



Stand: 27. Mai 2024

1. **Wer ist die KDL? – Zahlen, Daten, Fakten**
2. **Was verdienen KDL-Mitarbeitende?**
3. **Wie verhalten sich die Stundenlöhne zum Mindestlohn?**
4. **Faktencheck: Warum wendet die KDL den Tarifvertrag öffentlicher Dienst („TV-L“) nicht an?**
5. **Wogegen richtet sich der Streik und was sind die Auswirkungen?**
6. **Wie geht die KDL mit befristeten Arbeitsverhältnissen um?**

KDL-Ansprechpartner:

Philipp Atzler

Geschäftsführer KDL Krankenhaus-Dienstleistungsgesellschaft mbH

Telefon (0941) 944 11700 | Mail: p.atzler@ukr.de

Franz-Josef-Strauß-Allee 11, 93053 Regensburg

(1) Wer ist die KDL? – Zahlen, Daten, Fakten

1.1 Auf einen Blick

- KDL steht kurz für Krankenhaus-Dienstleistungsgesellschaft mbH.
- Als Teil des Facilitymanagements erbringt sie gewerbliche Dienstleistungen in der Gebäudereinigung und Logistik für das Universitätsklinikum Regensburg sowie für weitere Auftraggeber im Umfeld des Klinikums.
- Die Gebäudereinigung bildet den größten Bereich der KDL GmbH, ergänzt um Hol- und Bringe-Dienste sowie Patientenbegleitsdienst. Gartenbau, Winterdienst und Sicherheitsdienst runden das Dienstleistungsangebot ab.



Gewerbliche Dienstleistungen

Schwerpunkte: Gebäudereinigung, Hol- u. Bringe-Dienste, Patientenbegleitsdienst

343

Anzahl Beschäftigte

In Voll- und Teilzeit sowie aus rund 80 Nationen



Anteile Gesellschafter

49 %: Götz-Beteiligungs-GmbH
51 %: Universitätsklinikum Regensburg AöR



Die Gebäudedienstleister Bundesinnungsverband

KDL-Tarifpartner

KDL wendet die Tarifverträge des Bundesinnungsverbandes Gebäudedienstleister (BIV) an.

1.2 Historie

- Die Dienstleistungen der KDL wurden in den 1990er Jahren zunächst durch einen Dienstleistungsvertrag mit der in Regensburg ansässigen Götz-Beteiligungs-GmbH für das Universitätsklinikum Regensburg erbracht.
- Im Jahr 2006 folgte die Gründung der KDL GmbH durch zwei Gesellschafter: Die Götz-Beteiligungs-GmbH hält 49 % der Anteile. Mehrheitsgesellschafter mit 51 % war die Universität Regensburg welche die Anteile im Zuge der Änderung der Rechtsform des Universitätsklinikums Regensburg in eine Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR) auf diese übertragen hat.

1.3 Übertarifliche Bezahlung und Leistungen

- Ihren Beschäftigten bietet die KDL GmbH übertarifliche Löhne (zwischen +9,9 % bis +11,5 %) sowie Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit. Darüber hinaus Urlaubsgeld sowie 30 Tage Urlaub nach dem Rahmentarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks.
- Vertiefende Informationen finden Sie bitte auf Seite 4.

1.4 Bundesweit geltender und anerkannter Tarifvertrag

- Mit dem „BIV-Tarif“ des Bundesinnungsverbandes der Gebäudedienstleister findet ein bundesweit geltender und anerkannter Tarifvertrag in der KDL GmbH Anwendung.

- Der BIV vertritt als Dachorganisation traditionell die in der KDL tätigen gewerblichen Berufe und damit einen der größten Handwerksbereiche deutschlandweit.
- Der Lohnvertrag im Gebäudereiniger-Handwerk läuft zum 31.12.2024 aus. Ab Mitte Juni 2024 wird für die Beschäftigten in bundesweiten Tarifverhandlungen über Löhne und Gehälter 2025 verhandelt.

1.5 Tarifausblick 2025 mit Forderungen über dem TV-L

Aktuelle Forderungen für die Tarifrunde 2025 geben einen ersten Ausblick:

- Erhöhung des Stundenlohns von derzeit 13,50 Euro um 3,00 Euro auf 16,50 Euro bzw. 3,00 Euro/Stunde für alle Lohngruppen.
- 13. Monatsgehalt für alle Lohngruppen (für IB-BAU-Mitglieder).

Fazit: Damit wird eine Stundenlohn-Erhöhung aufgerufen, die über den TV-L-Löhnen der Entgeltgruppe 1 bis 3 sowie der Stufen 1 bis 3 liegt (gemäß der Entgelttabelle TV-L des Landesamtes für Finanzen Freistaat Bayern).

1.6 Vorteile der KDL gegenüber privatwirtschaftlichen Dienstleistern

Als Arbeitgeber im öffentlichen Raum unterscheidet sich die KDL-GmbH von privatwirtschaftlichen Dienstleistern durch folgende Vorteile:

1. Übertarifliche Leistungen bei Löhnen
2. Attraktive Zuschläge für den Einsatz an Sonn- und Feiertagen sowie bei Nachtarbeit
3. Freiwilliges Urlaubsgeld und 30 Tage Jahresurlaub
4. Geringe Quadratmeter-Vorgaben pro Stunde o.ä. für Reinigungskräfte
5. Keine langen Fahrt- und Wegzeiten aufgrund verschiedener Kunden
6. Sichere Arbeitsplätze
7. Attraktivere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Dienstleistern

1.7 Wirtschaftliche Situation: An der Schmerzgrenze angekommen

- Die übertariflichen Leistungen führen zu deutlich höheren Personalkosten. Damit ist die KDL GmbH an der wirtschaftlichen Schmerzgrenze angekommen.
- Hinzu kommt, dass die bekannt schwierige Situation der Krankenhäuser in Folge hoher Kostensteigerungen, verursacht durch Corona, Energie und Inflation, auch bei der KDL-GmbH durchschlagen.
- War das Betriebsergebnis der KDL vor Corona mit der sogenannten „schwarze Null“ noch ausgeglichen, ist im laufenden Geschäftsjahr die wirtschaftliche Situation stark belastet.

(2) Was verdienen KDL-Mitarbeitende?

Übertarifliche Bezahlung und Leistungen

Reinigung und Desinfektion leisten einen wichtigen und geschätzten Beitrag zur Qualität und Hygienesicherheit im Krankenhaus. Aus diesem Grund erhalten KDL-Mitarbeitende übertarifliche Leistungen beim/bei:

- (1) **Übertariflicher Stundenlohn**
- (2) **Attraktive Lohnzuschläge**
- (3) **Freiwilliges Urlaubsgeld und 30 Tage Jahresurlaub**

1. Übertariflicher Stundenlohn

Der höhere KDL-Stundenlohn im Vergleich zum tariflichen Stundenlohn (Tarifvertrag Gebäudereiniger):

Dienste	Betriebszugehörigkeit	Lohngruppe	Stundenlohn KDL	Stundenlohn BIV-Tarif	In Prozent
<ul style="list-style-type: none"> • Hol- und Bringe-Dienst • Grundreinigung • Patientenbegleitung 	<ul style="list-style-type: none"> Ab 1 – 2 Jahre Ab 3 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> 1 1 	<ul style="list-style-type: none"> 14,84 Euro 15,05 Euro 	<ul style="list-style-type: none"> 13,50 Euro 13,50 Euro 	<ul style="list-style-type: none"> + 9,9 % + 11,5 %
<ul style="list-style-type: none"> • Vorarbeiter*innen 	<ul style="list-style-type: none"> Ab 1 Jahr 	<ul style="list-style-type: none"> 4 	<ul style="list-style-type: none"> 16,81 Euro 	<ul style="list-style-type: none"> 15,16 Euro 	<ul style="list-style-type: none"> + 10,8 %

2. Attraktive Lohnzuschläge

Für Ihren Einsatz erhalten KDL-Mitarbeitende attraktive Lohnzuschläge:

Lohnzuschläge für:

- Sonn- und Feiertagsarbeit **+ 80 %**
- Nachtarbeit (von 22:00 bis 5.00 Uhr) **+ 30 %**
- Neujahrstag, 1. u. 2. Weihnachtsfeiertag, 1. Mai **+ 200 %**

Lohnzuschläge in Prozent:

3. Freiwilliges Urlaubsgeld und 30 Tage Jahresurlaub

- > Das Urlaubsgeld ist eine freiwillige Sonderzahlung für die KDL-Beschäftigten. Es beträgt „1,85 Tarifstundenlöhne“ je Urlaubstag.
- > Und so berechnet sich das Urlaubsgeld: Bei einer 39-Std.-Woche ist die Formel 1,85 x Stunden (z.B. 14,84 x Urlaubstage (30)). Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Anspruch im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
- > Der Jahresurlaub beträgt 30 Tage.

(3) Wie verhalten sich die Stundenlöhne zum Mindestlohn?

Der Mindestlohn unterscheidet zwischen „gesetzlichem Mindestlohn“ und „branchenspezifischem Mindestlohn“.

A) Klare Abgrenzung der KDL GmbH vom gesetzlichen Mindestlohn

Die von KDL gezahlten Stundenlöhne übersteigen den gesetzlichen Mindestlohn im zweistelligen Prozentbereich und setzen sich klar davon ab.

KDL im Vergleich zum Gesetzlichen Mindestlohn	Stundenlohn	In Prozent
Gesetzlicher Mindestlohn 2024	12,41 Euro	
BIV-Tarif 2024 Gebäudereiniger	13,50 Euro	
KDL-Lohn 2024 (Lohngruppe 1)	14,84 bis 15,05 Euro	+ 19,6 % bis + 21,3 %

B) Klare Abgrenzung der KDL zum branchenspezifischen Mindestlohn

Die übertariflichen KDL-Leistungen liegen deutlich über branchenspezifischen Mindestlohn für Gebäudereiniger als auch über dem Tarifvertrag für Gebäudereiniger:

KDL im Vergleich zum branchenspez. Mindestlohn	Stundenlohn	In Prozent
Branchenspez. Mindestlohn 2024	13,50 Euro	
BIV-Tarif 2024 Gebäudereiniger	13,50 Euro	
KDL-Lohn 2024 (Lohngruppe 1)	14,84 bis 15,05 Euro	+ 9,9 % bis 11,5 %

(4) Warum wendet die KDL den Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TV-L) nicht an?

Faktencheck

Die 8 wichtigsten Gründe aus Sicht der KDL GmbH

Ein Faktencheck der ver.di-Forderungen zeigt, dass die aufgestellten Behauptungen im aktuellen Tarifkonflikt eben nicht auf die KDL GmbH zutreffen, vielmehr das Gegenteil der Fall ist.

Die acht wichtigsten Gründe, warum die KDL GmbH den TV-L nicht anwendet:

1. **Übertarifliche Bezahlung:** Die KDL GmbH zahlt bereits übertariflich - wertschätzt und erkennt das Engagement der Mitarbeitenden an.
2. **Klare Abgrenzung zum Mindestlohn:** Die KDL-Stundenlöhne übersteigen den gesetzlichen Mindestlohn im zweistelligen Prozentbereich und setzen sich klar davon ab.
3. **Mögliche finanzielle Nachteile:** Fehlende Eingruppierungsmöglichkeiten im TV-L können für ungelernete Arbeitnehmer/innen zu finanziellen Nachteilen führen.
4. **Wirtschaftliche Schmerzgrenze:** Die übertariflichen KDL-Löhne, Zuschläge und freiwilliges Urlaubsgeld führen zu hohen Personalkosten. Damit ist die KDL an der wirtschaftlichen Schmerzgrenze angekommen.
5. **Bundesweiter Tarifvertrag findet bereits Anwendung:** Das Unternehmen wendet bereits einen bundesweit geltenden und anerkannten Tarifvertrag an.
6. **Tarifrunde 2025 über TV-L:** Ab Mitte Juni wird ein neuer Tarifvertrag verhandelt. Die aktuellen Forderungen rufen einen Stundenlohn für alle Berufsgruppen auf, welcher über dem TV-L liegt.
7. **Klare Vorteile gegenüber privatwirtschaftlichen Dienstleistern:** Als gewerblicher Arbeitgeber im öffentlichen Raum unterscheidet sich die KDL-GmbH klar von privatwirtschaftlichen Dienstleistern durch attraktivere Arbeitsbedingungen, übertarifliche Löhne und freiwillige Zusatzleistungen.
8. **Zugehörigkeit:** Als Anbieter von gewerblichen Dienstleistungen mit handwerklichen Berufen fühlt sich die KDL dem BIV-Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister zugehörig, der eine der größten Berufsgruppen im Handwerk bundesweit vertritt.

Fazit:

- › Die Zahlen, Daten und Fakten zeigen, dass sich die KDL GmbH ihrer Verantwortung als gewerblicher Arbeitgeber im öffentlichen Raum sehr wohl bewusst ist – und bereit ist, dafür auch an wirtschaftliche Schmerzgrenzen zu gehen, um attraktive Löhne und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen.
- › Die unbefristeten Streiks treffen Patienten, da sie die gesetzlichen Hygieneanforderungen der Reinigung instrumentalisieren, welche die Gewerkschaft irrtümlich als „nicht Patienten gefährdend einstuft“ und dafür Notdienstvereinbarungen verweigert.
- › Um die Hygiene zu gewährleisten, für die das Robert-Koch-Institut klare Vorgaben macht, mussten externe Reinigungskräfte eingesetzt werden, was wiederum die ohnehin angespannte wirtschaftliche Situation weiter belastet. Durch eine Notdienstvereinbarung, die Ver.di verweigert, wäre dies vermeidbar gewesen.

- › Die von ver.di propagierte Attraktivität des TV-L trifft bei einer Faktenprüfung nicht auf alle Berufsgruppen zu, wie z. B. ungelernete Arbeitnehmer/innen.
 - › In Kürze laufen Tarifverhandlungen im bestehenden Tarifvertrag für die KDL an, die höheren Stundenlöhne als im TV-L fordern. Diese Entwicklung gilt es sinnvollerweise abzuwarten, um die Beschäftigten nicht in Nachteil zu setzen.
-

Vertiefende Informationen

Zu 1 - Übertarifliche Bezahlung

- Die Beschäftigten der KDL leisten einen wichtigen und geschätzten Beitrag zur Qualität und Hygienesicherheit im Krankenhaus.
- Aus diesem Grund zahlt die KDL ihren Beschäftigten bereits übertarifliche Löhne, Zuschläge und Urlaubsgeld. Die KDL-Stundenlöhne liegen 9,9 % bzw. 11,5 % über Tarif
- Die Stundenlöhne im Vergleich siehe bitte Seiten 4 und 5.

Zu 2 – Klare Abgrenzung zum Mindestlohn

- Die von KDL gezahlten Stundenlöhne setzen sich klar vom gesetzlichen Mindestlohn ab. Sie liegen 19,6 % bzw. 21,3 % darüber.
- Mindestlohn-Vergleich siehe bitte Seite 5.

Zu 3 – Mögliche finanzielle Nachteile für ungelernete Arbeitnehmer/innen

- Im Vergleich zum „BIV-Tarif Gebäudereiniger“ enthält der TV-L nur begrenzte Eingruppierungsmöglichkeiten. Diese sind jedoch für ungelernete Arbeitnehmer/innen sehr wichtig, um sich bei den Löhnen nicht schlechter zu stellen. Häufig können diese Beschäftigten keine Schulabschlüsse oder Ausbildungen vorweisen, wie sie der TV-L zur Einordnung verlangt. Dadurch laufen sie Gefahr in einer sehr niedrigen Entgeltgruppe eingestuft zu werden mit entsprechend niedrigen Stundenlöhnen.

Zu 4 – Wirtschaftliche Schmerzgrenze

- Die übertariflichen Leistungen führen zu deutlich höheren Personalkosten. Damit ist die KDL GmbH an ihrer wirtschaftliche Schmerzgrenze angekommen.
- Gleichzeitig muss das Unternehmen die wirtschaftliche Balance im Blick halten. Von der bekannt schwierigen Situation der Krankenhäuser, verursacht durch hohe Kostensteigerungen, in Folge von Corona, Energie und Inflation ist auch die KDL GmbH betroffen.
- War das Betriebsergebnis der KDL GmbH vor Corona mit der sogenannten „schwarze Null“ noch ausgeglichen, ist im laufenden Geschäftsjahr die wirtschaftliche Situation stark belastet.

Zu 5 – Bundesweiter Tarifvertrag findet bereits Anwendung

- Mit dem „BIV-Tarif“ des Bundesinnungsverbandes der Gebäudedienstleister findet bereits ein bundesweit geltender und anerkannter Tarifvertrag in der KDL GmbH Anwendung.

- Der BIV vertritt als Dachorganisation der Gebäudedienstleister traditionell die in der KDL eingesetzten Berufe.

Zu 6 – Tarifforderungen über TV-L

- Der Lohntarifvertrag im Gebäudereiniger-Handwerk läuft zum 31.12.2024 aus. Ab Mitte Juni 2024 wird für die Beschäftigten erneut in bundesweiten Tarifverhandlungen über die Lohn- und Gehaltstarifverträge 2025 verhandelt. Aktuelle Forderungen für die Tarifrunde 2025 geben einen ersten Ausblick:
 - › Erhöhung des Stundenlohns von derzeit 13,50 Euro um 3,00 Euro auf 16,50 Euro für die Lohngruppe 1 bzw. 3,00 Euro/Stunde für alle Lohngruppen.
 - › 13. Monatsgehalt für alle Lohngruppen (für IB-BAU-Mitglieder)
- Damit wird eine Stundenlohn-Erhöhung aufgerufen, die über den TV-L-Löhnen der Entgeltgruppe 1 bis 3 sowie der Stufen 1 bis 3 liegt (Quelle: Entgelttabelle TV-L des Landesamtes für Finanzen Freistaat Bayern).
- Mit diesen oder ähnlichen Tarifabschlüssen wurden die KDL-Beschäftigten bei den Löhnen mehrheitlich besserstellen, als im TV-L. Diese Entwicklung will die KDL GmbH daher abwarten.

Zu 7 – Sichere Arbeitsplätze und attraktive Arbeitsbedingungen

Als Arbeitgeber im öffentlichen Raum unterscheidet sich die KDL-GmbH von privatwirtschaftlichen Dienstleistern durch folgende Vorteile:

1. Übertarifliche Leistungen bei Löhnen
2. Attraktive Zuschläge für den Einsatz an Sonn- und Feiertagen sowie bei Nachtarbeit
3. Freiwilliges Urlaubsgeld und 30 Tage Jahresurlaub
4. Geringe Quadratmeter-Vorgaben pro Stunde o.ä. für Reinigungskräfte
5. Keine langen Fahrt- und Wegzeiten aufgrund verschiedener Kunden
6. Sichere Arbeitsplätze
7. Attraktivere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Dienstleistern

Zu 8 – Zugehörigkeit

Als Anbieter von gewerblichen Dienstleistungen mit handwerklichen Berufen fühlt sich die KDL dem BIV-Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister zugehörig, der eine der größten Berufsgruppen im Handwerk bundesweit vertritt.

(5) Wogegen richtet sich der Streik und was sind die Auswirkungen?

Gewerbliche Dienstleistungen, wie Reinigung und Logistik - die im öffentlichen Umfeld von Krankenhäusern erbracht werden - stellen für die Gewerkschaft ver.di seit längerem ein Konfliktpotential dar. Traditionell werden diese Beschäftigten durch den „BIV-Tarif“ des Bundesinnungsverbandes der Gebäudedienstleister vertreten, ein bundesweit geltender und anerkannter Tarifvertrag, der auch in der KDL GmbH Anwendung findet.

Gegen wen richtet sich der Streik?

- Der unbefristete ver.di-Streik richtet sich gegen die KDL GmbH – das Universitätsklinikum Regensburg wird hingegen nicht bestreikt.
- Ziel des Tarifkonfliktes ist es, Tarifverhandlungen und damit einen Tarifwechsel bei der KDL GmbH zugunsten des „T-VL“ Tarifvertrag öffentlicher Dienst der Länder zu erzwingen.
- Neben der KDL werden von ver.di in Bayern zeitgleich zwei weitere Dienstleister der Gebäudereinigung und Logistik bestreikt, die an den Unikliniken Erlangen und Würzburg tätig sind.

Was sind die Auswirkungen des Streiks?

- Reinigung und Müllentsorgung sind für die Einhaltung der gesetzlichen Hygieneanforderungen unverzichtbar. Als Dienstleister ist die KDL GmbH vertraglich verpflichtet, diese uneingeschränkt für das Universitätsklinikum Regensburg sicherzustellen.
- Trotz mehrfacher Gesuche durch die KDL hat ver.di die Müllentsorgung als „nicht Patienten gefährdend“ eingestuft und dafür eine Notdienstvereinbarung verweigert. Ein weiteres Problem: Die für die Reinigung vereinbarte Notdienstvereinbarung reicht nicht aus.
- Bisher zeigt sich die Gewerkschaft in diesem Punkt nicht kompromissbereit. In Folge konnte die KDL sowohl Reinigung als auch Müllentsorgung nur noch stark eingeschränkt durchführen.
- Um die Einhaltung der gesetzlichen Hygieneanforderungen am Uniklinikum Regensburg (UKR) zu gewährleisten hat das UKR deshalb seit 15.05.2024 eine ortsansässige Regensburger Firma mit der Müllentsorgung betraut. Deren Einsatz ist zeitlich befristet vorgesehen.

(6) Wie geht die KDL mit befristeten Arbeitsverhältnissen um?

In Zeiten des Arbeitskräftemangels strebt auch die KDL danach - wo immer möglich - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch eine Festanstellung zu binden.

- Es kann jedoch betriebliche Gründe geben, die ein befristetes Arbeitsverhältnis notwendig machen.
- Der Gesetzgeber hat mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14TzBfG) dafür den rechtlichen Rahmen geschaffen und die Rahmenbedingungen klar vorgegeben.
- Daran richtet sich auch die KDL aus und handelt auf Basis dieser dafür vorgesehenen gesetzlichen Grundlagen.

Beispiele für die verschiedenen Gründe, wie es sie das TzBfG-Gesetz festlegt:

(Original-Auszug aus dem Gesetzestext):

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt vor, wenn:

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Vertiefende Informationen finden Sie bitte hier: [§ 14 TzBfG - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](http://gesetze-im-internet.de)