



Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e.V.

Rundschreiben A 7/2019

Datum: 29.07.2019

Inhalt:	Seite:
Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulage – Zahlung auch an Beschäftigtengruppen	1
Tarifrunde 2018; Dynamisierung der Erschwerniszuschläge ab 01.04.2019	4
Auszubildende – aktualisierte Vertragsmuster	6
Kinderzuschlag (KiZ) Verbesserungen durch das Starke-Familien-Gesetz	7
Schwerbehinderter Arbeitnehmer - Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung - Schadensersatz LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23.05.2018 – 15 Sa 1700/17	10
Arbeitsschutz – Raumtemperaturen bei großer Hitze	13
Stellenausschreibung: Stellvertretende Geschäftsführung des KAV Bayern e.V.	16

Anlagen ab Seite 17

Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulage – Zahlung auch an Beschäftigtengruppen

Der Hauptausschuss des KAV Bayern hat in seiner Sitzung am 09.07.2019 eine erweiterte Anwendungsmöglichkeit zur Arbeitsmarkt- und der Fachkräftezulage beschlossen. Beide Zulagen können nun – neben einer Zahlung an einzelne Beschäftigte – unter bestimmten Voraussetzungen auch an Beschäftigtengruppen gezahlt werden. Damit wird es möglich, auch ohne vorherige Feststellung eines konkreten Abwanderungswillens einzelner Beschäftigter Gruppen von Beschäftigten zu identifizieren, die durch die Zahlung einer Arbeitsmarkt- oder Fachkräftezulage an den Arbeitgeber gebunden werden sollen.

Einzelheiten:

1. Arbeitsmarktzulage

Die Richtlinie über eine Arbeitsmarktzulage, über die die Mitgliederversammlung der VKA in ihrer Sitzung am 21.11.2008 Beschluss gefasst hat, sieht die Möglichkeit der Zahlung einer widerruflichen Zulage in Höhe von **bis zu 20% der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe** vor. Auf Basis dieser Richtlinie hat der Hauptausschuss des KAV Bayern in der letzten Fassung am 24.03.2015 einen entsprechenden Beschluss gefasst.

“¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann Beschäftigten nach freiem Ermessen zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in der Höhe von bis zu 20 v.H. der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden. ²Die Zulage kann befristet werden.“

Die Geschäftsstelle hat bezüglich der Gewährung von pauschalen Arbeitsmarktzulagen an alle oder bestimmten Gruppen von Beschäftigten bisher stets auf die obigen Grundsätze – insbesondere auf das Erfordernis einer Einzelfallprüfung – verwiesen.

Unbeschadet der in Kraft bleibenden Möglichkeit der Gewährung an nur einzelne Beschäftigte in der Form einer Halte- oder Personalgewinnungsprämie hat der Hauptausschuss am 9.07.2019 unter Ziffer I beschlossen, den Beschluss des Hauptausschusses vom 24.03.2015 (**Arbeitsmarktzulage**) zu ergänzen. Danach ergibt sich in Zusammenschau beider Beschlüsse folgende Beschlusslage zur Arbeitsmarktzulage:

“¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann Beschäftigten nach freiem Ermessen zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in der Höhe von bis zu 20 v.H. der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden. ²Ein solcher Einzelfall kann auch für Gruppen von Beschäftigten gegeben sein, sofern es sich um

- vom Konkurrenzdruck wegen starker Nachfrage und fehlendem Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt betroffene Beschäftigtengruppen

oder

- um ein gegenüber dem privaten lokalen Arbeitsmarkt erheblich nachteiliges Entgelt-niveau handelt. ³Der Bedarf kann auch vorsorglich für vergleichbare Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen festgestellt werden. ⁴In der Personalakte sind ggfs. durch Verweis auf einen einschlägigen die Dokumentation enthaltenen Gremiumsbeschluss die Voraussetzung nach Satz 2 zu dokumentieren. ⁵Die Zulage kann befristet werden.“

Die in den Spiegelstrichen definierten Voraussetzungen können sich entweder aus öffentlichen Quellen (wie z.B. aus Statistiken, Informationen der Agentur für Arbeit oder sonstige Veröffentlichungen und Erhebungen zur Lage am Arbeitsmarkt) oder aus eigenen Erkenntnissen des Arbeitgebers (wie z.B. einer oder mehrerer erfolgloser Ausschreibungen bestimmter Stellen, einer hohe Fluktuationsquote bei einzelnen Beschäftigungsgruppen) und einem entsprechenden Gremienbeschluss ergeben.

