

## Tarifeinigung für die kommunalen Arbeitgeber

Nach intensivem Ringen haben die Tarifparteien für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen in der Nacht zum 31. März 2012 einen Tarifabschluss erzielt. Betroffen davon sind allein bei den kommunalen Arbeitgebern rund zwei Millionen Beschäftigte. Das Gesamtpaket der Einigung ist für die kommunalen Arbeitgeber ein schwieriger, angesichts der Ausgangslage aber noch tragbarer Kompromiss.

Die Entgelte steigen in drei Stufen ab März 2012 um 3,5 Prozent, ab Januar 2013 um 1,4 Prozent und ab August 2013 um weitere 1,4 Prozent. Für das Jahr 2012 ergibt sich durch das Inkrafttreten der Erhöhung ab März insgesamt eine Haushaltsbelastung von 2,95 Prozent. Auf die lineare Erhöhung von 2012 kommt im Jahr 2013 eine durchschnittliche Haushaltsbelastung von 2,12 Prozent hinzu.

Mit dem Tarifabschluss wurde auch eine Neuregelung des Urlaubsanspruchs vereinbart. Weitere Bestandteile des Abschlusses betreffen die Auszubildenden, die Versorgungsbetriebe, Flughäfen sowie Theater und Bühnen.

### Ausgangslage

Die Ausgangssituation der Tarifrunde war äußerst schwierig. Die Gewerkschaften hatten mit 6,5 Prozent und einem Mindestbetrag von 200 Euro allein beim Entgelt Steigerungen von durchschnittlich acht Prozent für eine Laufzeit von 12 Monaten gefordert. Ein Mindestbetrag wäre durch die überproportionale Erhöhung in den unteren Entgeltgruppen insbesondere für die kommunalen Betriebe und

Unternehmen mit durchweg negativen Auswirkungen verbunden gewesen.

Begleitet wurden die Tarifverhandlungen in der Zeit vom 2. bis 27. März durch zum Teil massive Warnstreiks und der Androhung von Erzwingungsstreiks, sollte es zu keiner Einigung in der dritten Verhandlungsrunde kommen.

### Bewertung

Die Tarifsteigerungen bedeuten für die kommunalen Arbeitgeber deutliche finanzielle Belastungen. Die Mitgliederversammlung der VKA hat aber nicht zuletzt aus ihrer Gesamtverantwortung und zur Verhinderung einer noch langwierigeren Auseinandersetzung und drohenden Flächenstreiks dem Gesamtpaket zugestimmt.

„Positiv zu bewerten ist, dass es gelungen ist, die Forderung nach einem Mindestbetrag abzuwehren. Damit konnte eine überproportionale Verteuerung der unteren Entgeltgruppen, was verheerende Auswirkungen etwa im Nahverkehr oder in der Entsorgung gehabt hätte, verhindert werden“, so VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann. Einen Mindestbetrag hatten die Gewerkschaften bis zuletzt gefordert und eine Einigung hiervon abhängig gemacht.

### Umsetzung

Die Gewerkschaft ver.di hat angekündigt, über die Tarifeinigung eine Mitgliederbefragung durchzuführen. Der Tarifabschluss steht somit unter Erklärungs-

rungsfrist bis zum 30. April 2012. Im Anschluss daran folgt die redaktionelle Umsetzung.

**Vor einer abschließenden Zustimmung der Gewerkschaften zum Tarifabschluss erfolgt keine Auszahlung der höheren Entgelte.**

*VKA-Präsident und Verhandlungsführer der Kommunen,  
Dr. Thomas Böhle:*



„Dieser Abschluss ist für die Arbeitgeber ein schwieriger Abschluss. Auch wenn er von der Ausgangsforderung der Gewerkschaften deutlich entfernt ist. Ein Mindestbetrag konnte verhindert werden. Eine Laufzeit von 24 Monaten schafft Planungssicherheit. Und dennoch: Die Haushaltsbelastung des Abschlusses wird viele Kommunen angesichts der überaus schwierigen Situation auf der Einnahmeseite vor Probleme stellen.

Nach intensiver Diskussion in der Mitgliederversammlung der VKA hat sich letztlich die Erkenntnis durchgesetzt, dass in einer nachfolgenden Schlichtung oder gar bei einem Erzwingungsstreik die Belastungen für die Kommunen und auch für die Bürgerinnen und Bürger noch höher hätten ausfallen können. In der Abwägung mithin ein schwieriger, aber gerade noch vertretbarer Abschluss.

Deutlich zu kritisieren ist das Streikgefahren der Gewerkschaften in dieser Tarifrunde. Für geschlossene Kitas, beeinträchtigte Krankenhäuser, stillstehende Busse und Bahnen sowie zuletzt die erhebliche Beeinträchtigung des Flugverkehrs kann es kein Verständnis geben.

Ganz persönlich freut mich, dass wir etwas für die Auszubildenden haben tun können. Ihre Weiterbeschäftigung nach beendeter Ausbildung, zunächst befristet und danach bei Bewährung unbefristet, ist angesichts des demografischen Wandels das richtige Signal. Und überfordert wird dadurch kein Arbeitgeber, denn die Weiterbeschäftigung setzt einen entsprechenden Bedarf voraus.

Mein ganz persönlicher Dank geht an die zahlreichen Repräsentanten der kommunalen Arbeitgeber in der VKA, die durch ihr Engagement maßgeblich dazu beigetragen haben, dass die Tarifrunde beendet werden konnte.“

## Die Bestandteile des Abschlusses

### Entgelt

Mit den vereinbarten linearen Steigerungen gehen die kommunalen Arbeitgeber an ihre Schmerzgrenze. Die Kostenbelastung für das Haushaltsjahr 2012 liegt durch die 3,5-Prozent-Erhöhung ab März 2012 bei 2,95 Prozent. Für das Jahr 2013 bedeuten die beiden zeitlich versetzten 1,4-Prozent-Erhöhrungen auf das Gesamtjahr betrachtet eine Steigerung um 2,12 Prozent.

**Der Abschluss liegt deutlich unter den Ausgangsforderungen der Gewerkschaften, die aufgrund des geforderten Mindestbetrages von 200 Euro monatlich nahezu acht Prozent für zwölf Monate ausmachten. Dennoch ist der Tarifabschluss vor dem Hintergrund der kommunalen Haushalte ein schmerzhafter Kompromiss.**

### Auszubildenden

Die Ausbildungs- und Praktikantenentgelte erhöhen sich ab dem 1. März 2012 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und ab dem 1. August 2013 um einen Festbetrag in Höhe von 40 Euro.

Zudem wurde für die Auszubildenden eine Übernahmeregung vereinbart: Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung in ein Arbeitsverhältnis übernommen, zunächst für zwölf Monate und anschließend bei Bewährung unbefristet. Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ein entsprechender dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung besteht.

Zur Fahrtkostenerstattung sieht der Tarifabschluss eine dem früheren Manteltarifvertrag für

Auszubildende entsprechende Regelung vor: Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten erstattet, wenn sie sechs Prozent des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr übersteigen.

*Pluspunkt für die Arbeitgeber ist die relativ lange Laufzeit*

**Wichtig ist, dass eine Übernahmeverpflichtung nur bei entsprechendem Bedarf besteht und dass sie die Bewährung des Auszubildenden mit einbezieht. Beides konnte, gegen den ursprünglichen Willen der Gewerkschaften, durchgesetzt werden.**

### Versorgungsbetriebe

**Ziel der VKA für die Tarifrunde in Bezug auf die Versorgungsbetriebe (TV-V) war, dass die Entgeltsteigerungen nicht höher ausfallen als die nach dem TVöD. Dies konnte erreicht werden.**

In ergänzenden Verhandlungen, die für die VKA der Vorsitzende des Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe, Thomas Breuer, geführt hat, wurde vereinbart, dass sich bei Arbeitnehmern in Versorgungsbetrieben, die dem unmittelbaren Anwendungsbereich des TV-V unterfallen (§ 1 Abs. 1 TV-V), eine im Rahmen der Entgeltumwandlung angelegte vermögenswirksame Leistung von 25 Euro auf 50 Euro im Monat erhöht, wenn der Arbeitnehmer einen Eigenbeitrag von zusätzlich 13 Euro in die Entgeltumwandlung einbringt. Arbeitgeber, die aufgrund landesbezirklicher Regelung in den TV-V einbezogen sind (§ 1 Abs.2 TV-V), können von dieser Regelung Gebrauch machen.

*Die Entgelte des TV-V steigen mit dem TVöD im Gleichklang.*

Eine weitere Änderung betrifft

### Tarifeinigung vom 31. März 2012

- **Entgelterhöhungen in drei Stufen:**
  - ⇒ 3,5 Prozent ab 1. März 2012,
  - ⇒ weitere 1,4 Prozent ab 1. Januar 2013 und
  - ⇒ 1,4 Prozent ab 1. August 2013.
- **Gleiche Entgeltsteigerungen in allen Beschäftigtengruppen**
  - ⇒ auch für Beschäftigte nach dem Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V),
  - ⇒ für die Tarifverträge des Nahverkehrs, soweit deren Entgeltentwicklung an den TVöD gekoppelt sind, und
  - ⇒ für die Beschäftigten nach dem TV-Fleischuntersuchung.
- **Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikanten-Entgelte**
  - ⇒ ab 1. März 2013 um 50 Euro und ab 1. August 2013 um weitere 40 Euro.
  - ⇒ Übernahme von Auszubildenden bei dienstlichem/betrieblichem Bedarf zunächst für die Dauer von 12 Monaten; Entfristung, wenn sich der Auszubildende bewährt hat.
  - ⇒ Regelung zur Fahrtkostenerstattung für Auszubildende beim Berufsschulbesuch.
- **Gesonderte weitere Regelungen für**
  - ⇒ die **Versorgungsbetriebe** (Entgeltumwandlung; Urlaub an Wochenfeiertagen),
  - ⇒ die **Flughäfen** (Verhandlungszusage für eine Regelung zur Ertragsbeteiligung ab 2013; für 2012: Einmalzahlung) und
  - ⇒ die **Theater und Bühnen** (Verhandlungszusage).
- Neuregelung der Höhe des **Urlaubsanspruchs**.
- **Laufzeit:** 24 Monate; bis zum 28. Februar 2014.

Das komplette **Einigungspapier** steht auf: [www.vka.de](http://www.vka.de).

die Wechselschicht- und Schichtdienstleistenden: Wenn ein Arbeitnehmer an einem Wochenfeiertag dienstplanmäßig arbeiten muss und an diesem Tag Urlaub nimmt, wird dieser Urlaubstag im Ergebnis wieder gut geschrieben.

Die geforderte Einbeziehung der Müllheizkraftwerke in den TV-V wurde von den Arbeitgebern erneut abgelehnt.

## Flughäfen

Zu einem Hauptstreitpunkt der Verhandlungen haben die Gewerkschaften die Flughäfen gemacht. An den Verhandlungen für die Flughäfen in Potsdam nahmen der Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen, Herbert Mai, sowie der stellvertretende Vorsitzende, Walter Schoefer teil.

Die Gewerkschaften forderten eine dauerhafte, monatliche Zulage in Höhe von 90 Euro. Als Begründung nannten sie die Belastungen durch „Safety und Security“. Schnell stellte sich heraus, dass es tatsächlich darum ging, den Flughafenbeschäftigten eine zusätzliche Entgelterhöhung zu organisieren. Dabei mag auch der gewerkschaftliche Konkurrenzkampf gerade an den Flughäfen eine Rolle spielen.

Eine besondere monatliche Zulage konnte abgewehrt werden. **Vereinbart wurde eine Verhandlungsabrede zur Einführung einer Ergebnisbeteiligung möglichst ab dem Jahr 2013 bei entsprechenden Betriebsergebnissen. Hierzu werden noch in diesem Jahr entsprechende Tarifverhandlungen aufgenommen.**

Für 2012 wurde eine ergebnisunabhängige einmalige Zahlung, abhängig vom Passieraufkommen im Jahr 2011, vereinbart: 200 Euro bei weniger als fünf Millionen Passagieren; bzw. 600 Euro bei mehr als fünf Millionen Passagieren.

## Theater und Bühnen

Eines der schwierigsten Verhandlungsthemen bei den Sonderforderungen waren zudem die Theater und Bühnen. ver.di hatte in den Verhandlungen aus ihrer Sicht einen nicht akzeptablen deutlichen Zugang von Beschäftigungsverhältnis-

sen nach dem Normaltarifvertrag Bühne – einem speziellen Theatertarifvertrag für das künstlerische Personal – zu Lasten des TVöD und zahlreiche insbesondere betriebsver-

*Keine feste monatliche Zulage für die Flughäfen.*

fassungsrechtliche Streitigkeiten zur Frage der Anwendung des zutreffenden Tarifvertrages behauptet. Die an sich gebotene Anwendung des TVöD werde durch

Vereinbarung eines anderen Tarifrechts umgangen, so ver.di.

Die VKA hat in den Verhandlungen, an denen unter anderem der Vorsitzende des KAV Baden-Württemberg, Dr. Dieter Salomon, sowie der Geschäftsführer des KAV Bayern, Dr. Armin Augat, teilgenommen haben, stets betont, dass flexible Handlungsmöglichkeiten notwendig seien.

**In bis Ende September dieses Jahres zu führenden Tarifverhandlungen soll hierzu nun eine Lösung gefunden werden.**

## Sparkassen

Die von den Gewerkschaften geforderten Nachverhandlungen über die Bezahlung bei den Sparkassen im Anschluss an die Tarifrunde haben die Arbeitgeber abgelehnt und sich damit durch-

gesetzt. An den Verhandlungen hierzu hat für die VKA unter anderem der Vorsitzende des Gruppenausschusses für Sparkassen, Wolfgang Bergenthum, teilgenommen.

## Pauschalzahlung

Weil die Entgeltordnung zum TVöD weiterhin nicht vereinbart werden konnte, wird die einmalige Pauschalzahlung, die es für bestimmte Beschäftigte bereits in den Jahren 2010 und 2011 gegeben hat, auch für das

Jahr 2012 und – wenn die Entgeltordnung auch zum 1. Januar 2013 nicht in Kraft getreten sein sollte – für das Jahr 2013 gezahlt. Dabei wurde der Betrag von 250 Euro auf 300 Euro erhöht, womit den gestiegenen Auswirkungen der ausstehenden Entgeltordnung und der weggefallenen Aufstiege in den Entgeltgruppen 2 bis 8 des TVöD Rechnung getragen wurde.

**Wichtig: Der Geltungsbereich erstreckt sich ausschließlich auf bestimmte Beschäftigte nach dem TVöD. Beschäftigten anderer Tarifbereiche, etwa des TV-V oder eines TV-N, steht die einmalige Pauschalzahlung nicht zu.**

*Pauschalbetrag wird für 2012 verlängert.*

*Vereinbart: Verhandlungen für die Theater in Bezug auf den Geltungsbereich des TVöD*

## Tarifpolitischer Handlungsbedarf

Nach der Tarifeinigung vom 31. März 2012 ergibt sich weiterer tarifpolitischer Handlungsbedarf:

- Ertragsbeteiligung bei den Flughäfen
- Geltungsbereich des TVöD für die Beschäftigten an Theatern und Bühnen
- Entgeltordnung
- Zusatzversorgung
- Demografie im Nahverkehr
- Mindestlohn für die Entsorgungswirtschaft
- Leistungsgeminderte Beschäftigte

Zudem stehen weitere Tarifverhandlungen noch im lau-

fenden Jahr zu den folgenden Themen bevor:



## Neuregelung des Urlaubsanspruchs

**Die Arbeitgeber haben in der Tarifeinigung eine Neuregelung des Urlaubsanspruchs durchsetzen können.** Das Bundesarbeitsgericht hatte am 20. März 2012 entschieden, dass die bisherige Staffelung des Urlaubsanspruchs nach dem Alter im TVöD gegen das Diskriminierungsverbot des AGG verstößt (9 AZR 529/10). Eine gesteigertes Erholungsbedürfnis bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr ließe sich nicht begründen, so das BAG in seiner Entscheidung.

Bislang hatten Beschäftigte bis zum 30. Lebensjahr einen Ur-

laubsanspruch von 26 Tagen, ab dem 30. Lebensjahr von 29 Tagen und ab dem 40. Lebensjahr von 30 Tagen. Das BAG hat die festgestellte Altersdiskriminierung in der Weise beseitigt, dass es bei der Klägerin eine Anpassung des Urlaubsanspruchs „nach oben“ auf 30 Urlaubstage vorgenommen hatte.

*Der Urlaubsanspruch beträgt künftig 29 Tage.*

**Die Arbeitgeber haben diese Entscheidung mit seinen beträchtlichen Auswirkungen in die Tarifrunde eingebracht und eine kostenneutrale Neuregelung des Urlaubsanspruchs eingefordert.**

**„Es ist ein wichtiger Erfolg, dass es uns gelungen ist, eine generelle Anpassung des Urlaubsanspruchs für alle Beschäftigten auf 30 Tage dauerhaft zu verhindern“, so VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann.**

### Neuregelung

Die Neuregelung sieht vor, dass der Urlaubsanspruch künftig 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage beträgt. Hierbei sind die Tarifvertragsparteien übereinstimmend davon ausgegangen, dass für Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein höherer Erholungsbedarf besteht. Dieses nach dem BAG legitime Ziel rechtfertigt eine tarifliche Staffelung der Urlaubsdauer ab dem 55. Lebensjahr.

Bei Beschäftigten, die spätestens am 31. Dezember 2012 das 40. Lebensjahr vollenden, verbleibt es für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.

Auszubildende und Praktikanten erhalten nach der Neuregelung 27 statt bisher 26 Urlaubstage. Auszubildende in der Pflege im Schichtdienst erhalten im zweiten und dritten Ausbildungsjahr pauschal einen Tag Zusatzurlaub. Im Bereich des TV-V bleibt es für die Auszubildenden beim bisherigen Urlaubsanspruch. Im Bereich der TV-N richtet sich der Erholungsurlaub der Auszubildenden nach den für die Arbeitnehmer im Betrieb geltenden Regelungen.

### Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst

In den Tarifverhandlungen mit dbb tarifunion und ver.di zu den Ärztinnen und Ärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst fordern die Gewerkschaften die Tarifierung fester Gehaltsverbesserungen und lehnen die Vereinbarung einer optionalen Zulage, so wie von der VKA angeboten, weiterhin ab. Sie haben sich allenfalls vorstellen können, eine optionale Zulage zusätzlich zu einer Pflichtzulage zu vereinbaren. Eine Verständigungsmöglichkeit ist gegenwärtig nicht erkennbar.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat in ihrer Sitzung am 29. März 2012 in Potsdam eine Arbeitgeberrichtlinie vereinbart, die die Möglichkeit der Zahlung einer Zulage eröffnet und die ab sofort zur Anwendung kommt. Nähere Einzelheiten hierzu erhalten die kommunalen Arbeitgeber demnächst von ihrem Kommunalen Arbeitgeberverband.

### Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung der Fachärztinnen und Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (Fachärzte-ÖGD-RL)

<sup>1</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs für den öffentlichen Gesundheitsdienst im begründeten Einzelfall notwendig ist, kann von Mitgliedern der Mitgliederverbände bei nach dem 31. März 2012 **neu eingestellten** Fachärztinnen und Fachärzten, mit erfolgreich abgeschlossener Facharztprüfung vor einer Landesärztekammer denen Entgelt nach dem TVöD-V gezahlt wird, zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Tabellenentgelt (§ 15 TVöD-V) eine monatliche Zulage in Höhe von bis zu 10 Prozent der Stufe 2 der Entgeltgruppe 15 gezahlt werden. <sup>2</sup>Besteht die Notwendigkeit, einer bevorstehenden **Abwanderung einzelner Fachärztinnen und Fachärzte** aus dem Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes entgegenzuwirken, gilt dies entsprechend. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage gemäß § 24 Abs. 2 TVöD-V anteilig. <sup>4</sup>Die Zulage fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TVöD-V sowie für die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD-V ein. <sup>5</sup>Diese Regelung tritt zu dem Zeitpunkt außer Kraft, zu dem neue tarifliche Bezahlungs- oder Eingruppierungsregelungen für Fachärztinnen und Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst in Kraft treten, spätestens jedoch am 31. Dezember 2013. <sup>6</sup>Folgt aus einer entsprechenden tariflichen Neuregelung eine Entgelterhöhung, wird die Erhöhungsleistung auf die Zulage angerechnet. <sup>7</sup>Im Übrigen werden künftige Entgelterhöhungen – unabhängig von Höhe und Grund der Erhöhung – auf die Zulage nicht angerechnet.

### Weitere Informationen

Die Ausgaben der VKA-Tarifinfos stehen auf: [www.vka.de](http://www.vka.de).

Mitglieder der kommunalen Arbeitgeberverbände erhalten weitergehende Beratung und aktuelle Informationen zu den Tarifverhandlungen direkt bei ihrem KAV: Kontaktdaten unter [www.vka.de/mitgliederverbaende](http://www.vka.de/mitgliederverbaende)

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Allerheiligentor 2-4, 60311 Frankfurt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Katja Christ; E-Mail: [katja.christ@vka.de](mailto:katja.christ@vka.de).