

Dr. Bernhard Langenbrinck, KAV NW

Zukunftsfähiger öffentlicher Dienst braucht flächentarifvertragliche Strukturen

Für die vorliegende Ausgabe des tacheles führten wir ein Interview mit dem Hauptgeschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen (KAV NW), Dr. Bernhard Langenbrinck. Er nimmt Stellung zu aktuellen Problemen aus dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, wie der Zusatzversorgung und den Bereichen Nahverkehr, Krankenhäuser sowie Sozial- und Erziehungsdienst. Zusätzlich haben wir Herrn Dr. Langenbrinck zur Notwendigkeit des Tarifeinheitsgesetzes aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber befragt.

tacheles: Herr Dr. Langenbrinck, Ihr in Frankfurt ansässiger Dachverband, die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), hat den Gesetzentwurf der Großen Koalition zum Tarifeinheitsgesetz begrüßt. Dazu zwei Fragen: Mit welchen weitergehenden Forderungen müssen wir rechnen, wenn es seitens der VKA heißt, dass noch „weitergehende Regelungen“ vonnöten seien, und gibt es zum Beispiel innerhalb Ihres Bereichs in Nordrhein-Westfalen überhaupt konkrete tarifplurale Missstände, die zu beheben wären?

Langenbrinck: Mit dem Tarifeinheitsgesetz strebt der Gesetzgeber einen für die Tariflandschaft wesentlichen Punkt an, nämlich die friedensstiftende Wirkung von flächentarifvertraglichen Regelungen zu erhalten. Mit der Abschaffung des bisher gelten Tarifeinheitsgrundsatzes durch das Bundesarbeitsgericht ist eine allseits sichtbare Stärkung der Berufsgruppengewerkschaften einhergegangen, die in der Folge zu einer Hervorhebung von Partikularinteressen und meines Erachtens damit auch zu einem Entsolidarisierungsprozess in der Gesamtbelegschaft von Verwaltungen und Betrieben geführt hat. Nehmen Sie zum Beispiel die Krankenhäuser. Während die Beschäftigten im kommunalen Krankenhaus sich früher als einheitliches Team verstanden haben, hat sich nun teilweise ein Gegeneinander entwickelt. Wenn im Krankenhausbereich bei gesetzlich gedeckelten Personalbudgets der Marburger Bund zum Beispiel für die Beschäftigtengruppe der Ärzte Personalkostensteigerungen verhandelt, stellt

sich sofort die Frage, inwieweit dieses zu Lasten des übrigen Pflegepersonals geht. Wenn ein Tarifeinheitsgesetz mit dazu beitragen hilft, dem Missstand solcher Entsolidarisierungsprozesse entgegenzusteuern, ist das eine gute Sache.

Da bei Tarifkonflikten im kommunalen öffentlichen Dienst im Übrigen die Besonderheit besteht, dass hiervon häufig Bezieher von Daseinsvorsorgeleistungen als unbeteiligte Dritte betroffen werden, wären hier gesetzliche Rahmenregelungen (zum Beispiel zur Notwendigkeit von Notfallregelungen in der Alten- und Krankenpflege oder der Kinderbetreuung in Kitas) sachgerecht und geboten.

tacheles: In der Zusatzversorgung ist für die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) im Rahmen des Tarifab-

schlusses mit den Ländern eine Erhöhung des finanziellen Aufwands für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart worden. Sehen Sie einen entsprechenden Bedarf für den Bereich der kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen?

Langenbrinck: Ein klares Ja. Es ist zwischen den Tarifvertragsparteien unstrittig, dass sich seit der grundsätzlichen Reform der Zusatzversorgung in den Jahren 2000 / 2001 Entwicklungen ergeben haben, die damals nicht abzusehen waren. Neben einer seit Jahren bestehenden Niedrigzinssituation, auf die inzwischen auch alle privaten Versicherungen durch entsprechend veränderte Leistungsangebote reagiert haben, ist die Lebenserwartung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst dergestalt gestiegen, dass die Rentenlaufzeiten länger geworden sind. Für den Bereich der Länder haben sich die Tarifvertragsparteien gerade auch im Hinblick auf die demografische Entwicklung im Rahmen eines Verhandlungsgesamtpakets für den Weg einer gestuften Erhöhung der Arbeitnehmerbeteiligung entschieden. Diese demografische Entwicklung gilt für die kommunalen Beschäftigten gleichermaßen, so dass der im Länderbereich gefundene Lösungsweg auch für den kommunalen Bereich wegweisend ist.

tacheles: Stichwort Nahverkehr: Zum 1. Januar 2014 trat der Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr in den kommunalen Nahverkehrsunternehmen, die Mitglied des KAV NW sind, in Kraft. Hat sich seit diesem Zeitpunkt etwas in den Unternehmen verändert? Gab es einen Mentalitätswechsel? Wie lautet Ihr Fazit?

Langenbrinck: Mit dem Tarifvertrag zur Demografie für den kommunalen Nahverkehr haben wir, dies möchte ich hervorheben, erstmals wieder einen Tarifvertrag mit einer gewissen bundespolitischen Klammerwirkung. In NRW ergibt sich das Bild, dass sich inzwischen alle Nahverkehrsunternehmen auf den Weg gemacht haben, um den Tarifvertrag mit Leben zu erfüllen. Während einige Unternehmen bereits Betriebsvereinbarungen zur



Dr. Bernhard Langenbrinck, geboren 1964 in Rosendahl-Osterwick / Westfalen, ist seit dem Jahr 2011 Hauptgeschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen (KAV NW). Nach dem Studium der Rechtswissenschaften und einer wirtschaftswissenschaftlichen Zusatzausbildung war er unter anderem bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), als Anwalt und als Leiter der Rechtsabteilung des KAV NW sowie später als dessen Geschäftsführer tätig. Der KAV NW ist der größte der 16 Mitgliedsverbände der VKA. Ihm gehören aktuell 1.158 ordentliche Mitglieder und 138 Gastmitglieder an, bei denen mehr als 533.000 Beschäftigte tätig sind.

Umsetzung des Tarifvertrags abgeschlossen haben, finden sich die Betriebspartner bei anderen Unternehmen noch in der Abstimmungsphase. Durch das dem Tarifvertrag zugrunde liegende Konzept des Förderns der Beschäftigten einerseits (zum Beispiel durch Angebote zur Gesundheitsförderung) aber auch des Forderns andererseits (also zum Beispiel durch Eigenanstrengungen des Beschäftigten in Sachen Weiterqualifizierung) wird ein entsprechender Mentalitätswechsel bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern befördert. Dies ist wichtig, um den Anforderungen des demografischen Wandels gerecht werden zu können.

tacheles: Wie sehen Sie den Trend – insbesondere im Krankenhausbereich –, die nichtpflegerischen Leistungen in nicht tarifgebundene Unternehmen ausgliedern, um über abgesenkte Entgelte Kosten zu sparen? Gibt es bereits Erkenntnisse über eine Gegenbewegung und kehren diese Bereiche zur Tarifgebundenheit zurück?

Langenbrinck: Ziel des KAV NW ist es, möglichst alle Beschäftigtengruppen in den Flächentarifverträgen des öffentlichen Dienstes zu halten. Dies erfordert aber, dass angesichts des steigenden Wettbewerbs- und Kostendrucks, dem kommunale Unternehmen ausgeliefert sind, das Flächentarifrecht auch tarifvertragliche Optionen bietet, die es erlauben, nicht pflegerische Tätigkeiten auch im Rahmen wettbewerbsgerechter öffentlicher Tarifstrukturen durchzuführen. Als der TVöD im Jahr 2005 auf den Weg gebracht wurde, hatten die Tarifpartner hierzu ausdrücklich einige „Tasten“ vorgesehen, wie zum Beispiel die Möglichkeit der abweichenden Gestaltung der Entgeltgruppen 1 bis 4. Wenn es den Tarifpartnern gemeinsam gelänge, einen Rückkehrprozess in das öffentliche Tarifrecht durch entsprechende tarifliche Regelungen zu befördern, würde das im Ergebnis einer nachhaltigen Stärkung des Flächentarifs dienen.

tacheles: Wie sehen Sie vor dem Hintergrund der Erfahrungen im Tarifkonflikt für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes Möglichkeiten, um berechtigten Forderungen einzelner Berufsgruppen die notwendige Geltung zu verschaffen?

Langenbrinck: Der Tarifkonflikt für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst stellt ein Beispiel dar, wo für eine einzelne Beschäftigtengruppe unabhängig von der allgemeinen Tarifrunde, in der bekanntlich über die Gehaltentwicklung für die Gesamtheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst verhandelt wird, ein gesonderter Verhandlungsschauplatz eröffnet worden ist. Ich halte diese Entwicklung für falsch, da sie den Prozess zunehmender Zersplitterung im Tarifrecht fördert. Der Sinngehalt von allgemeinen Tarifrunden wird meines Erachtens zunehmend sinnentleert, wenn für einzelne Beschäftigtengruppen jeweils „gesonderte Gehaltsplusrunden“ gefahren werden. Wenn man für den bedeutsamen Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge, für die die Tarifvertragsparteien gemeinsam Verantwortung tragen, eine Entsolidarisierung in der Belegschaft verhindern, flächentarifvertragliche Strukturen erhalten und insofern „den Laden zusammenhalten“ will, ist eine Rückbesinnung auf einheitliche Verhandlungsrunden erforderlich. ■



Verkehrs-Rechtsschutz mit Top-Leistung

Damit Sie privat und dienstlich abgesichert sind

Mit der HUK-COBURG fahren dbb-Mitglieder sicher, gut und günstig:

Verkehrs-Rechtsschutz abschließen

Versichern Sie ein bestimmtes Fahrzeug oder alle Fahrzeuge der Familie! In jedem Fall sind Sie auch als Fahrer eines fremden Fahrzeugs geschützt – zum Beispiel in einem Dienst- oder Behördenwagen.

Auch in der Autoversicherung niedrige Beiträge zahlen

Der Verkehrs-Rechtsschutz ist die optimale Ergänzung zu Ihrer HUK-COBURG-Autoversicherung. Günstige Beiträge, faire Bedingungen und guter Service überzeugen: Aktuell sind bereits mehr als 10 Millionen Fahrzeuge bei uns versichert. Und als dbb-Mitglied profitieren Sie erst recht:

25-Euro-Bonus mitnehmen

dbb-Mitglieder erhalten einmalig 25 Euro, wenn sie als Neukunde ihren Pkw bei der HUK-COBURG haftpfllichtversichern.

Angebot anfordern

Die Adresse Ihres nächsten Ansprechpartners finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder auf www.HUK.de. Oder rufen Sie an: 0800 2 153153 – kostenlos aus deutschen Telefonnetzen.