Es bestand im Hauptausschuss Einigkeit, dass es bei der bisherigen Höhe der Arbeitsmarktzulage und der bestehenden **Dokumentationspflicht** bleiben sollte. Das bedeutet, die Erkenntnisse, die der Arbeitgeber zur Grundlage seines Gremiumsbeschlusses gemacht hat, sind unbedingt zu dokumentieren.

2. Fachkräfte-Richtlinie

Ein gleichlautender Beschluss wurde unter Ziffer II für die Fachkräfte-Richtlinie gefasst. Nach dieser Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieuren (Fachkräfte-Richtlinie vom 11.11.2011 in der Fassung vom 17.04.2018, siehe **Anlage 1**) kann an Beschäftigte ab der EG 9a – wenn die Tätigkeit eine Fachhochschul- oder Hochschul-ausbildung voraussetzt – im begründeten Einzelfall eine Zulage von bis zu 1.000,00 Euro gezahlt werden (siehe auch KAV-Rundschreiben A 5/2018 sowie A 13/2018).

Die Fachkräfte-Richtlinie ist in der Sitzung der Mitgliederversammlung der VKA vom 17.04.2018 bis zum 30.12.2020 verlängert worden. Auch die oben beschriebene Ausdehnung des Anwendungsbereichs der vormals sog. IT-Richtlinie ist in dieser Sitzung beschlossen worden. Sie gilt unmittelbar für die Mitgliedsverbände der VKA, eine Umsetzung durch den Hauptausschuss des KAV Bayern war nicht erforderlich.

Auch die Fachkräfterichtlinie stellt auf den Einzelfall ab, der bisher im oben beschriebenen Sinne ausgelegt wurde, also nur für einzelne Beschäftigte anwendbar war. Zur Auslegung und Anwendung der Fachkräfte-Richtlinie hat der Hauptausschuss am 09.07.2019 nun Folgendes beschlossen:

1. *Für die Umsetzung der Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieuren (Fachkräfte-Richtlinie) vom 11.11.2011 in der Fassung vom 17.04.2018 kann ein Einzelfall auch für Gruppen von Beschäftigten gegeben sein, sofern es sich um*

- *vom Konkurrenzdruck wegen starker Nachfrage und fehlendem Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt betroffene Beschäftigtengruppen*

oder

- *um ein gegenüber dem privaten lokalen Arbeitsmarkt erheblich nachteiliges Entgeltniveau*

handelt. Der Bedarf kann auch vorsorglich für vergleichbare Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen festgestellt werden.

2. *In der Personalakte sind ggfs. durch Verweis auf einen einschlägigen die Dokumentation enthaltenden Gremienbeschluss die Voraussetzungen nach Ziff. 1 zu dokumentieren.*

3. Mitbestimmung

Die Mitbestimmungsrechte des Personal- oder Betriebsrats sind zu beachten. Sowohl nach Art. 75 Abs. 4 Nr. 4 BayPVG als auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG haben Personal- und Betriebsrat (soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung – wie hier – nicht besteht) mitzubestimmen bei Fragen der Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung.

Soweit nicht ein Einzelfall geregelt wird, sondern die Zahlung der Arbeitsmarkt- oder Fachkräftezulage Beschäftigtengruppen betrifft, wird daher das Mitbestimmungsrecht des Personal- bzw. Betriebsrats ausgelöst.

4. Handlungsspielraum in der Praxis

Durch die erweiterte Anwendbarkeit beider Richtlinien auf ganze vom Fachkräftemangel bedrohte Beschäftigtengruppen haben öffentliche Arbeitgeber einen ganz erheblichen Handlungsspielraum, was die finanziellen Möglichkeiten anbelangt, geeignete Fachkräfte zu gewinnen und an den Arbeitgeber zu binden. Diese durch die Arbeitsmarkt- und die Fachkräfte-Richtlinie eingeräumten Gestaltungsspielräume sind nach Ansicht des Hauptausschusses notwendig, aber auch ausreichend, um angemessen auf den Fachkräftemangel zu reagieren. Einer darüber hinausgehenden örtlichen Regelung bedarf es nicht.

Deshalb hat der Hauptausschuss unter Ziffer III des Beschlusses vom 09.07.2019 noch einmal ausdrücklich klargestellt, dass **örtliche Tarifverträge**, die Entgeltregelungen oberhalb des tariflichen Niveaus des TVöD und des TV-V enthalten (über bereits bestehende örtliche Tarifverträge und deren Fortschreibung hinaus) **nicht abgeschlossen** werden dürfen. Sollte Sie die Gewerkschaft in Verhandlungen über einen örtlichen Tarifvertrag auffordern, bitten wir die Geschäftsstelle zu kontaktieren.

KAV A 7/2019
Fundstelle: -
Bezug: -
Az.: 4 - 1004/1/12/4/1; 4 - 1004/1/12/4/0; He/do

Tarifrunde 2018; Dynamisierung der Erschwerniszuschläge ab 01.04.2019

Im Verbandsrundschreiben A 8/2018 und A 11/2018 haben wir darüber informiert, dass in Folge der Tarifrunde 2018 der KAV Bayern und die Gewerkschaft ver.di auf Landesebene in Bayern über die Dynamisierung der Erschwerniszuschläge eine Einigung über die Erhöhung zum 01.03.2018 um 3,19 % erzielt wurde. Weitere Erhöhungsschritte aus der Tarifrunde 2018 wurden im Hinblick auf die derzeit noch laufenden landesbezirklichen Tarifverhandlungen zur Eingruppierung der Beschäftigten im Handwerklichen Bereich, die auch die Anpassung der Erschwerniszuschläge zum Inhalt haben, nicht vereinbart. Im Anschluss an den 11. Landesbezirklichen Tarifvertrag über die Erhöhung der Erschwerniszuschläge ab 01.03.2018 wurde zwischenzeitlich ein 12. Landesbezirklicher Tarifvertrag über die Erhöhung der Erschwerniszuschläge ab 01.04.2019 um weiter 3,09 % abgeschlossen (siehe Anlage 2). Die entsprechende Umsetzung kann erfolgen.

Einzelheiten:

1. Allgemeines

Gemäß § 23 Abs. 1 TVÜ-VKA gelten die jeweiligen bezirklichen Regelungen zu Erschwerniszuschlägen zu § 23 Abs. 3 BMT-G auch nach Inkrafttreten des TVöD weiter. Die Tarifvertragsparteien für Bayern haben auf landesbezirklicher Ebene vereinbart, dass auch über den 31.12.2007 hinaus weiterhin die alten Erschwerniszuschlagsregelungen unverändert Anwendung finden. Nach Vereinbarung der neuen Entgeltordnung wurden Verhandlungen über eine Neuregelung der zuschlagspflichtigen Arbeiten und der Höhe der Erschwerniszuschläge aufgenommen, die aber noch nicht abgeschlossen sind. Gemäß Protokollerklärung zu § 23 Abs. 1 TVÜ-VKA ist über eine Anpassung der Erschwerniszuschläge bei allgemeinen Entgelterhöhungen auf landesbezirklicher Ebene zu verhandeln. Dies gilt auch für die Umsetzung der Tariferhöhungen der Entgeltrunde 2018.

Wir weisen in diesem Zusammenhang auf Folgendes hin: