



JAHRESBERICHT 2016

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Sehr geehrte
Damen und Herren,



das Tarifjahr 2016 war geprägt von der Tarifrunde im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen. Neben der Entgeltfrage standen in diesem Jahr zwei weitere wichtige Themen im Mittelpunkt der Verhandlungen: die Zusatzversorgung und die neue Entgeltordnung für den TVöD im Tarifbereich der VKA.

Ein wirklich großer Schritt im Reformprozess des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst ist mit der Vereinbarung der neuen Entgeltordnung gelungen. Seit der Einführung des TVöD 2005 ringen die Tarifvertragsparteien um ein neues Eingruppierungsrecht für die kommunalen Beschäftigten.

Mit der neuen Entgeltordnung geben wir den Kommunen und kommunalen Unternehmen modernisierte Eingruppierungsregelungen an die Hand, die den bisherigen Rückgriff auf die Vergütungsordnungen des BAT ablösen und den Anforderungen der Praxis stärker Rechnung tragen. So haben wir u.a. dort neue Eingruppierungsregelungen vereinbart, wo sich die Anforderungen an die Tätigkeit geändert haben. Außerdem haben wir Tätigkeitsmerkmale gestrichen, die nicht mehr zeitgemäß waren.

Eine besondere Neuerung, die wir im Zusammenhang mit der Entgeltordnung vereinbart haben, ist die Pflege-Tabelle für den Gesundheitsbereich. Wir haben damit die Pflegeberufe in den besonders herausgehobenen Tätigkeiten aufgewertet. Abgewehrt

haben wir damit zugleich die von den Gewerkschaften in ihrer Kampagne Pflege 3000 geforderte pauschale Aufwertung aller Beschäftigten in der Pflege.

Insgesamt waren wir in den Verhandlungen bemüht, die Attraktivität kommunaler Arbeitsplätze auch durch die Eingruppierung zu unterstützen, dabei aber zugleich die Kostenbelastungen im Rahmen zu halten.

Ich bin davon überzeugt, dass die Entgeltordnung die Attraktivität kommunaler Arbeitgeber weiter stärken wird, auch wenn wir uns zum Teil noch mehr Modernisierung gewünscht hätten.

Uns haben in diesem Jahr viele weitere Themen beschäftigt. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz steht zur Debatte, das Gesetz zur Tarifeinheit beschäftigt uns weiter und die Bemühungen der Bundesfamilienministerin um mehr Lohngerechtigkeit beobachten wir kritisch. Im vorliegenden Jahresbericht, dem nunmehr dritten seiner Art, wollen wir Ihnen auch dieses Mal einen Überblick zu diesen und weiteren tarifpolitischen Entwicklungen in den Sparten der VKA, zur aktuellen Gesetzgebung und der Rechtsprechung bieten.

In eigener Sache: Die Mitgliederentwicklung der kommunalen Arbeitgeberverbände, mithin der VKA ist weiterhin sehr positiv. Die Zahl der Beschäftigten in den Betrieben mit Bindung an VKA-Tarifverträge

steigt weiter. 2,14 Millionen Menschen kümmern sich in den Kommunen und kommunalen Betrieben um die öffentliche Daseinsfürsorge und die zahlreichen Belange der Bürgerinnen und Bürger. Damit steigt die Bedeutung der Tarifverträge und der tarifpolitischen Entscheidungen der VKA weiter. Alle Akteure im Ehren- wie im Hauptamt sind sich der weiter wachsenden Verantwortung bewusst.

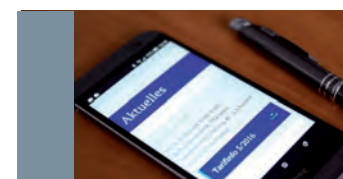
Ende des Jahres 2015 haben wir in Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedverbänden erstmals eine bundesweite Online-Befragung zur Vorbereitung auf die Tarifrunde 2016 durchgeführt, an der sich viele kommunale Arbeitgeber beteiligt haben. Dank ihrer Unterstützung ist es uns gelungen, die Abschätzung der Kosten von Tarifänderungen auf eine noch breitere Grundlage zu stellen. Dafür möchten wir allen Teilnehmenden herzlich danken.

Mein besonderer Dank gilt den Mitstreiterinnen und Mitstreitern in den Mitgliedverbänden und in der VKA. Sie sorgen für die Information und Beratung der kommunalen Arbeitgeber vor Ort.

Besonders danken möchte ich außerdem den ehrenamtlichen VKA-Vertreterinnen und Vertretern, die mit ihrem Engagement maßgeblich für die Wahrnehmung der kommunalen Interessen in der Tarifpolitik sorgen.

*Mein
Ganfried Hoffmann*

Inhalt



Vorwort des Hauptgeschäftsführers	1
Inhaltsverzeichnis	3
DAS TARIFJAHR DER VKA	4
Die Tarifrunde 2016	6
Vier Fragen an den Präsidenten	10
Die Entgeltordnung zum TVöD	12
Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes	18
Entwicklungen auf der europäischen Ebene	22
AUS DEN SPARTEN	24
Verwaltung	26
Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	30
Sparkassen	34
Versorgungsbetriebe	36
Entsorgungsbetriebe	38
Nahverkehr	40
Flughäfen	42
Sozialwahlen	44
GESETZGEBUNG IM BLICK DER VKA	46
Tarifeinheit	48
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	50
Pflegeberufereformgesetz	51
BLICK IN DIE RECHTSPRECHUNG	52
Zusatzversorgung	54
Mindestlohn	55
Urlaub	55
Optionskommunen	56
Umkleidezeiten	56
Befristung von Arbeitsverhältnissen	57
Ambulante Kuren	57
AUS DEN GREMIEN	58
Die Mitgliederversammlung der VKA	60
Präsidium der VKA	63
Geschäftsführerkonferenz der VKA	64
Die Gruppenausschüsse	66
Personalien	66
AUS DER GESCHÄFTSSTELLE	68
Die Geschäftsstelle	70
Die VKA im Gespräch	72
Beschäftigte im Tarifbereich der VKA	74
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	75
Liste der VKA-Tarifverträge (Auszug)	76
Die Mitgliedverbände der VKA	78
Impressum	80



DAS TARIFJAHR DER VKA

→ ...war geprägt von der diesjährigen Tarifrunde für die rund 2,2 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen. In diesem Kontext bildeten die Themen Zusatzversorgung und Entgeltordnung die Arbeitsschwerpunkte in 2016.

DIE TARIFRUNDE 2016

→ In diesem Jahr stand für die VKA erneut die „große Lohnrunde“ für rund 2,2 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen auf der Agenda. Die Verhandlungen starteten im März 2016.

Brisanter Start

Am 29. Februar 2016 endete die Friedenspflicht zwischen den Gewerkschaften ver.di und dbb sowie den kommunalen Arbeitgebern und dem Bund. Bereits mit Übermittlung der Forderungen am 18. Februar 2016 war klar, dass die Tarifrunde in mancher Hinsicht besonders werden würde.

ver.di und dbb sorgten mit ihrer Forderung nach 6 Prozent für einen ersten Paukenschlag. Ausgerechnet im öffentlichen Dienst starteten die Gewerkschaften mit der höchsten in diesem Jahr erhobenen Forderung nach Entgeltsteigerungen. Das sorgte nicht nur im Arbeitgeberlager für Kopfschütteln, auch in den Medien stießen die Gewerkschaftsforderungen auf wenig Verständnis:

Was nicht passt, wird passend gemacht

Die wichtigsten Tarifforderungen liegen auf dem Tisch, um fünf Prozent und mehr sollen Löhne und Gehälter steigen. Die Begründung ist skurril.

Süddeutsche Zeitung vom 18. Februar 2016

Kommentar

Staatsplünderer

Die Lohnforderung des öffentlichen Dienstes ist überzogen. Die Flüchtlinge sind kein Grund für mehr Ausgaben sondern für weniger Verteilungsspielraum.

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 18. Februar 2016

Außerdem fand die Tarifrunde in politisch stürmischen Zeiten statt. Die Flüchtlingskrise stellte – und stellt immer noch – Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vor große Herausforderungen. Den ohnehin schon angeschlagenen Haushalten der Kommunen stehen finanzielle Belastungen bevor, die sie ohne Unterstützung des Bundes und der Länder nicht bewältigen können. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Verwaltungen wird aufgrund der schwierigen Situation viel abverlangt. Die Gewerkschaften allerdings nutzen diesen Rahmen, um ihre völlig überzogenen Forderungen zu untermauern.

„Aufgrund dieser Ausgangslage war uns klar, dass es eine schwierige Tarifrunde werden würde. Zusätzlich sind wir dann auch mit eigenen Forderungen in die Verhandlungen gegangen, speziell mit dem gewerkschaftsseitig sehr emotional besetzten Thema der betrieblichen Altersversorgung“, erinnert sich VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle.

Die kommunalen Arbeitgeber machten bereits zu Beginn der Verhandlungen deutlich, dass in der Frage der Finanzierung der Zusatzversorgung für die Beschäftigten in den Kommunen und bei den kommunalen Arbeitgebern dringend eine Lösung gefunden werden musste. Die Annahmen, die dem ATV-K und ATV im Jahr 2001 zu Grunde gelegt wurden, waren überholt. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Lebenserwartung und der anhaltenden Niedrigzinsphase galt es deshalb, die Zusatzversorgung zukunftssicherer aufzustellen.



Frank Bsirske, Dr. Thomas de Maizière und Dr. Thomas Böhle bei der Pressekonferenz zum Abschluss am 29. April 2016

Außerdem beabsichtigen die kommunalen Arbeitgeber und die Gewerkschaften, sich nach über zehn Jahren Verhandlungen auf eine neue Entgeltordnung zu verständigen. Dem standen zu Beginn der Tarifrunde aber noch zahlreiche Streitpunkte im Weg, insbesondere im Bereich der Verwaltung, des Gesundheitswesens und der Sparkassen.

Die Verhandlungen

Am 21. März 2016 trafen sich die Verhandlungspartner zum Auftakt der Verhandlungen in Potsdam. Beide Seiten bekräftigten noch einmal ihre Forderungen, aber schnell wurde deutlich, dass die Sozialpartner in ihren Vorstellungen weit auseinanderlagen. Dr. Thomas Böhle sagte im Anschluss an die erste Runde:

„Wir können uns eine angemessene Entwicklung der Entgelte für die Beschäftigten vorstellen. Das haben wir [...] noch einmal betont. Aber angesichts einer Inflationsrate von gegenwärtig Null und der angespannten Haushaltslage der Kommunen sind 6 Prozent [...] nicht darstellbar.“

Die Zeit bis zur zweiten Verhandlungsrunde am 11. und 12. April 2016 „nutzten“ die Gewerkschaften für erste Warnstreiks, die in verschiedenen Bundesländern stattfanden und auf den Verlauf der Verhandlungen wirkungslos blieben.

Am 12. April 2016 legten die Arbeitgeber ein Angebot vor, das bei den Gewerkschaften postwendend auf Ablehnung stieß. Statt auf Basis des Angebots weiter zu verhandeln, reagierten die Gewerkschaften unmittelbar mit einer Ausweitung der Streiks. Und das, obwohl die kommunalen Arbeitgeber im Angebot den Gewerkschaften einen großen Schritt entgegenkamen und von Leistungseinschnitten bei der Zusatzversorgung abgerückt waren. So mussten die Bürgerinnen und Bürger wieder vermeidbare Einschränkungen in ihrem Alltag hinnehmen.

Die Verhandlungen wurden am 28. April 2016 fortgesetzt und dauerten bis in die Nachtstunden des 29. April 2016. Arbeitgeber und Gewerkschaften konnten sich dabei auf einen Abschluss verständigen.

Kein Wunsch-Ergebnis, aber vertretbar

Die Einigung sieht Gehaltssteigerungen von 2,4 Prozent ab 1. März 2016 und weitere 2,35 Prozent ab 1. Februar 2017 für den TVöD, den TV-V und den TV-Fleischuntersuchung vor. Ebenso erhöhen sich die an die Tarifentwicklung des TVöD angebandenen Entgelte in den TV-N in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen.

Die Ausbildungsentgelte steigen ab dem 1. März 2016 um 35 Euro und um weitere 30 Euro ab dem 1. Februar 2017. Die Praktikantentgelte erhöhen sich entsprechend der vereinbarten linearen Erhöhung.

Die Mindestlaufzeit beträgt 24 Monate bis zum 28. Februar 2018.

Der Kompromiss ist für die angespannten Haushalte vieler Kommunen schmerzlich, aber angesichts

der ursprünglichen Forderung von 6 Prozent mehr Gehalt für 12 Monate durchaus vertretbar.

Bezüglich der Zusatzversorgung einigten sich die Verhandlungspartner auf einen Kompromiss, mit dem die kommunalen Arbeitgeber nur eingeschränkt zufrieden sein können.

Nähere Informationen zu den Details zur Einigung bei der Zusatzversorgung auf den Seiten 18 ff.

Die Tarifvertragsparteien haben sich in dem Abschluss auf eine neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA verständigt. Diese tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft und reformiert die Eingruppierungsregelungen für rund zwei Millionen Beschäftigte. Mit der neuen Entgeltordnung wird es vielfach Veränderungen dort geben, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit geändert haben. Dies betrifft die Gesundheitsberufe, den IT-Bereich, aber auch weitere Tätigkeitsfelder.



Manfred Hoffmann, VKA-Hauptgeschäftsführer, und Dr. Thomas Böhle, VKA-Präsident, bei den Verhandlungen in Potsdam

WEITERE DETAILS DES ABSCHLUSSES IM ÜBERBLICK**Auszubildende und Praktikanten**

Die bisherige Regelung zur befristeten Übernahme der Auszubildenden (§ 16 a TVAöD) wurde rückwirkend zum 1. März 2016 befristet bis zum 28. Februar 2018 wieder in Kraft gesetzt.

Auszubildende im Bereich des TVAöD-BBiG erhalten je Ausbildungsjahr einen Lernmittelzuschuss von 50,00 Euro sowie die Erstattung notwendiger Unterkunfts- und Verpflegungskosten bei Blockunterricht an auswärtigen Berufsschulen.

Der Jahresurlaub für Auszubildende und Praktikanten erhöhte sich bei einer 5-Tage-Woche von 28 auf 29 Tage.

Kein Ausschluss sachgrundloser Befristung

Die Arbeitgeber konnten die Forderung nach einem tarifvertraglichen Ausschluss der sachgrundlosen Befristung erneut abwehren.

TV-V

Neben der Entgelterhöhung wurde vereinbart, die Tarifverhandlungen über einen TV Demografie nach der Tarifrunde fortzusetzen.

Zudem erfolgen Höhergruppierungen im TV-V künftig stufengleich. Die Mitnahme angefangener Stufenlaufzeiten ist dabei ausgeschlossen.

Regelungen zur Altersteilzeit

Die bisherigen Regelungen im TV FlexAZ wurden verlängert. Beschäftigte haben damit die Möglichkeit, bis zum 28. Februar 2018 Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Die übrigen Bedingungen der Altersteilzeitarbeit blieben unverändert.

Gesundheitsschutz Flughafenfeuerwehr

Die Tarifvertragsparteien werden nach Abschluss der Tarifrunde 2016 in Tarifverhandlungen über den Gesundheitsschutz von Beschäftigten der Flughafenfeuerwehren eintreten.

„Mit der Entgeltordnung haben wir vieles erreicht. Sie wird die Attraktivität kommunaler Arbeitgeber weiter stärken, auch wenn wir uns zum Teil noch mehr Modernisierung gewünscht hätten“, sagte VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann.

Eine Teilkompensation der Mehrkosten, die durch die Einführung der neuen Entgeltordnung entstehen, erfolgt über das Einfrieren und Absenken der Jahressonderzahlung und der Sparkassensonderzahlung.

Weitere Informationen zu den Details der Einigung mit Bezug auf die Entgeltordnung finden Sie auf den Seiten 12 ff.

Umsetzung der Einigung

Die Tarifeinigung stand wegen der Mitgliederbefragung der Gewerkschaften unter Erklärungsfrist bis zum 31. Mai 2016. Die Mitgliederversammlung der VKA hat noch vor Ort der Einigung zugestimmt. Nachdem auch die Gewerkschaften die Tarifeinigung endgültig angenommen hatten, konnten die notwendigen Tarifverträge in Redaktionsverhandlungen mit den Gewerkschaften abgestimmt werden. Im Anschluss haben die kommunalen Arbeitgeberverbände ihre Mitglieder mit Durchführungshinweisen über die Zahlbarmachung informiert.

Die VKA hat zudem die Änderungen in die durchgeschriebenen Fassungen der Tarifverträge übertragen und auf ihrer Homepage veröffentlicht.

Die Redaktionsverhandlungen zur neuen Entgeltordnung wurden im September abgeschlossen.

VIER FRAGEN AN DEN PRÄSIDENTEN DR. THOMAS BÖHLE

Eines der bestimmenden Themen in diesem Jahr war die Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen. Sie führten für die VKA die Verhandlungen. Wie bewerten Sie die Tarifrunde?

Ich blicke mit gemischten Gefühlen auf die Tarifrunde zurück. Einerseits können wir sehr zufrieden sein, dass wir mit der Vereinbarung der neuen Entgeltordnung den Reformprozess des öffentlichen Tarifrechts zu einem Abschluss gebracht und das Eingruppierungsrecht modernisiert haben.

Die Verhandlungen zur Zusatzversorgung wurden im Rahmen der Tarifrunde zu einem Ende geführt, allerdings mit einem nur eingeschränkt zufriedenstellenden Ergebnis.

Auch können wir es sicherlich als Erfolg verbuchen, dass wir die Gewerkschaften von ihren völlig überzogenen Entgeltforderungen nach 6 Prozent über 12 Monate abbringen konnten. Dennoch bedeutet der Abschluss Mehrkosten in Höhe von 6 Milliarden Euro in den 24 Monaten Laufzeit. Das schmerzt viele Arbeitgeber, zumal die kommunalen Haushalte sehr unterschiedlich aufgestellt sind. Viele Kommunen befinden sich in einer sehr angespannten Haushaltsslage und können diese Mehrbelastungen nur schwer stemmen. Dieses strukturelle Problem der unterschiedlichen Finanzkraft der Kommunen in Deutschland können wir allerdings in Tarifrunden nicht lösen.

Die kommunalen Arbeitgeber haben eine Lösung in der Frage der Zusatzversorgung zur Bedingung für einen Abschluss gemacht. Am Ende stand ein Kompromiss. Sind Sie damit zufrieden?

Dass die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst ein echtes Plus ist, darin waren sich die Verhandlungspartner von Beginn an einig. Damit auch künftige Mitarbeitergenerationen in den Genuss dieser zusätzlichen Absicherung im Rentenalter kommen können, galt es aus unserer Sicht, die Zusatzversorgung auf ein zukunftssicheres Fundament zu stellen. Vor dem Hintergrund der sehr emotional geführten Debatte von Seiten der Gewerkschaften, haben wir den gefundenen Kompromiss akzeptiert, auch wenn er nicht der Ideallösung entspricht, die wir uns gewünscht haben. Ein Scheitern der Verhandlungen und eine Schlichtung in dieser Frage hätten unserer Überzeugung nach aber zu keinem besseren Ergebnis geführt.

Auch über die Tarifrunde hinaus war das vergangene Berichtsjahr tarifpolitisch ereignisreich. Insbesondere im Bereich der Gesetzgebung standen viele Vorhaben auf der Agenda. Diesbezüglich gab es aus dem Arbeitgeberlager immer wieder Kritik an der Bundesregierung. Gerade die vorgesehenen Änderungen im AÜG wurden sehr kontrovers diskutiert. Die VKA hat



sich der pauschalen Kritik so nicht angeschlossen. Warum?

Das ist richtig, denn wir als kommunale Arbeitgeber bewerten die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei allen Problemen durchaus auch positiv, auch wenn nicht alle unsere Forderungen Eingang in den Gesetzentwurf gefunden haben. Insbesondere die vorgesehenen Ausnahmen von der Erlaubnispflicht bei Personalgestellungen bringen für die kommunalen Arbeitgeber Verbesserungen. Auch der im Gesetzentwurf vorgesehene Verzicht auf die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bei interkommunaler Zusammenarbeit von Gebietskörperschaften führt zu einem Abbau von bürokratischem Aufwand und vermeidet Kosten. Für diese Ausnahmen haben wir uns im Vorfeld stark gemacht. Wir hätten uns aber gewünscht, dass alle kommunalen Arbeitgeber ungeachtet ihrer Rechtsform profitieren würden. Denn hier behindert das Gesetz vernünftiges Handeln.

Wo gibt es aus Ihrer Sicht noch tarifpolitischen Nachholbedarf für den Gesetzgeber?

Was wir uns als kommunale Arbeitgeber vom Gesetzgeber vor allem wünschen, sind klare und verlässliche Regelungen für den Arbeitskampf – insbesondere für den Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge. Wir bedauern, dass die Regierungskoalition es verpasst hat, im Rahmen des Tarifeinheitsgesetzes hier klare Regeln zu formulieren. Dabei geht es den Gewerkschaften mit ihren Streiks im kommunalen öffentlichen Dienst nach ihren eigenen Verlautbarungen vorrangig um die Mitgliederwerbung und das vor allem zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger. Ich erinnere an die besonders dramatische Situation während des Kita-Streiks im letzten Jahr. Auch sogenannte ganztägige Warnstreiks in allen Bereichen gehören heute zum Standardprozedere der Gewerkschaften.

DIE ENTGELTORDNUNG ZUM TVÖD

→ Mit der Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes grundlegend modernisiert worden. Durch die im Rahmen der Tarifrunde 2016 vereinbarte neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA ist dieser Reformprozess abgeschlossen. Die Entgeltordnung ist von grundlegender Bedeutung, weil die Frage, welche Tätigkeit und welche Qualifikation zu welcher Entgeltgruppe führt, den Tarifbereich und das Tarifgefüge insgesamt prägen.

Die Fakten

Mit der neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA sind nunmehr eigenständige Eingruppierungsregelungen für die TVöD-Beschäftigten vereinbart. Die bisherigen Übergangsregelungen, die noch an die Eingruppierungsregelungen nach dem BAT / BAT-O bzw. dem BMT-G / BMT-G-O anknüpften, entfallen damit.

Die neue Entgeltordnung tritt am 1. Januar 2017 in Kraft. Dadurch ergibt sich für die kommunalen Arbeitgeber sowie für die Beschäftigten eine gewisse Vorlaufzeit, um sich auf die Neuregelungen einstellen zu können.

Die Mindestlaufzeit der neuen Entgeltordnung beträgt vier Jahre. Diese kann somit frühestens zum 31. Dezember 2020 gekündigt werden.



Sitzung der VKA-Lenkungsgruppe am 3. und 4. Februar 2016 in Düsseldorf

Die Redaktionsverhandlungen in Umsetzung der Tarifeinigung zur neuen Entgeltordnung sind abgeschlossen.

Die Verhandlungen

Bereits bei Abschluss des TVöD 2005 war es Ziel der Tarifvertragsparteien, bei der Modernisierung des Eingruppierungsrechts für die Beschäftigten in den Kommunen und den kommunalen Betrieben auch eine neue Entgeltordnung zu vereinbaren. Bei der Wiederaufnahme der Entgeltordnungsverhandlungen im Jahr 2007 hatten die Tarifvertragsparteien jeweils eigenständige, stark voneinander abweichende Entgeltordnungsmodelle entwickelt. Auf der Basis dieser Modelle war seinerzeit kein Kompromiss möglich.

Nachdem sich die Verhandlungen gegen Ende 2009 festgefahren hatten, verständigte man sich in der Tarifrunde 2010 in einer Prozessvereinbarung darauf, die jeweiligen eigenen Entgeltordnungsmodelle nicht weiter zu verfolgen und die Verhandlungen stattdessen ausgehend von den bisherigen Eingruppierungsmerkmalen fortzusetzen. Kernproblem dabei war der Umgang mit Eingruppierungsmerkmalen für die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2 bis 8. Für Beschäftigte, die nach dem Übergangsrecht in den TVöD übergeleitet wurden, galten aufgrund von ehemaligen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstiegen höhere Entgeltgruppen als für neu eingestellte bzw. neu eingruppierte Beschäftigte.

Der Bund schloss sich in dieser Frage der Regelungssystematik der Entgeltordnung für den Bereich der Länder an, die am 1. Januar 2012 in Kraft trat. Die Zuordnung der bisherigen Eingruppierungsmerkmale differenziert dort nach der ehemaligen Aufstiegsdauer. Die vergleichbare Entgeltordnung für den Bereich des Bundes ist zum 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Die VKA dagegen verfolgte den Ansatz, bei der Zuordnung bzw. Verhandlung von Tätigkeitsmerkmalen auf das jeweilige materielle Niveau der Tätigkeiten abzustellen.

Wesentliche Grundsätze für die Fortsetzung der seit 2011 intensiv geführten Verhandlungen, darunter insbesondere auch die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale, wurden am 21. Oktober 2013 in einem „Gemeinsamen Papier von VKA und ver.di/dbb

beamtenbund und tarifunion zum Verhandlungsstand zur neuen Entgeltordnung zum TVöD“ festgelegt. Dieses „Gemeinsame Papier“ war ein zentraler Zwischenschritt und wesentliche Grundlage für den Abschluss der Entgeltordnungsverhandlungen am 29. April 2016.

Für die VKA sind die Entgeltordnungsverhandlungen im Wesentlichen durch die Mitglieder der Lenkungsgruppe Entgeltordnung geführt worden. Zusätzlich wurden für einzelne Verhandlungsbereiche Verhandlungskommissionen gebildet. Wesentliche Zwischenstände der Verhandlungen wurden zeitnah in den Gremien der VKA, insbesondere in den Gruppenausschüssen sowie der Mitgliederversammlung, abgestimmt.

Wesentliche Neuregelungen

Neue Eingruppierungsregelungen sind insbesondere dort vereinbart worden, wo sich die Anforderungen an die Tätigkeiten geändert haben. In zahlreichen Fällen konnten nicht mehr zeitgemäße Tätigkeitsmerkmale gestrichen werden. Soweit sich die Anforderungen an die Tätigkeiten nicht grundsätzlich geändert haben, sind in der Regel die bisherigen Tätigkeitsmerkmale, teilweise unter redaktioneller Anpassung an geänderte Begrifflichkeiten, den Entgeltgruppen des TVöD neu zugeordnet worden. Kontinuität bei der Eingruppierung wird künftig auch dadurch erzielt, dass weitgehend die bisherigen ausgeurteilten unbestimmten Rechtsbegriffe, mittels derer die Tätigkeitsanforderungen beschrieben werden, beibehalten wurden. Die ehemaligen Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege sind nunmehr vollends abgeschafft und sämtliche bisherigen Vergütungsgruppenzulagen sind gestrichen worden.

Neue Eingruppierungsregelungen wurden im Bereich der Verwaltung insbesondere für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik (hier finden die Merkmale über den Verwaltungsbereich hinausgehend auch in den anderen Sparten Anwendung), im Rettungsdienst, in den Bäderbetrieben und bei den Leitstellen, im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst sowie für Schulhausmeister vereinbart.

Die weitreichendsten Neuerungen betreffen den Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen.

Hier wurde eine eigenständige Tabelle (P-Tabelle) für die Beschäftigten im Pflegedienst vereinbart, die die bisherige Kr-Anwendungstabelle ablöst. Darüber hinaus sind die Eingruppierungsmerkmale teilweise neu gefasst worden. Für den Bereich der medizinisch-technischen Berufe sind die Eingruppierungsregelungen ebenfalls grundsätzlich überarbeitet worden. Bei den Leitungs- und Lehrkräften ist jeweils eine neue Eingruppierungsstruktur mit neuen Merkmalen vereinbart.

Auch bei den Sparkassen haben sich deutliche Veränderungen, insbesondere bei der Eingruppierung

der Kundenberater, ergeben.

Nähere Einzelheiten zu den Neuregelungen sind bei den Berichten zu den einzelnen Sparten dargestellt.

Veränderungen bei den Eingruppierungsregelungen sowie beim strukturellen Aufbau hat es zudem bei den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und Außendienst gegeben (siehe dazu nachfolgend). Diese Merkmale finden künftig u.a. auch auf Beschäftigte in Büchereien und Archiven sowie im Fremdsprachendienst Anwendung.

Struktur der Entgeltordnung

Die allgemeinen Eingruppierungsvorschriften sind in den §§ 12, 13 (VKA) TVöD geregelt. Diese entsprechen redaktionell angepasst den früheren Regelungen der §§ 22, 23 BAT/BAT-O. Es verbleibt bei der bisherigen Tarifautomatik, also der unmittelbaren Eingruppierung bei Erfüllung der Voraussetzungen ohne gesonderten Rechtsakt.

Außerdem ist weiterhin die auszuübende, mithin vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit sowie die Bildung von Arbeitsvorgängen (kleinste nicht mehr aufspaltbare Arbeitseinheit) Grundlage der Bewertung der Tätigkeit. Auch das grundsätzliche Erfordernis, dass die zeitlich mindestens zur Hälfte übertragene Tätigkeit bewertungsrelevant ist, bleibt bestehen.

Die neue Entgeltordnung selbst wird eine Anlage zum TVöD und untergliedert sich in einen Allgemeinen Teil und einen Besonderen Teil.

Der Allgemeine Teil enthält grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (z.B. zum Spezialitätsgrundsatz, zum Nichtvorliegen von Anforderungen in der Person, zu Definitionen von Bildungsabschlüssen, zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht etc.), die für die gesamte neue Entgeltordnung gelten. Darüber hinaus enthält der Allgemeine Teil die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sowie spezielle Tätigkeitsmerkmale, die in allen Sparten Anwendung finden. Im Besonderen Teil sind die speziellen Tätigkeitsmerkmale enthalten, die für

eine oder mehrere Sparten, nicht aber für alle Sparten, relevant sind.

Aus dem Allgemeinen Teil und den für die jeweilige Sparte relevanten Eingruppierungsmerkmalen des Besonderen Teils werden Durchgeschriebene Fassungen erstellt. Darin wird das für die jeweilige Sparte einschlägige Eingruppierungsrecht übersichtlich dargestellt.

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale finden in der Regel dann Anwendung, wenn für eine bestimmte Tätigkeit keine speziellen Tätigkeitsmerkmale vereinbart sind. Sie sind wie folgt untergliedert:

- Entgeltgruppe 1 (entspricht der bereits im TVöD vereinbarten Entgeltgruppe 1),
- Entgeltgruppen 2-9a (handwerklich tätige Beschäftigte),
- Entgeltgruppen 2-12 (Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und Außendienst),
- Entgeltgruppen 13-15 (Beschäftigte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung).

Die Entgeltgruppe 1 wurde bereits bei Einführung des TVöD neu vereinbart und ist jetzt in die neue Entgeltordnung integriert.

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für handwerk-

lich tätige Beschäftigte entsprechen weitgehend den bisherigen Oberbegriffen des Rahmentarifvertrags zu § 20 BMT-G/BMT-G-O.

Deutliche Veränderungen hat es demgegenüber bei den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und Außendienst gegeben. Die bisher dem ehemaligen Arbeiterbereich vorbehaltenen Entgeltgruppen 4 und 7 sind nunmehr auch für diese Beschäftigten geöffnet. Ferner ist die Entgeltgruppe 9 in die neuen Entgeltgruppen 9a bis 9c unterteilt worden, um eine größere Differenzierungsmöglichkeit bei den Tätigkeiten in diesem Bereich zu schaffen. Des Weiteren wurden neue ausbildungsbezogene Merkmale für mindestens dreijährig ausgebildete Beschäftigte ab der Entgeltgruppe 5 sowie für Beschäftigte mit Hochschul-/Bachelorabschluss ab der Entgeltgruppe 9b vereinbart.

Die Auffangfunktion der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und Außendienst besteht weiterhin nur im Umfang der bisherigen BAG-Rechtsprechung zur Auffangfunktion der ehemaligen ersten allgemeinen Fallgruppen der Anlage 1a zum BAT. Ein Rückgriff auf diese allgemeinen Tätigkeitsmerkmale scheidet, wenn ein speziel-



Sitzung der VKA-Lenkungsgruppe am 3. und 4. Februar 2016 in Düsseldorf

MITGLIEDER DER LENKUNGSGRUPPE

- > Manfred Hoffmann, Hauptgeschäftsführer der VKA
- > Joachim Finklenburg, Hauptgeschäftsführer Klinikum Oberberg GmbH
- > Dieter Rehfeld, Vorsitzender der Geschäftsführung regio iT GmbH
- > Dr. Michael Schulte, Vorstandsvorsitzender Sparkasse Vest Recklinghausen
- > Dr. Armin Augat, Geschäftsführer KAV Bayern
- > Dr. Anette Dassau, stv. Geschäftsführerin KAV Bayern
- > Klaus-Dieter Klapproth, Verbandsgeschäftsführer KAV Brandenburg
- > Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer KAV Nordrhein-Westfalen
- > Hartmut Matiaske, Geschäftsführer der VKA
- > Dirk Reidelbach, stv. Geschäftsführer der VKA
- > Dr. Joachim Wollensak, Hauptgeschäftsführer KAV Baden-Württemberg



Gewerkschaften und Arbeitgeber verhandeln im Februar 2016 über die neue Entgeltordnung

les Tätigkeitsmerkmal nicht verwendbar ist, dann aus, wenn die Tätigkeit keinen Bezug mehr zu einer Verwaltungstätigkeit hat.

Demgegenüber finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15, die ansonsten im Wesentlichen nur redaktionell angepasst aus dem bisherigen Eingruppierungsrecht übernommen wurden, stets Anwendung, sofern kein abweichendes spezielleres Merkmal vereinbart ist.

Handwerklich tätige Beschäftigte

Entgegen dem ursprünglichen Bestreben ist es nicht gelungen, die bisherigen Angestellten- und Arbeiterbereiche gänzlich zu vereinheitlichen. Für handwerklich tätige Beschäftigte (ehemalige Arbeiter) sind neue allgemeine Tätigkeitsmerkmale vereinbart, die die bisherigen Oberbegriffe ersetzen. Ansonsten gelten die speziellen Eingruppierungsregelungen in den Lohngruppenverzeichnissen auf Landesebene bis zu einer ersetzenden Regelung weiter fort. Durch die neue Entgeltordnung ergeben sich für den ehemaligen Arbeiterbereich insgesamt nur wenige Veränderungen.

Da die Eingruppierungsregelungen auf der Landesebene noch auf Lohngruppen und nicht auf Entgeltgruppen abstellen, ist eine Zuordnungstabelle ver-

einbart, um diese Lohngruppen den Entgeltgruppen des TVöD zuzuordnen.

Auch die bisherigen einzelnen Stufenbegrenzungen sowie die Entgeltgruppe 2Ü im ehemaligen Arbeiterbereich bleiben weiter bestehen.

Stufengleiche Höhergruppierung

Ab dem 1. März 2017 erfolgen Höhergruppierungen stufengleich. Die Beschäftigten werden bei einer Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe innehatten. Bisher erfolgte die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unter Berücksichtigung des Tabellenentgelts, das die Beschäftigten in der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe erhielten. Wurde dieses Tabellenentgelt bereits in einer niedrigeren Stufe der höheren Entgeltgruppe erreicht oder überschritten, war der Beschäftigte dieser Stufe zugeordnet.

Wie bisher beginnt die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe jeweils neu. Eine Mitnahme der bisherigen Stufenlaufzeit bleibt daher grundsätzlich ausgeschlossen. Einzige Ausnahme sind die Höhergruppierungen aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppen 9a in die Entgeltgruppe 9b. Hier wird die bisherige Stufenlaufzeit ausnahmsweise ange-

rechnet, um Verschlechterungen zum bisherigen Recht zu vermeiden.

Durch das Inkrafttreten dieser Regelung zum 1. März 2017 ist sichergestellt, dass die stufengleiche Höhergruppierung auf Höhergruppierungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung noch keine Anwendung findet. Hier bleibt es bei den bisherigen Höhergruppierungsregelungen.

Angemessene Kompensation

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, die durch die neue Entgeltordnung entstehenden Mehrkosten hälftig zwischen den kommunalen Arbeitgebern und den Beschäftigten aufzuteilen. Diese bereits im „Gemeinsamen Papier“ vom 21. Oktober 2013 enthaltene Verständigung auf eine angemessene Kostenkompensation ist bei der Tarifeinigung vom 29. April 2016 umgesetzt worden. Die Kompensation erfolgt dadurch, dass die Jahressonderzahlung für die Jahre 2016 bis 2018 auf dem Niveau des Jahres 2015 eingefroren wird. Darüber hinaus erfolgt ab dem Jahr 2017 eine Reduktion der Jahressonderzahlung um vier Prozentpunkte. Gleiches gilt auch für den nicht leistungs- bzw. erfolgsbezogenen Teil der Sparkassensonderzahlung.

Überleitung in die neue Entgeltordnung

Für die Überleitung in die neue Entgeltordnung ist grundsätzlich die bisherige Entgeltgruppe maßgeblich. Dadurch soll vermieden werden, dass die bisherigen Eingruppierungen flächendeckend überprüft werden müssen. Im Einzelfall sind korrigierende Rückgruppierungen dadurch jedoch nicht ausgeschlossen.

Ergibt sich aufgrund des neuen Eingruppierungsrechts eine höhere Eingruppierung, muss die/der Beschäftigte diese im Rahmen einer einjährigen Ausschlussfrist beantragen. Wird die Höhergruppierung rechtzeitig beantragt, erfolgt diese stets rückwirkend zum 1. Januar 2017. Zwischenzeitlich ggf. eingetretene Stufenaufstiege wirken sich daher nicht aus. Die Gewerkschaften haben auf dieses Antragserfordernis bestanden, damit die Beschäftigten jeweils prüfen können, ob eine Höhergruppierung für sie im Hinblick auf ihre Erwerbsbiografie vorteilhaft ist.

Durch Besitzstandsregelungen ist sichergestellt, dass es aus Anlass der Überleitung in die neue Entgeltordnung keine finanziellen Verschlechterungen gibt.



Joachim Finklenburg und Manfred Hoffmann mit Wolfgang Pieper (ver.di)

ZUSATZVERSORGUNG DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

Ergebnis der Tarifrunde 2016

Die diesjährige Tarifrunde von Bund und VKA war u.a. geprägt von einer eigenen Forderung der VKA zur Zusatzversorgung. Nachdem die TdL im Rahmen ihres Tarifabschlusses im letzten Jahr einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag für Beschäftigte, die in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert sind, durchgesetzt hatte, ging es auch für die kommunalen Arbeitgeber darum, eine Lösung in den seit August 2012 andauernden Tarifverhandlungen zu finden. Mögliche Wege waren dabei aus Sicht der VKA entweder Einschnitte in das Leistungsrecht der Zusatzversorgung oder ebenfalls ein zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag einheitlich für alle Zusatzversorgungskassen. Bereits vor Beginn der diesjährigen Tarifrunde hatte die VKA ihre Position auf der Grundlage entsprechender Beschlüsse der Mitgliederversammlung deutlich gemacht.

Gespräche über die Themen Biometrie und Rechnungszins wurden bereits Mitte 2011 vereinbart. Anlass war damals die Verständigung über die Neuregelung der Startgutschriften für rentenferne Jahrgänge. In den Tarifverhandlungen, die im August 2012 aufgenommen wurden, zeigte sich sehr schnell, dass die Gewerkschaften an einer Lösung der Zusatzversorgungsthematik nicht ernsthaft interessiert waren. Und das, obwohl der gemeinsame Sachverständige der Tarifvertragsparteien bestätigte, dass die Annahmen der Tarifvertragsparteien bezüglich Biometrie und Zins bei Vereinbarung des ATV-K / ATV aus damaliger Sicht zwar zutreffend waren, die tatsächliche Entwicklung jedoch deutlich ungünstiger verlaufen ist. Die versicherungsmathematischen Annahmen von 2001 sind heute bei allen Zusatzversorgungskassen nicht mehr auskömmlich.

Eine längere Lebenserwartung hat eine längere

Zahlungsdauer der Renten zur Folge. Die Vereinbarung des ATV-K / ATV basiert auf den biometrischen Rechengrundlagen nach den Richttafeln Heubeck 1998, die die heutigen Verhältnisse nicht mehr widerspiegeln.

Der ATV-K und ATV enthalten ein Leistungsversprechen, wonach diejenigen Leistungen zugesagt werden, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 Prozent vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Aufgrund der ungünstigen Entwicklung in der Vergangenheit und der anhaltenden Niedrigzinsphase lässt sich diese Leistungszusage nicht mehr realisieren. Die dem Punktemodell unterlegte Annahme einer Verzinsung im Rahmen einer Kapitaldeckung von 3,25 Prozent vor Eintritt des Versorgungsfalles und von 5,25 Prozent nach Eintritt des Versorgungsfalles ist bereits seit längerer Zeit nicht mehr zu erwirtschaften.

Nachdem die Verhandlungen mit den Gewerkschaften erfolglos geblieben waren, hatte die TdL die Zusatzversorgung in ihre letztjährige Tarifrunde eingebracht und im Rahmen ihres Tarifabschlusses für die bei der VBL versicherten Beschäftigten eine schrittweise zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung durchgesetzt.

In der Tarifrunde von Bund und VKA haben die Gewerkschaften die arbeitgeberseitig geforderten Einschnitte im Leistungsrecht (Altersvorsorgepunkte) strikt zurückgewiesen, waren jedoch grundsätzlich bereit, das Tarifergebnis der TdL für die bei der VBL versicherten Beschäftigten von Bund und kommunalen Arbeitgebern um ein Jahr zeitversetzt zu übernehmen. Für die kommunalen Zusatzversorgungskassen haben sie wie in den zuvor geführten Tarifverhandlungen auch in der Tarifrunde weiterhin den konkreten finanziellen Handlungsbedarf für die einzelnen Kassen zur Bedingung gemacht.

Um eine Lösung zu ermöglichen, wurden differenzierte Regelungen vereinbart.

Für die bei der VBL beteiligten kommunalen Arbeitgeber, für die der ATV gilt, wird entsprechend der Einigung der Gewerkschaften mit dem Bund und den Ländern eine schrittweise zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung im Abrechnungsverband West der VBL von 0,4 Prozent und im Abrechnungsverband Ost der VBL von 2,25 Prozent vom 1. Juli 2016 an eingeführt. Für Pflichtversicherte im Abrechnungsverband Ost der VBL steigt im Gegenzug die Jahressonderzahlung in fünf Schritten auf das Niveau des Tarifgebiets West. Für die ZVK Saar gilt entsprechendes wie für den Abrechnungsverband West der VBL.

Bei den kommunalen Zusatzversorgungskassen, für die der ATV-K gilt, wird differenziert. Für bestimmte abschließend vereinbarte Kassen hatten die Gewerkschaften eine zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung ab dem 1. Juli 2016 und der Höhe nach wie für Versicherte im Abrechnungsverband West der VBL angeboten. Bei den anderen kommunalen Zusatzversorgungskassen haben die Gewerkschaften die Einführung einer zusätzlichen Arbeitnehmerbeteiligung von einer späteren Erhöhung der Umlage bzw. des Beitrags abhängig gemacht. In beiden Fällen ist für die zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung eine Leistung der Arbeitgeber in gleicher Höhe Voraussetzung. Nach der Tarifregelung ist diese spätestens am

30. Juni 2026 zu erbringen, mithin für Kassen, bei denen die zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung vom 1. Juli 2016 an greift, spätestens innerhalb von zehn Jahren.

Die Leistungsseite ist unverändert geblieben.

Tarifierung der Ausscheidensbedingungen aus der VBL

Nach langwierigen Verhandlungen, zunächst arbeitgeberintern zwischen Bund, TdL und VKA und sodann mit den Gewerkschaften, konnten mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum ATV die Ausscheidensbedingungen aus der VBL erstmals tarifvertraglich geregelt werden. Hintergrund der Tarifregelung waren gerichtliche Entscheidungen, die die bislang allein in der Satzung der VBL geregelten Ausscheidensbedingungen als gegen das AGB-Recht verstoßend für unwirksam angesehen haben. Die VBL war daraufhin an die Tarifvertragsparteien mit der Aufforderung herangetreten, eine tarifvertragliche Grundentscheidung im ATV zu treffen, damit die Frage, wie die bei der VBL verbleibenden Lasten von aus der VBL ausscheidenden Arbeitgebern zu tragen sind, zukünftig rechtssicher ausgestaltet wird.

Klargestellt im ATV ist nunmehr, dass mit dem Ausscheiden eines Beteiligten aus der VBL die Pflichtversicherungen der bei ihm im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten einerseits enden, die Ver-

„Der Kompromiss ist nur für den Bereich einiger kommunaler Zusatzversorgungskassen befriedigend. Die Arbeitgeber wollten eine für alle Zusatzversorgungskassen gleich wirkende Regelung. Dies war mit den Gewerkschaften nicht zu machen. Ein Scheitern der Verhandlungen und eine Schlichtung in dieser Frage hätten nach Einschätzung der Mitgliederversammlung zu keinem besseren Ergebnis geführt.“



VKA-Präsident und Verhandlungsführer Dr. Thomas Böhle

ATV-K und ATV

Betriebliche Altersvorsorge für Beschäftigten

sicherung aber als beitragsfreie Versicherung bestehen bleibt. Die erworbenen Anwartschaften und Leistungsansprüche der aktiven und ehemaligen Beschäftigten des ausgeschiedenen Beteiligten bleiben erhalten.

Zur Finanzierung der bei der VBL verbleibenden Lasten sieht der ATV verschiedene Modelle vor. Es gibt die Möglichkeit, diese in einer Summe zu zahlen oder aber die Zahlung über ein Erstattungsmodell abzuwickeln, wobei hier mehrere Varianten vereinbart sind. Welches Modell zum Tragen kommen soll, entscheidet der ausscheidende Arbeitgeber.

Nicht gebundenes Vermögen der VBL wird im Verhältnis der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte auf die Forderungen der VBL angerechnet. Abgestellt wird dabei auf den am Ende des dem Ausscheidenszeitpunkt vorhergehenden De-

ckungsabschnitts erzielten Überschuss, der bei der Kalkulation des Finanzierungsaufwandes im laufenden Deckungsabschnitt berücksichtigt wird. Hat der Deckungsabschnitt mit einem Fehlbetrag abgeschlossen, wird der ausscheidende Beteiligte hieran nach den gleichen Grundsätzen beteiligt.

Anders als die VBL ist die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) nicht an die VKA mit der Aufforderung einer tarifvertraglichen Grundentscheidung der Ausscheidensbedingungen aus kommunalen Zusatzversorgungskassen herangetreten.

Neuregelung der Startgutschriften rentenferner Versicherter

Nachdem der BGH mit Urteil vom 14. November 2007 die Systemumstellung in der Zusatzversorgung zum 1. Januar 2001 an sich gebilligt, die Start-

gutschriftenregelung für die sogenannten rentenfernen Versicherten – Versicherte, die zum Zeitpunkt der Systemumstellung das 55. Lebensjahr noch nicht erreicht hatten – dabei allerdings verworfen hatte, verständigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Neuregelung der Startgutschriften. Die Neuregelung sah vor, dass in Anlehnung an § 2 Abs. 2 BetrAVG eine Vergleichsberechnung vorgenommen wurde, aus der nach bestimmten Maßgaben ein Zuschlag zur bisherigen Startgutschrift folgte.

Gegen diese Neuregelung wurden zahlreiche Klagen anhängig gemacht. Das OLG Karlsruhe hatte am 18. Dezember 2014 festgestellt, dass die neu eingeführte Berechnung nach dem Vergleichsmodell die vom BGH festgestellte Ungleichbehandlung insbesondere von Späteinsteigern in den öffentlichen Dienst nicht beseitigt habe. Durch die getroffene Neuregelung werde weiterhin eine relevante und

abgrenzbare Gruppe ohne rechtfertigenden Grund von vornherein vom Erreichen der höchstmöglichen Versorgung ausgeschlossen.

Der BGH hat am 9. März 2016 (Az. IV ZR 9/15) die Auffassung des OLG Karlsruhe bestätigt. Dabei hat er sich darauf beschränkt, die Unwirksamkeit der Startgutschriftenregelung für rentenferne Versicherte erneut festzustellen. Betont hat der BGH, dass den Tarifvertragsparteien weiterhin andere Wege der Startgutschriftenermittlung offen stehen.

Die Mitgliederversammlung hat bereits die Geschäftsführerkonferenz bzw. die von ihr eingesetzte Arbeitsgruppe Zusatzversorgung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Neuregelung der Startgutschriften für die sogenannten rentenfernen Versicherten ermächtigt. Derzeit wird die Aufnahme von Verhandlungen, die am 19. Dezember 2016 erfolgen soll, vorbereitet.

ENTWICKLUNGEN AUF DER EUROPÄISCHEN EBENE

→ Die VKA vertritt die tarifpolitischen Interessen ihrer Mitglieder über die nationale Ebene hinaus auch auf der europäischen Ebene. Sie ist über dessen deutsche Sektion (bvöd) Mitglied des europäischen Arbeitgeberverbands der öffentlichen Unternehmen (CEEP). Auf diese Weise ist die VKA unmittelbar in den europäischen sozialen Dialog eingebunden.

Arbeitsprogramm für den Europäischen sozialen Dialog für die Jahre 2015 bis 2017

Die europäischen Sozialpartner haben sich nach kontroversen Verhandlungen auf folgendes Arbeitsprogramm für den übergeordneten sozialen Dialog für die Jahre 2015 bis 2017 verständigt:

- Förderung des aktiven Alterns und generationsübergreifender Ansatz;
- Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf-, Privat- und Familienleben und Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles;
- Mobilität und Migration;
- Investitionspaket und Stärkung der industriellen Basis in Europa;
- Qualifikationsbedarf in der digitalen Wirtschaft;
- Aktive Arbeitsmarktpolitik;
- Förderung der Lehrlingsausbildung zur Steigerung der Jugendbeschäftigung.



Dirk Reidelbach, stv. Geschäftsführer der VKA und Vizeregensekretär von HOSPEEM

Förderung des aktiven Alterns und generationsübergreifender Ansatz

Die Sozialpartner auf europäischer Ebene haben im Berichtszeitraum insbesondere die Verhandlungen über eine „Förderung des aktiven Alterns und den generationsübergreifenden Ansatz“ aufgenommen. Dabei geht es darum, wie angesichts der demografischen Entwicklung Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten erzielt werden können. Konkrete Vereinbarungen konnten bisher noch nicht erzielt werden. Die VKA ist durch den Geschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbands Bayern, Dr. Armin Augat, in seiner Funktion als stellvertretender Vorsitzender des „Social Affairs Board (SAB)“ vertreten.

Bundesverband Öffentliche Dienstleistungen (bvöd)

Die Mitgliederversammlung des Bundesverbands Öffentliche Dienstleistungen (bvöd) hat am 29. Oktober 2015 Katherina Reiche, die Hauptgeschäftsführerin des Verbandes kommunaler Unternehmen, zur neuen Präsidentin gewählt. Für die VKA sind erneut Dr. Augat und der stellvertretende Geschäftsführer der VKA, Dirk Reidelbach, im Gesamtvorstand des bvöd vertreten.

Die neue Präsidentin hat einen Prozess zur Neuausrichtung des bvöd angestoßen. Ziel dieser



Dr. Armin Augat, Geschäftsführer des KAV Bayern und stellvertretender Vorsitzender des „Social Affairs Board (SAB)“

Neuausrichtung soll sein, die Mitarbeit bei dem Europäischen Verband der öffentlichen Unternehmen (CEEP), insbesondere auch bei dem übergreifenden sozialen Dialog, zu stärken. Dazu wurde eine Task-Force gebildet, in der die VKA durch Dirk Reidelbach vertreten ist.

HOSPEEM

Die VKA ist ferner im sektoralen sozialen Dialog für Krankenhäuser des öffentlichen Sektors auf europäischer Ebene vertreten. Sie ist Mitglied von HOSPEEM, dem europäischen Arbeitgeberverband

für kommunale Krankenhäuser. Dirk Reidelbach ist seit dem 1. Juni 2016 Vizeregensekretär von HOSPEEM.

Wesentliche Aktivitäten von HOSPEEM im Berichtszeitraum waren die Erarbeitung einer gemeinsamen Erklärung mit den Gewerkschaften zu den Themen „Berufliche Fortbildung und Lebenslanges Lernen“ sowie das Projekt „Beurteilung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Krankenhausbereich“. Die gemeinsame Erklärung zu den Themen „Berufliche Fortbildung“ und „Lebenslanges Lernen“ soll in der gemeinsamen Sitzung mit den Gewerkschaften im Dezember 2016 abgestimmt werden.



Europäisches Parlament in Straßburg

AUS DEN SPARTEN



→ Die VKA schließt Tarifverträge für rund 10.000 kommunale Arbeitgeber ab. Für jede Sparte ist der Rahmen, in dem Tarifpolitik stattfindet und umgesetzt werden muss, ein anderer. Deshalb gibt es in den Gruppenausschüssen und Unterausschüssen Raum, um aktuelle Entwicklungen aus spartenspezifischer Sicht einzuschätzen und zu diskutieren.



VERWALTUNG

→ Die Verwaltungen bilden mit über 1,2 Millionen Beschäftigten den größten Bereich der VKA. Im Berichtsjahr stand vor allem die Einführung einer neuen Entgeltordnung im Fokus, die im Rahmen der Tarifrunde 2016 vereinbart wurde.

Neue Entgeltordnung zum TVöD

Der Gruppenausschuss für Verwaltung hat sich zuletzt in einer Sondersitzung am 9. März 2016 intensiv mit dem Verhandlungsstand zur neuen Entgeltordnung befasst. Gerade auch für den Bereich der Verwaltung war es von besonderer Bedeutung, dass mit Einführung der neuen Entgeltordnung eigenständige Eingruppierungsregelungen zum TVöD existieren und somit eine Zuordnung nach den bisherigen Eingruppierungsmerkmalen von BAT/BAT-O bzw. BMT-G/BMT-G-O entfällt. Das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 1. Januar 2017 gibt den Verwaltungen einen zeitlichen Vorlauf, um die neuen Eingruppierungsregelungen vor Ort umzusetzen.

Im Rahmen der neuen Entgeltordnung sind für die Verwaltungen bedeutsame neue Eingruppierungsmerkmale insbesondere für die Bereiche Informations- und Kommunikationstechnik, den Rettungsdienst (einschließlich Notfallsanitäter/innen), die Bäderbetriebe sowie für Schulhausmeister vereinbart worden. Die einzelnen Verhandlungsstände sind jeweils im Gruppenausschuss der VKA abgestimmt worden.

Bei den Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik lösen die neuen Eingruppierungsmerkmale die technisch seit langem überholten bisherigen Tätigkeitsmerkmale für „Angestellte in der Datenverarbeitung“ ab. Die neuen Eingruppierungsmerkmale orientieren sich an den



Sitzung des Gruppenausschusses Verwaltung am 23. Oktober 2015 in Wiesbaden



DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR VERWALTUNG

- > Vorsitzender: Oberbürgermeister
Jann Jakobs, Landeshauptstadt Potsdam
- > Stellvertreter: Oberbürgermeister
Ulrich Mädge, Hansestadt Lüneburg

allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und Außendienst. Sie enthalten unbestimmte Rechtsbegriffe, die unabhängig von konkreten technischen Standards Anwendung finden. Für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik besteht jedoch die Besonderheit, dass Beschäftigte mit mind. dreijähriger Ausbildung in Entgeltgruppe 6 und Beschäftigte mit einschlägigem Hochschulabschluss in der Entgeltgruppe 10 beginnen.

Bei den Beschäftigten im Rettungsdienst ist entsprechend der Änderungen bei der Ausbildung dieser Beschäftigten erstmals ein Tätigkeitsmerkmal für Notfallsanitäter/innen vereinbart. Diese Beschäftigten erhalten künftig Entgelt in gleicher Höhe wie Krankenschwestern/-pfleger, die in Spezialbereichen tätig sind.

Auch für Disponenten/innen in Rettungsleitstellen wurde ein neues Tätigkeitsmerkmal (Entgeltgruppe 9a) vereinbart. Zudem sind erstmalig Tätigkeitsmerkmale für Schichtführer/innen (Entgeltgruppe

9b), denen die Verantwortung in der jeweiligen einzelnen Schicht übertragen ist, sowie für Lagedienstleiter/innen (Entgeltgruppen 9c bis 12; ständige Vertreter/innen: Entgeltgruppen 9b bis 11), die die Betriebsabläufe in dem gesamten Schichtbetrieb einer Leitstelle steuern, vereinbart. Leiter/innen von Leitstellen sind von Entgeltgruppe 9c bis Entgeltgruppe 13 (ständige Vertreter/innen von Entgeltgruppe 9b bis Entgeltgruppe 12) eingruppiert.

Bei Beschäftigten in Bäderbetrieben sind ebenfalls die neuen Ausbildungsabschlüsse berücksichtigt. Bei Fachangestellten für Bäderbetriebe sind die bisherigen Merkmale um ein Merkmal als Badbetriebsleiter/innen bzw. deren ständige Vertretung ergänzt worden. Für Meister/innen für Bäderbetriebe (Entgeltgruppen 8 bis 9b) finden die Eingruppierungsmerkmale für die sonstigen Meister/innen entsprechend Anwendung.

Die neuen Tätigkeitsmerkmale für Schulhausmeister/innen (Entgeltgruppen 5 bis 8) stellen nicht mehr wie bisher auf die Anzahl an Unterrichtsräumen ab.

Die neuen Heraushebungsmerkmale knüpfen demgegenüber nunmehr an die Schwierigkeit der Tätigkeit (z.B. erhöhte technische Anforderung) oder die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets (kalenderjährlich mind. 30.000 Euro) an.

Bei Ärzten/innen im öffentlichen Gesundheitsdienst ist es bei der bisherigen Eingruppierung (Entgeltgruppe 14: Ärzte/innen; Entgeltgruppe 15: Fachärzte/innen jeweils mit entsprechender Tätigkeit) geblieben. Fachärzte/innen müssen bei Einstellungen künftig jedoch nicht mehr zwingend in der Stufe 1 beginnen. Eine einschlägige Berufserfahrung ist wie bei den übrigen Beschäftigten zu berücksichtigen. Die bisherige Stufenbegrenzung bis zur Stufe 5 der Entgeltgruppe 15 bleibt bestehen.

Auf Beschäftigte in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen finden künftig die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innen- und

Außendienst Anwendung. Damit ist die bisherige Deckelung bis zur Entgeltgruppe 10 entfallen.

In etlichen Fällen sind die bisherigen Merkmale redaktionell angepasst den Entgeltgruppen des TVöD neu zugeordnet worden. Die bisherigen Unterschiede zwischen am 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten und seit dem 1. Oktober 2005 neu eingestellten Beschäftigten gibt es (abgesehen von Besitzständen bei der Überleitung) nicht mehr.

Flüchtlingsbetreuung

Im Berichtsjahr sind die Kommunen durch den Zustrom an Flüchtlingen vor große Herausforderungen gestellt worden. Die Mitglieder des Gruppenausschusses haben damit zusammenhängende Fragen erörtert und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunen bei der Flüchtlingsbetreuung hervorgehoben.



Sitzung des Gruppenausschusses am 9. März 2016 in Hannover

Frage an Jann Jakobs, Vorsitzender des Gruppenausschusses Verwaltung und Oberbürgermeister in Potsdam

Was wird aus Ihrer Sicht im kommenden Jahr die größte tarifpolitische Herausforderung für die kommunalen Verwaltungen sein?

„Die größte tarifpolitische Herausforderung im kommenden Jahr ist sicherlich die Umsetzung der Entgeltordnung. In Vorbereitung auf das Inkrafttreten zum 1. Januar 2017 werden wir die Struktur in den Verwaltungen genau prüfen, um zu sehen, wo wir Veränderungen vornehmen müssen.“



Reformierte Berufsausbildungen

Der Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung hat sich in seiner Herbstsitzung am 23. Oktober 2015 zudem intensiver mit zwei Verfahren zur Neuordnung/Änderung von Verordnungen über Berufsausbildungen befasst, an denen die VKA unmittelbar beteiligt ist.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hatte eine Novellierung der Fortbildungsordnung „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen (gFAB)“ initiiert. In einer Vorphase sind zunächst mögliche Änderungsbedarfe ermittelt worden. Der Entwurf zur neuen gFAB-Prüfungsverordnung, der insbesondere eine Erweiterung auf die Handlungsbereiche „Teilhabe am Arbeitsleben“, „berufliche Bildungsprozesse“, „Planen, Steuern und Gestalten von Arbeitsprozessen“ sowie „Kommunikation und Zusammenarbeit“ umfasst, befindet sich zurzeit im Abstimmungsprozess. Die neue Prüfungsordnung soll frühestens im Jahr 2017 in Kraft treten.

Hinsichtlich der Berufsausbildung zum Bauzeichner sind auf Initiative des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) ebenfalls Änderungen geplant. Die Neuordnung, die eine Zusammenfassung der Prüfungsbereiche in der Abschlussprüfung vorsieht, betrifft allerdings ausschließlich den Schwerpunkt Architektur und Ingenieurbau. Für den Bereich Tief-, Straßen- und Landschaftsbau wurde eine entsprechende Zusammenfassung von der seitens der VKA benannten Vertreterin im Gesprächskreis der Sozialpartner abgelehnt, da die dort ausgewiesenen Spezialbereiche nicht ohne weiteres zusammengefasst werden können.

KRANKENHÄUSER UND PFLEGEEINRICHTUNGEN

→ Der Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ist im Berichtszeitraum von den Verhandlungen der neuen Entgeltordnung intensiv betroffen. Trotz weiterhin schwieriger finanzieller Lage sind zum Teil Entgeltverbesserungen vereinbart worden, um die Attraktivität bestimmter Berufsfelder weiter zu steigern.

Entgeltordnung zum TVöD

Im Gesundheitsbereich sind die Gewerkschaften mit umfassenden Aufwertungsforderungen in die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung für den TVöD im Bereich der VKA gegangen. So forderten sie mit der „Pflege 3000“ zunächst für examinierte Fachkräfte ein Tabellenentgelt von mindestens 3.000 Euro monatlich und später eine Aufwertung auch für die medizinisch-technischen Berufe sowie die medizinischen Hilfsberufe. Das haben die kommunalen Arbeitgeber nicht zuletzt mit Blick auf die finanzielle Situation der kommunalen Krankenhäuser entschieden zurückgewiesen.

Die Verhandlungen zur Entgeltordnung wurden auch im vergangenen Berichtsjahr regelmäßig im zuständigen Gruppenausschuss diskutiert. Zuletzt hat sich der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in einer Sondersitzung am 6. April 2016 intensiv mit den Neuregelungen im Rahmen der Entgeltordnungsverhandlungen befasst. Er hat diesen Veränderungen trotz der damit verbundenen Mehrkosten zugestimmt, da sie zu mehr Transparenz bei der Eingruppierung führen und verantwortungsvolle Tätigkeiten besser honoriert werden als bisher. Das stärkt die Position der kommunalen Krankenhäuser im immer größeren Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.



Sitzung des Gruppenausschusses am 18. und 19. Oktober 2015 in Heilbronn



DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR KRANKENHÄUSER UND PFLEGEEINRICHTUNGEN

- > Vorsitzender: Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Klinikum Oberberg, Gummersbach
- > Stellvertreter: Geschäftsführer Dr. Thomas Jendges, SLK-Kliniken Heilbronn
- > Weitere Stellvertreterin: Verwaltungsdirektorin Renate Fieber, Klinikum Südstadt Rostock (seit Januar 2016)

Wesentliche Neuregelungen im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind insbesondere bei folgenden Beschäftigtengruppen erfolgt:

• Beschäftigte in der Pflege

Für die Beschäftigten in der Pflege ist eine eigenständige Tabelle (P-Tabelle) mit den Entgeltgruppen P 5 bis P 16 vereinbart. Diese beinhaltet insbesondere Einkommenszuwächse für Pflegekräfte mit 720-stündiger Fachweiterbildung (neue Entgeltgruppe P 9) sowie für Führungskräfte (ab Entgeltgruppe P 9). Für examinierte Pflegekräfte (neue Entgeltgruppe P 7) sowie Pflegekräfte in Spezialbereichen (neue Entgeltgruppe P 8) sind insoweit Verbesserungen vereinbart, als die bisherige Stufe 1 gestrichen wurde. Berufsanfängerinnen und -anfänger steigen damit gleich in der Stufe 2 ein. Die Gesamtstufenlaufzeit bis zum Erreichen der Endstufe verkürzt sich nicht, da sich die Stufenlaufzeit in der Stufe 2 um ein Jahr verlängert.

Der Anwendungsbereich der neuen Entgeltgruppe P 8 ist im Vergleich zum bisherigen Eingruppierungsrecht deutlich ausgeweitet worden. Neben Pflegekräften in Spezialbereichen sowie mit her-

ausgehobener pflegerischer Tätigkeit sind in diese Entgeltgruppe auch Praxisanleiter sowie Hebammen/Entbindungspfleger eingruppiert.

• Beschäftigte in Gesundheitsberufen

Bei den bisherigen medizinisch-technischen Berufen, wie z.B. medizinisch-technische Assistenten/innen, ist ein neuer Eingruppierungsaufbau von der Entgeltgruppe 5 bis zur Entgeltgruppe 9b vereinbart. Dabei sind die Beispielskataloge zu den „schwierigen Aufgaben“ erheblich überarbeitet worden. Die Entgeltgruppe 9b ist eine Spitzeneingruppierung, die nur von wenigen Beschäftigten erreicht wird.



Sitzung des Gruppenausschusses am 7. Juli 2016 in Frankfurt am Main

Für medizinische Fachangestellte (vormals Arzthelfer/in) gelten künftig die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale. Diese Beschäftigten sind bei mindestens dreijähriger Ausbildung künftig ab der Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

- **Leitungskräfte**

Bei Leitungskräften sind die bisherigen Eingruppierungsmerkmale, die an die Anzahl unterstellter Beschäftigter anknüpften, durch einen neuen Eingruppierungsaufbau ersetzt worden. Dieser neue Eingruppierungsaufbau enthält ausgehend von Regelgrößen für die einzelnen hierarchischen Ebenen (Team/Gruppe, Station, Bereich/Abteilung) Heberhebungsmarkkmale, die Differenzierungen nach der Schwierigkeit der Tätigkeit oder dem jeweiligen Grad der Verantwortung enthalten. Damit wird eine

größere Flexibilität bei der Eingruppierung von Leitungskräften erreicht.

- **Lehrkräfte**

Die neue Eingruppierung von Lehrkräften berücksichtigt die deutlichen Veränderungen bei den Krankenpflegeschulen. Unterrichtspfleger, wie sie in dem bisherigen Eingruppierungsrecht enthalten waren, sind überwiegend durch Lehrkräfte mit deutlich höheren Bildungsabschlüssen ersetzt worden. Diesen gestiegenen Anforderungen trägt die neue Eingruppierungsstruktur Rechnung.

Krankenhausfinanzierung

Am 1. Januar 2016 ist das Gesetz zur Reform der Strukturen der Krankenhausversorgung (Kranken-

Frage an Joachim Finklenburg, Vorsitzender des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen und Hauptgeschäftsführer am Klinikum Oberberg in Gummersbach

Was wird aus Ihrer Sicht im kommenden Jahr die größte tarifpolitische Herausforderung im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sein?

„Das Thema, das uns auch im nächsten Jahr und darüber hinaus beschäftigen wird, ist leider keinesfalls neu: zu viele kommunale Krankenhäuser schreiben rote Zahlen, weil Bund und Länder keine ausreichenden Finanzmittel zur Verfügung stellen. Es bleibt abzuwarten, inwiefern das neue Krankenhausstrukturgesetz – insbesondere die Tarifausgleichsrate – die versprochenen Verbesserungen wirklich einlösen wird.“



Der Vorsitzende des Gruppenausschusses Joachim Finklenburg im Gespräch mit Manfred Hoffmann und Dirk Reidelbach

hausstrukturgesetz – KHSg) in Kraft getreten. Die VKA hatte in einer Stellungnahme zum vorgelegten Entwurf deutlichen Änderungsbedarf angemerkt.

Durch eine neu eingeführte Tarifausgleichsrate soll eine bessere Refinanzierung der Tarifkostensteigerungen erreicht werden. Die geplante ersatzlose Streichung des Versorgungszuschlags ist unterblieben. An dessen Stelle tritt der neue Pflegezuschlag.

Zu kritisieren ist insbesondere, dass weiterhin keine ausreichende Investitionskostenfinanzierung erfolgt. Bei der bestehenden Finanzierung durch die Bundesländer besteht nach Angaben der DKG eine jährliche Unterfinanzierung von rund drei Milliarden Euro.

Mindestlohn Pflege

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Jahr 2016 auf Antrag des Deutschen Caritasverbandes erneut die Pflegekommission nach § 12 AEntG einberufen. In dieser Kommission wird der gesetzliche Mindestlohn für die Pflegebranche festgelegt.

Die VKA ist in der Pflegekommission erneut durch Dr. Anette Dassau (stellvertretende Geschäftsführer

erin des KAV Bayern) als ordentliches Mitglied und Dirk Reidelbach (stellvertretender Geschäftsführer der VKA) als stellvertretendes Mitglied vertreten. Den Vorsitz der Pflegekommission übernimmt, wie bereits im Jahr 2010, Rainer Brückers (ehemaliger Geschäftsführer des AWO Bundesverbandes).

SPARKASSEN

→ Die Markt- und Wettbewerbsstrukturen der kommunalen Sparkassen haben sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Begleitet wird dieser Prozess durch interne und globale Entwicklungen, die die gesamte Kreditwirtschaft seit Jahren und aktuell betreffen, wie die anhaltende Niedrigzinsphase, immer stärkere aufsichtsrechtliche Regulierungen, die Digitalisierung oder der demografische Wandel.

Hinzu kommen Entwicklungen, deren wirtschaftliche Folgen noch nicht kalkulierbar sind, wie z.B. der sog. Brexit. Auch die Kunden der Sparkassen sind heute wesentlich informierter und souveräner, damit auch anspruchsvoller, was die Qualität der Finanzdienstleistungen betrifft. Hier gilt es Kräfte zu bündeln, flexibel zu sein und leistungsfähige Einheiten zu schaffen, um den Prozess aktiv mitzugestalten.

Entgeltordnung zum TVöD

Die neue Entgeltordnung mit ihren sparkassenspezifischen Merkmalen folgt diesen notwendigen Veränderungen. Vereinbart ist eine zeitgemäße Neuregelung der Eingruppierung. Sie trägt den aktuellen Bedürfnissen der Sparkassen Rechnung und bietet ausreichend Flexibilität, um zukünftige Entwicklungen praxisingerecht abbilden zu können.

Die im Gemeinsamen Papier vom 21. Oktober 2013

für den Bereich der Sparkassen verabredeten gesonderten Eingruppierungstarifverhandlungen wurden auf Seiten der VKA von einer Verhandlungskommission aus Sparkassenvorständen geführt, die vom Gruppenausschuss Sparkassen benannt wurden. Den Vorsitz hatte der Gruppenausschussvorsitzende Dr. Michael Schulte, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen.

Die Verhandlungen gestalteten sich langwierig und nicht immer einfach. Erst am 22. April 2016 konnte in der Verhandlungskommission für den Bereich der Sparkassen eine abschließende Verständigung erzielt werden, der der Gruppenausschuss in seiner Sonder-sitzung am 27. April 2016 zugestimmt hat.

Eines der strittigsten Themen im Laufe der Verhandlungen war die Eingruppierung des Kundenberaters im standardisierten Mengengeschäft. Er stellt die größte Beschäftigtengruppe bei den Sparkassen dar und



Sitzung des Gruppenausschusses am 4. und 5. November 2015 in Papenburg

Frage an Dr. Michael Schulte, Vorsitzender des Gruppenausschusses Sparkassen und Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen

Was wird aus Ihrer Sicht im kommenden Jahr die größte tarifpolitische Herausforderung im Bereich der Sparkassen sein?

„Die neue Entgeltordnung für die Sparkassen setzt gemeinsame Standards, ermöglicht aber auch, flexibel und institutsspezifisch notwendige Veränderungen zu begleiten. Die Umsetzung der neuen Entgeltordnung in der Praxis sehe ich daher als die größte tarifpolitische Herausforderung des nächsten Jahres an. Im Fokus muss dabei stehen, die neuen Möglichkeiten der EGO-S aktiv in die anstehenden Veränderungsprozesse - insbesondere die Umsetzung der Vertriebsstrategie der Zukunft - einzubringen.“



ist dementsprechend entscheidend für das gesamte Tarifgefüge im Bereich der Sparkassen. Der Kundenberater „im standardisierten Mengengeschäft“ wird entsprechend der bisherigen Eingruppierung maximal der Entgeltgruppe 9a (Nachfolgeentgeltgruppe der bisherigen stufenbegrenzten Entgeltgruppe 9) zugeordnet. Die Gewerkschaften hatten eine Aufwertung in die Entgeltgruppen 9b gefordert.



Sitzung des Gruppenausschusses am 20. April 2016 in Recklinghausen

Beschäftigte in der Kundenberatung sind zudem künftig ausdrücklich ab der Entgeltgruppe 5 ausgewiesen.

Für Führungskräfte im Sparkassenbereich ist ein neuer Eingruppierungsaufbau vereinbart, der in Abweichung zum bisherigen Recht verstärkt abstrakte Eingruppierungsmerkmale enthält und damit eine größere Flexibilität ermöglicht.

Sparkassensonderzahlung

Bei den Sparkassen erfolgt die Kompensation

der durch die neue Entgeltordnung entstehenden Mehrkosten, was die Beschäftigten betrifft, durch Änderungen beim garantierten Anteil der Sparkassensonderzahlung (SSZ). Der im November auszahlende garantierte Anteil der SSZ wird für die Jahre 2016 bis 2018 auf dem materiellen Niveau von 2015 eingefroren, nimmt also in dieser Zeit an keinen Entgelterhöhungen teil. Darüber hinaus wird der garantierte Anteil ab dem 1. Januar 2017 um 4 Prozentpunkte reduziert. Die variablen Anteile der SSZ bleiben mit 64 Prozent (individuell-leistungsbezogen) bzw. mit 50 Prozent (unternehmenserfolgsbezogen) unverändert.

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR SPARKASSEN

- > Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Sparkasse Vest Recklinghausen
- > Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Roland Manz, Erzgebirgsparkasse Annaberg-Buchholz
- > weiterer Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Ludwig Momann, Sparkasse Emsland, Meppen

VERSORGUNGSBETRIEBE

→ Abschluss der Tarifrunde 2016 auch für den TV-V. Die Tarifverhandlungen zu einem Tarifvertrag Demografie in der Versorgung sollen weitergeführt werden.

Das Ergebnis der Tarifrunde 2016 sieht auch für den TV-V Gehaltssteigerungen von 2,4 Prozent ab 1. März 2016 und weitere 2,35 Prozent ab 1. Februar 2017 vor. Zusätzlich hat es eine Manteländerung zum TV-V gegeben. In § 6 TV-V wurde die stufengleiche Höhergruppierung mit der Maßgabe tarifiert, dass die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung beginnt. Weiter haben Arbeitgeber und Gewerkschaften sich darauf verständigt, die Verhandlungen für einen Tarifvertrag Demografie in der Versorgung weiterzuführen.

Demografie und Stärkung der unteren Entgeltgruppen

Bereits in der Tarifrunde 2014 haben sich die kommunalen Arbeitgeber und ver.di verständigt, Tarifver-

handlungen zur Tarifierung von Maßnahmen über die Auswirkungen des demografischen Wandels im Geltungsbereich des TV-V zu führen. Außerdem wurde vereinbart, sich über Möglichkeiten zur tarifvertraglichen Stärkung der unteren Entgeltgruppen im TV-V auszutauschen. In beiden Punkten konnten bisher keine nennenswerten Fortschritte gemacht werden.

Die in der Vergangenheit zum demografischen Wandel geführten Gespräche haben gezeigt, dass die Vorstellungen über die Ausgestaltung eines Demografietarifvertrags auf Arbeitgeberseite und bei ver.di weit auseinanderliegen.

Es gibt zahlreiche Verbundunternehmen, die unter einem Dach die Versorgung und den Nahverkehr bündeln.

Dementsprechend ist für die VKA der Tarifvertrag Demografie Nahverkehr die Referenz. ver.di fordert aber ein „sichtbares Plus“ gegenüber dem TV Demografie Nahverkehr. In Potsdam wurde vereinbart, die Tarifverhandlungen über einen Tarifvertrag Demografie in der Versorgung nach Abschluss der Tarifrunde 2016 weiterzuführen.

Wirtschaftliche Lage

Die wirtschaftliche Lage bei einigen kommunalen Versorgern ist schwierig. Sinkende Erlöse aus den Energiesparten und großer Investitionsbedarf, hohe Ausschüttungsquoten sowie ein wachsender Bedarf an Fremdkapital führen zu hohen Verschuldungen. Dies zeigt u.a. eine Studie der Beratungsgesellschaft KPMG. Demnach ist sowohl die Haushaltslage der Stadtwerke als auch die der jeweiligen Kommune in 23 von 93 untersuchten Städten mit mehr als 80.000 Einwohnern stark angespannt. In diesen Städten könnten sich die betreffenden Stadtwerke-Konzerne nicht uneingeschränkt darauf verlassen,

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR VERSORGUNGSBETRIEBE

- > Vorsitzender: Josef Hasler, Vorsitzender des Vorstands N-ERGIE AG, Nürnberg
- > Stellvertreter: Lothar Herbst, Arbeitsdirektor Mainova AG, Frankfurt am Main
- > weitere Stellvertreterin: Maïke Trulson-Schult, Geschäftsführerin der Stadtwerke Eilenburg GmbH

im akuten Krisenfall von ihrer Kommune gestützt zu werden. Nur in sechs untersuchten Fällen gäben weder die Haushaltslage der Kommune noch die wirtschaftliche Situation des dazugehörigen Stadtwerks Anlass zur Sorge.

Frage an Josef Hasler, Vorsitzender des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Vorstandsvorsitzender der N-ERGIE AG

Was wird aus Ihrer Sicht im kommenden Jahr die größte tarifpolitische Herausforderung für die Versorgungsbetriebe sein?

„Im kommenden Jahr werden uns die geplanten Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz weiter beschäftigen. Leider sollen die vorgesehenen Erleichterungen für den kommunalen Bereich bei der Arbeitnehmerüberlassung nicht für Versorgungsunternehmen gelten, wenn sie - was mehrheitlich der Fall ist - privatrechtlich organisiert sind. Hier werden wir im kommenden Jahr mit den Gewerkschaften reden und uns dafür einsetzen, die im Gesetzentwurf vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten zugunsten der Versorgungsunternehmen und ihrer Beschäftigten zu nutzen.“



ENTSORGUNGSBETRIEBE

→ Aktuelle Entwicklungen beim allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ohne Einfluss auf die Abfallwirtschaft. Tarifverhandlungen zum demografischen Wandel kommen nicht voran.

Mindestlohn

Am 28. Juni 2016 hat die ständige Mindestlohnkommission einstimmig empfohlen, den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Januar 2017 von derzeit 8,50 Euro/Stunde auf 8,84 Euro anzuheben. Eine unmittelbare Auswirkung auf den aktuellen Mindestlohn für die Abfallwirtschaft würde sich hieraus nicht ergeben. Denn dieser beträgt seit dem 1. Januar 2016 9,10 Euro/Stunde. Die zugrunde liegende Verordnung endet mit Ablauf des 31. März 2017.

Demografischer Wandel

Nach einer Reihe von Gesprächen im kleinen Kreis zwischen der VKA, dem BDE - Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft sowie ver.di hat sich der Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe Anfang Oktober

DER UNTERAUSSCHUSS DER VKA FÜR ENTSORGUNGSBETRIEBE

> Sprecher: Peter Mooren, Geschäftsführer AWB Köln GmbH & Co KG

2015 für die Aufnahme von Tarifverhandlungen über einen Rahmentarifvertrag zum demografischen Wandel ausgesprochen. Dem hat die Mitgliederversammlung der VKA Ende November 2015 zugestimmt. Verabredet war, die Tarifverhandlungen Anfang 2016 aufzunehmen.

Mitte Dezember 2015 hat der BDE die Tarifverhandlungen abgesagt und dies damit begründet, dass er auf Basis seiner neuen Satzung noch keine Tarifkommission gewählt hatte. Hintergrund für die Satzungsänderung war das Urteil des BAG vom 21. Januar 2015 – 4 AZR 797/13 –, mit dem die



Sitzung des Unterausschusses am 1. Oktober 2015 in Dortmund

satzungsrechtliche Trennung von tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitgebern, die ausschließlich dem Wirtschaftsverband der BDE angehören, für unwirksam erklärt wurde. In Fortentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung hat das BAG mit diesem Urteil allein die Möglichkeit der Einflussnahme

von OT-Mitgliedern auf die Repräsentanten des Arbeitgeberverbandes und die Tarifpolitik als ausreichend angesehen, um eine Trennung in tarifgebundene und OT-Mitglieder als unwirksam einzustufen. Seitdem herrscht Stillstand in den Gesprächen.

Frage an Peter Mooren, Sprecher des Unterausschusses Entsorgungsbetriebe und Geschäftsführer der AWB in Köln

Was wird aus Ihrer Sicht im kommenden Jahr die größte tarifpolitische Herausforderung im Bereich der Entsorgungsbetriebe sein?

„Ende März 2017 läuft die Mindestlohnverordnung und damit auch der Tarifvertrag zum Mindestlohn in der Abfallwirtschaft aus. Ziel muss es sein, auch für die Zukunft einen eigenständigen Mindestlohntarifvertrag zu vereinbaren. Er hat in der Vergangenheit dazu beigetragen, soziale Standards in der Entsorgungsbranche zu sichern. Wir brauchen den Mindestlohn auch in Zukunft, um den Wettbewerb fair zu gestalten und die Qualität der Leistungen zu gewährleisten.“



NAHVERKEHR

→ Im Jahr 2016 hat sich der Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen u.a. mit der drohenden Verdrängung kommunaler Nahverkehrsunternehmen durch private Anbieter beschäftigt.

Die Vergabeverfahren für den Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs richten sich sowohl nach EU-Vorschriften, wie z.B. der Verordnung (EG) 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße, als auch nach nationalem Recht, wie z.B. dem deutschen Personenbeförderungsgesetz. Hiernach wird bestimmt, wer die Genehmigung zur Beförderung von Personen z.B. auf einer Buslinie erhält. Die Verordnung (EG) 1370/2007 sieht für bestimmte solcher Dienstleistungsaufträge ein wettbewerbliches Vergabeverfahren vor, allerdings besteht unter näheren festgelegten Voraussetzungen auch die Möglichkeit einer direkten Vergabe an einen Anbieter von Verkehrsleistungen.

Hieran anknüpfend sieht das Personenbeförderungsgesetz vor, dass auch im Falle einer Direktvergabe konkurrierende Unternehmen einen Antrag auf Erteilung der Genehmigung stellen können. Wenn dieser Antrag als eigenwirtschaftlich eingestuft wird – was im Wesentlichen dann der Fall ist, wenn der Anbieter den Aufwand für die in Rede stehenden Verkehrsleistungen durch Beförderungserlöse und Unternehmenserträge decken kann, also keine Zuschüsse erforderlich sind – genießt er Vorrang gegenüber der Direktvergabe.

In Pforzheim ist auf diese Weise die neu zu vergebende Genehmigung, die per Direktvergabe an das kommunale Nahverkehrsunternehmen gehen sollte, stattdessen an einen privaten Anbieter gegangen. Auch in Hildesheim drohte eine ähnliche Entwick-

lung. Dort hat das kommunale Nahverkehrsunternehmen rechtzeitig zusätzlich einen eigenen eigenwirtschaftlichen Antrag gestellt. Zu diesem Vorgang und seinen möglichen Auswirkungen hat am Rande der Tarifverhandlungen zur Tarifrunde 2016 in Potsdam unter Leitung des Vorsitzenden des Gruppenausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen, Manfred Kossack (DSW21), ein Gespräch mit Unternehmensvertretern und Gewerkschaftsvertretern der Bundes- und Landesebene stattgefunden.

Da in den kommenden Jahren in vielen verschiedenen Städten die Genehmigungen neu vergeben

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR NAHVERKEHRS- BETRIEBE UND HÄFEN

- > Vorsitzender: Vorstand und Arbeitsdirektor Manfred Kossack, Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21)
- > Stellvertreterin: Vorstandsvorsitzende Myriam Berg, Erfurter Verkehrsbetriebe AG (seit September 2015)
- > Weiterer Stellvertreter: Geschäftsführer Thomas Wissgott, Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH (seit April 2016)

Frage an Manfred Kossack, Vorsitzender des Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen und Vorstand und Arbeitsdirektor der Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21)

Was wird aus Ihrer Sicht im kommenden Jahr die größte tarifpolitische Herausforderung für den Nahverkehr sein?

„Die durch das Personenbeförderungsgesetz hervorgerufene Problematik des Vorrangs eigenwirtschaftlicher Anträge vor der Direktvergabe beschäftigt uns intensiv. Die Verkehrsunternehmen, die kommunalen Spitzenverbände und die Sozialpartner sind jetzt aufgerufen, gesetzliche Klarstellungen einzufordern. Die kommunale Verantwortung und die Gestaltungsaufgabe ÖPNV als Aufgabenträger ist auch durch Direktvergaben sicherzustellen.“



werden, geben diese Entwicklungen Anlass zu großer Sorge. Die Bundesregierung hat auf eine schriftliche Anfrage von Abgeordneten der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mitgeteilt, dass sie keinen Handlungsbedarf sieht und auch keine Novellierung des PBefG plant, um etwa zu ermöglichen, Sozialstandards in der Vorabkennzeichnung verbindlich festzusetzen (BT-Drs. 18/9008). Dies kann

nicht zufriedenstellen. Eine durch die Kommune gewollte Direktvergabe an ihr Nahverkehrsunternehmen darf nicht negiert werden.



Sitzung des Gruppenausschusses am 19. April 2016 in Dortmund

FLUGHÄFEN

→ **Arbeitsbedingungen im Bodenverkehrsdienst — ver.di fordert u.a. Verbesserungen im Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in den Bodenverkehrsdiensten. Die genauen Regelungsziele bleiben aber unklar.**

Die Gewerkschaft ver.di hatte im Jahr 2015 eine Umfrage zu den Arbeitsbedingungen im Bodenverkehrsdienst (BVD) gestartet. Zu den Bodenverkehrsdiensten gehören verschiedene Tätigkeiten wie z.B. die Be- und Entladung von Flugzeugen oder deren Enteisung. Entsprechende Dienstleistungen werden z.T. von den Flughäfen selbst, aber auch von deren Tochterunternehmen oder Drittanbietern angeboten. Die Ergebnisse ihrer Umfrage hat die Gewerkschaft zum Anlass genommen, von den Arbeitgebern eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich zu fordern, auch im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und die Qualifikation der Beschäftigten. Ferner strebt ver.di den Abschluss eines Branchentarifvertrags

mit allen Anbietern an, der – soweit rechtlich möglich – Mindestarbeitsbedingungen enthalten und nach dem AEntG für allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Der Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen hat sich in seinen Sitzungen am 29./30. Oktober 2015 und am 25. April 2016 eingehend damit befasst. Man wolle sich, so der Gruppenausschuss, Gesprächen mit ver.di nicht verschließen, zunächst müsse aber mehr Klarheit über die von ver.di angestrebten Regelungsziele bestehen. Nachdem es hierzu mit ver.di am 22. Juni 2016 ein Gespräch im kleinen Kreis gegeben hat, wurde ein gemeinsames Gespräch zwischen ver.di, der VKA, den Flughafentöchtern und der Vereinigung der Dienstleister an deutschen

Frage an Walter Schoefer, Vorsitzender des Gruppenausschusses Flughäfen und Geschäftsführer Flughafen Stuttgart

Was wird aus Ihrer Sicht im kommenden Jahr die größte tarifpolitische Herausforderung für die Flughäfen sein?

„Vor die größte Herausforderung im kommenden Jahr stellt uns sicher die Forderung der Gewerkschaften nach allgemeinverbindlichen Arbeitsbedingungen im Bodenverkehrsdienst, aber auch die Tarifverhandlungen Flughafenfeuerwehr. Was genau uns da erwartet, lässt sich momentan schwer einschätzen.“



Sitzung des Gruppenausschusses am 30. Oktober 2015 in Düsseldorf

Flughäfen für den 4. Oktober 2016 verabredet.

Tarifverhandlungen Flughafenfeuerwehr

Im Rahmen der Gesamteinigung zur Tarifrunde 2016 vom 29. April 2016 wurde u.a. eine Verhandlungsverpflichtung zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren vereinbart. Die Gewerkschaften fordern für die nicht unter die Regelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst fallenden Beschäftigten der Flughafenfeuerwehren die Vereinbarung von Regelungen zum Gesundheitsschutz und zur Atemschutzuntauglichkeit. Letztere ist das arbeitsmedizinisch festgestellte, ggf. nur vorübergehende, Fehlen der körperlichen Eignung zum Tragen von Atemschutzgeräten.

Hierzu hatte ver.di während der Tarifrunde folgende Forderungen erhoben:

„1. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit zum Dienstsport während der Arbeitszeit (nicht der Bereitschaftszeit oder der Ruhezeit) zu gewährleisten. Hierfür sind Räumlichkeiten in der Feuerwache oder zumindest auf dem Flughafengelände und die Begleitung durch Fachpersonal zur Verfügung zu stellen. In Ausnahmefällen können externe Anbieter beauftragt werden.“

2. Bei Eintritt der Atemschutzuntauglichkeit sind die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgelts und, soweit kein anderer Kostenträger

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR FLUGHÄFEN

- > Vorsitzender: Geschäftsführer Walter Schoefer, Flughafen Stuttgart GmbH
- > Stellvertreter: Personalvorstand und Arbeitsdirektor Michael Müller, Fraport AG

ger eintritt, unter Kostentragung des Arbeitgebers zur Teilnahme an Reha-Maßnahmen freizustellen.

3. Bei dauerhafter Atemschutzuntauglichkeit sind die Beschäftigten unter dynamischer Sicherung des bisherigen Entgelts mit Tätigkeit im Bereich der Feuerwehr weiter zu beschäftigen, für die Atemschutztauglichkeit nicht erforderlich ist.“

Der TVöD-F bestimmt für das Feuerwehr- und Sanitätspersonal bislang, dass das monatliche Entgelt landesbezirklich oder betrieblich geregelt wird (§ 15.1 TVöD-F). In der betrieblichen Praxis sind für die Beschäftigten der Flughafenfeuerwehren weitergehende Regelungen getroffen, die vielfältige Inhalte auch zum Gesundheitsschutz und zum Umgang bei Atemschutzuntauglichkeit enthalten.

Ein erster Termin für die Verhandlungen wurde für den 7. Dezember 2016 vereinbart.

SOZIALWAHLEN 2017

→ Im Jahr 2017 stehen die turnusmäßigen Sozialwahlen für die Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger – einschließlich der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung – an, in denen über die Zusammensetzung von Vertreterversammlung und des von ihr zu wählenden Vorstands des jeweiligen Versicherungsträgers entschieden wird.

Sozialwahlen 2017 bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

Der Bereich Nahverkehr ist bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) gesetzlich unfallversichert und ist dort in Vertreterversammlung und Vorstand vertreten. Auch für die nächste Wahlperiode werden sich wieder Vertreter kommunaler Nahverkehrsunternehmen zur Wahl stellen. Darunter befinden sich vier Mitglieder des Gruppenausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen: Dr. Sabine Groner-Weber (Stuttgarter Straßenbahnen AG), Michael Hünig (Bremer Straßenbahn AG), Wilhelm Lindenberg (üstra Hannoversche Verkehrs-

betriebe AG) und Dirk Schulte (Berliner Verkehrsbetriebe AöR).

Sozialwahlen 2017 bei der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)

Der Bereich Energie- und Wasserwirtschaft ist bei der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) gesetzlich unfallversichert und ist dort in Vertreterversammlung und Vorstand vertreten. Auch für die nächste Wahlperiode werden sich hier wieder Vertreter kommunaler Versorgungsbetriebe zur Wahl stellen. Darunter

Sozialwahl

2017

Für Rente & Gesundheit



befinden sich vier Mitglieder des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe – Norbert Graefrath (Rhein Energie AG), Kerstin Oster (Berliner Wasserbetriebe AöR), Michael Stäbler (Zweckverband Bodensee-Wasserversorgung) und Peter Thieß (Stadtwerke Lübeck Holding GmbH). Der Hauptgeschäftsführer des KAV Nordrhein-Westfalen, Dr. Bernhard Langenbrinck, kandidiert als stellvertretendes Vorstandsmitglied.

Sozialwahlen 2017 bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

Die frühere Berufsgenossenschaft Gartenbau (BG Gartenbau) ist am 1. Januar 2013 in der neu errichteten Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) aufgegangen, die die Unfall-, Alters-, Kranken- und Pflegeversicherung für die ihr zugeordneten Bereiche – u.a. Gartenbau, Park- und Gartenpflege sowie Friedhöfe der Kommunen – durchführt. Für die nächste Wahlperiode werden sich erneut Vertreter von kommunalen Arbeitgebern zur Wahl stellen, jetzt erstmals für die Vertreterversammlung dieses neuen Unfallversicherungsträgers.

Sozialwahlen 2017 bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV)

Auch bei der DRV findet im nächsten Jahr die Sozialwahl statt. Bisher waren dort insgesamt drei Mitglieder der Geschäftsführerkonferenz vertreten: in der Vertreterversammlung Dr. Joachim Wollensak, Geschäftsführer des KAV Baden-Württemberg, und Gabriele Axmann, Geschäftsführerin des KAV Mecklenburg-Vorpommern, sowie im Vorstand Klaus-Dieter Klapproth, Geschäftsführer des KAV Brandenburg. Alle drei sind zur Wiederwahl vorgeschlagen.



Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales



GESETZGEBUNG IM BLICK DER VKA

→ Die Gesetzgebung setzt für die tarifpolitische Arbeit der VKA wichtige Rahmenbedingungen. Als Vertreterin von über 10.000 kommunalen Arbeitgebern bringt sich die VKA immer wieder in wichtige Gesetzgebungsprozesse ein. Im vergangenen Jahr standen u.a. erneut das Tarifeinheitsgesetz auf der Agenda sowie die Veränderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

TARIFEINHEIT

→ Der Streit um die Tarifeinheit in den Betrieben geht weiter. Inzwischen haben insgesamt vierzehn Gewerkschaften Verfassungsbeschwerde gegen das Tarifeinheitsgesetz (TEG) eingelegt.

Durch das TEG, das am 10. Juli 2015 in Kraft trat, wurde der neue § 4a in das Tarifvertragsgesetz (TVG) eingefügt. Gemäß § 4a TVG sollen Tarifkollisionen dadurch vermieden werden, dass bei einer Überschneidung der Geltungsbereiche von nicht inhaltsgleichen Tarifverträgen verschiedener Gewerkschaften im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrages der Gewerkschaft gelten, deren Mitglieder die Mehrheit im Betrieb stellen.

Dieses Gesetz halten die vor dem BVerfG klagenden Gewerkschaften, u.a. ver.di, dbb und Marburger Bund, wegen Verstoßes gegen die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG für verfassungswidrig.

Nachdem drei der Beschwerdeführer bereits mit ihren Anträgen auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Außervollzugsetzung des TEG vor dem BVerfG am 6. Oktober 2015 erfolglos geblieben sind, hat das BVerfG am 16. Juni 2016 entschieden, dass zwei der Verfassungsbeschwerden gegen das TEG mangels Beschwerdebefugnis unzulässig sind.

[Anträge auf einstweilige Anordnung gegen das Tarifeinheitsgesetz erfolglos](#)

Nach § 32 BVerfGG kann das Bundesverfassungsgericht im Streitfall einen Zustand durch einstweilige Anordnung vorläufig regeln, wenn dies zur Abwehr schwerer Nachteile, zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus einem anderen wichtigen Grund zum gemeinen Wohl dringend geboten ist. Bei der Außervollzugsetzung eines Gesetzes gelten besonders hohe Hürden. Gravierende, irreversible oder

nur schwer revidierbare Nachteile, die den Erlass einer einstweiligen Anordnung dringend geboten erscheinen lassen, seien im Falle des TEG nicht feststellbar gewesen, so das BVerfG. Es sei derzeit nicht absehbar, dass den Beschwerdeführern bei Fortgeltung des TEG bis zur Entscheidung in der Hauptsache das Aushandeln von Tarifverträgen längerfristig unmöglich gemacht würde oder sie im Hinblick auf ihre Mitgliederzahl oder ihre Tariffähigkeit in ihrer Existenz bedroht wären. Das BVerfG machte aber zugleich deutlich, dass der Ausgang des Verfahrens in der Hauptsache offen sei.

[Zwei Verfassungsbeschwerden gegen das Tarifeinheitsgesetz unzulässig](#)

Zwei der Verfassungsbeschwerden wurden vom BVerfG nicht zur Entscheidung angenommen, da die beschwerdeführenden Gewerkschaften nicht beschwerdebefugt seien.

Beschwerdebefugt ist nur, wer durch die angegriffene Maßnahme selbst, unmittelbar und gegenwärtig betroffen ist. Nach Ansicht des BVerfG fehle es in beiden Verfahren an der gegenwärtigen Betroffenheit.

Die beiden Gewerkschaften wurden erst vor einigen Jahren gegründet und befinden sich noch im Aufbau. Eine der Gewerkschaften hat bislang noch keinen Tarifvertrag abschließen können. Dem BVerfG zufolge sei hier mangels substantiiertem Ausführungen zur Tariffähigkeit der Gewerkschaft nicht ersichtlich, dass diese derzeit oder in naher Zukunft



Das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe

von der Kollisionsregel des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG erfasst wird, weil von ihr wirksam abgeschlossene Tarifverträge verdrängt werden könnten. Gleiches gelte auch für die zweite Gewerkschaft, auch wenn diese bereits einen Tarifvertrag abschließen konnte.

Während das BVerfG in seiner Pressemitteilung keine Namen nennt, soll es sich nach Medienberichten bei den betroffenen Gewerkschaften um die Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft und die Neue Assekuranz Gewerkschaft handeln.

Das BVerfG will noch in diesem Jahr über die Verfassungsmäßigkeit des TEG entscheiden. Offen ist, ob eine mündliche Verhandlung stattfinden wird.

[Stellungnahme der VKA im Verfahren gegen das Tarifeinheitsgesetz](#)

Das BVerfG hat der VKA die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt. Unter Mitwirkung der Mitgliedverbände hat die VKA die Tarifsituation in ihrem Bereich und im Bereich ihrer Mitgliedverbände sowie die Erfahrungen der kommunalen Arbeitgeber mit Gewerkschaftspluralität eindrücklich geschildert.

Vom Nebeneinander der Gewerkschaften sind vor allem die Krankenhäuser, Flughäfen und Nahverkehrsbetriebe unmittelbar betroffen. Diese Tarifkonflikte strahlen aber auch in andere Tarifbereiche

aus, in denen auch berufsgruppenübergreifende Gewerkschaften zu deutlich aggressiverer Tarif- und Arbeitskämpfpolitik übergegangen sind.

Die VKA hat verdeutlicht, zu welchen zahlreichen und schwerwiegenden Konflikten das im Jahr 2005/2006 begonnene selbstständige und unabhängige Agieren unterschiedlicher Gewerkschaften für einzelne Berufsgruppen bei den kommunalen Arbeitgebern geführt hat.

[Die Position der VKA](#)

Das Tarifeinheitsgesetz war mehrfach Gegenstand der Beratungen in den Gremien der VKA. Nach einem Austausch über die Auswirkungen des Gesetzes in mehreren Gruppenausschüssen hat die Mitgliederversammlung das Gesetz in der Herbstsitzung 2015 als Schritt in die richtige Richtung begrüßt, es aber als nicht ausreichend angesehen, sondern klare und verlässliche Regeln für den Arbeitskampf gefordert.

Hierzu trifft das TEG keine Regelungen. Unklar bleiben insbesondere die Folgen des Gesetzes für das Streikrecht von Minderheitsgewerkschaften. Die dadurch entstehende Rechtsunsicherheit muss dann – wenn das TEG Bestand hat – durch die Rechtsprechung geklärt werden.

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

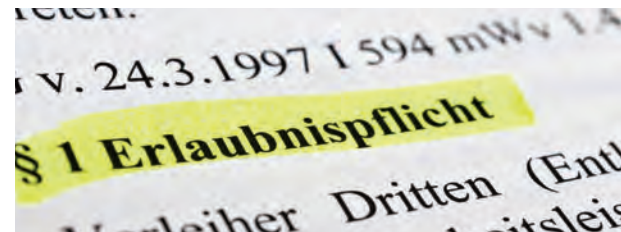
→ Der Regierungsentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und anderer Gesetze gibt Anlass zur Hoffnung, dass die kommunalen Belange in entscheidenden Punkten Erfolg haben könnten. Die VKA drängt seit 2011 darauf, dass der uneingeschränkten Einbeziehung kommunaler Arbeitgeber in die Erlaubnispflichtigkeit des AÜG jedenfalls in Teilen ein Ende bereitet wird.

Im Einzelnen sind folgende, die kommunalen Arbeitgeber besonders betreffende Inhalte des Regierungsentwurfs hervorzuheben:

- Personalstellungen gem. § 4 Abs. 3 TVöD sollen erlaubnisfrei sein, ohne dass es auf die Rechtsform der beteiligten Arbeitgeber ankommt.
- Das AÜG soll keine Anwendung finden, wenn Personalstellungen gesetzlich vorgesehen sind und Arbeitnehmer auf Grund dieser spezialgesetzlichen Regelung von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts einer anderen juristischen Person zur Verfügung gestellt bzw. zugewiesen werden, wie dies z.B. bei der Zuweisung von Beschäftigten zu gemeinsamen Einrichtungen nach § 44g SGB II der Fall ist.
- Erlaubnisfrei sollen künftig grundsätzlich auch Abordnungen gem. § 4 Abs. 1 TVöD, Zuweisungen gem. § 4 Abs. 2 TVöD und anderweitige Formen der interkommunalen Zusammenarbeit sein, soweit sowohl der entleihende Arbeitgeber wie der andere Arbeitgeber juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Rechts anwenden.

Soweit dagegen privatrechtlich organisierte Arbeitgeber an der Arbeitnehmerüberlassung beteiligt sind, wären diese nach dem Regierungsentwurf – ausgenommen Personalstellungen im Sinne des

§ 4 Abs. 3 TVöD – weiterhin erlaubnispflichtig. Für sie würde die nach dem Gesetzentwurf vorgesehene Begrenzung der Höchstdauer einer Leiharbeit auf 18 Monate, bezogen auf den einzelnen Beschäftigten, eingreifen, sofern nicht im TVöD tarifvertraglich eine höhere Arbeitnehmerüberlassungsdauer vereinbart wird oder eine tarifvertragliche Öffnungsklausel zur Verlängerung der Überlassungshöchstdauer kraft Betriebs- oder Dienstvereinbarung dies zulässt.



Für den TV-V würde ebenfalls die vorgesehene Höchstüberlassungsdauer greifen, sofern eine Verlängerung tarifvertraglich nicht vereinbart wird. Damit Personalstellungen im TV-V erlaubnisfrei werden, bedarf es im TV-V einer § 4 Abs. 3 TVöD vergleichbaren Regelung.

Unserer weitergehenden Forderung bei der Frage der Erlaubnispflichtigkeit für alle kommunalen Arbeitgeber einschließlich der Krankenhäuser unabhängig von ihrer Rechtsform an die Gewerksmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung anzuknüpfen, ist das Bundeskabinett nicht gefolgt.

PFLEGEBERUFEREFORMGESETZ

→ Mit dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe soll die Pflege verbessert und der Pflegeberuf attraktiver werden. Unter den Experten sind die Reformbestrebungen und der Gesetzentwurf umstritten.

Am 13. Januar 2016 hat das Bundeskabinett den Gesetzesentwurf zur Reform der Pflegeberufe beschlossen. Mit dem Pflegeberufegesetz sollen die Kranken-, Kinder- und Altenpflege zu einer generalistischen Ausbildung zusammengefasst werden. Ziel ist, dass Auszubildende umfassende Fähigkeiten in allen Pflegebereichen erlangen. Nach Angaben der Bundesregierung würde der neue Pflegeberuf mit über 133.000 Auszubildenden zum größten Ausbildungsberuf in Deutschland. Inkrafttreten soll das Gesetz am 1. Januar 2018.

Der Gesetzentwurf wird von den Experten und politischen Parteien unterschiedlich bewertet.

Kritiker wenden ein, dass die Zusammenlegung der drei Pflegeberufe bei gleichbleibender dreijähriger Ausbildungsdauer den breitgefächerten Anforderungen einzelner Pflegeeinrichtungen nicht gerecht werden könne. Notwendiges Fachwissen für die einzelnen Pflegeberufe gehe verloren, Weiterbildungen seien mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden. Risiken bestünden auch im Hinblick auf die Ausbildung von Nachwuchskräften. Durch den gestiegenen Bürokratieaufwand aufgrund der generalistischen Ausrichtung der Ausbildung sei fraglich, wer überhaupt noch ausbilden könne bzw. möchte.

Die Befürworter versprechen sich im Zuge der Reform neben der Bekämpfung des Fachkräftemangels mehr Qualität in der Pflege und eine Aufwertung des Berufs. Sie verweisen auf den geänderten



Pflegebedarf, wonach z.B. in Pflegeheimen immer mehr medizinische Pflege erbracht werden und in Krankenhäusern zunehmend ältere und mehrfach kranke Menschen gepflegt werden müssten. Positiv hervorgehoben werden zudem die beabsichtigte Abschaffung von Schulgebühren und die Einrichtung eines eigenen berufsqualifizierenden Pflegestudiums.

Aus VKA-Sicht ist der Gesetzesentwurf grundsätzlich zu begrüßen. Eine Reform der Pflegeausbildung ist wichtig, um die Attraktivität der Pflegeberufe zu erhalten und auszubauen. Auch die Qualifikationsmöglichkeiten zu einem Pflege-Bachelor und Pflege-Master sind notwendig. Voraussetzung ist und bleibt aber, dass ausreichend Zeit für die betriebliche Ausbildung vorgesehen wird, sodass eine praxisnahe Ausbildung in Krankenhäusern sowie in Altenpflegeeinrichtungen gewährleistet bleibt, und eine auskömmliche Finanzierung gesichert ist.

BLICK IN DIE RECHTSPRECHUNG

→ Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 2015 rund 2.500 Entscheidungen getroffen. Hinzu kommen die Urteile der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte. Immer wieder spielen dabei auch Entscheidungen zum Tarifbereich der VKA eine wichtige Rolle.

BLICK IN DIE RECHTSPRECHUNG

→ Im Berichtszeitraum September 2015 bis August 2016 hat es erneut zahlreiche Gerichtsentscheidungen gegeben, die tarifpolitisch und für die Praxis bedeutsam sind. Zuvorderst zu nennen ist eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) zur Zusatzversorgung, die erneut die Tarifvertragsparteien zwingt, bei den Startgutschriften anlässlich der Systemumstellung im Jahr 2002 nachzubessern.

Zusatzversorgung

Mit der Systemumstellung in der Zusatzversorgung zum 1. Januar 2001 wurden die bisherigen Anwartschaften aus der Zeit des Gesamtversorgungssystems in ein Punktesystem überführt. Der BGH hat im Jahr 2007 zwar die Systemumstellung an sich gebilligt, die Startgutschriftenregelung für die sogenannten rentenfernen Versicherten, d.h. Versicherte, die am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, aber verworfen. Daraufhin wurde eine Neuregelung der Startgutschriften für

diese Versicherten vereinbart, die eine Vergleichsberechnung zwischen altem und neuem System vorsah. Ergab diese eine um 7,5 Prozentpunkte höhere Startgutschrift im neuen System, erhöhte sich die bisherige Startgutschrift um einen Zuschlag.

Auch gegen diese Neuregelung wurden zahlreiche Klagen erhoben. Der BGH hat mit Urteil vom 9. März 2016 – IV ZR 9/15 –, wie zuvor bereits das OLG Karlsruhe, festgestellt, dass die neu eingeführte Berechnung nach dem Vergleichsmodell die vom BGH festgestellte Ungleichbehandlung von



Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt



Späteinsteigern in den öffentlichen Dienst nicht beseitigt habe. Das betreffe beispielsweise Akademiker, die aufgrund ihres Studiums später in das Berufsleben einsteigen. Auch durch die erfolgte Neuregelung würde weiterhin eine relevante und abgrenzbare Gruppe ohne gerechtfertigten Grund von vornherein vom Erreichen der höchstmöglichen Versorgung ausgeschlossen.

Der BGH hat sich darauf beschränkt, die Unwirksamkeit der Startgutschriftenregelung für rentenferne Versicherte erneut festzustellen. Dabei hat er betont, dass den Tarifvertragsparteien weiterhin andere Wege der Startgutschriftenermittlung offen stehen. Die Mitgliederversammlung der VKA hat die Ermächtigung zur Neuauflage der Tarifverhandlungen zu den Startgutschriften erteilt.

Mindestlohn

Der mit Jahresbeginn 2015 eingeführte allgemeine gesetzliche Mindestlohn hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Tarifverträge der VKA, da die niedrigsten Stundenentgelte jeweils über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Betroffen sind die kommunalen Arbeitgeber allerdings von der Frage, ob die geleisteten Bereitschaftsdienste unabhängig vom übrigen Monatsentgelt auch mit dem Mindestlohn vergütet werden müssen. Mit Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 – hat das BAG festgestellt, dass Bereitschaftszeiten zwar mit dem gesetzlichen Mindestlohn abzugelten seien, dabei aber das gezahlte Monatsentgelt insgesamt maßgeblich ist. Erreicht oder übersteigt das tatsächlich

gezahlte Entgelt für alle im Monat geleisteten Stunden den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn, steht ein weiterer Entgeltanspruch nicht zu, so das BAG.

Urlaub

Auch im Berichtszeitraum dieses Jahresberichts hat das BAG in Urlaubsfragen wieder Entscheidungen getroffen, die nur schwer nachzuvollziehen sind. Exemplarisch dafür stehen folgende zwei Entscheidungen:

In Fortführung seiner Rechtsprechung hat das BAG festgestellt, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch kein Äquivalent zum Urlaubsanspruch ist, sondern ein selbstständiger Geldanspruch. Mit dieser Begründung hat das BAG mit Urteil vom 22. September 2015 – 9 AZR 170/14 – geschlossen, dass ein bereits entstandener Urlaubsabgeltungsanspruch nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers untergeht und vererbbar ist.

Die Frage, ob ein Arbeitgeber einen bereits entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruch wegen Inanspruchnahme von Elternzeit kürzen kann, hat das BAG mit Urteil vom 19. Mai 2015 – 9 AZR 725/13 – verneint. Nach der Entscheidung setzt die Anwendung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat.

Optionskommunen

Gleich zweimal hat sich das BAG im Berichtszeitraum mit der Frage befasst, ob bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurückgelegte Zeiten auf die Stufenlaufzeit des § 16 TVöD anzurechnen sind. Wir hatten zum gesetzlichen Übergang des Personals von der BA auf die Optionskommunen die Auffassung vertreten, dass die übergehenden Beschäftigten nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-V mindestens der Stufe 2 und, wenn sie über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren verfügen, der Stufe 3 zugeordnet werden. Die Anrechnung weiterer Zeiten obliege allein der Entscheidung des Arbeitgebers.

Dem ist das BAG nicht gefolgt. Mit Urteil vom 16. April 2015 – 6 AZR 142/14 – hat das BAG entschieden, dass § 16 Abs. 2 TVöD-V im Fall von gesetzlichen Personalübergängen nicht greife. Es bestehe eine unbewusste Regelungslücke. Nach Auffassung des BAG könne diese Lücke nur geschlossen werden, indem die Beschäftigten bei der Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit so gestellt werden, als wenn das Arbeitsverhältnis von Beginn an mit dem kommunalen Träger bestanden hätte.

Bei Beschäftigten, deren Stufenlaufzeit vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat, ist eine fiktive Überleitung nach den Regeln des TVÜ-VKA nicht notwendig. Das hat das BAG mit Urteil vom 17. März 2016 – 6 AZR 96/15 – klargestellt. Es müsse auch keine fiktive Eingruppierung des Beschäftigten in den TVöD-V für die Zeit bei der BA vorgenommen werden. Auch die Frage, ob die Beschäftigten bei der BA stets eine nach den Eingruppierungsregelungen des TVöD-V tariflich gleichwertige Tätigkeit verrichtet hätten, müsse nicht geklärt werden. Die übernommenen Beschäftigten seien allein bei der Stufenzuordnung so zu stellen, als habe ihr Arbeitsverhältnis vom Beginn ihrer Tätigkeit in der Grundversicherung mit dem aufnehmenden kommunalen Träger bestanden.

Umkleidezeiten

Die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Umkleidezeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen sind, ist immer wieder Gegenstand arbeitsgerichtlicher Entscheidungen. Im jüngsten vom BAG zu entscheidenden Fall hatte ein kommunales Nahverkehrsunternehmen die Mitarbeiter des Fahr- und Verkehrsaufsichtsdienstes verpflichtet, zur Verfügung gestellte Dienstkleidung zu tragen, welche

sie als Mitarbeiter des Nahverkehrsunternehmens ausweist.

Mit Beschluss vom 17. November 2015 – 1 ABR 76/13 – hat das BAG ausgeführt, es handele sich um betriebliche Arbeitszeit, wenn Arbeitnehmer sich im Betriebshof umkleideten und anschließend den Weg zur Übernahme-/Ablösestelle in ihrer Dienstkleidung zurücklegten. Dies gelte gleichermaßen, wenn sie nach Schichtende zum Betriebshof zurückkehrten, um dort ihre Dienstkleidung abzulegen. Bei der Dienstkleidung handele es sich um eine besonders auffällige Dienstkleidung, was zur Folge habe, dass der Umkleidevorgang als Arbeitszeit im Sinne des BetrVG zähle, wie auch das Zurücklegen des Weges von der Umkleide- zur Arbeitsstelle. Entscheide sich der Arbeitnehmer, unmittelbar von seiner Wohnung zur Übernahme-/Ablösestelle zu fahren oder nach Dienstende dorthin zurückzukehren, so sei das Tragen der Dienstkleidung auf dem Weg von und zur Arbeit hingegen nicht als Arbeitszeit zu bewerten.

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Erneut hat das BAG eine Reihe von für die Praxis bedeutsamen Entscheidungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen getroffen.

Eine Zweckbefristung zur Elternzeitvertretung setzt nach dem Urteil des BAG vom 9. September 2015 – 7 AZR 148/14 – nicht voraus, dass die Stammkraft zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Vertretungskraft bereits ein den Anforderungen des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG genügendes Elternzeitverlangen geäußert hat. Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie unter näher gesetzlich genannten Fristen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen.

Mit Urteil vom 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 - hat sich das BAG damit befasst, inwiefern eine Vereinbarung über die Befristung eines Arbeitsverhältnisses wirksam ist, die in einem gerichtlichen Vergleich getroffen wurde. Diese kann nur dann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt sein, wenn der Vergleich zur Beilegung einer Streitigkeit über den Fortbestand oder die Fortsetzung

des Arbeitsverhältnisses geschlossen wird. Hierzu gehört auch ein Rechtsstreit, mit dem der Arbeitnehmer die Fortführung seines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Folgevertrags erreichen will, so das BAG.

Im Urteil vom 11. Februar 2015 - 7 AZR 17/13 - hatte sich das BAG mit der Frage einer unzulässigen Altersdiskriminierung im Fall der befristeten Weiterbeschäftigung bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters vor Geltung des § 41 Satz 3 SGB VI beschäftigt. Das BAG stellt hierzu fest, dass solch eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein kann. Dies setze jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers diene.

§ 41 Satz 3 SGB VI lässt seit dem 1. Juli 2014 zu, dass die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben können, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

Ambulante Kuren

Und auch das war Gegenstand höchstrichterlicher Rechtsprechung: Eine Beschäftigte kam in den Genuss einer von der AOK Niedersachsen bezuschussten ambulanten Kur auf der Insel Langeoog. Im dortigen Kur- und Wellnesscenter erhielt sie insgesamt 30 Anwendungen, nämlich je sechs Meerwasserwärmebäder, Bewegungsbäder, Massagen, Schlickpackungen und Lymphdrainagen. Außerdem sollte sie täglich in der Brandungszone inhalieren. Hierfür wollte die Beschäftigte keinen Urlaub nehmen, vielmehr verlangte sie im Nachhinein Entgeltfortzahlung. Das BAG hat mit Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 298/15 – klargestellt, dass es entsprechend der gesetzlichen Regelung Entgeltfortzahlung nur bei ambulanten Vorsorgekuren gibt, die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt werden, in denen die Patienten untergebracht und gepflegt werden können.



AUS DEN GREMIEN



→ In den Gremien der VKA werden die zahlreichen Aufgaben des Verbandes umgesetzt. Mitgliederversammlung, Präsidium, Geschäftsführerkonferenz und Gruppenausschüsse stecken dabei den Handlungsrahmen ab.

DIE MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER VKA

Die Mitgliederversammlung der VKA hat im Berichtszeitraum nicht nur einmal zu ihrer traditionellen Herbstsitzung getagt, sondern ist aufgrund der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst auch zwei Mal in Potsdam zusammengekommen. Dort hat sie die aktuellen Zwischenstände der Verhandlungen beraten und letztendlich der Einigung am 29. April 2016 zugestimmt.

Das nächste Treffen wird am 11. November 2016 in Wuppertal anlässlich der VKA-Herbstsitzungen stattfinden.

Zur Herbstsitzung der VKA 2015 tagte die Mitgliederversammlung am 27. November in Bremerhaven. Im ATLANTIC Hotel SAIL City bereiteten die Mitglieder u.a. die Tarifrunde 2016 vor und berieten insbesondere den Verhandlungsstand bei der Entgeltordnung sowie die Situation bei der Zusatzversorgung.

Auch 2015 gab es im Anschluss an die internen Beratungen einen öffentlichen Teil. Gastredner war Dr. Ulrich Maly, Vizepräsident des Deutschen Städtetages und Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg. Maly berichtete von den Anstrengungen der Kommunen zur Bewältigung der aktuellen Flüchtlingskrise. Die Leistungen vor Ort würden von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht, die „ohne Anordnung oder besondere Leistungsanreize Engagement zeigen, das weit über das übliche Maß hinausreicht“, so Maly.

Die Mitgliederversammlung der VKA ist das oberste Beschlussgremium der VKA und u.a. zuständig für den Abschluss von Tarifverträgen. Derzeit gehören der Mitgliederversammlung 56 stimmberechtigte Mitglieder an. Den Vorsitz hat der VKA-Präsident, Dr. Thomas Böhle.



Harald Seiter, Dr. Thomas Böhle, Dr. Ulrich Maly und Manfred Hoffmann (v.l.n.r.)

Mitgliederversammlung der VKA

Präsident	Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle, München
Erster Stellvertreter des Präsidenten	Bürgermeister Harald Seiter, Wörth am Rhein (bis 30. Juni 2016)
Zweiter Stellvertreter des Präsidenten	Landrat Michael Harig, Bautzen
Weitere Stellvertreter	<ul style="list-style-type: none"> Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Klinikum Oberberg GmbH Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Sparkasse Vest Recklinghausen Vorstandsvorsitzender Josef Hasler, N-ERGIE AG Nürnberg

DIE MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER VKA AM 27. NOVEMBER 2015 IN BREMERHAVEN



MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER VKA AM 27. NOVEMBER 2015 IN BREMERHAVEN UND AM 11./12. APRIL 2016 IN POTSDAM



Sitzungen der Mitgliederversammlung der VKA

27. November 2015	Bremerhaven
11./12. April 2016	Potsdam
28./29. April 2016	Potsdam



PRÄSIDIUM DER VKA

Das Präsidium der VKA trifft sich in der Regel einmal im Jahr zur Herbstsitzung. Diese fand 2015 in Bremerhaven statt und wird 2016 in Wuppertal gastieren.

Gruppenausschüsse und dem Hauptgeschäftsführer der VKA. Den Vorsitz hat VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle inne.

Das Präsidium der VKA besteht aus den 16 KAV-Vorsitzenden sowie aus den Vorsitzenden der

Neu im Präsidium sind die KAV-Vorsitzenden aus Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz.

Die Mitglieder des Präsidiums der VKA

Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle, München, Vorsitzender KAV Bayern, Präsident der VKA

Bürgermeister Harald Seiter, Wörth am Rhein, Vorsitzender KAV Rheinland-Pfalz, Erster Stellvertreter des Präsidenten der VKA (bis 30. Juni 2016)

Landrat Michael Harig, Bautzen, Präsident KAV Sachsen, Zweiter Stellvertreter des Präsidenten der VKA

Oberbürgermeister Dr. Dieter Salomon, Freiburg i. Br., Vorsitzender KAV Baden-Württemberg (bis 31. Dezember 2015)

Bürgermeister Werner Wölfle, Stuttgart, Vorsitzender KAV Baden-Württemberg (ab 1. Januar 2016)

Vorstand Martin Urban, Berlin, Vorsitzender KAV Berlin

Oberbürgermeister Jann Jakobs, Potsdam, Vorsitzender KAV Brandenburg und Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung

Staatsrat Hans-Henning Lühr, Bremen, Vorsitzender KAV Bremen

Staatsrat Dr. Christoph Krupp, Hamburg, Vorsitzender AV Hamburg

Landrat Burkhard Albers, Rheingau-Taunus-Kreis, Präsident KAV Hessen

Oberbürgermeister Roland Methling, Rostock, Vorsitzender KAV Mecklenburg-Vorpommern

Landrat Franz Einhaus, Peine, Präsident KAV Niedersachsen

Oberbürgermeister Jürgen Roters, Köln, Vorsitzender des Vorstands KAV Nordrhein-Westfalen (bis 27. Oktober 2015)

Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen, Vorsitzender des Vorstands KAV Nordrhein-Westfalen (ab 25. Februar 2016)

Oberbürgermeister Hansjörg Eger, Speyer, Vorsitzender KAV Rheinland-Pfalz (ab 1. Juli 2016)

Bürgermeister Armin Emanuel, Schmelz, Vorsitzender KAV Saar

Landrat Hans Walker, Landkreis Börde, Vorsitzender KAV Sachsen-Anhalt

Oberbürgermeister Dr. Olaf Tauras, Neumünster, Vorsitzender KAV Schleswig-Holstein

Bürgermeister Joachim Kreyer, Sondershausen, Vorsitzender KAV Thüringen

Hauptgeschäftsführer Joachim Finkenburg, Gummersbach, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Recklinghausen, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen

Vorstandsvorsitzender Josef Hasler, Nürnberg, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe

Vorstand/Arbeitsdirektor Manfred Kossack, Dortmund, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Geschäftsführer Walter Schoefer, Stuttgart, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen

Manfred Hoffmann, Hauptgeschäftsführer VKA

GESCHÄFTSFÜHRERKONFERENZ DER VKA

Die Geschäftsführerkonferenz der VKA (GFK) hat sich in ihren Sitzungen 2015/2016 insbesondere mit den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen, der Entgeltordnung und der Zusatzversorgung beschäftigt. Ebenso ging es um aktuelle Gesetzesvorhaben, die Sozialwahlen 2017 und Abstimmungen zu Fragen der Tarif-, Arbeits- und Sozialpolitik sowie des Tarif-, Arbeits- und Sozialrechts.

Mitglieder der GFK sind die 16 KAV-Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer. Den Vorsitz führt VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann, der zugleich Verbandsgeschäftsführer des KAV Hessen ist.

An aktuellen und speziellen Themen, die die Kommunen und die kommunalen Arbeitgeber in besonderem Maße betreffen, arbeitet die GFK intensiver in Arbeitsgruppen. Von besonderer Bedeutung waren im vergangenen Jahr die Arbeitsgruppen „Urlaub“ und „Zusatzversorgung“.

Arbeitsgruppe „Urlaub“

Die Entwicklungen im Urlaubsrecht sind in den letzten Jahren stark geprägt von der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Die Umsetzung seiner Urteile – bzw. der Folgeurteile des BAG – stellt die Praxis oft vor besondere Herausforderungen. Die GFK hat daher schon vor einiger Zeit eine Arbeitsgruppe „Urlaub“ eingesetzt, die sich mit Fragen des Urlaubsrechts befasst. Die Arbeitsgruppe wurde bisher vom früheren Geschäftsführer des KAV Rheinland-Pfalz, Klaus Beckerle, geleitet. Nachdem dieser inzwischen in den Ruhestand getreten ist, hat die GFK im Juni 2016 die Leitung der Arbeitsgruppe an Sylvana Donath, die Geschäftsführerin des KAV Thüringen, übertragen.

Arbeitsgruppe „Zusatzversorgung“

Finanzierbarkeit der Zusatzversorgung, Neuregelung der Startgutschriften, Ausscheidensbedingungen und Gegenwerte – die Zusatzversorgung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei den kommunalen Arbeitgebern ist im steten Wandel und muss sich immer größeren Herausforderungen stellen. Für die VKA bearbeitet die Arbeitsgruppe „Zusatzversorgung“ diese breite Themenpalette. Durch die arbeitgeberseitig eingebrachte Forderung nach einer Neujustierung der Finanzierung der Zusatzversorgung in die Tarifrunde 2016 hat sich der Austausch in der Arbeitsgruppe im vergangenen Jahr noch einmal deutlich intensiviert. Die Arbeitsgruppe leitet Manfred Hoffmann, Hauptgeschäftsführer der VKA.

Sitzungen der Geschäftsführerkonferenz der VKA

14./15. Sept. 2015	4./2015 Sitzung	Münster
25./26. Nov. 2015	5./2015 Sitzung	Bremerhaven
15./16. Feb. 2016	1./2016 Sitzung	Timmendorfer Strand
9./10. Juni 2016	2./2016 Sitzung	Aerzen



Sitzung der Geschäftsführerkonferenz am 15. und 16. Februar 2016 in Timmendorfer Strand

Die Mitglieder der Geschäftsführerkonferenz der VKA

Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann, VKA, zugleich Verbandsgeschäftsführer KAV Hessen

Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Wollensak, KAV Baden-Württemberg

Geschäftsführer Dr. Armin Augat, KAV Bayern

Geschäftsführerin Claudia Pfeiffer, KAV Berlin

Verbandsgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth, KAV Brandenburg

Geschäftsführer Wolfgang Söller, KAV Bremen

Geschäftsführer Urban Sieberts, AV Hamburg

Verbandsgeschäftsführerin Gabriele Axmann, KAV Mecklenburg-Vorpommern

Hauptgeschäftsführer Bernd Wilkening, KAV Niedersachsen

Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Langenbrinck, KAV Nordrhein-Westfalen

Geschäftsführer Klaus Beckerle, KAV Rheinland-Pfalz (bis 30. November 2015)

Geschäftsführer Niklas Benrath, KAV Rheinland-Pfalz (ab 1. Dezember 2015)

Geschäftsführerin Barbara Beckmann-Roh, KAV Saar

Verbandsgeschäftsführerin Christine Putzler-Uhlig, KAV Sachsen

Verbandsgeschäftsführer Detlev Lehmann, KAV Sachsen-Anhalt

Verbandsgeschäftsführer Wilfried Kley, KAV Schleswig-Holstein

Geschäftsführerin Sylvana Donath, KAV Thüringen



Sitzung der Geschäftsführerkonferenz am 9. und 10. Juni 2016 in Aerzen

DIE GRUPPEN- AUSSCHÜSSE

Für die einzelnen Sparten hat die Mitgliederversammlung der VKA Gruppenausschüsse bzw. Unterausschüsse eingerichtet. Diese beraten jeweils ihre Sparte betreffende Angelegenheiten.

Derzeit bestehen folgende Ausschüsse:

- Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung
- Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen
- o Unterausschuss der VKA für Soziale Einrichtungen
- Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen
- Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe
- o Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe
- Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen
- Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen

PERSONALIEN

Präsidium

Im November 2015 hat der KAV Sachsen einen neuen Vizepräsidenten gewählt. An der Seite von Präsident Michael Harig fungiert seit 1. Dezember 2015 **Dr. Peter Lames**, Bürgermeister und Beigeordneter für Personal und Recht der Landeshauptstadt Dresden, als Vizepräsident. Lames folgt damit auf **Winfried Lehmann**. Dr. Peter Lames ist Mitglied der Mitgliederversammlung der VKA und stellvertretendes Mitglied im Präsidium.

Seit dem 1. Januar 2016 ist **Werner Wölfle** neuer Vorsitzender des Vorstandes im KAV Baden-Württemberg. Wölfle ist seit 2011 Bürgermeister in Stuttgart und folgt auf **Dr. Dieter Salomon**.

Der KAV Baden-Württemberg hat auch einen neuen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstandes gewählt. An der Seite von Werner Wölfle fungiert seit dem 1. Januar 2016 **Dr. Wolf-Rüdiger Michel**, Landrat des Landkreises Rottweil, als erster Stellvertreter. Michel ist stellvertretendes Mitglied im Präsidium der VKA und vertritt den KAV Baden-Württemberg in der Mitgliederversammlung.

Seit dem 25. Februar 2016 steht **Marcel Philipp** an der Spitze des Vorstandes des KAV Nordrhein-Westfalen. Philipp ist seit 2009 Oberbürgermeister der Stadt Aachen, Mitglied im Präsidium und der Mitgliederversammlung der VKA.

Philipp folgt auf **Jürgen Roters**, der zum Oktober 2015 aus seinem Amt als Oberbürgermeister der Stadt Köln ausgeschieden ist und damit auch aus seinem Amt als Vorsitzender des

Vorstandes des KAV Nordrhein-Westfalen sowie aus den Gremien der VKA.

Seit dem 1. Juli 2016 ist **Hansjörg Eger** neuer Vorsitzender des KAV Rheinland-Pfalz. Eger war seit 2014 erster Stellvertreter im Vorstand. Seit 2011 ist er Oberbürgermeister der Stadt Speyer, Mitglied im Präsidium der VKA und in der Mitgliederversammlung.

Eger folgt auf **Harald Seiter**, der sich nach 23 Jahren als Vorsitzender im KAV Rheinland-Pfalz und 16 Jahren als erster Stellvertreter des VKA-Präsidenten verabschiedete und zum 1. Juli 2016 in den wohlverdienten Ruhestand trat. Seiter war 26 Jahre Bürgermeister der Stadt Wörth am Rhein.

Außerdem hat der KAV Rheinland-Pfalz auch einen neuen stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstandes. An der Seite von Hansjörg Eger fungiert seit dem 1. Juli 2016 **Dr. Winfried Hirschberger**, Landrat des Landkreises Kusel, als erster Stellvertreter.

Gruppenausschüsse

Im Gruppenausschuss Nahverkehrsbetriebe und Häfen wurde **Myriam Berg** am 24. September 2015 zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Myriam Berg ist Geschäftsführerin der Erfurter Verkehrsbetriebe AG und folgt im Gruppenausschuss auf **Hans-Jürgen Credé**.

Am 9. Oktober 2015 wurde **Renate Fieber** zur weiteren stellvertretenden Vorsitzenden im Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen gewählt und ist seit dem 1. Januar 2016 im Amt. Fieber ist Verwaltungsdirektorin am Klinikum Südstadt in Rostock und gehört seit 1994 dem Gruppenausschuss an.

Renate Fieber folgt im Gruppenausschuss auf **Reinhard Hartmann**.

Am 16. Oktober 2015 hat der Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe **Maïke Trulson-Schult** zur weiteren stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Trulson-Schult leitet die Stadtwerke Eilenburg GmbH und gehört seit 2005 zum Gruppenausschuss. Sie folgt auf **Norbert Schmidt**, der Ende 2014 aus den Gremien der VKA ausgeschieden ist.

Am 19. April 2016 wurde ein neuer weiterer stellvertretender Vorsitzender gewählt. **Thomas Wissgott**, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der Stadtwerke Verkehrsgesellschaft Frankfurt am Main mbH, hat dieses Amt übernommen. Wissgott gehört seit 2014 zum Gruppenausschuss. Thomas Wissgott folgt im Gruppenausschuss auf **Reinhold Bauer**.

Geschäftsführerkonferenz

Seit dem 1. Dezember 2015 ist **Niklas Benrath** neuer Geschäftsführer des KAV Rheinland-Pfalz. **Klaus Beckerle** ist zum 30. November 2015 als Geschäftsführer des KAV Rheinland-Pfalz ausgeschieden. Beckerle hat ganz wesentlich an der Entstehung des TV-V mitgewirkt und war an zahlreichen anderen Tarifprojekten beteiligt. Er hat bis zum Ruhestand die Arbeitsgruppen „Urlaub“ und „Arbeitsvertragsmuster“ der Geschäftsführerkonferenz der VKA geleitet.

AUS DER GESCHÄFTSSTELLE

Aktuelles

zum Auftakt
...ung in der ersten
...sgrunde. VKA lehnt
...chaftsforderung ab: „5,9 Prozent
... nicht finanzierbar.“

Tariffinfo 5/2016

→ In der Geschäftsstelle der VKA in Frankfurt am Main unterstützen sieben Referentinnen und Referenten sowie vier Sekretärinnen die Geschäftsführung um Manfred Hoffmann, Hartmut Matiaske und Dirk Reidelbach dabei, die gemeinsamen Anliegen der VKA, ihrer Mitgliedverbände und deren angeschlossenen Arbeitgebern auf dem Gebiet des Tarif-, Arbeits- und Sozialrechts gegenüber Gewerkschaften, staatlichen Stellen und anderen Organisationen zu vertreten.



Geschäftsführer Hartmut Matiaske, Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann und stellvertretender Geschäftsführer Dirk Reidelbach (von links)

DIE GESCHÄFTSSTELLE

→ Die Geschäftsstelle der VKA organisiert die Gremiensitzungen, die einzelnen Termine der unterschiedlichen Tarifrunden sowie den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedverbänden. Hier standen im Herbst 2015 zunächst die turnusgemäßen Gremiensitzungen im Vordergrund. Parallel liefen die Vorbereitungen im Hinblick auf die Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen sowie zahlreiche Verhandlungsrunden zur Entgeltordnung für den Tarfbereich der VKA.

Tarifverhandlungen

Die Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen konnte nach drei Verhandlungsterminen am 29. April 2016 abgeschlossen werden. Dazu kamen zwei Termine mit dem Bundesinnenminister. Die Entgeltordnung führte im Berichtszeitraum einschließlich der Redaktionsverhandlungen zu über 45 Terminen, die die Geschäftsstelle organisatorisch und inhaltlich vorzubereiten hatte.

Gremiensitzungen

Rund 25 mal tagten VKA-Gremien zwischen September 2015 und August 2016. Insbesondere die Mitgliederversammlung der VKA, die für den Abschluss von Tarifverträgen zuständig ist, kam mehrfach und innerhalb kurzer Zeit zusammen. Turnusgemäß standen die Herbstsitzungen der Gruppenausschüsse auf dem Terminplan. Zur Vorbereitung der Tarifrunde 2016 fanden im Berichtszeitraum auch Frühjahrssitzungen statt. Darüber hinaus gab es weitere Sitzungen, um den aktuellen Stand der Entgeltordnung in den Gruppenausschüssen zu beraten.

Weitere Termine

Zusätzlich haben VKA-Arbeitsgruppen, Verhandlungskommissionen und interne Arbeitgeberkreise, wie zum Beispiel die Arbeitsgruppe Zusatzversorgung, getagt. Letztere sogar acht Mal. Die Geschäftsstelle nimmt zudem an Sitzungen anderer Verbände teil, wie bei den kommunalen Spitzenverbänden, Fachverbänden oder auf der europäischen Ebene. Zusätzlich vertritt die Geschäftsstelle Anliegen der kommunalen Arbeitgeber auch gegenüber der Politik, zum Beispiel im Rahmen von Gesprächen mit Bundesministern oder auf der Arbeitsebene mit Ministerien.

Informationsaustausch

Aufgabe der Geschäftsstelle ist die inhaltliche Koordination der Tarifpolitik, die Vorbereitung von Tarifverhandlungen und Gremiensitzungen sowie die Umsetzung des Informationsaustausches zwischen den Mitgliedverbänden. Die Vermittlung und

der Austausch erfolgen in den Gremiensitzungen sowie über die VKA-Rundschreiben. Über 300 solcher Rundschreiben hat die Geschäftsstelle im Berichtszeitraum versandt. Hinzu kamen zahlreiche E-Mails.

Die Geschäftsstelle leitet VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann. Ihm zur Seite stehen Geschäftsführer Hartmut Matiaske und der stellvertretende Geschäftsführer Dirk Reidelbach. Zum Referententeam gehören Katja Drczymalla (in Elternzeit), Carola Kiefer, Thorsten Michaely, Laura Rentel, Robert Reyher, Kathrin Romstätter, Dr. Stefanie Schröpfer sowie Dirk Zippel. Vervollständigt wird die Geschäftsstelle durch das Sekretariat mit Monika Beck, Silke Föller, Stefanie Köhler, Kerstin Pieck und Sandra Zerbe (in Elternzeit).

DIE VKA IM GESPRÄCH

REFERENTENTAGUNG

Die Referentinnen und Referenten der 16 Kommunalen Arbeitgeberverbände erörtern im halbjährlichen Turnus in so genannten „Referententagungen“ aktuelle Fragen aus der Rechtsprechung, der Prozessführung und aus der Beratungspraxis mit Mitgliedern.

Im November 2015 fand die Referententagung auf Einladung des KAV Niedersachsen in Hannover statt. Erörtert wurden Themen insbesondere aus den Bereichen Arbeitszeit und Eingruppierung und im Weiteren Einzelfragen des kommunalen Tarifrechts im Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise.

Im Juni 2016 haben sich die Referentinnen und Referenten auf Einladung des KAV Nordrhein-Westfalen in Wuppertal getroffen. Gegenstand dieser Referententagung waren insbesondere Auslegungsfragen über einzelne Regelungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, Fragestellungen aus dem Bereich des TVöD-V und aus anderen Rechtsgebieten wie z.B. zum Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie zum Pflegezeitgesetz.



Referententagung im November 2015 in Hannover



Referententagung im Juni 2016 in Wuppertal

INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN 2016



Informationsveranstaltung am 24. Februar 2016 in Frankfurt am Main

2015 und 2016 waren ereignisreiche Jahre für die VKA, denn beide brachten weitreichende tarifpolitische Entscheidungen mit sich.

Im Streit um den Sozial- und Erziehungsdienst haben die Gewerkschaften in einem monatelangen Streik versucht, umfassende und pauschale Aufwertungen für die Beschäftigten durchzusetzen. Am Ende stand eine Einigung, die Gehaltssteigerungen von im Schnitt 3,3 Prozent bedeutete. Die Steigerungen fielen für die einzelnen Berufsgruppen allerdings unterschiedlich aus, denn die Änderungen bezüglich der Eingruppierungsregelungen waren vielfältig. In ei-

ner Informationsveranstaltung am 24. Februar 2016 informierte die VKA die Vertreter der Geschäftsstellen der Kommunalen Arbeitgeberverbände in Frankfurt umfassend über alle Neuregelungen.

In der Tarifrunde 2016 war das Thema Eingruppierung von besonderer Bedeutung: Mit der Einigung auf eine neue Entgeltordnung im TVöD für den Bereich der VKA werden die bisherigen Eingruppierungsregelungen umfassend überarbeitet. Zu den ersten Ergebnissen informierte die VKA die Mitgliedverbände am 15. Juli 2016 in Frankfurt.

BESCHÄFTIGTE IM TARIFBEREICH DER VKA

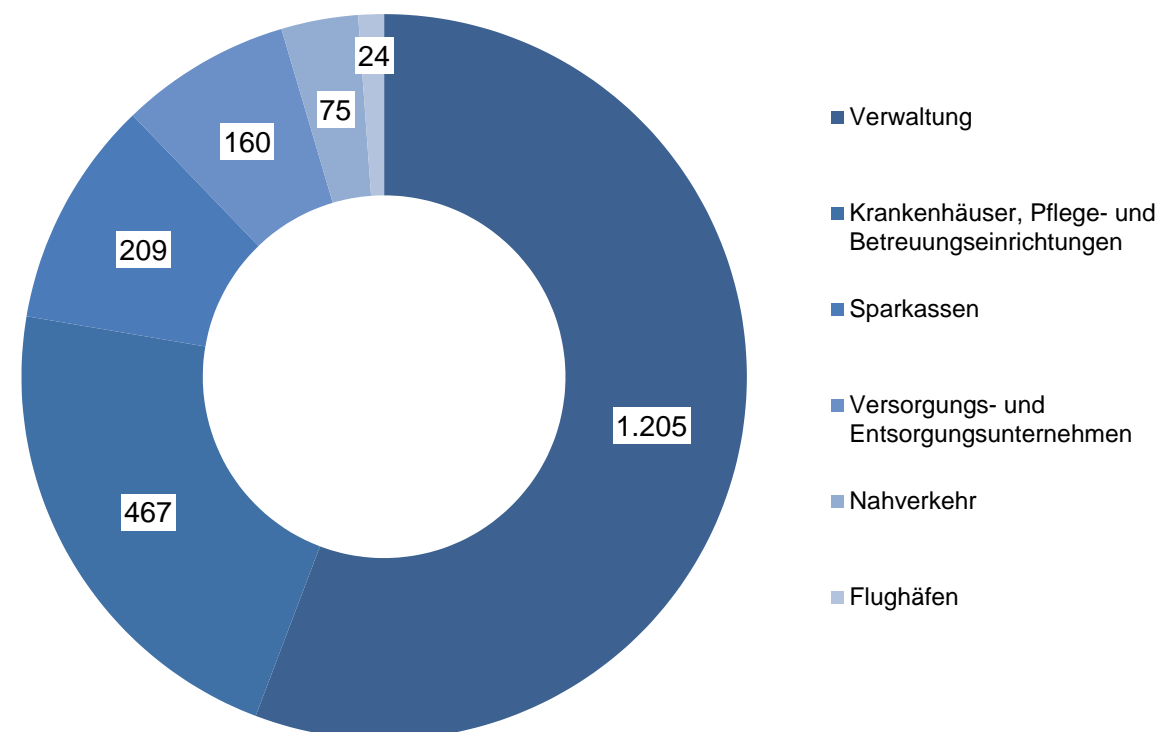
Laut Personalbestandserhebung der VKA arbeiten rund 2,14 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Kommunen in Bindung an einen VKA-Tarifvertrag (Stand: 31. Mai 2015). Das sind 0,8 Prozent mehr als noch ein Jahr zuvor. Damit handelt es sich um den höchsten Wert seit Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Jahr 2005.

Mit rund 1,2 Millionen sind die meisten Beschäftigten und Auszubildenden, nämlich rund 56 Prozent, im Bereich Verwaltung tätig. Hier erhöhte sich der Personalbestand gegenüber 2014 um 1,2 Prozent.

Auch in den Sparten Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Ver- und Entsorgung sowie im Bereich Nahverkehr/Häfen ist die Zahl der Beschäftigten gestiegen.

Die Personalbestandserhebung der VKA ist eine jährliche Vollerhebung der kommunalen Arbeitgeber, die tarifgebundene Mitglieder in einem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) sind. Die Anzahl der Tarifbeschäftigten und Auszubildenden wird jeweils zum Stichtag 31. Mai erhoben.

PERSONALBESTAND: BESCHÄFTIGTE* (IN TAUSEND)



* einschließlich Auszubildende und Praktikanten | Stand: 31. Mai 2015

PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Berichtszeitraum war geprägt von der Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen. Auch aus medialer Sicht war die diesjährige Verhandlungsrunde eine besondere. Zum einen sind die kommunalen Arbeitgeber mit eigenen Forderungen in die Tarifrunde gestartet, zum anderen standen mit der Zusatzversorgung und der Entgeltordnung zwei Themen auf der Agenda, die viele Beschäftigte unmittelbar berühren und damit auch von besonderem Interesse für die Presse waren.

Um der Komplexität der Thematik gerecht zu werden und für Mitglieder wie Journalisten die Inhalte adäquat aufzubereiten, hat die VKA die diesjährige Tarifrunde vor allem über eine eigene Microsite begleitet. Unter tarifrunde.vka.de wurden alle Meldungen und Publikationen der VKA nutzerfreundlich aufbereitet und mobil optimiert angeboten.

Immer mehr Nutzer und insbesondere Journalisten greifen über ihre Smartphones und Tablets auf die Informationen im Netz zu.



Zur Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen hat die VKA eine mobil optimierte Micosite gelauncht.

Die neue Microsite hat diesem geänderten Nutzerverhalten Rechnung getragen. Dass dieses Angebot gut angenommen wurde, belegen auch die Nutzerzahlen, die sich im Vergleich zur Tarifrunde 2014 deutlich gesteigert haben.

Zu den regelmäßigen Veröffentlichungen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gehörten auch 2015/2016 Pressemitteilungen, Tarifinfos und die VKA-Nachrichten. Seit 2014 veröffentlicht die VKA außerdem den Jahresbericht. Die Mitglieder sowie die Presse wurden zur diesjährigen Tarifrunde erneut durch eine Pressemappe über die Position der VKA und alle relevanten Themen informiert.

Die Medienpräsenz der VKA und ihrer Vertreter war 2016 durch die Tarifrunde entsprechend hoch. Insbesondere VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle stand während der Verhandlungen im Fokus des Medieninteresses.

Ansprechpartnerin für die Medien ist Pressereferentin Kathrin Romstätter.



Pressereferentin Kathrin Romstätter

LISTE DER VKA-TARIFVERTRÄGE (AUSZUG)

<i>Name des Tarifvertrages</i>	<i>Aktuelle Fassung</i>		
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 29. April 2016	Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 5. Februar 2015
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 29. April 2016	Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 5. Februar 2015
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 29. April 2016	Betriebliche Altersversorgung und Altersteilzeit	
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 8 vom 29. April 2016	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 29. April 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Sparkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-S) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 29. April 2016	Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) vom 1. März 2002	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 29. April 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Flughäfen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-F) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 29. April 2016	Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002	Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 29. April 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Entsorgung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-E) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 29. April 2016	Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003	Ergänzt durch Arbeitgeberrichtlinie der VKA vom 15. Juli 2011
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 29. April 2016	Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Ärztinnen und Ärzte (Altersvorsorge TV-Kommunal Ärzte – ATV-K-Ärzte/VKA) vom 8. April 2008	Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 6. März 2013
Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 5. Oktober 2000	11. Änderungstarifvertrag vom 29. April 2016	Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Ärztinnen und Ärzte (Tarifvertrag Altersversorgung Ärzte – ATV-Ärzte/VKA) vom 8. April 2008	Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 6. März 2013
Auszubildende und Praktikanten		Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Ärztinnen und Ärzte (TV-EUmw-Ärzte/VKA) vom 31. Oktober 2008	
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 29. April 2016	Mindestlohtarifvertrag für die Branche Abfallwirtschaft vom 7. Januar 2009	7. Änderungstarifvertrag vom 19. Mai 2015
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 29. April 2016	Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV-Fleischuntersuchung)	Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 29. April 2016
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 29. April 2016	Tarifvertrag zur Zukunftssicherung der Krankenhäuser (TV ZUSI) vom 1. Februar 2011	Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 29. April 2016
Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 29. April 2016	TV Soziale Dienste – Bereich: Altenpflege und Altenhilfe – vom 9. Februar 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 29. April 2016
Tarifvertrag für zum Forstwirt Auszubildende im kommunalen öffentlichen Dienst (TVAöD-Wald VKA) vom 4. September 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 19. September 2012		
Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr (TV Demografie Nahverkehr) vom 3. Juli 2013	Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 6. November 2015		
Tarifvertrag über eine Ertragsbeteiligung der Beschäftigten an Flughäfen (TV Ertragsbeteiligung Flughäfen) vom 25. Juli 2013			

DIE MITGLIEDVERBÄNDE DER VKA

Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg

KAV Baden-Württemberg
Panoramastraße 27
70174 Stuttgart
Telefon: 0711 – 222 99 80
E-Mail: info@kavbw.de
Internet: www.kavbw.de
Vorsitzender: Oberbürgermeister
Dr. Dieter Salomon, Freiburg i. Br.
(bis 31. Dezember 2015)
Bürgermeister Werner Wölffe,
Stuttgart (ab 1. Januar 2016)

1. stv. Vorsitzender: Landrat Johannes Fuchs,
Waiblingen (bis 10. August 2015)
Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel,
Rottweil (ab 1. Januar 2016)
2. stv. Vorsitzende: Oberbürgermeisterin
Edith Schreiner, Offenburg
Hauptgeschäftsführer: Dr. Joachim Wollensak

Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern

KAV Bayern
Hermann-Lingg-Straße 3
80336 München
Telefon: 089 – 530 98 70
E-Mail: info@kav-bayern.de
Internet: www.kav-bayern.de
Vorsitzender: Berufsmäßiger Stadtrat
Dr. Thomas Böhle, München

1. stv. Vorsitzender: Vorsitzender des Vorstands
Josef Hasler, Nürnberg
2. stv. Vorsitzender: Landrat Matthias Dießl, Fürth
Geschäftsführer: Dr. Armin Augat

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

KAV Berlin
Goethestraße 85
10623 Berlin
Telefon: 030 – 21 45 81 11
E-Mail: kontakt@kavberlin.de
Internet: www.kavberlin.de
Vorsitzender des Vorstands: Vorstand
Martin Urban, Berlin
Stv. Vorsitzende: Vorständin Kerstin Oster, Berlin
Geschäftsführerin: Rechtsanwältin Claudia Pfeiffer

Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg

KAV Brandenburg
Stephensonstraße 4a
14482 Potsdam
Telefon: 0331 – 74 71 80
E-Mail: mail@kav-brandenburg.de
Internet: www.kav-brandenburg.de
Vorsitzender: Oberbürgermeister Jann Jakobs, Potsdam
1. stv. Vorsitzender: Vorstandsmitglied
Dirk Rieckers, Strausberg
2. stv. Vorsitzender: Geschäftsführer
Frank Wruck, Eberswalde
Verbandsgeschäftsführer: Klaus-Dieter Klapproth

Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen

KAV Bremen
Schillerstraße 1
28195 Bremen
Telefon: 0421 – 361 25 72
E-Mail: office@kav.bremen.de
Internet: www.kav-bremen.de
Vorsitzender: Staatsrat Hans-Henning Lühr, Bremen
Stv. Vorsitzender: Oberbürgermeister
Melf Grantz, Bremerhaven
Geschäftsführer: Wolfgang Söller

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg

AV Hamburg
Bei dem Neuen Krahn 2
20457 Hamburg
Telefon: 040 – 374 83 80
E-Mail: mail@av-hamburg.de
Internet: www.av-hamburg.de
Vorsitzender: Staatsrat Dr. Christoph Krupp, Hamburg
Stv. Vorsitzende: Bettina Lentz, Hamburg
Geschäftsführer: Urban Sieberts

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen

KAV Hessen
Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 – 920 04 70
E-Mail: info@kav-hessen.de
Internet: www.kav-hessen.de
Präsident: Landrat Burkhard Albers,
Rheingau-Taunus-Kreis
Vizepräsident: Stadtrat Detlev Bendel, Wiesbaden
Weitere Vertreter des Präsidenten:
Vorstandsmitglied Lothar Herbst, Frankfurt am Main
Geschäftsführer Richard Kreutzer, Wetzlar
Verbandsgeschäftsführer: Manfred Hoffmann

Kommunaler Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern

KAV Mecklenburg-Vorpommern
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin
Telefon: 0385 – 30 31 400
E-Mail: info@kav-mv.de
Internet: www.kav-mv.de
Vorsitzender: Oberbürgermeister
Roland Methling, Rostock
Stv. Vorsitzender: 2. stv. Bürgermeister
Jürgen Schönwandt, Wolgast
Verbandsgeschäftsführerin: Gabriele Axmann

Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen

KAV Niedersachsen
Ernst-August-Platz 10
30159 Hannover
Telefon: 0511 – 35 81 90
E-Mail: info@kav-nds.de
Internet: www.kav-nds.de
Präsident: Landrat Franz Einhaus, Peine
1. Vizepräsident: Oberbürgermeister
Ulrich Mädge, Lüneburg
2. Vizepräsident: Samtgemeindebürgermeister
Dr. Horst Baier, Bersenbrück
3. Vizepräsident: Bürgermeister
Gerhard Böhling, Schortens
4. Vizepräsident: Vorstandsvorsitzender
Ludwig Momann, Meppen
Hauptgeschäftsführer: Rechtsanwalt Bernd Wilkening

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

KAV Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal
Telefon: 0202 – 25 51 30
E-Mail: info@kav-nw.de
Internet: www.kav-nw.de
Vorsitzer des Vorstands: Oberbürgermeister
Jürgen Roters, Köln (bis 27. Oktober 2015)
Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen
(ab 25. Februar 2016)
1. Stellvertreter: Hauptgeschäftsführer
Joachim Finklenburg, Gummersbach
2. Stellvertreter: LWL-Direktor Matthias Löb, Münster
3. Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender
Dr. Michael Schulte, Recklinghausen
Hauptgeschäftsführer: Dr. Bernhard Langenbrinck

Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz

KAV Rheinland-Pfalz
Deutschhausplatz 1
55116 Mainz
Telefon: 06131 – 28 94 90
E-Mail: info@kav-rp.de
Internet: www.kav-rp.de
Vorsitzender: Bürgermeister Harald Seiter,
Wörth am Rhein (bis 30. Juni 2016)
Oberbürgermeister Hansjörg Eger,
Stadt Speyer (ab 1. Juli 2016)
1. stv. Vorsitzender: Landrat
Dr. Winfried Hirschberger, Kusel (ab 1. Juli 2016)
2. stv. Vorsitzender: Bürgermeister
Edmund Schaaf, Montabaur (ab 1. Juli 2016)
Geschäftsführer: Klaus Beckerle
(bis 30. November 2015)
Niklas Benrath (ab 1. Dezember 2015)

Kommunaler Arbeitgeberverband Saar

KAV Saar
Talstraße 9
66119 Saarbrücken
Telefon: 0681 – 926 43 50
E-Mail: info@kav-saar.de
Internet: www.kav-saar.de
Vorsitzender: Bürgermeister Armin Emanuel, Schmelz

1. stv. Vorsitzender: Bürgermeister
Hermann Josef Schmidt, Tholey
2. stv. Vorsitzende: Landrätin
Daniela Schlegel-Friedrich, Merzig-Wadern
3. stv. Vorsitzender: Geschäftsführer
Alfons Vogtel, Saarbrücken
Geschäftsführerin: Barbara Beckmann-Roh

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen

KAV Sachsen
Holbeinstraße 2
01307 Dresden
Telefon: 0351 – 446 96 30
E-Mail: info@kavsachsen.de
Internet: www.kavsachsen.de
Präsident: Landrat Michael Harig, Bautzen
Vizepräsident: Bürgermeister
Winfried Lehmann, Dresden (bis 30. November 2015)
Bürgermeister Dr. Peter Lames,
Dresden (ab 1. Dezember 2015)
Verbandsgeschäftsführerin: Christine Putzler-Uhlig

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt

KAV Sachsen-Anhalt
Merseburger Straße 97
06112 Halle (Saale)
Telefon: 0345 – 52 52 20
E-Mail: info@kav-sachsenanhalt.de
Internet: www.kav-sachsenanhalt.de
Vorsitzender: Landrat Hans Walker, Landkreis Börde
Stv. Vorsitzender: Bernd Wienig, Magdeburg
Verbandsgeschäftsführer: Detlev Lehmann

Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

KAV Schleswig-Holstein
Reventlouallee 6
24105 Kiel
Telefon: 0431 – 579 22 10
E-Mail: info@kavsh.de
Internet: www.kavsh.de
Vorsitzender: Oberbürgermeister
Dr. Olaf Tauras, Neumünster
1. stv. Vorsitzender: Landrat
Dr. Jörn Klimant, Kreis Dithmarschen
2. stv. Vorsitzender: Bürgermeister
Roland Krügel, Stadt Tornesch
Verbandsgeschäftsführer: Wilfried Kley

Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen

KAV Thüringen
Alfred-Hess-Straße 31a
99094 Erfurt
Telefon: 0361 – 220 11 10
E-Mail: info@kav-thueringen.de
Internet: www.kav-thueringen.de
Vorsitzender: Bürgermeister
Joachim Kreyer, Sondershausen
1. stv. Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender
Dieter Bauhaus, Erfurt
2. stv. Vorsitzender: Landrat
Konrad Gießmann, Landkreis Gotha
Geschäftsführerin: Sylvana Donath

IMPRESSUM

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt

Hauptgeschäftsführer: Manfred Hoffmann
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Kathrin Romstätter

Tel: 069 - 920047-50
Fax: 069 - 920047-99
info@vka.de
www.vka.de

Gestaltung und PreProduction: Annual Design

Fotonachweise:

Seite 3	sh. die jeweiligen Doppelseiten
Seite 11	LHS München
Seite 23	Rainer Sturm – Pixelio
Seite 24/25	Rainer Sturm – Pixelio / Fraport AG (1. Reihe v.l.n.r.) eyetronic – Fotolia / Andrey Popov – Fotolia / Gina Sanders – Fotolia (2. Reihe v.l.n.r.) Kreissparkasse Ludwigsburg / Kzenon – Fotolia (3. Reihe v.l.n.r.)
Seite 27	Robert Kneschke – Fotolia
Seite 31	Gennadiy Poznyakov – Fotolia
Seite 33	Klinikum Oberberg
Seite 35	Sparkasse Vest Recklinghausen
Seite 36	Rainer Sturm – Pixelio
Seite 37	N-ERGIE AG
Seite 38	Goss Vitalij – Fotolia
Seite 39	AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH
Seite 41	Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21)
Seite 42	Flughafen Stuttgart GmbH
Seite 46/47	Ansgar Koreng via Wikimedia Commons
Seite 49	© Bundesverfassungsgericht bild_raum stephan baumann, Karlsruhe
Seite 50	dessauer – Fotolia
Seite 51	Photograph © Spotmatik – Fotolia
Seite 52/53	ComQuat via Wikimedia Commons
Seite 54	Bundesarbeitsgericht
Seite 55	Andreas Hermsdorf – Pixelio
Seite 56	autofocus67 – Fotolia
Seite 75	Alexander Heimann

HERAUSGEBER

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände | Allerheiligentor 2-4 | 60311 Frankfurt

Tel: 069 - 920047-50 | Fax: 069 - 920047-99 | info@vka.de | www.vka.de