herausforderungen stehen die ohnehin im verschärften Wettbewerb befindlichen kommunalen Verkehrsflughäfen Dortmund, Düsseldorf, Köln/Bonn und Münster/Osnabrück. Seit der Liberalisierung der Bodenabfertigungsdienste im Jahr 1996 durch die EU-Richtlinie 96/67/EG sind die Tarifbedingungen der Bodenverkehrsdienste weiterhin Schwerpunktthema. Das zentrale Problem ist, dass es für die Bodenverkehrsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen keinen einheitlichen Bundestarifvertrag gibt. Die Tariflandschaft ist hier sehr zersplittert mit unterschiedlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen, die zu aufreibenden permanenten regionalen Tarifverhandlungen führen. Eine besondere Herausforderung für die Flughäfen hat sich seit März 2020 durch die Corona-Pandemie ergeben, die zu einem großen und nachhaltigen Einbruch beim Flugverkehrsaufkommen geführt hat. In der Bewältigung dieser Krise wird ein Schwerpunkt der Tarifarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverband liegen müssen.

„Die kommunalen Nahverkehrsunternehmen und Häfen übernehmen wichtige Funktionen im Rahmen der Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger. Die zukunftsgerichtete und wettbewerbsfähige Erbringung von Leistungen durch diese Unternehmen ist ohne ausreichend flexible und wettbewerbsgerechte Tarifstrukturen nicht denkbar."

Peter Densborn, Vorstand KVB
Vorsitzender des Gruppenausschusses

Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Der Gruppenausschuss „Nahverkehr und Häfen" repräsentiert rund 26.000 Beschäftigte. Anders als bei anderen kommunalen Arbeitgeberverbänden ist in Nordrhein-Westfalen der kommunale öffentliche Nahverkehr noch in der Fläche in der Tarifbindung des öffentlichen Dienstes. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Peter Densborn, Vorstand der Kölner Verkehrsbetriebe (KVB).

TV-N NW als repräsentativer Tarifvertrag

Im Gruppenausschuss für Nahverkehr und Häfen werden die tarifpolitischen und arbeitsrechtlichen Fragestellungen mit dem besonderen Blick auf die Situation von Nahverkehrsunternehmen und Hafenbetrieben behandelt. Für den Nahverkehrsbereich ist vor allem der mit ver.di und der dbb abgeschlossene TV-N NW von Bedeutung; für den Bereich der Hafenbetriebe sind der TVöD und der TV-V zu beachten. Im Bereich der Auszubildenden ist neben dem TVAöD-AT (Allgemeiner Teil) im Weiteren der TVöD Besonderer Teil BBiG relevant. Außerdem finden die übrigen für den gesamten öffentlichen Dienst geltenden Tarifregelungen Anwendung (wie z. B. die Altersteilzeit-, die Altersversorgungs- oder die Entgeltumwandlungstarifverträge).

Blickt man zurück, so stellt es einen Erfolg der jüngeren Vergangenheit dar, dass es im Jahr 2016 durch gemeinsame Anstrengungen der Tarifvertragsparteien auf der landesbezirklichen Ebene gelungen ist, sowohl den TV-N NW als auch das NWO-Tarifrecht als repräsentativ im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes anerkannt zu erhalten.

Blickt man zurück, so stellt es einen Erfolg der jüngeren Vergangenheit dar, dass es im Jahr 2016 durch gemeinsame Anstrengungen der Tarifvertragsparteien auf der landesbezirklichen Ebene gelungen ist, sowohl den TV-N NW als auch das NWO-Tarifrecht als repräsentativ im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes anerkannt zu erhalten. Hierin liegt ein Teilschritt zur Stabilisierung eines kommunalen öffentlichen Nahverkehrs. Weitere Schritte hin zu einer zukunftsgerichteten Stabilisierung, u. a. über den Weg der Direktvergabe, müssen folgen.

Hierzu bedarf es aller Anstrengungen der Sozialpartner, den TV-N NW auch über 2020 hinaus als konkurrenzfähigen Tarifvertrag stabil zu halten, um die Erbringung von Nahverkehrsleistungen im Rahmen der kommunalen öffentlichen Daseinsvorsorge im Sinne von Bürgern und Kunden, Auftraggebern und Arbeitnehmern, auch weiterhin auf qualitativ hohem Niveau zu sichern.

Zukunftsgerichtete Fortentwicklung des TV-N NW

Das Tarifjahr 2020 wird – wie unter 2.6.1 dargestellt – durch eine Reihe von Tarifthemen geprägt. Neben den Tarifverhandlungen für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und der im Herbst 2020 liegenden allgemeinen Tarifrunde wird das Tarifjahr auf landesbezirklicher Ebene insbesondere durch die Auswirkungen des von den Gewerkschaften zum 31. März 2020 gekündigten TV-N NW und der mit den einzelnen Nahverkehrsunternehmen abgeschlossenen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen geprägt.

Zur Tarifhistorie ist an dieser Stelle anzuführen, dass – nachdem die Gewerkschaften den TV-N NW zum 31. März 2010 gekündigt hatten – dieser mit dem hierzu vereinbarten Änderungstarifvertrag fortgesetzt und die Laufzeit des TV-N NW bis zum 31. Dezember 2019 verlängert wurde. Erfolgreicher Verhandlungsführer für die kommunale Seite war der damalige Gruppenausschussvorsitzende Gisbert Schlotzhauer. An die Stelle der bisherigen Anwendungsvereinbarungen traten die sog. Beschäftigungssicherungsvereinbarungen. Elementarer Bestandteil auch dieser Beschäftigungs-sicherungsvereinbarungen ist die dort vorgesehene Möglichkeit der Vergabe von Verkehrsleistungen an private Unternehmen (das sind in der Regel NWO-Tarifrecht anwendende Unternehmen).

Nur auf dieser Geschäftsgrundlage ist es von den Tarifvertragsparteien als möglich angesehen worden, mit dem TV-N NW vor Ort wirtschaftlich zu arbeiten und die Besitzstände der „Alt-Fahrer“ in den Entgeltgruppen 5 und 6 auszufinanzieren. Die mit den Gewerkschaften unter dem Aspekt der Finanzierbarkeit von Nahverkehrsverkehrsleistungen für eine entsprechend notwendige Mischkalkulation vereinbarte Möglichkeit der Fremdvergabe an solche tarifvertragsgebundenen Unternehmen hat insofern eine Geschäftsgrundlage des TV-N NW gebildet.

Seit den letzten Tarifverhandlungen zum TV-N NW haben sich unterschiedliche Entwicklungen ergeben. Zum einen treffen die kommunalen Nahverkehrsunternehmen auf eine verschärfte Wettbewerbslage und müssen grundsätzlich kostengerechte marktfähige tarifvertragliche Strukturen vorweisen können. Die Tarifvertragsparteien treffen aber auch auf sich verändernde Arbeitswelten aufgrund der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen.

Die unter anderem damit zusammenhängenden Fragen der ausreichenden Arbeitszeitflexibilität, aber auch die Herausforderungen des demografischen Wandels erfordern kreative Antworten der Tarifvertragsparteien, um einen zukunftszugewandten und zukunftsfähigen öffentlichen Nahverkehr vorzuhalten. Eine auf Anregung der Mitglieder des Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen auf den Weg gebrachte Workshop-Abfrage des KAV NW zum Thema Digitalisierung sowie Entgelt- und Leistungsanreizsystemen hat hierzu zahlreiche Hinweise und Impulse gegeben.

Überlagert worden sind die landesbezirklichen Themenstellungen im Bereich des Nahverkehrs durch Bestrebungen der ver.di-Bundesebene, die Idee einer flächentarifpolitisch stärkeren Verklammerung der einzelnen landesbezirklichen TV-Ns zu verfolgen.

Kommunale Häfen

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

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

Summary

Im Rahmen der Daseinsvorsorge übernehmen der kommunale Nahverkehr und die kommunalen Häfen eine wichtige Funktion im öffentlichen Beförderungsbereich sowie im Transport von Gütern. Sowohl für den kommunalen Nahverkehr als auch für die kommunalen Häfen stellt die Digitalisierung von Arbeitsprozessen (Stichwort: Arbeit 4.0) eine große Herausforderung dar, die unter anderem auch Fragen der Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitformen oder der Arbeitgeberattraktivität betrifft. Das Thema wird auch weiterhin oben auf der Tagesordnung des Gruppenausschusses stehen.

Ein großer Erfolg im Berichtszeitraum ist die fortbestehende Anerkennung des TV-N NW sowie des NWO-Tarifrechts als repräsentatives Tarifrecht im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes.

Damit der TV-N NW auch über 2020 hinaus zukunfts- und konkurrenzfähig ist und die kommunale öffentliche Daseinsvorsorge im Sinne von Bürgern und Kunden, Auftraggeber und Arbeitnehmern weiterhin auf qualitativ hohem Niveau gesichert ist, bedarf es auch auf der tarifvertraglichen Ebene stetig weiterer Anstrengungen. Die auf Anregung der Mitglieder des Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen auf den Weg gebrachte Workshop-Abfrage des KAV NW zum Thema Digitalisierung sowie Entgelt- und Leistungsanreizsystemen hat hier zahlreiche Hinweise und Impulse gegeben.

Ergänzt werden die landesbezirklichen Themenstellungen im Bereich des Nahverkehrs durch die Bestrebung der ver.di-Bundesebene, eine stärkere Bündelung der Regelungen in den TV-Ns auf der Zeitschiene anzustreben.

„Die Abfallwirtschaft leistet durch die verstärkte Verwertung von Rohstoffen einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Insbesondere im Bereich des Hausmülls werden Verpackungen, Papier, Glas und Bioabfälle im Rahmen von thermischen oder mechanisch-biologischen Vorbehandlungen einer möglichen weiteren Nutzung zugeführt. Die Mitgliedsunternehmen der Sparte Entsorgung werden künftig noch stärker gefordert sein, das wichtige Thema Klimaschutz voranzubringen. Dies alles geht nur mit ausreichendem und gut qualifiziertem Personal."

Peter Mooren, Geschäftsführer AWB Köln GmbH & Co. KG
Vorsitzender des Unterausschusses

Entsorgungsbetriebe

Bei Mitgliedsunternehmen aus dem Bereich der kommunalen Entsorgungswirtschaft sind rund 18.500 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. Vorsitzender des Unterausschusses „Entsorgung" ist Herr Peter Mooren, Sprecher der Geschäftsführung der AWB Köln.

Entsorgung als Teil der kommunalen Daseinsvorsorge

Im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge sind die kommunalen Unternehmen der Entsorgungswirtschaft in den verschiedensten ökologisch besonders sensiblen Bereichen unterwegs, wie der Müllabfuhr, der Stadtreinigung und der Stadtbildpflege bis hin zum Winterdienst. Mit ihrer Aufgabenerledigung tragen sie dazu bei, die Lebensqualität in den Kommunen kontinuierlich zu steigern und die Zukunftsfähigkeit der Städte und Gemeinden zu gewährleisten.

In der historischen Betrachtung ist anzuführen, dass sich die kommunale Abfallwirtschaft nach dem Inkrafttreten des Abfallbeseitigungsgesetzes von 1972 erstmals eine bundeseinheitliche rechtliche Regelung geschaffen und von einer Beseitigungswirtschaft zu einer Kreislaufwirtschaft entwickelt hat. Ziel des Kreislaufwirtschaftsgedankens ist es, natürliche Ressourcen zu schonen und Abfälle umweltverträglich zu bewirtschaften.

> *Mit ihrer Aufgabenerledigung tragen sie dazu bei, die Lebensqualität in den Kommunen kontinuierlich zu steigern und die Zukunftsfähigkeit der Städte und Gemeinden zu gewährleisten.*

Vor diesem Hintergrund wird es inzwischen von Bürgerinnen und Bürgern nicht nur als selbstverständlich empfunden, dass Abfälle gesammelt und entsorgt werden, sondern auch, dass dieses umweltverträglich und unter Schonung der natürlichen Ressourcen erfolgt. Fragen der nachhaltigen Verbesserung des Umwelt- und Klimaschutzes spielen hier ebenso eine wesentliche Rolle wie der Aspekt der Ressourceneffizienz. Das Kreislaufwirtschaftsgesetz legt hier eine Stufenfolge bestehend aus Abfallvermeidung, Wiederverwendung, Recycling und sonstiger Verwertung von Abfällen (z. B. energetische Verwertung) und – am Ende dieser Kette – schließlich der Abfallbeseitigung selbst fest.

Im Bereich der Entsorgungswirtschaft ist die umweltverträgliche Verwertung und Beseitigung von Abfällen von einer Marktsituation geprägt, die sich für die kommunalen Entsorgungsunternehmen durch einen sich zunehmend verschärfenden Wettbewerb auszeichnet. Neben den kommunalen Entsorgungsunternehmen, die im KAV NW organisiert sind, gibt es eine weitere Zahl von privaten Unternehmen, die im Bundesverband der Entsorgungswirtschaft (BDE) organisiert sind. Daneben gibt es weitere Entsorgungsunternehmen, die außerhalb vom KAV NW und BDE organisiert sind. In diesem Gesamtumfeld müssen sich die kommunalen Entsorgungsunternehmen stets neu beweisen; hierfür spielen angesichts der Bedeutung des Kostenblocks „Personalkosten“ die tarifvertraglichen Strukturen und die Höhe des tarifvertraglich festgelegten Entgeltniveaus eine wesentliche Rolle.

> *Neben den kommunalen Entsorgungsunternehmen, die im KAV NW organisiert sind, gibt es eine weitere Zahl von privaten Unternehmen, die im Bundesverband der Entsorgungswirtschaft (BDE) organisiert sind.*

Spartentarifvertragliche Themenstellungen

Der spartenspezifisch einschlägige Tarifvertrag für den Bereich der kommunalen öffentlichen Entsorgungsunternehmen ist der TVöD-Entsorgung (= TVöD-E). Die in dem Spartentarifvertrag TVöD-E für die kommunale Entsorgungswirtschaft getroffenen Regelungen sind auf den Aspekt einer möglichst großen personalpolitischen Flexibilität ausgerichtet, um den jeweiligen spartenspezifischen Bedarfen gerecht zu werden.

Die spartentarifvertragliche Ausrichtung des TVöD-E zeigt sich z. B. in den besonderen Bestimmungen zum betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz (§ 3.1 TVöD-E), den Regelungen zu einem Eigenbeitrag von Beschäftigten bei Qualifizierungsmaßnahmen (§ 5 Abs. 5 Satz 2 TVöD-E), der Regelung zur Frage der Erfolgsbeteiligung bei einem auf Mehrleistung der Beschäftigten beruhenden Betriebsergebnis (§ 18.1 TVöD-E), aber auch in der tarifvertraglichen Öffnungsklausel in § 30.1 TVöD-E für befristete Beschäftigungen. Angesichts der verschärften Wettbewerbssituation im Bereich der Entsorgungswirtschaft ist ein Hauptgegenstand der Diskussion im Ausschuss für die Entsorgungswirtschaft, Entgelttabellen verzerrenden Lohnentwick-

lungen (Stichwort: Sockelbetrag) entgegenzusteuern, um Beschäftigungsverhältnisse auch zukünftig noch in den flächentarifvertraglichen Strukturen des TVöD abbilden zu können, wobei einzuräumen ist, dass die Aufrechterhaltung einer kommunalen Daseinsvorsorge im Rahmen öffentlicher Tarifstrukturen sich als zunehmend schwieriger erweist. Auch die Tarifvertragsparteien müssen diesem Aspekt, wenn auch sie die kommunale Daseinsvorsorge weiterhin in flächentarifvertraglichen Strukturen halten wollen, in ausreichender Weise Rechnung tragen.

Der Unterausschuss für die Entsorgungsbetriebe hat sich auch im zurückliegenden Berichtszeitraum wiederum als das relevante Forum im KAV NW für den Meinungsaustausch zu entsorgungsspezifischen Themenstellungen erwiesen, sei es zu dem Thema der Digitalisierung von Arbeitsprozessen im Bereich der Entsorgung, sei es zu dem Thema der Personalgewinnung in Zeiten des demografischen Wandels, zu Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Fachkräftezulage im Entsorgungsbereich oder auch spezifischen eingruppierungsrechtlichen Fragestellungen im Arbeiterbereich. Auf das entsorgungsspezifische Thema eines tarifvertraglich geregelten Branchentariflohns wird nachgehend noch gesondert eingegangen.

Auch die Tarifvertragsparteien müssen diesem Aspekt, wenn auch sie die kommunale Daseinsvorsorge weiterhin in flächentarifvertraglichen Strukturen halten wollen, in ausreichender Weise Rechnung tragen.

Tarifverhandlungen zum Mindestlohn

Die Gewerkschaft ver.di, die VKA und der Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser– und Rohstoffwirtschaft (BDE) haben sich am 29. Mai 2019 auf eine dreistufige Erhöhung des Mindestlohns verständigt. Für den kommunalen Bereich hatte der Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe in seiner Sitzung am 30. November 2018 in Berlin beschlossen, Tarifverhandlungen zum Mindestlohn Abfallwirtschaft nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen. Die Tarifvertragsparteien haben sich am 29. Mai 2019 auf folgende Mindestlöhne verständigt:

1.10.2019 bis 30.9.2020 10,00 Euro pro Stunde,
1.10.2020 bis 30.9.2021 10,25 Euro pro Stunde,
1.10.2021 bis 30.9.2022 10,45 Euro pro Stunde.

Der Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe hat das Verhandlungsergebnis in seiner Sitzung am 18. Juni 2019 in Berlin gebilligt.

Der Mindestlohn in der Abfallwirtschaft erweist sich jenseits vieler ordnungspolitischer Streitigkeiten auch für das öffentliche Tarifrecht im Bereich der Entsorgungswirtschaft als sachgerecht, weil durch Einbeziehung einer solchen unteren Entgeltbasis einer Entwicklung fortlaufender Lohnabsenkungen in der Entsorgungsbranche gegengesteuert werden kann. Dies dient damit auch der Sicherung von Qualitätsstandards in der Entsorgungsbranche.

Die Umsetzung des erzielten Verhandlungsergebnisses ist durch die gem. § 7 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) zwischenzeitlich im Bundesanzeiger veröffentlichte Achte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst (Achte Abfallarbeitsbedingungenverordnung – 8. AbfallArbbV) erfolgt.

Summary

Das Thema Klimawandel ist längst auch in der kommunalen Entsorgungswirtschaft angekommen. Während es in der Vergangenheit hauptsächlich um die Beseitigung von Abfall ging, wird seit geraumer Zeit der Fokus vermehrt auf Themen der Kreislaufwirtschaft und der Vermeidung von Abfall gelegt. Die Entsorgung muss sich als Teil der kommunalen Daseinsvorsorge dabei den erhöhten Ansprüchen der Bevölkerung an klimaneutralem und nachhaltigem Abfallrecycling stellen.

Ein weiteres herausforderndes Thema für die kommunalen Entsorgungsunternehmen ist auch der inzwischen verschärfte Wettbewerb mit der privaten Entsorgungswirtschaft um qualifiziertes Personal. Insbesondere der demografische Wandel verstärkt seit Jahren den Wettbewerb um die „besten Köpfe“ zwischen den öffentlichen und privaten Entsorgungsunternehmen.

Zu dem im Berichtszeitraum wiederum vereinbarten Mindestlohn in der Abfallwirtschaft ist anzumerken, dass er sich jenseits vieler ordnungspolitischer Streitigkeiten auch für das öffentliche Tarifrecht im Bereich der Entsorgungswirtschaft als sachgerecht erweist, weil durch Einbeziehung einer solchen unteren Entgeltbasis einer Entwicklung fortlaufender Lohnabsenkungen in der Entsorgungsbranche gegengesteuert werden kann. Dies dient damit auch der Sicherung von Qualitätsstandards in der Entsorgungsbranche.

Die Entwicklungen im Bereich Digitalisierung und Arbeit 4.0 machen auch vor der Entsorgungswirtschaft nicht halt. Zwar wird auch weiterhin vielfach manuell ohne technische Hilfsmittel gearbeitet, aber auch die kommunalen Entsorgungsbetriebe nehmen im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung zunehmend digitalisierte Arbeitsprozesse in den Blick. Diese Thematik hat daher einen weiteren Schwerpunkt in der Diskussion im Unterausschuss für die Entsorgungsbetriebe gebildet.

„Die kommunale Wasserwirtschaft kann in einem wichtigen Bereich der Daseinsvorsorge bei der Gewinnung von qualifiziertem Fachpersonal mit sicheren Zukunftsperspektiven in unterschiedlichen Fachbereichen punkten. Im Rahmen der verlässlichen Strukturen eines modernen spartenspezifischen Tarifrechts und der Bereitschaft zu deren innovativer Weiterentwicklung ist sie gut aufgestellt, um die Herausforderungen des Fachkräftemangels zu meistern und sich als attraktiver Arbeitgeber in Konkurrenz zu gewinnorientierten privaten Ver- und Entsorgungsunternehmen zu positionieren."

Raimund Echterhoff, Vorstand Emschergenossenschaft/Lippeverband
Vorsitzender des Unterausschusses

Wasserwirtschaftsbetriebe

Im KAV NW besteht mit dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/-innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) eine eigene spartenspezifische Regelung für 17 tarifgebundene Arbeitgeber mit rund 6.000 Beschäftigten. Dessen inhaltliche und tarifrechtliche Weiterentwicklung unter Berücksichtigung der Besonderheiten in der Wasserwirtschaft wird innerhalb der Verbandsgruppe „Versorgungsbetriebe und Flughäfen" durch den KAV NW-Unterausschuss für Wasserwirtschaftsbetriebe unter dem Vorsitz von Herrn Raimund Echterhoff, Vorstand Emschergenossenschaft/Lippeverband, diskutiert und begleitet.

Spartenspezifischer Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW)

Im KAV NW-Unterausschuss für Wasserwirtschaftsbetriebe als dem entsprechenden fachspezifischen Diskussionsforum innerhalb des KAV NW für den Bereich der kommunalen Wasserwirtschaft wird jeweils engagiert und sachorientiert über die arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen sowie die spartenspezifischen Belange dieser Unternehmen diskutiert. Der aus einer betriebsübergreifenden haustarifvertraglichen Regelung einiger größerer Wasserwirtschaftsverbände hervorgegangene TV-WW/NW ist inzwischen in seiner spartenspezifischen Ausrichtung weiterentwickelt worden und verfolgt die tarifpolitische Linie einer effektiveren wirtschaftlichen Nutzung der Ressource Arbeitszeit, einer stärkeren Schwerpunktlegung auf den Aspekt der Leistungsorientierung und einer deutlich verringerten Regelungsdichte mit mehr Spielraum für die betriebliche Ebene.

Die Entwicklung der Entgelte beim TV-WW/NW ergibt sich weitgehend automatisch aus den entsprechenden tarifvertraglichen Ankopplungsregelungen des TV-WW/NW an die Tarifergebnisse des TVöD und des TV-V.

> *Der demografische Wandel wird die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Wasserwirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen in den kommenden Jahren zunehmend beeinflussen.*

Fachkräftegewinnung in der Wasserwirtschaft

Bereits in den letzten Jahren sind auch in der Wasserwirtschaft die aktuellen Anforderungen des demografischen Wandels und der Digitalisierung in einem besonderen personal- und tarifpolitischen Fokus gerückt. Der demografische Wandel wird die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Wasserwirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen in den kommenden Jahren zunehmend beeinflussen.

Hierbei wird – wie die Entwicklung der letzten Jahre bestätigt – die Gewinnung qualifizierter Beschäftigter und deren langfristige Bindung an die Wasserwirtschaftsverbände im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ schwieriger. Einerseits, weil immer weniger junge Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, andererseits steigt die Nachfrage nach qualifizierten Nachwuchskräften angesichts überalternder Belegschaften bei nahezu allen Arbeitgebern. Gleichzeitig verändert die Digitalisierung die Arbeitsbedingungen in vielen Bereichen und stellt neue Anforderungen an die Beschäftigten. Wegen der Qualitätsanforderungen an zukünftige Personale, insbesondere bei Ingenieurtätigkeiten, aber auch im gewerblichen Bereich, wird diese Entwicklung die Wasserwirtschaft besonders treffen.

Um in diesem Umfeld die Wettbewerbsfähigkeit der Wasserwirtschaftsbetriebe zu stärken und Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor zu erhalten, bedarf es einer vorausschauenden und nachhaltigen Personalpolitik zur Nachwuchssicherung und Personalgewinnung, Weiterbildung und Qualifizierung, zum Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement, zur Teilhabe am Arbeitsleben, Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Arbeitszeitflexibilisierung.

Der Tarifvertrag über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW) bietet hier verschiedene Möglichkeiten, um sich betriebsindividuell mit eigenen Umsetzungsschwerpunkten innerhalb der tarifvertraglichen Rahmenregelungen als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Die Wasserwirtschaftsverbände sind insoweit zu diesen aktuellen tarifpolitischen Themenfeldern bereits gut aufgestellt und zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des spartenspezifischen Tarifrechts in bewährter Weise bereit.

Darüber hinaus unterstützt der KAV NW ergänzende politische Aktionen zu diesen Themen. So ist im Jahr 2019 auf Initiative des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes NRW eine Kampagne auf den Weg gebracht worden, um insbesondere dem drohenden Fachkräftemangel in der Wasserwirtschaftsbranche gegenzusteuern. Diese weist darauf hin, dass die Wasserwirtschaft Arbeitsplätze mit sicheren Zukunftsperspektiven in unterschiedlichsten Fachbereichen bietet und einen Einsatz für Natur und Umwelt ermöglicht.

> *Gleichzeitig verändert die Digitalisierung die Arbeitsbedingungen in vielen Bereichen und stellt neue Anforderungen an die Beschäftigten.*

Die Bedeutung, die auch die Politik diesem Thema beimisst, wurde deutlich, als die NRW-Umweltministerin, Frau Ursula Heinen-Esser, ausdrücklich darauf hinwies, dass ein Fachkräftemangel in der Wasserwirtschaft angesichts der bevorstehenden Herausforderungen, wie die Anpassung an den Klimawandel, vermieden werden müsse. Der KAV NW ist mit seinen ehrenamtlichen Vertretern maßgeblich in dieser Initiative vertreten und will als Sprachrohr und Multiplikator dieser Fachkräfteinitiative dienen.

> *Der KAV NW ist mit seinen ehrenamtlichen Vertretern maßgeblich in dieser Initiative vertreten und will als Sprachrohr und Multiplikator dieser Fachkräfteinitiative dienen.*

Mitunterzeichner der Vereinbarung einer gemeinsamen Initiative zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung für die Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen waren neben dem Vorsitzenden des Unterausschusses, Herrn Raimund Echterhoff, im Weiteren u. a. für die VKU-Landesgruppe Nordrhein-Westfalen Herr Prof. Dr. Thomas Hoffmann (zugleich stellv. Vorsitzender des KAV-Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen) und für die agw-Arbeitsgemeinschaft Wasserwirtschaftsverbände e. V. Herr Karl-Heinz Brandt (zugleich stellv. Vorsitzender des KAV-Unterausschusses für Wasserwirtschaftsbetriebe).

Tarifverhandlungen zu Fragen der Überleitung von Beschäftigten im Zuge etwaiger Übernahmen kommunaler Kanalnetze im Rahmen des § 52 LWG

Nachdem der Landesgesetzgeber bereits im Jahr 2016 im Rahmen einer Novelle des Wassergesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LWG) die rechtliche Möglichkeit eröffnet hatte, dass die Kommunen ihre Abwasserentsorgung auf die sondergesetzlichen Wasserverbände übertragen können, wurde diese sogenannte Kanalnetzoption zunächst im Rahmen kleinerer Maßnahmen umgesetzt. Vor dem Hintergrund sich abzeichnender größerer Übernahmeprojekte und der hiermit einhergehenden Übernahme bisheriger städt. Beschäftigter in größerer Zahl durch die Wasserwirtschaftsverbände hat sich der Unterausschuss dafür ausgesprochen, die Überleitungsbedingungen von Beschäftigten aus dem TVöD in den TV-WW/NW sozialpartnerschaftlich zu regeln. Die entsprechenden Tarifverhandlungen sind zunächst mit ver.di NRW unter der Prämisse geführt worden, einen einheitlichen und unkomplizierten Tarifwechsel zu gewährleisten, der bereits zum Überleitungszeitpunkt einen weitestgehenden Gleichklang zum WW-Tarifrecht herstellt und abweichende Überleitungsregelungen möglichst vermeidet. Nach konstruktiven und intensiven Tarifverhandlungen ist dann am 10. Juli 2019 eine Verständigung über einen 13. Änderungstarifvertrag zum TV-WW/NW erzielt worden, der diejenigen Beschäftigten erfasst, die aus Anlass der Übernahme kommunaler Kanalnetze im Rahmen des § 52 LWG durch einen kommunalen Wasserwirtschaftsverband übernommen werden.

Der Änderungstarifvertrag regelt sachgerecht die sofortige Integration der überzuleitenden Beschäftigten in die neue Tarifvertragsstruktur. Hierbei wurden einerseits die Interessen der Beschäftigten seitens der Gewerkschaften eingebracht und andererseits Personalkostensteigerungen aus Anlass der Überleitung vermieden, indem u. a. auf die in der Vergangenheit bei der Überleitung aus dem BAT/BMT-G in den TV-WW/NW bewährte spartenspezifische Überleitungssystematik zurückgegriffen werden konnte. Ein entsprechender Abschluss wurde auch mit dbb tarifunion/komba nrw vereinbart. Die Regelung ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Der Änderungstarifvertrag regelt sachgerecht die sofortige Integration der überzuleitenden Beschäftigten in die neue Tarifvertragsstruktur.

Im Zuge der tarifpolitischen Befassung mit der Übernahme kommunaler Kanalnetze wurde zudem deutlich, dass die kommunale Wasserwirtschaft hier in Konkurrenz zu gewinnorientierten privaten Ver- und Entsorgungsunternehmen steht. Deren Versuche, die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Übernahme kommunaler Kanalnetze zu ihren Gunsten zu verändern, um mit strategischen Angeboten den Marktzutritt auf diesem Geschäftsfeld zu schaffen, werden die Wasserwirtschaftsverbände auf der politischen Ebene entgegentreten. Der Hinweis auf verlässliche verbandstarifvertragliche Regelungen kann hier sicher hilfreich sein.

Summary

Der TV-Wasserwirtschaft NRW (TV-WW/NRW), der für die 17 im KAV NW organisierten Betriebe aus dem Bereich der Wasserwirtschaft Anwendung findet, leistet mit seinen flexiblen und leistungsorientierten Regelungen einen wesentlichen Beitrag für die Personalgewinnung, welche sich in Zeiten des demografischen Wandels zunehmend schwierig gestaltet. Vor diesem Hintergrund ist der Bereich der Wasserwirtschaftsunternehmen mit dem TV Demografie für die Wasserwirtschaft bewusst neue Wege gegangen. Im Bereich der Wasserwirtschaft bestanden und bestehen – wie auch in anderen kommunalen Sparten – über den Berichtszeitraum hinaus aktuelle Herausforderungen, insbesondere bei der Gewinnung von Fachkräften als Folge der demografischen Entwicklung. Seitens des KAV NW ist daher der Abschluss einer gemeinsamen Initiative zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung für die Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen ausdrücklich unterstützt worden.

Bei der im Rahmen des Wassergesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LWG) möglichen Übernahme kommunaler Kanalnetze durch die sondergesetzlichen Wasserwirtschaftsverbände hat zudem konkreter Handlungsbedarf bestanden, die damit einhergehende Übernahme von unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden ehemaligen städtischen Beschäftigten in den TV-WW/NW tarifpolitisch zu begleiten. Dies ist am 10. Juli 2019 mit der Verständigung über einen 13. Änderungstarifvertrag zum TV-WW/NW gelungen.

4.1 Zahlen zum Verband

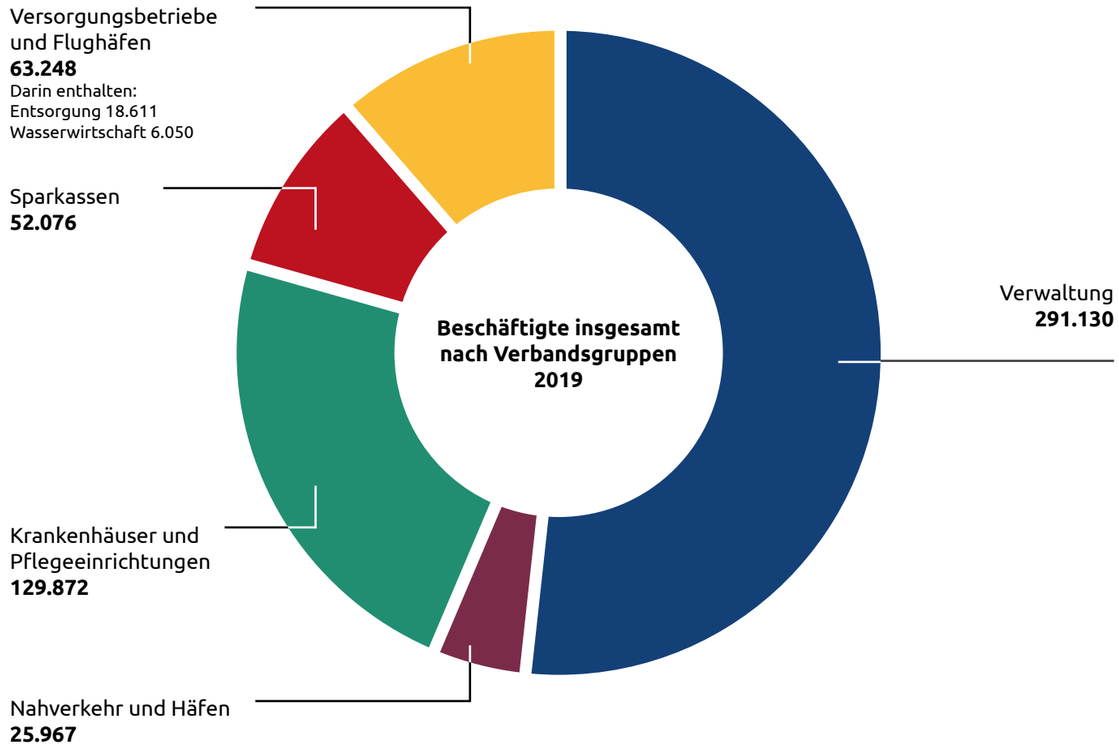
Dem KAV NW gehören rund 1.285 Großstädte, Städte, Gemeinden, Kreise, Landschaftsverbände, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Wasserwirtschaftsbetriebe, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen sowie Nahverkehrs- und Hafenbetriebe an.

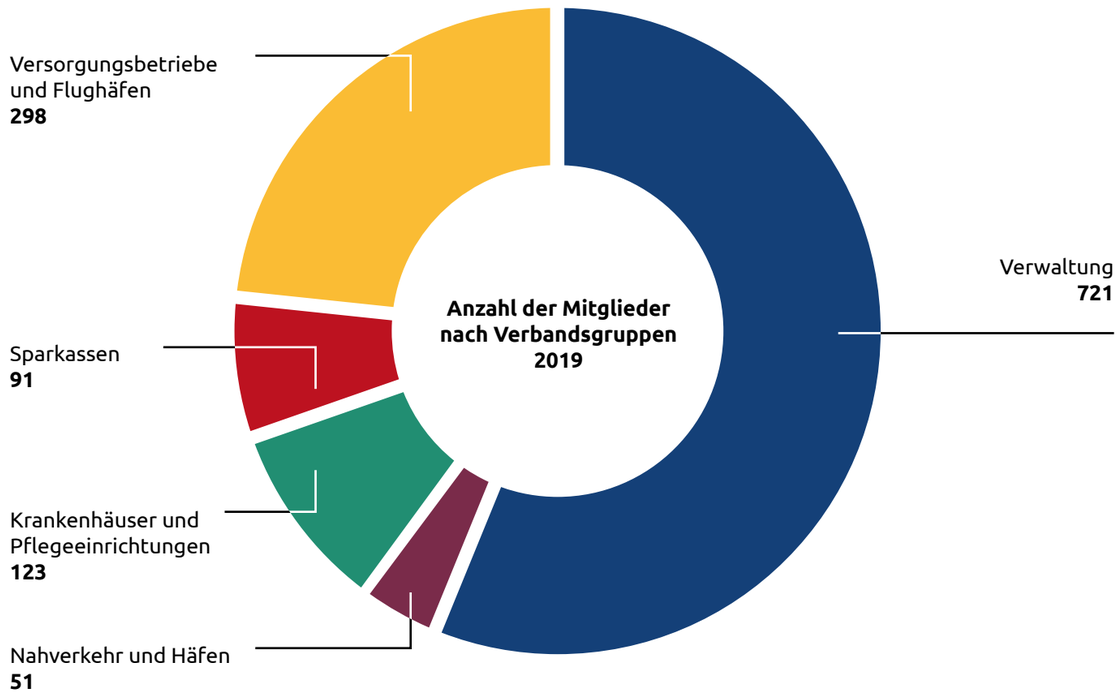
Bei diesen Mitgliedern sind rund 560.000 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt.

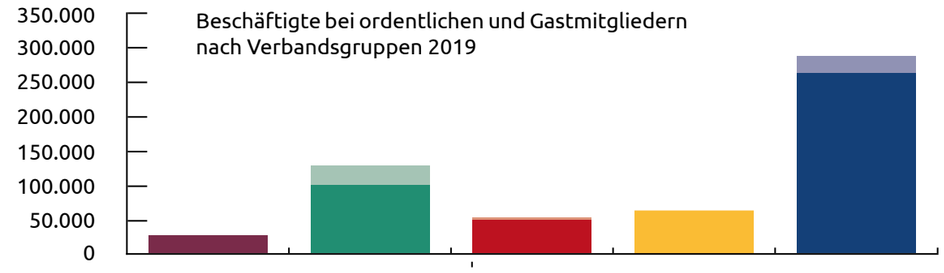
Der KAV NW ist der größte der 16 kommunalen Arbeitgeberverbände in der Bundesrepublik Deutschland. Diese haben sich auf Bundesebene zur „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände" (VKA) zusammengeschlossen.

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

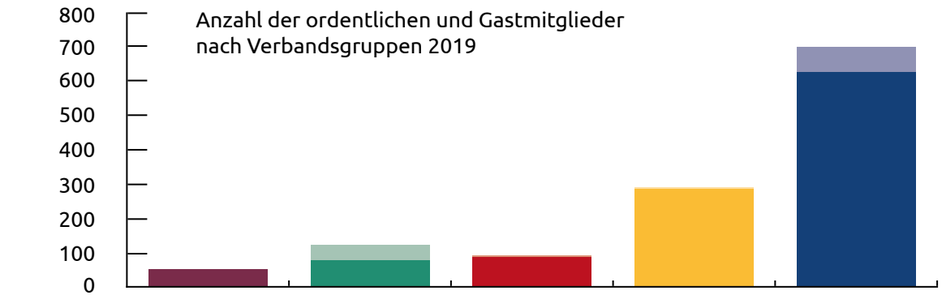
Die Personalzahlen bei den ordentlichen Mitgliedern haben sich dabei innerhalb der letzten zehn Jahre von rund 450.000 Beschäftigten im Jahr 2010 auf knapp über 500.000 Beschäftigte im Jahr 2019 kontinuierlich entwickelt. Bei den Gastmitgliedern hat sich im gleichen Zeitraum die Beschäftigtenzahl um die 60.000 eingependelt (zu den Einzelheiten vgl. die nachfolgende Tabelle).



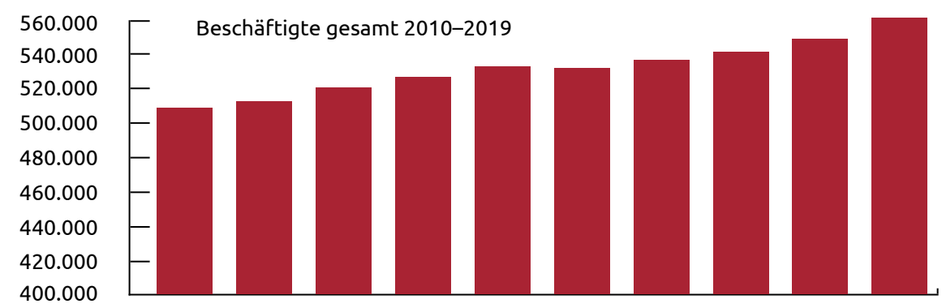




	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	321	29.592	3.667	683	26.032
Ordentlich	25.646	100.280	48.409	62.565	265.098



	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	2	46	4	6	76
Ordentlich	49	77	87	292	645



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gast	59.581	58.794	61.063	60.783	61.425	60.378	60.342	60.478	58.379	60.295
Ordentlich	450.107	454.107	460.689	467.050	472.261	472.972	477.412	482.227	492.034	501.998
Gesamt	509.688	513.401	521.752	527.833	533.686	533.350	537.754	542.705	550.413	562.293

Stimmverteilungen in der Mitgliederversammlung, dem Präsidium und den Gruppenausschüssen im Haushaltsjahr 2019

	Mitglieder-versammlung	Präsidium	Gruppenausschuss Verwaltung	Gruppenaussschuss Krankenhäuser
KAV Nordrhein-Westfalen	9	1	1	10
KAV Bayern	8	1	1	12
KAV Baden-Württemberg	7	1	1	9
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 Schleswig-Holstein	3	1	1	2
KAV Berlin	2	1	1	2
KAV Sachsen-Anhalt	2	1	1	0
KAV Brandenburg	2	1	1	1
KAV Thüringen	2	1	1	1
KAV Bremen	2	1	1	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	1	1	1
KAV Saar	1	1	1	1
AV Hamburg	1	1	0	0
Summe	**57**	**16**	**15**	**55**

	Gruppenaussschuss Sparkassen	Gruppenausschuss Flughäfen	Gruppenausschuss Versorgung	Gruppenaussschuss Nahverkehrsbetriebe und Häfen
KAV Nordrhein-Westfalen	12	9	12	12
KAV Bayern	10	11	9	5
KAV Baden-Württemberg	9	3	7	5
KAV Niedersachsen	6	2	5	3
KAV Hessen	4	12	5	3
KAV Rheinland-Pfalz	4	0	3	1
KAV Sachsen	2	0	1	3
KAV Schleswig-Holstein	2	1	3	2
KAV Berlin	0	0	2	10
KAV Sachsen-Anhalt	2	0	1	2
KAV Brandenburg	2	0	1	2
KAV Thüringen	2	0	1	1
KAV Bremen	1	1	0	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	0	1	1
KAV Saar	0	1	1	1
AV Hamburg	0	2	0	0
Summe	**57**	**42**	**52**	**53**

4.2 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 Vorstandes sind jeweils für die Jahre 2019 und 2020 festgesetzt worden:

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

Die Beiträge in den Jahren 2019 und 2020 entsprechen dem Beitragssatz im Jahr 2014. Die Beiträge konnten damit trotz Tarifsteigerungen über fünf 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

Die Beiträge konnten damit trotz Tarifsteigerungen über fünf Jahre mit entsprechenden Anstrengungen im Sinne der Finanznöte unserer Mitglieder, insbesondere der kommunalen Gebietskörperschaften, konstant gehalten werden.

und dem KAV NW ein gutes „Preis-Leistungs-Verhältnis“ zugebilligt wird. Mit einem rechnerischen Jahresbeitrag in Höhe von 5,53 Euro pro Beschäftigten hat der KAV NW auch in den Jahren 2019 und 2020 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 der 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.).

5,53 €

JAHRESBEITRAG

4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse

In den im Jahre 2019 einberufenen Gruppenversammlungen wurden gewählt (zusammen 92 Mitglieder und 61 Ersatzmitglieder*):

*Der Verbandsgeschäftsführer hat außerdem in allen Verbandsorganen Sitz und Stimme (§ 18 Satzung KAV NW).

38 Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung sowie **22** Ersatzmitglieder

19 Mitglieder des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie **5** Ersatzmitglieder

16 Mitglieder des Gruppenausschusses Sparkassen sowie **14** Ersatzmitglieder

14 Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen sowie **7** Ersatzmitglieder

5 Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen sowie **13** Ersatzmitglieder

Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung des KAV NW

Vorsitzender: Oberbürgermeister Sören Link, Duisburg (bis 12.09.2019)
1. Stellvertreter: Bürgermeister Peter Jansen, Erkelenz (Vorsitzender seit 12.09.2019)
2. Stellvertreter: Landrat Stephan Pusch, Heinsberg

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

Dr. Bastians	Beigeordnete	Köln/Berlin Geschäftsstelle StNW
Fuchs	Beigeordneter	Bonn
Heuer	Stadtrat	Münster
Jehn	Beigeordneter	Oberhausen
Kaschel	Stadtkämmerer	Bielefeld
Dr. Keller	Stadtdirektor	Köln
Kopietz	Stadtrat	Bochum
Kravanja	Stadtrat	Castrop-Rauxel
Dr. Kremer	Beigeordneter	Aachen
Kromberg	Beigeordneter	Essen
Kurzbach	Oberbürgermeister	Solingen
Mues	Bürgermeister	Siegen
Nebelo	Bürgermeister	Bocholt
Philipp	Oberbürgermeister	Aachen
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen
Dr. Slawig	Stadtdirektor	Wuppertal
Dr. Steinfort	Stadtdirektor	Mülheim/Ruhr
Tesche	Bürgermeister	Recklinghausen
Welge	Kämmerin	Gelsenkirchen
Zielke	Stadtdirektorin	Krefeld
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

I. Aus dem Bereich des Städtetages Nordrhein-Westfalen
b) Ersatzmitglieder

Troost	Referentin	Köln (Städtetag NW)

I. Aus dem Bereich des Städtetages Nordrhein-Westfalen
c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

Uhr	Beigeordneter (ab 9/2018)	Dortmund
Wittmeier	Beigeordnete (ab 9/2019)	Duisburg
Zaar	Beigeordneter	Pulheim

II. Aus dem Bereich des Städte- und Gemeindebundes
a) Ordentliche Mitglieder

Dahlhoff	Bürgermeister	Bad Sassendorf
Heller	Bürgermeister	Detmold
Henseler	Bürgermeister	Bornheim
Heß	Bürgermeister	Finnentrop
Jansen	Bürgermeister	Erkelenz
Kaiser	Bürgermeister	Geldern
Dr. Landscheidt	Bürgermeister	Kamp-Lintfort
Lierenfeld	Bürgermeister	Dormagen
Stock	Bürgermeister	Wegberg
Wapelhorst	Erster Beigeordneter	Soest
Winckler	Erster Beigeordneter	Euskirchen
Wohland	Beigeordneter	Geschäftsstelle StGB

II. Aus dem Bereich des Städte- und Gemeindebundes
b) Ersatzmitglieder

Bertram	Bürgermeister	Eschweiler
Clemens	Bürgermeister	Wenden
Deppe	Bürgermeister	Bad Driburg
von den Driesch	Bürgermeister	Herzogenrath
Grossmann	Bürgermeister	Werl
Jacobi	Bürgermeister	Gevelsberg
König	Beigeordneter	Schmallenberg
Lindemann	Vorstand	Velbert
Rübo	Bürgermeister	Kempen
Streit	Bürgermeister	Tecklenburg
Tupat	Bürgermeisterin	Nachrodt-Wiblingwerde

III. Aus dem Bereich des Landkreistages Nordrhein-Westfalen a) Ordentliche Mitglieder		
Dr. Effing	Landrat	Kreis Steinfurt
Lönnecke	Kreisdirektor	Soest
Pusch	Landrat	Heinsberg
Dr. Kuhn	Erster Beigeordneter	Düsseldorf (GSt. LKT NRW)

III. Aus dem Bereich des Landkreistages Nordrhein-Westfalen b) Ersatzmitglieder		
Berensmeier	Kreisdirektor	Wesel
Dr. Conradi	Kreisdirektor	Paderborn
Grootens	Kreisdirektor	Oberbergischer Kreis
Melcher	Kreisdirektor	Olpe
Vogel	Kreisdirektor	Rhein-Erft-Kreis

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

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

IV. Aus dem Bereich der Landschaftsverbände c) Ständiger Gast mit beratender Stimme		
Pirscher	Geschäftsführerin	Westfalen-Lippe (KV)

Mitglieder des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen des KAV NW

Vorsitzender: Geschäftsführer Bertram Müller, Siegen
1. Stellvertreter: Geschäftsführer Magnus Kriesten, Gummersbach-Waldbröl
2. Stellvertreterin: Geschäftsführerin Maud Beste, Gütersloh

I. Ordentliche Mitglieder

Ackermann	Geschäftsführer	Bielefeld
Beste	Geschäftsführerin	Gütersloh
Fehnker	Stellv. Geschäftsführer	Bad Oeynhausen
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Hellermann	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Höhmann	Kfm. Direktor, Vorsitzender des Klinikvorstandes	Langenfeld (LVR)
Dr. Hütte	Geschäftsführer	Detmold
Dr. Kehe	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Kleinschmidt	Geschäftsführer	Dortmund
Dr. Krämer	Geschäftsführer	Neuss
Kriesten	Geschäftsführer	Gummersbach-Waldbröl
Lahr	Kfm. Direktor	Bedburg-Hau (LVR)
Dr. Lunemann	Erster Landesrat	Münster (LWL)
Müller	Geschäftsführer	Siegen
Neugebauer	Geschäftsführer	Gelsenkirchen-Buer
Skorzak	Landesverwaltungsdirektor	Münster (LWL)
Splett	Kfm. Direktorin	Essen (LVR)
Zimmermann	Geschäftsführer	Leverkusen
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Gäste/Beratende Mitglieder (§ 11 Abs. 5 Satz 2 Satzung KAV NW)		
Baumann	Geschäftsführer	Köln
Ganse	Referatsleiter	Düsseldorf (KGNW)
Kreft	Geschäftsführer	Viersen
Dr. Möller-Bierth	Fachbereichsleiterin	Köln (LVR)
Patzke	Geschäftsführerin	Köln

Mitglieder des Gruppenausschusses Sparkassen des KAV NW

Vorsitzender: Sparkassendirektor Jürgen Hohmann, Bochum
1. Stellvertreter: Sparkassendirektor Rainer Schwarz, Leverkusen
2. Stellvertreter: Sparkassendirektor Frank Grebe, Gummersbach-Bergneustadt

I. Ordentliche Mitglieder

Abdinghoff	Sparkassendirektor	Lünen
Dabrock	Sparkassendirektor	Lemgo
Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach
Grunwald	Sparkassendirektor	Solingen
Häfemeier	Sparkassendirektor	Wesel
Hohmann	Sparkassendirektor	Bochum
Kleinetigges	Sparkassendirektor	Soest
Malaponti	Sparkassendirektor	Am Niederrhein (Moers)
Müller	Sparkassendirektor	Goch
Rasche	Sparkassendirektor	Sprockhövel

I. Ordentliche Mitglieder		
Schmuck	Sparkassendirektor	Neuss
Schwarz	Sparkassendirektor	Leverkusen
Theuer	Sparkassendirektor	Wittgenstein
Vogt	Vorstand	Schmallenberg
Willner	Sparkassendirektor	Düren
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

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

II. Ersatzmitglieder b) aus dem Bereich des Westfälisch-Lippischen Sparkassen- und Giroverbandes		
Dwillies	Sparkassendirektor	Porta Westfalica
Eickenbusch	Sparkassendirektor	Werl
Heinemann	Sparkassendirektor	Witten
Nennstiel	Sparkassendirektor	Finnentrop

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

Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen des KAV NW

Vorsitzender: Vorstand Markus Schlomski, Wuppertal
1. Stellvertreter: Vorstand Norbert Graefrath, Köln
2. Stellvertreter: Geschäftsführer Prof. Dr. Thomas Hoffmann, Remscheid

I. Ordentliche Mitglieder

Abraham	Vorstand	Krefeld
Echterhoff	Vorstand	Essen
Graefrath	Vorstand	Köln
Hanné	Geschäftsführer	Düsseldorf
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid
Mager	Geschäftsführer	Dortmund
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schmidt	Geschäftsführer	Emdsdetten
Schneider	Geschäftsführer	Hilden
Schwarberg	Geschäftsführer	Solingen
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld
Vogt	Geschäftsführerin	Troisdorf
Westphal	Geschäftsführer	Bonn
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Brandt	Vorstand	Kamp-Lintfort
Brockmeyer	Stellv. Geschäftsführer	Münster/Osnabrück
Ehler	Geschäftsführer	Düsseldorf
Koch	Vorstand	Herne
Meier	Vorstand	Düsseldorf
Mooren	Geschäftsführer	Köln
Prasch	Arbeitsdirektor	Duisburg

Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen des KAV NW

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

I. Ordentliche Mitglieder

Densborn	Vorstand	Köln
Overkamp	Geschäftsführer	Oberhausen
Schmidt	Geschäftsführer	Herten
Troullier	Geschäftsführer	Solingen
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Feller	Geschäftsführer	Essen
Klar	Vorstand	Düsseldorf
Köther	Vorstand	Hagen
Prasch	Arbeitsdirektor	Duisburg
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schmier	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld
Westphal	Geschäftsführer	Bonn

III. Gast mit beratender Stimme

Bökenkötter	Geschäftsführer	Ennepetal
Filter	Vorstand	Bochum
Gäfgen	Geschäftsführer	Münster
Krüger	Geschäftsführer	Herne
Odermatt	Geschäftsführer	Neuss

Mitglieder des Vorstandes des KAV NW

Präsident: Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen
1. Stellvertreter: LWL-Direktor Matthias Löb, Münster
2. Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Jürgen Hohmann, Bochum
3. Stellvertreter: Vorstand Peter Densborn, Köln

I. Ordentliche Mitglieder

Dr. Bastians	Beigeordnete	Köln (AG der KSpVe in NW)	(V)
Clausen	Oberbürgermeister	Bielefeld	(V)
Densborn	Vorstand	Köln	(N u. H)
Dr. Effing	Landrat	Kreis Steinfurt	(V)
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid	(K)
Graefrath	Vorstand	Köln	(Vb u. Flh)
Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach-Bergneustadt	(S)
Heller	Bürgermeister	Stadt Detmold	(V)
Heß	Bürgermeister	Finnentrop	(V)
Hohmann	Vorstand	Sparkasse Bochum	(S)
Hötte	Kämmerin	Köln (LVR)	(V)
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid	(Vb u. Flh)
Jansen	Bürgermeister	Stadt Erkelenz	(V)
Kriesten	Geschäftsführer	Gummersbach-Waldbröl	(K)
Limbach	Erster Landesrat	Köln (LVR)	(V)
Löb	LWL-Direktor	Münster	(V)
Mager	Geschäftsführer	Dortmund	(Vb u. Flh)
Mooren	Geschäftsführer	Köln	(Vb u. Flh)
Müller	Geschäftsführer	Siegen	(K)
Overkamp	Vorstand	Oberhausen	(N u. H)
Philipp	Oberbürgermeister	Aachen	(V)
Pusch	Landrat	Kreis Heinsberg	(V)
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen	(V)
Schlomski	Arbeitsdirektor	Wuppertal	(Vb u. Flh)
Schwarz	Vorstand	Leverkusen	(S)
Tesche	Bürgermeister	Recklinghausen	(V)
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal	

Mitglieder des Unterausschusses Entsorgung des KAV NW

Vorsitzender: Geschäftsführer Peter Mooren, Köln

I. Ordentliche Mitglieder

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

Mitglieder des Unterausschusses Wasserwirtschaft des KAV NW

Vorsitzender: Vorstand Raimund Echterhoff, Essen

I. Ordentliche Mitglieder

Brandt	Vorstand	Kamp-Lintfort
Bucher	Vorstand	Bergheim
Echterhoff	Vorstand	Essen
Dr. Mohr	Vorständin	Essen (ab dem 1.10.2019)
Dr. Reichert	Verbandsvorsteher	Düren
Prof. Dr.-Ing. Scheuer	Vorstand	Gummersbach
Prof. Dr.-Ing. Schitthelm	Vorstand	Viersen
Schumacher	Geschäftsführer	Haan
Wulf	Vorstand	Wuppertal
Dr. Langenbrinck*	Hauptgeschäftsführer	Wuppertal

* Mitglied gem. § 18 der Satzung

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

4.4 Rechtsabteilung des KAV NW

4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten

Gemäß § 5 der Satzung des KAV NW steht seinen Verbandsmitgliedern im Rahmen ihrer Mitgliedschaft Hilfe und Beratung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten zu. Die Rechtsschutzrichtlinien (Richtlinien über Art und Umfang der den Mitgliedern des KAV NW gemäß § 5 Abs. 2 der Satzung zu gewährenden Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten – siehe Anhang zu 5.2) regeln in Nr. 1 Satz 1, dass die Mitglieder des Verbandes bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis – soweit die Rechtsverfolgung oder -verteidigung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet (vgl. Satz 2) – einen Anspruch auf Beratung und auf Prozessvertretung vor den Gerichten der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit Nordrhein-Westfalens haben. Diese Beratungen sind nach Nr. 3 dieser Rechtsschutzrichtlinien kostenfrei.

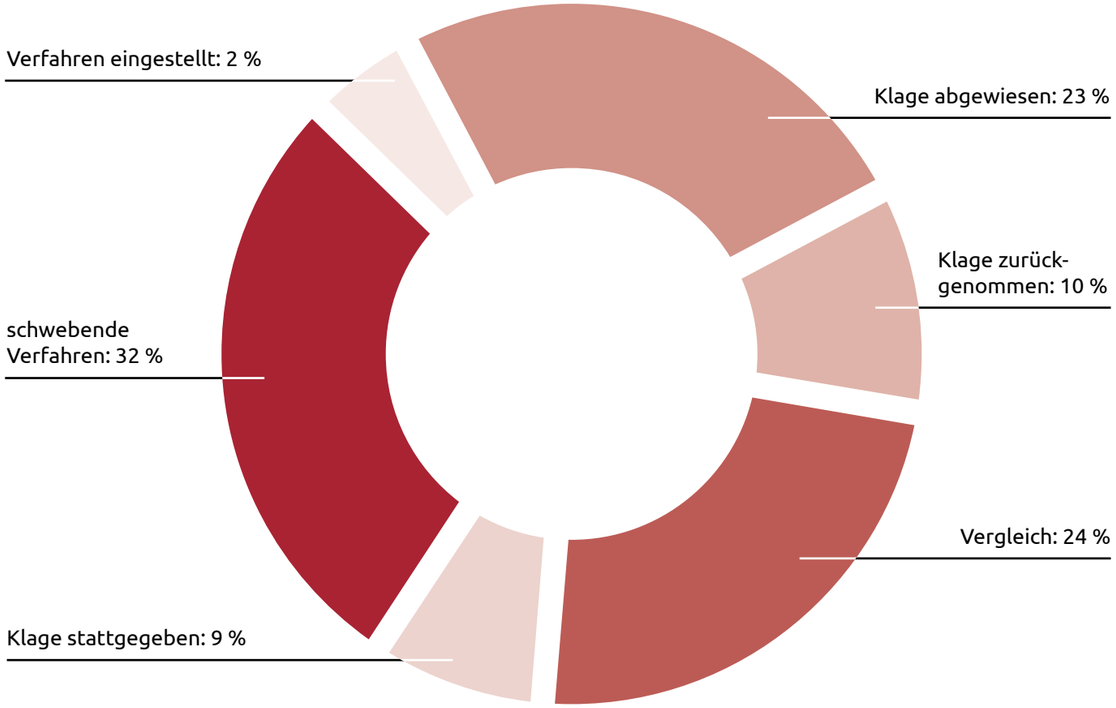
Beratungen und Besprechungen vor oder während eines Prozesses sollen (mit Blick auf die hiesige personelle Ausstattung sowie die teilweise sehr hohen Wegezeiten im Flächenland NRW) grundsätzlich in der Geschäftsstelle des KAV NW erfolgen.

Seit dem letzten Berichtszeitraum sind 339 Rechtsstreite neu eingegangen.

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

Seit dem letzten Berichtszeitraum sind 339 Rechtsstreite neu eingegangen. Dabei wurden die Mitglieder vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, den Verwaltungsgerichten und dem Oberverwaltungsgericht u. a. in ca. 60 Kündigungs- und mehr als 114 Eingruppierungsklagen vertreten. Im Einzelnen sind Verfahren zu folgenden Klagegegenständen eingegangen:

Kündigung	60
Zahlung	38
Eingruppierung	114
Entfristung	6
Urlaub	3
Abmahnung	12
AGG	25
Einstweilige Verfügung	16
Zeugnis	9
Arbeitszeit	5
Direktionsrecht	5
Altersteilzeit	2
LOB	2
sonstige	42



Das obige Schaubild zeigt die Art der Erledigung der im Berichtszeitraum abgeschlossenen Verfahren.

Im Berichtszeitraum sind Herr Hauptgeschäftsführer Dr. Langenbrinck, Herr Geschäftsführer Herbert, Frau Referentin Dr. Schwerin sowie die Herren Referenten Böhmer, Bülow und Rümenapf als beim BAG zugelassene Rechtsanwälte überdies für unsere Verbandsmitglieder auch in der Revisionsinstanz tätig gewesen. Rechtsschutz für die Verbandsmitglieder wird seitens der Mitarbeiter der Geschäftsstelle durch Unterstützung und Beratung zu allen arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen gewährt (§ 2 Abs. 2 der Verbandssatzung). Diese Beratung nimmt einen wesentlichen Raum im Tagesgeschäft der Referenten ein.

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

Zur Vermeidung folgeträchtiger 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 dabei eine möglichst günstige rechtliche Position zu erlangen.

4.4.2 Rechtsthemen im Überblick: Mitbestimmungsrechtliche Auswirkungen der „Digitalisierung von Arbeitsprozessen“ und „Arbeit 4.0“ in der kommunalen Praxis

Die Digitalisierung hat seit der Jahrtausendwende auch immer mehr Einzug in die Verwaltungen des öffentlichen Dienstes gehalten. Themen wie Telearbeit, mobiles Arbeiten, Homeoffice und der Einsatz von Tablets und Wearables stehen heute mehr denn je im Blickpunkt. Fraglich ist, wie mit diesen Themen im Hinblick auf die personalvertretungsrechtliche (LPVG NRW) und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung (BetrVG) umzugehen ist.

Hierzu hatte der KAV NW bereits über eine mit Newsletter 062/19 vom 24. Juni 2019 versandte Schriftenreihe zum Thema „Mitbestimmung bei der Digitalisierung“ vertiefend informiert. Aufgrund der Bedeutung des Themas für die Praxis hierzu nochmals folgende Aspekte im Überblick:

Einrichtung eines Telearbeitsplatzes

Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung und der damit einhergehenden Flexibilisierung der Arbeit wird auch im öffentlichen Dienst von der Möglichkeit der sog. Telearbeit Gebrauch gemacht.

Telearbeitsplätze zeichnen sich dadurch aus, dass die Beschäftigten unter Verwendung externer – aber ggf. auch betrieblicher – Informations- und Kommunikationsmittel (z. B. PC, Telefon) ihre Arbeitstätigkeiten auf einem außerhalb der Dienststelle/des Betriebes liegenden Arbeitsplatz, der zumeist zu Hause angesiedelt ist („Homeoffice"), verrichten (vgl. § 2 Abs. 7 ArbStättV). Zu den verschiedenen Formen der Telearbeit vgl. Bülow, § 72 LPVG NRW Rz. 668. Bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes hat der Personalrat nach § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 14 LPVG NRW mitzubestimmen. Die an einem Telearbeitsplatz tätige Person muss dabei als Beschäftigter i. S. d. § 5 LPVG NRW anzusehen sein (ungeschriebene Tatbestandsvoraussetzung)!

Durch die Änderung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit besteht ebenfalls eine Mitbestimmung wegen einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrages nach § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 Fall 7 LPVG NRW. Weiterhin gilt es im Hinblick auf die arbeitgeberveranlasste Umsetzung auf einen Telearbeitsplatz § 72 Abs. 1 Nr. 5 und 6 LPVG NRW und die Regelungen der Arbeitszeit in der Dienststelle (§ 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 LPVG NRW) jeweils zu beachten.

> *Bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes hat der Personalrat nach § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 14 LPVG NRW mitzubestimmen.*

Zugunsten des Betriebsrats greift das Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG, wobei im dortigen Abs. 1 die Ziffern 1, 2, 3, 5, 6, 7 und 10 betroffen sein können (vgl. Schulze/Ratzesberger, Telearbeit: Fluch oder Segen? – Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit, ArbRAktuell 2016, S. 109). Bei der Einführung von Telearbeit müssen der Personalrat (§ 65 Abs. 1 S. 3 LPVG NRW) und der Betriebsrat (§§ 80 Abs. 2, 92 und 93 BetrVG) im Übrigen schon im Stadium der Planung in den Prozess eingebunden und unterrichtet werden.

Die zuvor kurz aufgezeigten Unterrichtungs- und Beteiligungsrechte geben für beide Seiten genügend Anlass, die entsprechenden Fragen rund um einen Telearbeitsplatz in einer Dienstvereinbarung (§ 70 LPVG NRW) bzw. Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG) zu regeln.

Mobiles Arbeiten (Tablets & Co.)

Die gleichen Mitbestimmungsrechte des Personalrats/Betriebsrats wie zuvor beim Einrichten eines Telearbeitsplatzes dargestellt, greifen auch beim sog. „mobilen Arbeiten".

Bei dieser Arbeitsform liegt jedoch zusätzlich ein Schwerpunkt auf der Einhaltung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, da der Beschäftigte an „Homeoffice-Tagen" oder „mobilen" Arbeitstagen nicht zwingend der betrieblichen Zeiterfassung unterliegt; die Kontrolle der Einhaltung der Arbeits- und Pausenzeiten ist somit ebenfalls ein Thema, auf welches sich eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung beziehen muss.

Dort sollten – wie auch bei der Telearbeit – nicht nur der Einsatz der entsprechenden Geräte, die Einhaltung der Arbeitszeit und die Arbeitsleistung selbst geregelt werden, sondern auch Regelungen über die Möglichkeit einer Kündigung des mobilen Arbeitens gegenüber den einzelnen Mitarbeitern.

Bei der Nutzung von Tablets mit einer Telefonfunktion besteht für den Personalrat im Übrigen eine Mitbestimmung nach § 72 Abs. 3 Nr. 2 Fall 1 LPVG NRW (Einführung technischer Überwachungseinrichtungen). Erfolgt eine Regelung zum „Mobile Working" nur in Bezug auf einen einzelnen Arbeitnehmer durch individuelle Vereinbarungen, ist kein kollektivrechtlicher Tatbestand gegeben; eine derartige individualrechtliche Vereinbarung unterliegt u. U. aber dem (Änderungs-) Kündigungsschutz bzw. der AGB-Kontrolle (§§ 305 ff. BGB) mit der Folge, dass bei einer einseitigen Beendigung durch den Arbeitgeber vom Beschäftigten das Arbeitsgericht angerufen werden kann, um prüfen zu lassen, ob eine unangemessene Klauselgestaltung oder ein rechtswidriger Entzug der Möglichkeit der mobilen Beschäftigung durch den Arbeitgeber vorliegt.

> *Die gleichen Mitbestimmungsrechte des Personalrats/Betriebsrats wie zuvor beim Einrichten eines Telearbeitsplatzes dargestellt, greifen auch beim sogenannten „mobilen Arbeiten".*

Liegt stattdessen aber eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Personalrat/Betriebsrat vor, sollte das Risiko eines Verlierens eines solchen Rechtsstreites eingegrenzt sein.

Nutzung einer Cloud und Einsatz von Microsoft Office 365

Eine neue Entwicklung geht dahin, Arbeitnehmerdaten in sog. Cloud-Systemen zu speichern. „Cloud Computing“ ist für Verwaltungen und Unternehmen praktisch, da sie weniger eigenen Speicherplatz vorhalten müssen, weil dieser einfach extern angemietet wird. Die Mitarbeiter können dann die Daten, Anwendungen oder sonstigen Inhalte dezentral über die Cloud mit beliebigen Geräten abrufen – und auch Daten einspeisen. Vor allem Microsoft 365 ist, statt über lokale Server, jetzt über eine Cloud anwendbar.

Bei Microsoft 365 können Softwarekomponenten wie E-Mails, Telefonverbindungen, Termine, Dokumente und ein eigenes soziales Netzwerk für den internen Firmengebrauch zu Office 365 hinzugebucht und in die „Cloud“ verlagert werden. Hier gilt es zunächst das Anhörungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 5 Fall 2 LPVG NRW zu beachten, wenn eine überwiegende Arbeitsbereichsverlagerung gegeben ist. Wenn Arbeitsaufgaben an Dritte zur Erledigung in eine Cloud gegeben werden, ist der Mitbestimmungstatbestand des § 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 22 LPVG NRW (Privatisierung) gegeben.

> *Eine neue Entwicklung geht dahin, Arbeitnehmerdaten in sogenannten Cloud-Systemen zu speichern.*

Die Software Office 365 erlaubt auch, dass Arbeitsprozesse überwacht werden. Deshalb ist zudem § 72 Abs. 3 Nr. 2 Fall 1 LPVG wegen der „Einführung technischer Überwachungseinrichtungen“ relevant, soweit ein arbeitgeberseitiger Rückgriff auf Speicherungen und/oder Arbeitserledigungen in tatsächlicher und zeitlicher Hinsicht etc. besteht. Unter dem Aspekt der Verarbeitung personenbezogener Daten sind regelmäßig auch die Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung zu beachten.

Bring Your Own Device (BYOD)

Bei einem BYOD-Modell (Smartphone, Tablet pp.), bei dem ein Arbeiten mit dem eigenen Endgerät stattfindet, gibt es keine speziellen gesetzliche Regelungen. Wird eine Vereinbarung hierzu nur aufgrund individueller, persönlicher Umstände getroffen, fehlt grundsätzlich der kollektive Tatbestand, sodass weder für den Personalrat noch den Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gegeben ist. Der Betriebsrat hat jedoch nach § 80 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass Arbeitnehmerschutzgesetze, wie Datenschutzgesetze, vom Arbeitgeber eingehalten und berücksichtigt werden. Das zieht Auskunftsansprüche der Mitarbeiter über gespeicherte Daten nach sich. Durch ein Mobile Device Management kann der Arbeitgeber mithilfe entsprechender Software dafür sorgen, dass private und dienstliche Daten getrennt gesichert werden. Nach § 90 BetrVG bestehen im Hinblick auf die Planung von technischen Anlagen (§ 90 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) und der Arbeitsplätze (§ 90 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG) gegenüber dem Betriebsrat Unterrichtungspflichten. Dementsprechend kann der Betriebsrat verlangen, bereits im Planungsstadium einer BYOD-Gestattung miteinbezogen zu werden. Entsprechendes gilt nach den Vorgaben des LPVG NRW auch für den Personalrat.

Arbeitgeberanweisungen: Outlook

Auch im öffentlichen Dienst verwenden viele Arbeitgeber bei der E-Mail-Kommunikation die Software „Microsoft Outlook“. Dieses Programm wird regelmäßig so eingerichtet, dass eine arbeitgeberseitige Anweisung bzgl. planbarer Abwesenheiten (z. B. Urlaub, Dienstreisen) erfolgt, wonach sämtliche per E-Mail eingehende Post automatisch an den jeweiligen Vertreter weitergeleitet wird. Da E-Mails über eine „technische Einrichtung“, nämlich über den PC gesendet

und empfangen werden und mit der Anweisung eine bestimmte Behandlung des Empfangs von E-Mails während der Abwesenheitszeit angeordnet wird, ist die „Anwendung einer technischen Einrichtung“ gegeben, sodass für den Personalrat die Mitbestimmung nach § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NRW und für den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eröffnet ist (vgl. z. B. VG Dresden 31.08.2007 – PB 8 K 863/07 –). Die vorstehenden Mitbestimmungstatbestände greifen im Übrigen auch bei der arbeitgeberseitig veranlassten Einrichtung des Gruppenkalenders in Outlook (vgl. LAG Nürnberg vom 21.02.2017 – 7 Sa 441/16 –).

IT-Ticket-Systeme

Verwaltungen und Unternehmen gehen aktuell bei der Digitalisierung auch immer mehr dazu über, im Rahmen ihrer Leistungserbringung sogenannte Ticketsysteme einzusetzen. Diese dienen dazu, Kunden- und Serviceinformationen umzusetzen, interne Abläufe zu erkennen und abzubilden oder ein Reporting zum Bearbeitungsstand an den Nutzer zu geben.

Durch die Erstellung und Zuteilung von Aufgaben an die jeweils zuständigen/passenden Beschäftigten soll bei einem solchen Ticket-Management von Anfang bis Ende sichergestellt werden, dass die richtigen Personen an den richtigen Dingen arbeiten.

Da Ticketsysteme technische Einrichtungen darstellen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, unterliegen sie im Hinblick auf den Personalrat nach § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NRW (vgl. hierzu BVerwG 23.09.1992 – 6 P 26.90 – und OVG NRW 01.03.2000 – 1 A 370/98.PVL –) und im Hinblick auf den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (vgl. hierzu BAG 13.12.2016 – 1 ABR 7/15 –) der Mitbestimmung.

> *Verwaltungen und Unternehmen gehen aktuell bei der Digitalisierung auch immer mehr dazu über, im Rahmen ihrer Leistungserbringung sogenannte Ticketsysteme einzusetzen.*

Wenn durch das Ticketsystem eine Verknüpfung zwischen der Vorgangsabfrage und der Datenverarbeitung besteht, liegt eine wesentliche Erweiterung der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten vor, sodass der Personalrat zudem nach § 72 Abs. 3 Nr. 1 Fall 4 LPVG NRW mitzubestimmen hat. Geht mit dem Ticketsystem eine Steigerung der Arbeitsgüte und der Arbeitsmenge („Hebung der Arbeitsleistung“) einher, gilt es (auch) die Mitbestimmung nach § 72 Abs. 3 Nr. 4 LPVG NRW zu beachten (vgl. hierzu auch Bülow, § 72 Rz. 601 ff.).

Wenn Ticketsysteme eingeführt werden sollen, müssen der Personalrat (vgl. § 65 Abs. 1 S. 3 LPVG NRW) und der Betriebsrat (vgl. § 80 Abs. 2 BetrVG) bereits im Stadium der Planung in den Prozess eingebunden und entsprechend unterrichtet werden. Aufgrund der bestehenden Unterrichtungs- und Beteiligungsrechte des Personal- und Betriebsrates ist es sinnvoll, die entsprechenden Fragen rund um ein Ticketsystem in einer Dienstvereinbarung (§ 70 LPVG NRW) bzw. Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG) zu regeln.

Facebook-Auftritt des Arbeitgebers

Mit der Frage der Mitbestimmung des Betriebsrates bei einem Facebook-Auftritt des Arbeitgebers hat sich vor einiger Zeit schon das BAG mit Beschluss vom 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15 – befasst. Eine vom Arbeitgeber betriebene Facebookseite, die es den Nutzern von Facebook ermöglicht, über die Funktion Besucher-Beiträge („Postings“) zum Verhalten und zur Leistung der Beschäftigten einzustellen und wo insofern eine Individualisierbarkeit von Mitarbeitern im Rahmen der Filialbewertung/Mitarbeiterbewertung per App gegeben ist, stellt demnach eine technische Einrichtung dar, die zur Überwachung der Arbeitnehmer i. S. d. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt ist. Diese Rechtsprechung gilt entsprechend für die Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NRW.

Schulung von Beschäftigten zur Digitalisierung

Um die sich im Rahmen der Digitalisierung bietenden Möglichkeiten in der Dienststelle/im Unternehmen einzuführen und in der Folge richtig umzusetzen, bedarf es einer Schulung der Beschäftigten.

Hier steht dem Personalrat im Hinblick auf allgemeine Fragen der Fortbildung (zur Digitalisierung) und auch der Auswahl der Teilnehmer an solchen Fortbildungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 72 Abs. 4 Nr. 16 LPVG NRW zu. Der Schutzzweck der Mitbestimmung besteht darin, dem Personalrat die Möglichkeit zu eröffnen, für eine ausreichende Einräumung von Fortbildungschancen und eine gerechte Verteilung der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in der Dienststelle Sorge zu tragen (vgl. OVG NRW 11.11.1982 – CL 11/81 –). Der Personalrat kann im Übrigen im Wege seines Initiativrechts nach § 66 Abs. 4 LPVG NRW auch allgemeine Regelungen zur Fortbildung der Beschäftigten der Dienststelle und auch Teilnehmer für bestimmte Fortbildungsveranstaltungen beantragen.

Der Betriebsrat hat, was die berufliche und betriebliche Bildung betrifft, ein gestuftes Beteiligungsrecht. In den §§ 96 bis 98 BetrVG ist je nach Beteiligungsgegenstand sein Unterrichtungsrecht bis hin zu seinem Mitbestimmungsrecht geregelt.

Der Begriff der Berufsbildung ist weit auszulegen und umfasst neben den beruflichen Maßnahmen zur Erstausbildung (vgl. § 1 Abs. 2 BBiG), der Fortbildung (vgl. § 1 Abs. 3 BBiG) und der Umschulung (vgl. § 1 Abs. 4 BBiG) auch kurzfristige Bildungsmaßnahmen, sofern durch die Maßnahmen Kenntnisse und Fertigkeiten einer beruflichen Tätigkeit vermittelt werden (vgl. zum Ganzen BAG 04.12.1990 – 1 ABR 10/90 –).

> *Der Betriebsrat hat, was die berufliche und betriebliche Bildung betrifft, ein gestuftes Beteiligungsrecht.*

Nach § 96 BetrVG hat der Betriebsrat zunächst ein Vorschlags- und Beratungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber, wenn es um die Planung und Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs im Hinblick auf den Umgang mit den jeweiligen Digitalisierungsmaßnahmen geht. Er kann, um die Bildung im Unternehmen voranzubringen, das Beratungsrecht des § 97 BetrVG in Anspruch nehmen, wonach der Arbeitgeber mit ihm über konkrete Bildungsmaßnahmen (z. B. Lehrgänge oder Kurse) und Einrichtungen zur beruflichen Bildung (z. B. Schulungsräume oder eine spezielle Abteilung für Weiterbildung) zu beraten hat.

Über das Maßnahmenangebot und die Errichtung einer Einrichtung, d. h. das „Ob“, entscheidet der Arbeitgeber allerdings allein. Erst wenn er sich hierfür entscheidet, greift im Hinblick auf das „Wie“ das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Die insoweit nach § 98 Abs. 1 BetrVG der Mitbestimmung unterliegende Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen betrifft nur die Ausgestaltung von generell-abstrakten Maßnahmen hinsichtlich Zeit, Inhalt, Umfang und Methode der Vermittlung von Kenntnissen; diese besteht allerdings nicht bei jeder konkreten Einzelmaßnahme (vgl. LAG Hamburg 10.01.2007 – TaBV 3/05 – m. w. N.).

Schulung von Personalrats-/Betriebsratsmitgliedern zur Digitalisierung

Um das ihnen anvertraute Personalrats- bzw. Betriebsratsmandat verantwortungsvoll auszuführen und die damit verbundenen gesetzlichen Aufgaben ordnungsgemäß durchführen zu können, sind ggf. auch spezielle Kenntnisse im Hinblick auf die in der Dienststelle/dem Unternehmen stattfindende Digitalisierung notwendig. Für Personalräte ist in § 42 Abs. 5 LPVG NRW und für Betriebsräte in § 37 Abs. 6 i. V. m. § 37 Abs. 2 und § 40 Abs. 1 BetrVG ein Anspruch auf den Besuch erforderlicher Schulungen vorgesehen.

Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber die Pflicht, die jeweilige Mitarbeitervertretung für die Teilnahme an derartigen Schulungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitspflicht sowie von sämtlichen anfallenden Kosten (Seminargebühren, Unterkunfts-, Verpflegungs- und Reisekosten) freizustellen. Ein Seminarbesuch ist generell und verkürzt gesagt dann erforderlich, wenn für den Personalrat/Betriebsrat Aufgaben anstehen (objektive Erforderlichkeit) und seine Mitglieder (subjektive Erforderlichkeit) nicht oder nicht ausreichend über die für die sachgerechte Wahrnehmung dieser Aufgaben notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen (vgl. hierzu auch Bülow, § 42 LPVG NRW Rz. 65 ff.).

> *Eine Spezialschulung kurz vor Ende der Amtszeit des Personalrats ist in der Regel nicht erforderlich (...).*

Die Vermittlung von Spezialwissen und damit im Hinblick auf die Digitalisierung ist nur dann als erforderlich anzusehen, wenn der Personalrat/der Betriebsrat (vgl. § 37 Abs. 6 BetrVG) unter Berücksichtigung der konkreten Situation in der Dienststelle/im Betrieb und des Wissensstands im Gremium die Spezialkenntnisse demnächst benötigt, um bestimmte Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können (vgl. zum LPVG NRW: VG Köln 14.07.2016 – 33 K 2860/15.PVB – und zum BetrVG: BAG 15.05.1986 – 6 ABR 64/83 –).

Ein Spezialseminar zur Digitalisierung kann überdies auch dann erforderlich sein, wenn sich einzelne Mitglieder im Rahmen ihrer Personalrats- bzw. Betriebsratstätigkeit mit speziellen Themen der Digitalisierung beschäftigen, weil sie etwa Mitglied in einem entsprechenden Ausschuss sind o. ä. (vgl. LAG Hamburg 04.12.2012 – 4 TaBV 14/11 – m. w. N.). Eine Spezialschulung kurz vor Ende der Amtszeit des Personalrats ist in der Regel nicht erforderlich; dies gilt auch dann, wenn seine Wiederwahl wahrscheinlich ist (vgl. BVerwG 26.02.2003 – 6 P 9.02 –). Für Betriebsräte gilt diese zeitlich einschränkende Regelannahme nach jüngerer BAG-Rechtsprechung allerdings nicht mehr (vgl. BAG 07.05. 2008 – 7 AZR 90/07 –).

4.4.3 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern

Im Berichtszeitraum hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (bzw. das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) des Landes Nordrhein-Westfalen die Geschäftsstelle des KAV NW bei der Berufung von Arbeits- und Landesarbeitsrichtern sowie von Sozial- und Landessozialrichtern beteiligt. Insgesamt sind nach dem Stand Januar 2020 in diesem Rahmen als Vertreter/innen von Mitgliedern des KAV NW für die Rechtspflege 234 Arbeitsrichter, 22 Landesarbeitsrichter, 159 Sozialrichter und 6 Landessozialrichter im Einsatz.

4.5 Seminare und Informationsveranstaltungen

Seminare und Informationsveranstaltungen sind für den KAV NW ein wichtiger Teil seiner Serviceleistungen für alle seine Mitglieder. Denn die Arbeitgeber und speziell ihre Personalleitung, ihre Mitarbeiter der Personalabteilung und ihre Führungskräfte mit Personalverantwortung sollten bestmöglich über die wichtigsten Tarifregelungen im TVöD und die dazugehörige arbeits- und personalvertretungsrechtliche Rechtsprechung informiert sein. Auch im Berichtszeitraum war die Nachfrage wieder groß. Neben den Sonderveranstaltungen zur Einführung der neuen Entgeltordnung wurden Seminare bzw. Informationsveranstaltungen zu den nachfolgend genannten Themen u. a. in Zusammenarbeit mit nordrhein-westfälischen Studieninstituten sowie Zusatzversorgungseinrichtungen durchgeführt:

Seminare und Informationsveranstaltungen sind für den KAV NW ein wichtiger Teil seiner Serviceleistungen für alle seine Mitglieder.

4.5.1

Grundlagen des Eingruppierungsrechts unter Berücksichtigung der neuen EGO zum TVöD und TVöD-NRW einschließlich Schulhausmeister

Die neue Entgeltordnung (EGO) zum TVöD für die kommunalen Arbeitgeber ist zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Die Eingruppierung ist hierdurch in den Fokus der Personalstellen und Beschäftigten geraten. Dies erfordert fundiertes Grundlagenwissen, um anstehende Eingruppierungsfragen rechtssicher beantworten zu können. Hierzu sollte auch die bisherige Rechtsprechung bekannt sein.

In dem Seminar wird die Systematik der Eingruppierung (Eingruppierungsgrundsätze), insbesondere zur Tarifautomatik und zur Bildung von Arbeitsvorgängen, dargestellt. Die neu gefassten Vorbemerkungen zur Entgeltordnung werden mit einem praxisbezogenen Schwerpunkt auf eingruppierungsrelevante Qualifikationsanforderungen, der Abgrenzung des sog. „Sonstigen Beschäftigten“ sowie zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht erläutert.

Die Abgrenzung von Tätigkeitsmerkmalen erfolgt am Beispiel des allgemeinen Verwaltungsdienstes sowie der speziellen Merkmale für technisch geprägte Berufe. Zu weiteren speziellen Tätigkeitsmerkmalen können Fragen der Teilnehmer/innen im Seminar beantwortet werden.

Bei dem Seminar werden auch aktuelle Fragen aus der Beratungspraxis des KAV NW und Fragen der Teilnehmer/innen beantwortet.

Abschließend werden die landesbezirklichen Eingruppierungsmerkmale für handwerklich Beschäftigte (ehemalige Arbeiter) vorgestellt. Bei dem Seminar werden auch aktuelle Fragen aus der Beratungspraxis des KAV NW und Fragen der Teilnehmer/innen beantwortet.

4.5.2

Arbeitszeitregelungen des TVöD und des Arbeitszeitgesetzes

Die betriebliche Gestaltung der Arbeitszeit muss vielfältige tarifvertragliche und gesetzliche Vorgaben beachten. In diesem Seminar werden Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit vorgestellt, tarifvertragliche Sonderformen der Arbeit voneinander abgegrenzt und die hieraus jeweils resultierenden Entgeltansprüche der Beschäftigten dargestellt.

Die Referenten thematisieren auch Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung der Arbeitszeit (z. B. durch Rahmenarbeitszeit, Arbeitszeitkorridor oder Arbeitszeitkonten) und die tarifvertraglichen Sonderregelungen für besondere Personalgruppen (z. B. Rettungsdienst, Schulhausmeister). In diesem Kontext erläutern die Referenten auch die gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes – insbesondere zur Höchstarbeitszeit und Ruhezeit – und sprechen auch die aktuelle Rechtsprechung (z. B. zu Reisezeiten und Umkleidezeiten als Arbeitszeit) an.

4.5.3

TVöD von A–Z; Tarifrecht komplett mit angrenzenden Rechtsgebieten (Teil 1–4)

Erfolgreiche Personalarbeit setzt insbesondere gute Kenntnisse der arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften voraus. Hier den Überblick in diesem komplexen Rechtsgebiet zu behalten, ist nicht nur für Einsteiger eine besondere Herausforderung. Das sich ständig weiterentwickelnde Tarifrecht des TVöD beinhaltet umfassende und detaillierte Regelungen zu zahlreichen Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses von dessen Begründung bis zur Beendigung.

Im Rahmen eines viertägigen Seminars wird das Tarifrecht des TVöD einschließlich angrenzender Rechtsgebiete des allgemeinen Arbeitsrechts systematisch, verständlich und praxisorientiert erläutert.

Erläutert werden u. a. die Chronologie des Tarifvertrages, die auftretenden Probleme und Fragestellungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses und die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien. Das Seminar ist in vier Modulen aufgebaut. Allgemeine Vorschriften/Arbeitszeit/Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen/Urlaub, Arbeitsbefreiung und weitere Vorschriften.

4.5.4

Wirksam abmahnen und kündigen

In diesem Seminarklassiker wird praxisgerecht unter Einbeziehung der aktuellen Rechtsprechung aufgezeigt, welche taktischen und rechtlichen Erfordernisse Arbeitgeber beachten müssen, um Er- und Abmahnungen sowie letztendlich verhaltensbedingte Kündigungen (als Verdachts- und/oder Tatkündigung) wirksam vorzubereiten und auch aussprechen zu können.

Dabei liegt ein Hauptaugenmerk vor allem auch auf der wirksamen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Betriebs-/Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung und des Integrationsamtes. Bewährte Praxistipps zur Dokumentation von Verfehlungen, über die Formulierung von z. B. Abmahnungen bis hin zur letztendlichen Zustellung einer Kündigung runden das Seminar ab.

4.5.5

Kranke Mitarbeiter in der Personalpraxis

In diesem schon langjährig angebotenen Seminar zeigt der KAV NW anhand von Beispielen aus der Praxis auf, wie der Arbeitgeber in zulässiger personalpolitischer, tarifvertraglicher und arbeitsrechtlicher Hinsicht mit kranken Mitarbeitern umgehen sollte. Dabei bilden die Einforderung eines AU–Nachweises ab dem ersten Krankheitstag, die betriebsärztliche Untersuchung nach § 3 Abs. 4 TVöD und der Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung Seminarschwerpunkte.

Ergänzt werden diese um die Thematik Erwerbsminderungsrente und um aktuelle Rechtsprechung und die jeweils zu beachtenden Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebs- bzw. Personalrates.

4.5.6

Betriebliches Eingliederungsmanagement – effektiv und professionell gestalten

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) muss in jeder Dienststelle vorhanden sein und hat das Ziel, bestehende Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden, erneuten Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen und letztendlich den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Dabei stellt es nicht nur ein sehr hilfreiches Instrument der Personalentwicklung dar, sondern spielt auch in Arbeitsgerichtsprozessen eine sehr wichtige Rolle.

4.5.7

LPVG NRW – Grundlagenseminar für die Personalabteilung

Der KAV NW bietet diesen „Crash-Kurs“ an, da für Personaler und auch Führungskräfte das Wissen um die Grundsätze des LPVG NRW und die dortigen Beteiligungsrechte besonders wichtig ist, damit sie keine den Personalrat über- bzw. umgehenden Personal- und/oder Organisationsentscheidungen treffen. Probleme in der Praxis sind z. B. Arbeitsplatzveränderungen, die Versendung von Beschäftigten zu Fortbildungen, Arbeitszeitregelungen oder im schlimmsten Fall Einstellungen, die vom Fachbereich ohne ausreichende Beteiligung der Personal- oder Rechtsabteilung vorgenommen werden. Ausbildungsverantwortliche sollten vor allem um die Belange und Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung wissen. Das Seminar bietet für Einsteiger oder diejenigen, die ihr Wissen auffrischen möchten, einen praxisorientierten Überblick.

4.5.8

LPVG NRW – aktuell für Führungskräfte und Personaler

Dieses KAV NW-Seminar ist ein Klassiker! Es gibt der Dienststelle/dem Arbeitgeber in jedem Frühjahr aktualisierte praxisrelevante Hilfen an die Hand, um mit gesetzlichen (Neu-)Regelungen noch besser umgehen zu können. Einen Schwerpunkt stellen neben der praxisgerechten Aufbereitung der neuesten Rechtsprechung aus dem Vorjahr (BVerwG, OVG NRW, BAG etc.) die im LPVG geregelten Rechte der Gewerkschaften, die Grundlagen der Personalratswahl (2020), die Pflicht der Dienststelle zur Wahlunterstützung (§ 1 Abs. 5 WO-LPVG NRW) sowie die Geltung und Fortführung von Dienstvereinbarungen und Gerichtsverfahren nach der Wahl dar. Das Seminar wird mit praktischen Tipps für eine noch erfolgreichere Zusammenarbeit mit dem Personalrat abgerundet.

> *Das Seminar wird mit praktischen Tipps für eine noch erfolgreichere Zusammenarbeit mit dem Personalrat abgerundet.*

4.5.9

KAV NW Praxis Personal – Richtig eingruppieren – die neue EGO VKA rechtssicher anwenden

Für die Eingruppierung im Rahmen der neuen Entgeltordnung VKA muss das notwendige Basiswissen des Eingruppierungsrechts inkl. BAG-Rechtsprechung beherrscht werden. In diesem Praktikerseminar werden praxisrelevant die wichtigsten tarifrechtlichen Grundlagen/Begriffe des („alten“) Eingruppierungsrechts (unbestimmte Rechtsbegriffe, Tarifautomatik etc.) dargestellt. Zusätzlich wird ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zur Eingruppierung (z. B. im Sozial- und Erziehungsdienst, Ordnungsamt, Jobcenter etc.) gegeben. Dabei wird auch ausführlich auf die neue EGO VKA und die Auswirkungen auf die vorhandenen und künftig einzustellenden Beschäftigten eingegangen. Die Behandlung von Fragen zu Überleitungs- und Höhergruppierungsregelungen im Rahmen der neuen EGO VKA rundet das Seminar ab.

4.5.10

Eingruppierung leicht gemacht – Eingruppierungsrecht des TVöD von A wie Ausbildungs- und Prüfungspflicht bis Z wie Zeitanteile

Mit der neuen Entgeltordnung VKA stehen die endgültigen Eingruppierungsgrundsätze im TVöD fest, die sich vielfach noch am BAT orientieren. Die teilweise in der Praxis als kompliziert empfundenen Formulierungen, insbesondere der unbestimmten Rechtsbegriffe („selbstständige Leistungen“ etc.), bedürfen professioneller Auslegung. In diesem neu konzipierten Seminar wird der Fokus auf die Eingruppierungsgrundsätze gelegt und Basiswissen einfach und verständlich vermittelt. Anhand von praxisnahen Fällen werden auch konkrete Stellenbewertungen gemeinsam erarbeitet. Dabei wird Schritt für Schritt das Grundlagenwissen vermittelt.

4.5.11

Neue EGO VKA intensiv: Stellenbewertung und Eingruppierung von Arbeitern und Schulhausmeistern im TVöD-NRW

In diesem Seminar werden die alten und neuen Eingruppierungsmerkmale für „Arbeiter“ und „Schulhausmeister“ im landesbezirklichen Geltungsbereich des TVöD-NRW erläutert und Hintergrundinformationen zu verschiedenen Entgeltgruppen gegeben. Anhand von zahlreichen Eingruppierungsbeispielen werden sowohl die bisherigen unverändert gebliebenen Tätigkeiten der Arbeiter als auch die neuen Eingruppierungsmöglichkeiten dieser Berufsgruppe aufgezeigt. Neben den Besonderheiten bei bestimmten Entgeltgruppen (Reinigungskräfte, Bauhofbeschäftigte etc.) wird auch das Verfahren bei der Werkprüfung besprochen. Ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zum Arbeiter- und Schulhausmeisterrecht rundet das Seminar ab.

4.5.12

KAV NW Praxis Personal – Tarifrecht für Auszubildende und Praktikanten im TVAöD und TVPöD

In diesem Seminar werden die in der Praxis zahlreichen arbeits- und tarifrechtlichen Fragen (z. B. Lernmittelzuschuss, Fahrtkostenerstattung, Übernahmeverpflichtung etc.) im Hinblick auf aktuelle Rechtsprechung aufgegriffen und praxisgerecht beantwortet. Dadurch wird die rechtssichere Anwendung des TVAöD wesentlich erleichtert. Zudem werden Fragen rund um Praktikantenverhältnisse im Rahmen des TVPöD geklärt und der Bezug zum Mindestlohngesetz hergestellt. Ein Überblick über die VKA-Praktikantenrichtlinien und die dort geplanten Änderungen runden das Seminar ab.

4.5.13

Aktuelle Entwicklungen im TVöD

Dieses KAV NW-Seminar ist ein Klassiker. Hier werden nicht nur die Inhalte des TVöD, sondern auch das landesbezirkliche Recht im Bereich des KAV NW und die dazugehörige aktuelle Rechtsprechung aufbereitet und dazu ergangene Newsletter des KAV NW einbezogen. Hierbei werden besonders die Rufbereitschaft, die Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden, die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, die Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit, die Höher- bzw. Herabgruppierungen und der Erholungsurlaub thematisiert. Daneben sind die Ausbildungs- und Prüfungspflicht, der Tarifvertrag „Sozial- und Erziehungsdienst“ und die Änderungen/Ergänzungen zum TVÜ-VKA sowie zum TVöD näher dargestellt.

4.5.14

TVöD kompakt: von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung – rechtssicher einstellen im Bereich des TVöD und AGG

Auch im Anwendungsbereich des TVöD ist die möglichst rechtssichere Einstellung von Beschäftigten ein Dauerthema. Gerade im öffentlichen Dienst nimmt dabei das AGG einen besonders hohen Stellenwert ein. Eine Vielzahl von Entschädigungsklagen verdeutlicht dies. In diesem jährlich stattfindenden Seminar wird deshalb von den erfahrenen Dozenten anhand von zahlreichen Fällen aus der Praxis aufgezeigt, worauf bei der rechtskonformen Abwicklung von Einstellungsverfahren zu achten ist. Im Fokus stehen dabei insbesondere Fragen rund um die Stellenausschreibung, das Auswahl-, Absage- bzw. Zusageverfahren sowie die Rechte und Pflichten nach dem AGG, LGG und LPVG. Darüber hinaus werden zahlreiche Hinweise zu Beteiligungsrechten der Personalräte, Schwerbehindertenvertretung sowie Gleichstellungsbeauftragten und ein Überblick zur wichtigsten aktuellen Rechtsprechung gegeben.

4.5.15

Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber

In dem Seminar werden die grundlegenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (§§ 80, 87 BetrVG), erzwingbare Mitbestimmung und Einigungsstellen sowie die Anhörung des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen (§§ 99 ff. BetrVG) und Kündigungen behandelt. Grundlagen, ausgewählte Einzelfragen und aktuelle Rechtsprechung in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes werden unter besonderer Berücksichtigung der Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers erläutert.

4.5.16

Schwerbehindertenrecht für Arbeitgeber

Mit der Neuregelung des Schwerbehindertenrechts im Rahmen der Einführung des Bundesteilhabegesetzes ist das SGB IX umfassend geändert worden:

In diesem Seminar werden rechtssichere Antworten zu täglichen Fragen in der Arbeit mit schwerbehinderten Beschäftigten gegeben.

Fragen des Umgangs mit Rechten schwerbehinderter Beschäftigter werden für Führungskräfte und Personalverantwortliche unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung praxisnah und lösungsorientiert aufbereitet. Rechte schwerbehinderter Menschen, Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung, personelle Einzelmaßnahmen (von der Einstellung bis zur Kündigung) sowie gesetzliche und tarifliche Sonderrechte sind zentrale Fragen der täglichen Arbeit in der Personalverwaltung und der Schwerbehindertenvertretung. Schließlich – falls es zum Rechtsstreit kommen sollte – geht es um die (gerichtliche) Durchsetzung Ihrer Interessen.

In diesem Seminar werden rechtssichere Antworten zu täglichen Fragen in der Arbeit mit schwerbehinderten Beschäftigten gegeben. Grundlagen, ausgewählte Einzelfragestellungen und aktuelle Rechtsprechung in Angelegenheiten des Bundesteilhabegesetzes, des SGB IX und der Schwerbehindertenvertretung werden unter besonderer Berücksichtigung der Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers erläutert.

4.5.17

Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Tarifrecht

In diesem – jährlich aktualisierten – Seminar werden durch die in der Rechtsberatung und Rechtsvertretung erfahrenen Referenten praxisnah und verständlich die wesentlichen aktuellen höchst- und obergerichtlichen Entscheidungen im Arbeits- und Tarifrecht dargestellt. Es wird erklärt, wie und mit welchen Instrumentarien in zulässiger, effektiver Weise auf arbeits- und tarifrechtliche Probleme – erfolgreich – reagiert und vor allem auch arbeitgeberseits agiert werden kann.

4.5.18

Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss nach TVöD

Die Entgeltfortzahlung und die Gewährung von Krankengeldzuschuss sind Gegenstand der täglichen Praxis vor Ort. Die Materie ist sehr komplex. Zu denken ist beispielhaft an Wiederholungserkrankungen, Anzeige- und Nachweispflichten oder etwa an das Zusammentreffen von Krankengeldzuschuss und Rente. Die Referenten vermitteln praxisnah und verständlich die Inhalte der zu beachtenden Vorschriften und deren praktische Umsetzung.

4.5.19

Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit nach TV FlexAZ

Gegenstand der Tarifrunde 2010 war bekanntlich die Frage, ob die Altersteilzeit nach dem Wegfall der gesetzlichen Förderung ab 2010 im öffentlichen Dienst tarifvertraglich noch geregelt werden soll. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Anhebung der Regelaltersgrenzen ist die Altersteilzeit als Angebot eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsprozess nicht unumstritten. Gleichwohl bestand in der Praxis Einvernehmen, dass man auch künftig Altersteilzeit als ein Instrument in der Personalwirtschaft benötigt. Mit Wirkung vom 1. Januar 2010 folgte der Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) dem TV ATZ vom 5. Mai 1998. Weiter haben die Tarifvertragsparteien mit Blick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels im TV FlexAZ vereinbart, dass in Kombination von Teilzeitarbeit und Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung über die gesetzliche Altersgrenze hinaus gearbeitet werden kann. Der TV FlexAZ wurde zuletzt in der Tarifrunde 2018 bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

In diesem Exklusiv-Seminar des KAV NW werden praxisnah und verständlich die Inhalte des TV FlexAZ vermittelt und aufgezeigt, welche rechtlichen Erfordernisse besonders zu beachten sind.

4.5.20

Praktikerwissen zur Versicherung und Meldung

Die Zusatzversorgung ist ein wesentliches tarifvertragliches Element des öffentlichen Dienstes. Hierzu bietet der KAV NW traditionell eine zweitägige Informationsveranstaltung in Bad Sassendorf an. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der Versicherungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und vermittelt Grundlagenwissen für die mit der Zusatzversorgung befassten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Personalabteilungen.

Dargestellt werden die tarifvertraglichen und satzungsrechtlichen Grundlagen der öffentlichen Zusatzversorgung sowie das Meldeverfahren. Inhaltlich ergänzt wird die Veranstaltung durch Informationen über tarifpolitische Entwicklungen und die Darstellung der entsprechenden Rechtsprechung. So war in der Tarifrunde 2016 die zukunftsfähige Finanzierung der Zusatzversorgung ein Thema, nachdem einerseits bedingt durch den demografischen Wandel die Rentenbezugsdauer gestiegen ist und andererseits die Kapitalanlagen der Zusatzversorgungskassen in der anhaltenden Niedrigzinsphase einen immer geringer werdenden Beitrag zur Finanzierung der Zusatzversorgung leisten können.

4.6 KAV NW-Schriftenreihe

Der KAV NW hat in Ergänzung zu den Newslettern und Chefnewslettern, mit denen eine rasche Information der Mitglieder über mitgliederrelevante arbeits- und tarifrechtliche Themenstellungen erfolgt, als weiteres Mittel der Informations- und Wissensvermittlung das Publikationsinstrument der Schriftenreihe des KAV NW auf den Weg gebracht.

Die Schriftenreihe des KAV NW soll sich ausgewählten arbeits- und tarifrechtlichen Praxisthemen widmen, die in der täglichen Personalarbeit von Relevanz sind. Über den Weg der KAV NW-Schriftenreihe wird ermöglicht, auf einzelne Themenstellungen ausführlicher einzugehen als es in der Konzeption der Newsletter angelegt ist. Dabei wird bezweckt, über den Weg von Praktikerstatements, Schaubildern, Praxistipps und Checklisten einen praktischen Mehrwert für die tägliche Personalarbeit zu erzielen.

> *Die Schriftenreihe des KAV NW soll sich ausgewählten arbeits- und tarifrechtlichen Praxisthemen widmen, die in der täglichen Personalarbeit von Relevanz sind.*

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

Personalgewinnung für den kommunalen öffentlichen Dienst (Ausgabe Mai 2017, „Darstellung der Vorteile einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst“)

Die neue Entgeltordnung (Ausgabe Juni 2017, „Wesentliche Grundlagen des Eingruppierungsrechts der neuen Entgeltordnung – Update 2017 im kommunalen öffentlichen Dienst“)

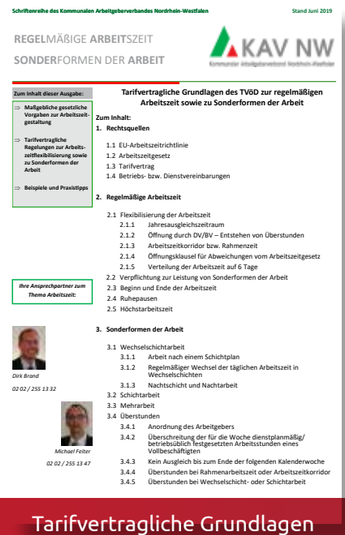
Betriebliche Altersvorsorge (Ausgabe Juli 2017, „Wissenswertes zur Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes“)

Praktikumsplätze für Nachwuchskräfte (Ausgabe Juni 2017, „Newsletter zu Berufsfelderkundung und freiwilligen Praktika mit Erfahrungsberichten und Praktikastatements“)

Im Vergleich zur Aufstellung im letzten KAV-Jahresbericht 2017/2018 sind in 2019/2020 folgende Schriftenreihen hinzugekommen:

Personalratswahl 2020

Bezahlung freigestellter Personalrats- und Betriebsratsmitglieder



Tarifvertragliche Grundlagen des TVöD zur regelmäßigen Arbeitszeit sowie zu Sonderformen der Arbeit

Arbeitszeit

Digitalisierung von Arbeitsprozessen/Arbeit 4.0

4.7.1 Organigramm der Geschäftsstelle

HGF Dr. Bernhard Langenbrinck
Verbandsgeschäftsführung

Geschäftsbereich I
Rechtsabteilung
GF Torsten Herbert
(Stellvertreter des HGF)

- Ass. Nina Brandi
- Ass. Christian Bülow
- Ass. Moritz Rümenapf
- Ass. Dr. Barbara Schwerin
- Ass. Dr. Saskia Wolf

Geschäftsbereich II
Beratung/Gremien
HGF Dr. Bernhard Langenbrinck

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

Geschäftsbereich III
Tarif
stellv. GF Jürgen Slawik

- **spezielle Beratungsgebiete**
- **Eingruppierung**
  Jürgen Dahl
- **Mitbestimmung**
  GF Torsten Herbert
  Dr. Saskia Wolf
  Christian Bülow
  Moritz Rümenapf
- **Arbeitszeit**
  Jürgen Slawik/Dirk Brand
- **Betriebsübergang Arbeitnehmerüberlassung**
  GF Torsten Herbert
  Christian Bülow
- **Leistungsentgelte**
  Michael Feiter
- **Azubis/Praktikanten**
  Jürgen Dahl
- **Schulhausmeister TV-Fleischuntersuchung**
  Dirk Brand
- **Steuer- und Sozialversicherung**
  Dirk Brand
- **Altersversorgung/ Altersteilzeit**
  stellv. GF Jürgen Slawik
- **Theater und Bühne**
  GF Torsten Herbert
- **Arbeit 4.0**
  Florian Heinrici

Geschäftsbereich IV
Organisation/Verwaltung
stellv. GF Jürgen Slawik

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

4.7.2 Ansprechpartner/innen beim KAV NW

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

Jürgen Slawik
stellv. Geschäftsführer
Tel: 0202 25513-25
Fax: 0202 25513-14
slawik@kav-nw.de

Referenten

Dirk Brand
Tel: 0202 25513-32
Fax: 0202 25513-13
brand@kav-nw.de

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

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

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

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

Florian Heinrici
Tel: 0202 25513-42
Fax: 0202 25513-13
heinrici@kav-nw.de

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

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

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

Assistenzbereich

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

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

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

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

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

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

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

(i. d. F. des Beschlusses des Hauptausschusses vom 9. Oktober 2019)

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 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 einer Viertel ihrer Stimmen schriftlich widersprochen haben.

(6) Dem Hauptausschuss obliegt weiter

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

§ 13 Vorstand

(1) Der Vorstand besteht aus 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.

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

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

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

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

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

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

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

Die Festsetzung erfolgt durch die Geschäftsstelle.

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

KAV NW
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Impressum

Herausgeber:
Kommunaler Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal

Verantwortlich für den Inhalt:
Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Langenbrinck

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

Bildnachweise:
© AKA
© MKFFI
© VKA
© dbb beamtenbund und tarifunion
© Land NRW, M. Götz
© BG ETEM
© KGSt
© FHSV NRW
© Stadt Aachen
© Stadt Erkelenz
© Kreisklinikum Siegen
© Sparkasse Bochum
© Wuppertaler Stadtwerke
© Kölner Verkehrsbetriebe
© Abfallwirtschaftsbetriebe Köln
© DWA Landesverband NRW, Maike Usadel
© KAV NW
Adobe Stock: © Funtap
Adobe Stock: © Peeradontax
Adobe Stock: © peterschreiber.media
Adobe Stock: © baranq
Adobe Stock: © sabthai
Adobe Stock: © kwarner
Adobe Stock: © Ewa Leon
Adobe Stock: © Kzenon
Adobe Stock: © Marcel Klip
Adobe Stock: © BB-Digitalfotos
Adobe Stock: © stockphoto mania
Adobe Stock: © peshkov
Adobe Stock: © Pixel-Shot
Adobe Stock: © MH
Adobe Stock: © Stockphotos-MG
Adobe Stock: © veerapong
Adobe Stock: © Huber

Illustrationen:
Thomas Debüser

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

KAV NW
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen