

# Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:  
II/GGFA

Verantwortliche/r:  
Referat für Wirtschaft und Finanzen

Vorlagennummer:  
II/005/2014

## Mitgliedschaft der GGFA im Arbeitgeberverband Grüne Liste - Stadtratsfraktion Nr. 051/2014 vom 11.3.2014

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	14.05.2014	Ö	Einbringung	
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	25.06.2014	Ö	Beschluss	

### Beteiligte Dienststellen

#### I. Antrag

1. Die Ausführungen der Verwaltung werden zur Kenntnis genommen.
2. Der Antrag der Grüne Liste – Stadtratsfraktion Nr. 051/2014 vom 11.3.2014 gilt damit als bearbeitet.

#### II. Begründung

Der Stadtrat soll über Vor- und Nachteile einer Mitgliedschaft der GGFA im kommunalen Arbeitgeberverband Bayern informiert werden, um über einen möglichen Beitritt der GGFA AöR entscheiden zu können.

Darstellung des Aufgabenbereichs des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern:

„Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern e.V. ist seit 1947 Tarifpartner für Kommunen und kommunale Einrichtungen. Er ist einer der größten Arbeitgeberverbände Bayerns und stellvertretend für unsere Mitglieder Tarifpartner auf Arbeitgeberseite beim Abschluss von Tarifverträgen auf Bundes- und Landes-(Bezirks-)Ebene.

Zu den Verbandsaufgaben zählen insbesondere:

- Abschluss von Tarifverträgen auf Bundes- und Landes-(Bezirks-)Ebene stellvertretend für die Mitglieder auf Arbeitgeberseite
- Information über wichtige arbeits- und tarifrechtliche Vorgänge durch Rundschreiben allgemein sowie zu speziellen Themenbereichen, bei aktuellen tariflichen Entscheidungen durch Kurznachrichten sowie im Internet
- Übersendung neu abgeschlossener Tarifverträge mit ausführlichen Durchführungshinweisen
- Beratung der Mitglieder bei der Anwendung der auf Bundes- und Landesebene abgeschlossenen Tarifverträge schriftlich und telefonisch
- Übernahme der Prozessvertretung in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in der Berufungsinstanz auf Wunsch, bei Rechtsstreiten grundsätzlicher oder überörtlicher Bedeutung auch in erster Instanz
- Beratung der Gast-/Mitglieder beim Abschluss örtlicher Tarifverträge (z.B. Haustarifverträge)

Zur Zeit zählt der KAV 2877 Mitglieder und Gastmitglieder, davon 2667 Mitglieder mit etwa

385.000 Beschäftigten aus folgenden Bereichen (Stand: 03/2014): 800 Gemeinden, 298 Märkte, 309 Städte, 295 Verwaltungsgemeinschaften, 71 Landkreise, 7 Bezirke und 887 sonstige juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts (u.a. Krankenhäuser, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, soziale Einrichtungen, Nahverkehrsunternehmen) sowie 210 Gastmitglieder mit rd. 32.000 Beschäftigten.“ Zitiert aus der KAV Webseite.

Folgende Vor- und Nachteile eines Beitritts in den KAV sind zu sehen:

Für den Beschäftigten:

Der Beitritt in den KAV hat die absolute Tarifpflicht für das Mitgliedsunternehmen zur Folge, vorausgesetzt, die Arbeitnehmer sind bei Verdi Mitglieder. Da dies i.d.R. nicht für alle Mitarbeiter zutrifft, sollte einhergehend mit dem Eintritt der GGFA AöR in den KVA die uneingeschränkte Anwendung des TVöD in den Arbeitsverträgen verankert werden. Für die Beschäftigten bedeutet somit der Beitritt in den KAV eine Erweiterung ihrer Rechte und ein Aushandeln ihrer Rechte durch Verdi. Dies ist verbunden mit den entsprechenden Sicherheiten, wie die der tarifgerechten Eingruppierung und den weiteren tariflichen Möglichkeiten.

Die bisherige Alterszusatzversorgung der GGFA ist auf die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes umzustellen. Dabei kann es ggf. zu individuellen geringen Verschlechterungen kommen, die noch im Detail zu prüfen sind.

Für das Unternehmen:

Neben den oben angeführten Vorteilen der Beratungs-, Informations- und Prozessvertretungs-Dienstleistungsangebote durch den KAV gilt es folgende Abwägungen zu treffen:

Zur Erfüllung verlässlicher qualitativ anspruchsvoller kommunaler Dienstleistungen stellen in der Regel die Mitarbeiter des Kommunalunternehmens das wichtigste Betriebskapital dar. D.h. tariflich abgesicherte Mitarbeiter könnten eine (noch) höhere Motivation zur Erfüllung der Dienstpflichten bringen. Es erwachsen dauerhafte Unternehmensbindungen mit dem Potential einer umfänglichen Personalentwicklung und Kompetenzsteigerung zu Gunsten der Aufgabenerfüllung.

Im Gegenzug besteht durch die unbedingte Personalbindung ein Risiko, wenn das öffentlich rechtliche Unternehmen unsichere wirtschaftliche Rahmenbedingungen besitzt, wie dies bei der GGFA AöR der Fall ist. Durch eine absolute Tariftreuepflicht könnten etwaige zukünftige Anpassungsschritte, die sehr wohl dem Unternehmenserhalt und Personalerhalt dienen würden, nicht mehr möglich sein.

Es gilt abzuwägen zwischen dem nachvollziehbaren und nötigen Anspruch auf „gute Arbeit“ mit einem daraus erhofft resultierend motivierteren Personal und der unternehmerischen Absicht einer Risikominimierung durch Unterlassung einer 100%igen Tarifbindung.

Auswirkung auf die Zusatzaltersversorgung:

Die Kosten für das aktuelle Altersversorgungswerk, eine Kombination zwischen aus einer Unterstützungskasse und einer steuerlich begünstigten Lebensversicherung betragen 6,75% des Bruttogehalts. Bei Beitritt in den KAV wird der Eintritt in die ZVK (Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden) pflichtig. Dies bei einem geringeren Beitragssatz von nur noch 4,8%. Hier liegt ein Einsparungspotential von gut 50 T€ pro Jahr. Die Auswirkungen auf potentielle individuelle Versicherungsleistungen müssen noch von den Versicherungsunternehmen beispielhaft hochgerechnet werden und können voraussichtlich in der Sitzung mündlich vorgetragen werden.

Kosten der Mitgliedschaft:

Die Kosten der Mitgliedschaft liegen auf die Personalstärke der GGFA AöR bezogen bei jährlich ca. 620,-€ mit einer einmaligen Aufnahmegebühr von 300,-€.

Diese Entscheidungen gilt es von der für das Kommunalunternehmen verantwortlichen Kommunalpolitik abzuwägen und letztlich zu treffen:

- A) Ist es die Hauptzielrichtung, den Beschäftigten im Kommunalunternehmen unter dem Rahmen „guter Arbeit“ beste tarifliche Bedingungen zu geben, wäre ein Beitritt zum KAV der unbedingte Weg.

- B) Wenn es darum geht, wegen unsicherer Mittelflüsse einen tragbaren Kompromiss sowohl zugunsten der Mitarbeiter, als auch in Richtung betriebswirtschaftlicher Risikominimierung herzustellen, stellt der in der GGFA AöR praktizierte Weg eine gute Lösung dar:  
Die einzelvertragliche Tarifbindung unter Ausklammerung des § 34 Abs. 2 und weiteren kleineren Tarif Ausstattungen (Sterbegeld etc.), auf Grundlage tariflicher Entlohnung. Ein expliziter Verwaltungsratsbeschluss könnte dies zusätzlich verankern.
- C) Wenn es darum geht, die Dienstleistungsangebote des KAV zur Reduktion bisheriger Beratungskosten auszuloten, wäre eine Gastmitgliedschaft der richtige Weg, da hier die Tariftreuepflicht noch nicht gegeben ist. Es gilt jedoch anzumerken, dass die GGFA AöR aufgrund ihrer doch sehr speziellen Ausgestaltung und Geschichte nicht einfach in einer standardisierten kommunal- und arbeitsrechtlichen Beratung z.B. bei Abschluss von Dienstvereinbarungen zu betreuen ist. Ein KAV Beitritt würde so eher einen informativen Mehrwert einer Zweitmeinung ergeben, als das eine echte Kostenersparnis durch die Reduktion von Beratungskosten zu erwarten wäre. Eine Unterstützungsleistung im Bereich der Stellenbewertung wäre jedoch interessant.

**Anlagen:**

Anlage 1 – Ausschnitt aus den aktuell in der GGFA AöR abgeschlossenen Arbeitsverträgen, in denen die Tarifanalogie als auch der Ausschluss von bestimmten Tarif-Positionen geregelt wird und TVöD § 34 Abs. 2

Anlage 2 – Grüne Liste – Stadtratsfraktion Nr. 051/2014 vom 11.03.2014

III. Abstimmung  
*siehe Anlage*

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang