

# VKA

## JAHRESBERICHT 2014

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

## SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

dies ist der erste Jahresbericht der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände. Nach über 60 Jahren stellt die VKA erstmals ihre Aktivitäten der letzten zwölf Monate gebündelt vor.

**Warum erst jetzt?** Das Aufgabenspektrum und die Wahrnehmung der VKA haben sich in den letzten Jahren beträchtlich gewandelt. Über Jahrzehnte dominierte die Tarifpolitik des öffentlichen Dienstes die Verhandlungsgemeinschaft aus Bund, Ländern und Kommunen mit der einmal jährlich stattfindenden „Lohnrunde“ die Arbeit der VKA.

Das hat sich deutlich geändert. Die kommunalen Arbeitgeber wurden selbstständiger und vielfältiger. Die tariflichen Ansprüche haben sich entsprechend gewandelt. Die Aktivitäten und das Tarifrecht der VKA bilden diese Entwicklung ab. Mit einer jährlichen Lohnrunde, bezogen rein auf das Entgelt, ist es schon lange nicht mehr getan. Verhandlungsgemeinschaften mit dem Bund bzw. Bund und Ländern bestehen nur noch bezogen auf die Tarifrunde zum TVöD und in der Zusatzversorgung.

**Bindung und Vielfalt.** Die VKA ist der tarifpolitische Dachverband einer immer vielfältigeren kommunalen Familie: Städte, Landkreise und Gemeinden sowie die kommunalen Unternehmen, Betriebe und andere Institutionen, die kommunale Aufgaben wahrnehmen und im Wettbewerb agieren. Die VKA organisiert für die unterschiedlichen



kommunalen Arbeitgeber im Zusammenspiel mit den kommunalen Arbeitgeberverbänden (KAV) eine bundesweite tarifrechtliche Klammer.

Die Vielfalt der Kommunen spiegelt sich im Tarifrecht der VKA wider: Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht für die unterschiedlichen Sparten „Besondere Teile“ mit spezifischen Regelungen vor. Zudem gibt es für die Krankenhäuser, die Versorgungsbetriebe und im Nahverkehr eigene Tarifverträge. Für alle Bereiche gelten die Zusatzversorgungstarifverträge. Darüber hinaus hat die VKA zum Mindestlohn in der Abfallwirtschaft und zum demografischen Wandel im Nahverkehr Tarifverträge vereinbart.

**Mehr als nur Tarifverträge.** Die VKA setzt sich darüber hinaus für die Belange der kommunalen Arbeitgeber ein und wirkt an der Gesetzgebung mit. Die gesetzgeberischen Entwicklungen in den zurückliegenden zwölf Monaten haben für die VKA so viele Anlässe wie selten geboten, sich einzumischen und für die kommunalen Arbeitgeber Partei zu ergreifen. Stichworte: Tarifeinheit, Mindestlohn, Arbeitnehmerüberlassung.

**Berichtszeitraum 2013/2014.** Der Jahresbericht fasst die wichtigsten Entwicklungen in der Tarifpolitik, der Gesetzgebung und der Rechtsprechung zwischen September 2013 und August 2014 zusammen. Der Berichtszeitraum umfasst damit die

Gruppenausschüsse ab September 2013, die die Herbstmitgliederversammlung im November 2013 in Potsdam vorbereitet haben. Geprägt waren die Sitzungen von der Vorbereitung der Tarifrunde im März 2014, den Verhandlungen zur Entgeltordnung und den weiteren Entwicklungen in Sachen Zusatzversorgung.

Erfolg kann die VKA nur im Zusammenwirken aller haben. Herzlichen Dank den Mitstreiterinnen und Mitstreitern in den Kommunalen Arbeitgeberverbänden. Insbesondere möchte ich auch den

ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern danken. Sie garantieren nicht zuletzt aus dem Blick ihrer Kommune oder eines Unternehmens in den Gremien der VKA und in den Verhandlungskommissionen die Rückkopplung mit der Praxis und eine deutliche Unterstützung für unsere Position.

Manfred Hoffmann, Hauptgeschäftsführer VKA



# Inhalt

Vorwort des Hauptgeschäftsführers	1		
Interview mit dem Präsidenten und dem Hauptgeschäftsführer	4		
<b>DAS TARIFJAHR DER VKA</b>	<b>7</b>		
Die Tarifrunde 2014	8		
Die Verhandlungen zur Entgeltordnung	12		
Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung	16		
Demografischer Wandel	20		
Personalgewinnung	22		
Ausbildung	23		
Entwicklungen auf der europäischen Ebene	24		
<b>AUS DEN SPARTEN</b>	<b>27</b>		
Verwaltung	28		
Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	30		
Sparkassen	32		
Versorgungsbetriebe	34		
Entsorgungsbetriebe	36		
Nahverkehrsbetriebe und Häfen	38		
Flughäfen	40		
<b>GESETZGEBUNG IM BLICK DER VKA</b>	<b>43</b>		
Tarifeinheit	44		
Tarifautonomiestärkungsgesetz:			
Der gesetzliche Mindestlohn	46		
Arbeitnehmerüberlassung	48		
Rente	49		
		<b>BLICK IN DIE RECHTSPRECHUNG</b>	<b>51</b>
		<b>ZAHLEN, GREMIEN, TARIFVERTRÄGE</b>	<b>57</b>
		Die Mitgliederversammlung der VKA	58
		Präsidium der VKA	60
		Geschäftsführerkonferenz der VKA	61
		Die Gruppenausschüsse und Arbeitsgruppen	62
		Personalbestand der VKA	63
		Aus der Geschäftsstelle	64
		Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	65
		Personalien	66
		Liste der VKA-Tarifverträge (Auszug)	68
		Die Mitgliedverbände der VKA	70
		Impressum	72

## INTERVIEW MIT DEM PRÄSIDENTEN UND DEM HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

Was waren die Herausforderungen der letzten zwölf Monate? Welche Themen haben die kommunalen Arbeitgeber beschäftigt und welche Aufgaben liegen 2015 vor der VKA?

VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle und VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann geben Antworten.

### Was waren die wichtigsten tarifpolitischen Entwicklungen 2014?

**Dr. Böhle:** Für die kommunalen Arbeitgeber standen die Themen Lohnrunde, Entgeltordnung und Zusatzversorgung im Fokus der letzten zwölf Monate. Zum einen haben wir im Frühjahr die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst in Potsdam verhandelt, zum anderen sind wir bei den Verhandlungen zur Entgeltordnung einen großen Schritt vorangekommen. Bei der Zusatzversorgung befinden wir uns in schwierigen Verhandlungen.

### Wie beurteilen Sie die Tarifrunde 2014 im Rückblick?

**Dr. Böhle:** Naturgemäß bringt ein Tarifkompromiss immer Licht und Schatten mit sich. Grundsätzlich ist jede Tariferhöhung für die Kommunen problematisch. Wir können jedoch die strukturellen Finanzprobleme der Kommunen nicht in einer Tarifrunde lösen. Aus Sicht der Bürgerinnen und Bürger ist das große Plus, dass wir den Tarifabschluss ohne Erzwingungsstreik erreicht haben – wie übrigens alle Tarifeinigungen des letzten Jahres. Bedauerlich ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass die Gewerkschaften kaum noch ohne „Warnstreiks“ auskommen und diese – auch zeitlich – immer weiter ausdehnen. Streiks und Warnstreiks werden von den Gewerkschaften mittlerweile ganz

offen als „Mitgliederwerbung“ verstanden. Das geht bei den Kommunen, insbesondere in der öffentlichen Daseinsvorsorge, voll zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger.

### Wann wird die Entgeltordnung vorliegen?

**Hoffmann:** VKA und Gewerkschaften haben im Oktober 2013 ein „Gemeinsames Papier“ als Zwischenstand erarbeitet. Das haben wir in der VKA kritisch diskutiert. Die kommunalen Arbeitgeber hätten sich weitergehende Modernisierungen im Eingruppierungsrecht gewünscht. Wir haben zwar eine Menge erreicht, aber nicht alles war durchsetzbar. Nun geht es darum, die Verhandlungen auf Basis des „Gemeinsamen Papiers“ fortzusetzen. Durch die Vielfalt der Tätigkeiten und unterschiedlichen Bereiche bei kommunalen Arbeitgebern ist die Entwicklung des Eingruppierungsrechts entsprechend komplex.

### Das Thema „demografischer Wandel“ ist in aller Munde. Welche Rolle spielt es im Tarifrecht?

**Dr. Böhle:** Der demografische Wandel hat immense Auswirkungen auf die Kommunen und kommunalen Unternehmen, nicht nur in deren Eigenschaft als Arbeitgeber. Das Thema steht bei uns ganz oben auf der Agenda. Unsere Tarifverträge können sich in Bezug auf den demografischen



VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle und Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann

Wandel durchaus sehen lassen. Die kommunalen Arbeitgeber bieten attraktive Ausbildungsplätze in vielfältigen Tätigkeitsbereichen, mit einer bedarfsorientierten Übernahmegarantie und guten Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Zudem haben wir im öffentlichen Dienst eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und die betriebliche Altersversorgung, die Zusatzversorgung.

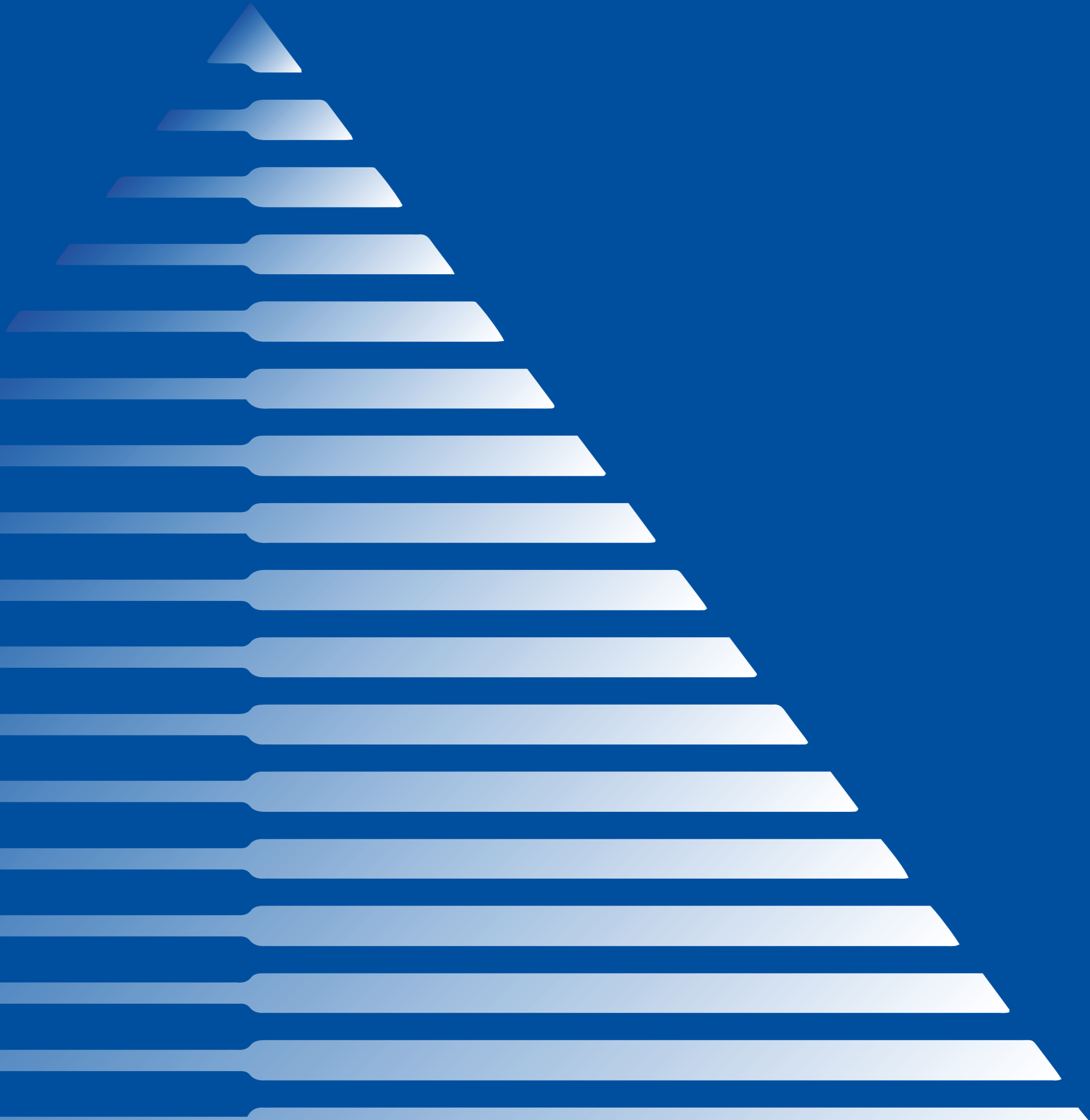
### Um was drehen sich die Tarifverhandlungen bei der Zusatzversorgung?

**Hoffmann:** Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen die Weichen der betrieblichen Altersversorgung des öffentlichen Dienstes hin zu einer langfristig tragbaren Finanzierung stellen. Wir stehen hier vor besonderen Herausforderungen. Die Rentenbezugsdauer steigt. Gleichzeitig belasten die seit Jahren niedrigen Zinsen die Zusatzversorgungskassen. Diese Entwicklungen

verlangen Antworten von den Tarifvertragsparteien.

### Wie ist Ihr weiterer tarifpolitischer Ausblick auf 2015?

**Dr. Böhle:** Das Jahr 2015 beginnt zunächst mit der Tarifrunde für die Krankenhausärzte. Im Mittelpunkt stehen für uns dann neben der Zusatzversorgung die Verhandlungen zur Entgeltordnung. Tarifpolitisch interessant werden auch die bevorstehenden Diskussionen in Sachen Tarifeinheit und dem angekündigten Gesetzentwurf der Bundesregierung.



## Das Tarifjahr der VKA

Die VKA gestaltet als tarifpolitischer Dachverband der kommunalen Arbeitgeber die Tarifpolitik in einem der größten Tarifbereiche des Landes.

Die Arbeitsschwerpunkte der VKA lagen 2013/2014 neben der Tarifrunde bei den beiden großen Themen Entgeltordnung und Zusatzversorgung – und somit in den wichtigen Feldern der Tarifpolitik: Bezahlung, Eingruppierung und betriebliche Altersversorgung.

Darüber hinaus beschäftigte die VKA der demografische Wandel, Maßnahmen zur Personalgewinnung und die Entwicklungen auf der europäischen Ebene.

## DIE TARIFRUNDE 2014

Der öffentliche Dienst ist einer der größten Tarifbereiche in Deutschland. Die Tarifrunde von Bund und Kommunen betrifft über zwei Millionen Beschäftigte. Sie fand im März 2014 in Potsdam statt. Am 1. April 2014 erzielten die VKA und der Bund mit den Gewerkschaften ver.di und dbb ein Ergebnis.

Am 28. Februar 2014 endete die Laufzeit und mithin die Friedenspflicht der Entgelttabellen. Im März fanden drei Verhandlungstermine statt. Am 1. April 2014 erfolgte die Einigung, die wieder eine Friedenspflicht von zwei Jahren garantiert.

### Einordnung: „im Rahmen“

Insgesamt ist die Tarifeinigung ein Kompromiss. Die Abschlusshöhe und der Mindestbetrag sind für viele Kommunen schwierig zu bewältigen. Bei den Sonderforderungen – Nahverkehr, Krankenhäuser, Befristung etc. – haben die Arbeitgeber ihre Vorstellungen durchsetzen können.

In der Abschlusshöhe liegt der öffentliche Dienst im Rahmen dessen, was auch in anderen Tarifbereichen 2013 und 2014 vereinbart wurde. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) ermittelt für das erste Halbjahr 2014 eine tarifliche Abschlussrate von 3,4 Prozent (in Tarifabschlüssen 2014 vereinbarte Tarifanstiege, die 2014 wirksam werden, unabhängig von der Laufzeit und weiteren Erhöhungsstufen; siehe Grafik).

Wichtig für die kommunalen Arbeitgeber: Die Tarifrunde konnte ohne Arbeitskampf beendet werden. Die schnelle redaktionelle Umsetzung und die umfassenden Informationen durch die VKA und die Kommunalen Arbeitgeberverbände gewährleisteten eine reibungslose Umsetzung der Tarifeinigung durch die einzelnen Arbeitgeber.

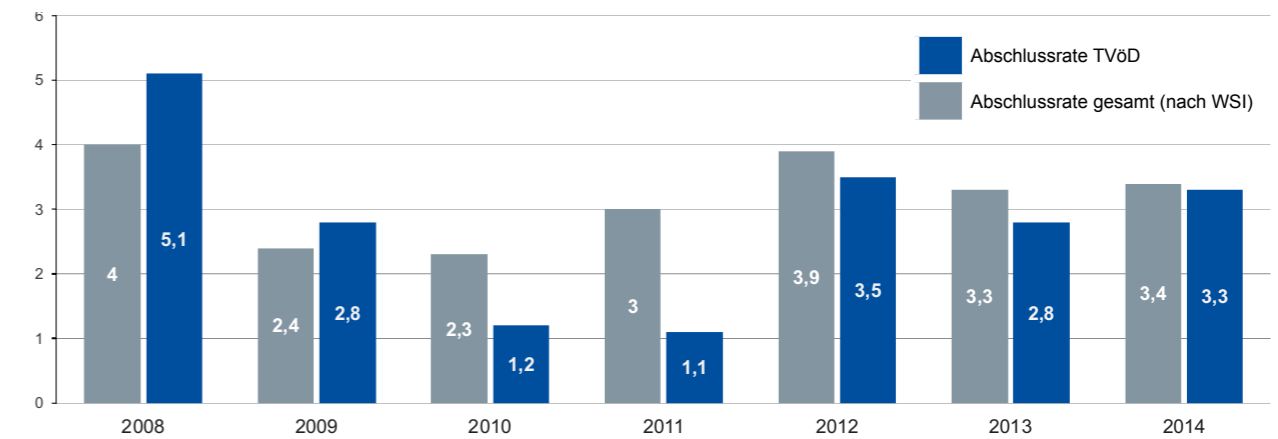
### Schwierige Ausgangslage

Die Ausgangslage und insbesondere die Einlassung der Gewerkschaften deuteten zunächst nicht auf eine zügige Tarifrunde hin. Die Finanz- und Wirtschaftsdaten im Hinblick auf die Tarifrunde 2014 zeigten einerseits eine positive gesamtwirtschaftliche Entwicklung und insgesamt steigende Steuereinnahmen. Andererseits kam und kommt die positive Entwicklung bei Kommunen und kommunalen Unternehmen nicht an. Wenn gesamtwirtschaftlich das Bruttoinlandsprodukt oder in der Privatwirtschaft die Gewinne steigen, bedeutet das nicht automatisch auch einen Zuwachs für kommunale Verwaltungen und Betriebe. Dies zeigt sich unter anderem an der nach wie vor schwierigen Finanzlage der Kommunen: Sie bleibt trotz der steigenden Steuereinnahmen vielerorts angespannt. Die Verschuldung der Kommunen lag Ende 2013 bei 135 Milliarden Euro (Kern- und Extra-Haushalte). Die Kassenkredite haben 2014 erstmals die Marke von 50 Milliarden Euro erreicht.

### Die Forderungen: überproportional und unrealistisch

Für die Forderungsaufstellung der Gewerkschaften spielte die schwierige Lage der Kommunen offenbar keine Rolle. Sie haben die Taktik, mit vollkommen überzogenen Forderungen in die Verhandlungen zu gehen, in der Tarifrunde 2014 fortgesetzt. Beim Entgelt forderten sie 100 Euro als Sockelbetrag und 3,5 Prozent zusätzliche Stei-

### TARIFLICHE ABSCHLUSSRATEN SEIT 2008\*



\*nur tabellenwirksame Erhöhungen, keine Berücksichtigung weiterer Komponenten wie Einmalzahlungen, Laufzeit oder Arbeitszeitänderungen; unter Berücksichtigung von Sockel- bzw. Mindestbetrag der VKA (betrifft 2008 und 2014); WSI-Angabe der Gesamt-Abschlussrate für 2014 auf Basis der Tarifabschlüsse bis 30.06.2014

gerung – zusammengenommen hätte dies einem Gehaltsanstieg von durchschnittlich 7,1 Prozent für zwölf Monate entsprochen.

Das bedeutet erstens, dass die Forderung für den öffentlichen Dienst höher war als in anderen Tarifbereichen, zum Beispiel der Chemieindustrie. Zweitens war die Struktur der Forderung mit dem Sockelbetrag von 100 Euro aus Arbeitgebersicht überaus problematisch. Denn mit einem Sockelbetrag steigen die Gehälter in den unteren und mittleren Entgeltgruppen zu Lasten der Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen überproportional stark.

Betroffen sind vor allem Dienstleistungsbereiche, die im Wettbewerb stehen – zum Beispiel in der

Entsorgung oder im Nahverkehr – und in denen der öffentliche Dienst bei den Personalkosten ohnehin bereits über der Privatwirtschaft liegt.

Zu der Entgeltforderung kamen zahlreiche weitere Forderungen hinzu, unter anderem eine unbefristete Übernahmegarantie für Auszubildende, eine Gehaltszulage für den Nahverkehr sowie Sonderforderungen für die Krankenhäuser und die Versorgungsbetriebe.

### Ablauf der Verhandlungen: unnötige und vollkommen überzogene Warnstreiks

Für die Tarifrunde 2014 waren im Vorfeld drei Verhandlungstermine im März 2014 vereinbart.

„Aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber ergibt sich aus der Tarifrunde 2014 ein gemischtes Fazit. Das Kostenvolumen ist in Anbetracht der Haushaltslage vieler Kommunen kritisch. In der Gesamtabwägung ist der Kompromiss aber vertretbar. Die lange Laufzeit ist ein Plus.“



VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle

### DIE TARIFEINIGUNG VOM 1. APRIL 2014

- > Entgelt: 3,0 Prozent ab März 2014 (mindestens 90 Euro), weitere 2,4 Prozent ab März 2015.
- > Auszubildende: 40 Euro ab März 2014, weitere 20 Euro ab März 2015. Die bestehende Übernahmeregelung wird verlängert.
- > Urlaubsanspruch: Vereinheitlichung auf 30 Tage, Auszubildende 28 Tage.
- > Versorgungsbetriebe: 3,3 Prozent ab März 2014, weitere 2,4 Prozent ab März 2015 sowie spezifische Regelungen.
- > Laufzeit: 24 Monate.



Abschlusspressekonferenz am 1. April 2014 in Potsdam

schon der zweiten und dritten Verhandlungsrunde kam es zu mehrtägigen „Warnstreiks“.

In der dritten Verhandlungsrunde, am 1. April 2014, haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf einen Tarifabschluss verständigen können. Das Ergebnis kam ohne Schlichtung und nach insgesamt zügigen Verhandlungen zustande. Die medial inszenierte „Warnstreikwelle“ war eine Belastung für die Bürger und spiegelte den Verhandlungsverlauf in keiner Weise wieder.

Die Gewerkschaften hatten bereits vor der ersten Verhandlungsrunde am 13. März 2014 Warnstreiks für die Zeit ab dem 14. März 2014 angekündigt – unabhängig vom Verhandlungsverlauf. Auch zwi-



Sitzung der Mitgliederversammlung am 21. März 2014 in Potsdam

### Ergebnis: vielschichtiger Kompromiss

Die Tarifeinigung vom 1. April 2014 sieht Gehaltssteigerungen von 3,0 Prozent, mindestens aber 90 Euro, ab März 2014 und weitere 2,4 Prozent ab März 2015 vor. Die Laufzeit beträgt 24 Monate. Ein Sockelbetrag wurde nicht vereinbart. Der Mindestbetrag wurde so bewertet, dass er zu zusätzlichen Kostensteigerungen von durchschnittlich 0,3 Prozent führt.

Bei den kommunalen Versorgungsbetrieben und ihrem Tarifvertrag TV-V entspricht die Entgeltsteigerung dem Volumen nach der TVöD-Steigerung. Hier wird der Mindestbetrag als prozentuale Steigerung (+0,3 Prozentpunkte) umgesetzt. Damit steigen die Tabellenentgelte des TV-V ab März 2014 um 3,3 Prozent und ab März 2015 um weitere 2,4 Prozent. Weiteres zur Tarifeinigung in Bezug auf die Sparten ab Seite 27.



Sitzung der Mitgliederversammlung am 21. März 2014 in Potsdam

Nicht durchsetzen konnten sich die Gewerkschaften mit ihren Forderungen auf eine besondere Nahverkehrszulage in Höhe von 70 Euro monatlich, eine Erhöhung des Zeitzuschlags für Nachtarbeit in Krankenhäusern und den tarifvertraglichen Ausschluss sachgrundloser Befristungen. Auch die von den Gewerkschaften geforderte Übernahmeverpflichtung aller Auszubildenden unabhängig vom Bedarf wurde nicht vereinbart. Die Regelung aus der Tarifrunde 2012 zur befristeten Übernahme wurde wieder in Kraft gesetzt.

### DIE VERHANDLUNGSRUNDEN 2014

- > 13. März 2014  
Auftritt der Tarifrunde
- > 20. / 21. März 2014  
Zweite Verhandlungsrunde
- > 31. März / 1. April 2014  
Dritte Verhandlungsrunde und Tarifeinigung

### Die Umsetzung der Einigung: routiniert und zeitnah

Die Tarifeinigung stand wegen der Mitgliederbefragung der Gewerkschaft ver.di unter Erklärungsfrist bis zum 30. April 2014. Nachdem die Tarifvertragsparteien die Tarifeinigung endgültig angenommen hatten, konnten die notwendigen Tarifverträge in

Redaktionsverhandlungen am 20. Mai 2014 mit den Gewerkschaften abgestimmt werden. Unmittelbar im Anschluss haben die kommunalen Arbeitgeberverbände ihre Mitglieder über die Zahlbarmachung und mit Durchführungshinweisen zur Umsetzung der Einigung informiert.

Die VKA hat zudem die Änderungen in die durchgeschriebenen Fassungen der Tarifverträge übertragen, auf ihrer Homepage ([www.vka.de](http://www.vka.de)) veröffentlicht und den Druck der Broschüren organisiert.

## DIE VERHANDLUNGEN ZUR ENTGELTORDNUNG

Ein Meilenstein in der Modernisierung des öffentlichen Tarifrechts war die Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Noch nicht vereinbart werden konnte bislang das dazugehörige neue Eingruppierungsrecht. Auch 2013/2014 waren die Verhandlungen über die Entgeltordnung zum TVöD ein Schwerpunkt für die VKA, mit dem sich die Gruppenausschüsse aller betroffenen Sparten, Geschäftsführerkonferenz, Präsidium und die Mitgliederversammlung ausführlich beschäftigt haben.

Die Entgeltordnung ist für den kommunalen öffentlichen Dienst von großer Bedeutung. Die Frage, welche Tätigkeiten und Qualifikationen zu welcher Eingruppierung und damit Gehaltsgruppe führen, prägt einen Tarifbereich insgesamt – und einen Großteil der Personalkosten. Neben dem finanziellen Aspekt legen die kommunalen Arbeitgeber vor allem auf die Rechtssicherheit und die Praxistauglichkeit des Eingruppierungsrechts Wert.

### Etappenziel „Gemeinsames Papier“

Nach jahrelangen Verhandlungen und Verhandlungspausen haben VKA und Gewerkschaften im Oktober 2013 einen wichtigen Zwischenschritt erreichen können: Das „Gemeinsame Papier von VKA und ver.di / dbb beamtenbund und tarifunion zum Verhandlungsstand zur neuen Entgeltordnung zum TVöD“ vom 21. Oktober 2013. Hierin werden die zentralen Punkte der Entgeltordnung festgelegt – wobei diese Festlegungen unter Gesamteinigungsvorbehalt stehen. Das „Gemeinsame Papier“ hat keinen tarifvertraglichen Charakter und ist daher von den kommunalen Arbeitgebern nicht umzusetzen.

Das „Gemeinsame Papier“ wurde auf Spitzenebene von der Steuerungsgruppe zur Entgeltordnung ausgehandelt. Die Mitgliederversammlung der VKA und die Gruppenausschüsse haben dem darin vorgeschlagenen Weg zugestimmt. Seitdem laufen die Verhandlungen in den verschiedenen Kommissionen und Arbeitsgruppen weiter. Ein Zeitpunkt

für ein Inkrafttreten der Entgeltordnung ist bislang nicht vereinbart.

### Bewertung des „Gemeinsamen Papiers“

Die kommunalen Arbeitgeber sehen im „Gemeinsamen Papier“ zahlreiche kritische Punkte, insgesamt überwiegt aber die Zustimmung. Das war auch der Tenor der Mitgliederversammlung der VKA am 22. November 2013.

Wichtig aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber bleibt die Kostenfrage. Die Entgeltordnung soll kostenneutral sein. Das heißt, es soll keine flächendeckenden Gehaltszuwächse durch die „Hintertür einer Entgeltordnung“ geben. Vergleichsgrundlage ist das alte BAT-Eingruppierungsrecht mit den dort enthaltenen Aufstiegen.

Um dies klarzustellen und die Kostenfrage auch in das Bewusstsein der Gewerkschaften zu rücken, ist im „Gemeinsamen Papier“ eine angemessene Kompensation für die durch die Entgeltordnung entstehenden Mehrkosten vereinbart. Dies muss im Rahmen der weiteren Verhandlungen geklärt werden.

### Die Entgeltordnung: rechtssicher und handhabbar

Die Entgeltordnung, wie sie sich im „Gemeinsamen Papier“ abzeichnet, orientiert sich sehr stark am bisherigen Eingruppierungsrecht. Die VKA hätte



Die Verhandlungskommission der VKA beim Treffen der Lenkungsgruppe in Hannover im Juni 2014

sich eine weitergehende Modernisierung der Eingruppierungsregelungen gewünscht, insbesondere eine stärkere Gewichtung von Ausbildungen und Qualifikationen, sowie eine vollständige Aufhebung der Differenzierung nach den alten Unterscheidungen zwischen Angestellten und Arbeitern. Die Gewerkschaften hatten jedoch ihrerseits Vorstellungen entwickelt, die das Eingruppierungsrecht vielfältigen rechtlichen Risiken ausgesetzt und zu einer Vielzahl von Gerichtsverfahren hätten führen können. Daraufhin musste der Modernisierungsanspruch der VKA zurückgeschraubt werden. Dies ergab sich auch daraus, dass Bund und TdL jeweils Entgeltordnungen vereinbart hatten, die eine weitgehende Beibehaltung des alten Eingruppierungsrechts ohne Modernisierungsaspekte bedeuten.

Vorteil der Orientierung am bisherigen Recht: Bei den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen wird durch weitgehende Beibehaltung der bisherigen unbestimmten Rechtsbegriffe bei den Eingruppierungsmerkmalen Rechtssicherheit erzielt.

### Mehr Spreizung im Eingruppierungsrecht

Neu ist, dass die Entgeltgruppen 4 und 7 künftig auch für ehemalige Angestellte geöffnet werden sollen. Die sehr stark besetzte Entgeltgruppe 9, die bislang Eingruppierungsmerkmale der ehemaligen BAT-Vergütungsgruppen Vb und IVb zusammenfasst, wird in drei neue Entgeltgruppen (9a bis 9c) aufgeteilt.

### INHALT DES „GEMEINSAMEN PAPIERS“

Gegenstand der Festlegungen des „Gemeinsamen Papiers“ sind

- > die zentralen Eingruppierungsvorschriften,
- > die Regelungskompetenz auf Landesebene,
- > die Struktur der neuen Entgeltordnung,
- > grundsätzliche Eingruppierungsregelungen und Definitionen,
- > die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale,
- > Festlegungen zur Streichung, Zuordnung oder Verhandlung der bisherigen Eingruppierungsmerkmale sowie
- > Regelungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung.

Des Weiteren sind Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener mindestens dreijähriger Ausbildung (Entgeltgruppe 5) sowie für Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung (Entgeltgruppe 9b) vorgesehen. In den Definitionen zur Hochschulbildung bzw. wissenschaftlichen Hochschulbildung werden Bachelor- bzw. Masterabschlüsse mit erfasst. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sind ab der Entgeltgruppe 13 eingruppiert.

### Der „enge Sonstige“ bleibt

Ein wichtiger Punkt war aus VKA-Sicht, dass es bei den bisherigen Regelungen des „engen



## Aufbau allgemeine Tätigkeitsmerkmale

EG 1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten (Konkretisierung durch Beispielskatalog) bereits tarifiert
EG 2 bis 12 Büro, Buchhaltung, sonstiger Innen-/ Außendienst	Merkmale vergleichbar erste Fallgruppen BAT, Öffnung der EG 4 und 7 für alle Beschäftigten EG 5 bis 9a: zusätzlich 3-jährige Ausbildung und entspr. Tätigkeit Spreizung der EG 9 in 9a, 9b und 9c EG 9b bis 12: zusätzlich Fachhochschule einschl. Bachelor mit entspr. Tätigkeit
EG 2 bis 9a Handwerkliche Tätigkeiten	Merkmale folgen – redaktionell angepasst – den bisherigen Lohngruppenverzeichnissen
EG 13 bis 15	Merkmale vergleichbar erste Fallgruppen BAT Wissenschaftliche Hochschule einschl. Master und entspr. Tätigkeit

Sonstigen“ verbleibt. Dies betrifft Beschäftigte, die nicht über die für eine Entgeltgruppe vorgeschriebene Ausbildung verfügen, denen aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten übertragen wurden. Die Gewerkschaften hatten hier eine deutliche Reduzierung der bisherigen Anforderungen angestrebt („weiter Sonstiger“). Dies hat die VKA in den Verhandlungen erfolgreich abgewehrt.

Ebenso abgelehnt haben die Arbeitgeber ein von den Gewerkschaften für die Entgeltgruppe 3 gefordertes zusätzliches Eingruppierungsmerkmal für Tätigkeiten, die die „Körperkräfte außerordentlich beanspruchen“. Das hätte insbesondere bei den Entsorgungsbetrieben und bei den Bodenverkehrsdiensten an Flughäfen zu höheren Eingruppierungen geführt.

### Stufengleiche Höhergruppierung: unter Vorbehalt

Über das „Gemeinsame Papier“ hinausgehend hat sich die Steuerungsgruppe darauf verständigt, dass die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen künftig stufengleich erfolgen soll (außer bei der Entgeltgruppe 1). Bisher werden die Beschäftigten bei Höhergruppierungen derjenigen Stufe zuge-

ordnet, die mindestens das bisherige Tabellenentgelt der Beschäftigten abdeckt. Dies kann die bisherige, aber auch eine niedrigere Stufe sein. Mindestens erhalten die Beschäftigten als Höhergruppierungsgewinn einen Garantiebetrug. Mit der Neuregelung wird diese etwas umständliche Regelung reformiert. Stufenaufstiege werden dadurch attraktiver.

Bedenken gegen die stufengleiche Höhergruppierung bestehen bei den Arbeitgebern vor allem wegen der Kostenwirkung. Im „Gemeinsamen Papier“ ist deshalb festgehalten, dass die für die Entgeltordnung notwendige Kompensation auch die Mehrkosten infolge der künftigen stufengleichen Höhergruppierung ausdrücklich einbezieht. Die VKA hat der stufengleichen Höhergruppierung auch deshalb zugestimmt, um die von den Gewerkschaften seit Beginn der Eingruppierungsverhandlungen geforderte Senkung der Anforderungen an den „sonstigen“ Beschäftigten abzuwehren. Auch der Bund hat mit seiner Entgeltordnung die stufengleiche Höhergruppierung eingeführt.

Die Neuregelung soll frühestens zwei Monate nach Inkrafttreten der Entgeltordnung kommen. Die Mitnahme der bisherigen Stufenlaufzeit ist ausdrück-

lich ausgeschlossen.

### Spezielle Eingruppierungsmerkmale: Verhandlungen laufen

Auf Basis der Festlegungen des „Gemeinsamen Papiers“ sind zu Beginn des Jahres 2014 Verhandlungen in einzelnen Bereichen über spezielle Eingruppierungsmerkmale aufgenommen worden.

Dies betrifft im Wesentlichen die Bereiche:

- Berufe im Gesundheitswesen,
- Sparkassen,
- IT / Datenverarbeitung,
- Techniker, Meister, Ingenieure,
- Rettungsdienst / Feuerwehr,
- Schulhausmeister.

Darüber hinaus sind Verhandlungen zu den Bereichen „Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst“ sowie „Sozial- und Erziehungsdienst“ vereinbart.

In den Verhandlungen über spezielle Eingruppierungsmerkmale geht es darum, über zahlreiche Bewertungsfragen zu entscheiden. Die Vorstellungen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite gehen hier z.T. noch weit auseinander.

Zu den einzelnen Bereichen sind Verhandlungskommissionen gebildet worden. Insgesamt werden die Verhandlungen von einer Lenkungsgruppe koordiniert. Die Verhandlungen in der Steuerungsgruppe, die das „Gemeinsame Papier“ auf den Weg gebracht hat, führt für die VKA der Präsident.

### DIE LENKUNGSGRUPPE DER VKA

- > Dr. Anette Dassau  
Stv. Geschäftsführerin KAV Bayern
- > Joachim Finklenburg  
Hauptgeschäftsführer Klinikum Oberberg,  
Gummersbach  
Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für  
Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen
- > Manfred Hoffmann  
Hauptgeschäftsführer VKA
- > Klaus Klapproth  
Verbandsgeschäftsführer KAV Brandenburg
- > Dr. Bernhard Langenbrinck  
Hauptgeschäftsführer KAV Nordrhein-  
Westfalen
- > Hartmut Matiaske  
Geschäftsführer VKA
- > Dieter Rehfeld  
Vorsitzender der Geschäftsführung  
regio iT, Aachen  
Gruppenausschuss der VKA für  
Verwaltung
- > Dirk Reidelbach  
Stv. Geschäftsführer VKA
- > Dr. Michael Schulte  
Vorstandsvorsitzender Sparkasse Vest  
Recklinghausen  
Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für  
Sparkassen
- > Dr. Joachim Wollensak  
Hauptgeschäftsführer KAV Baden-  
Württemberg



## TARIFVERHANDLUNGEN ZUR ZUSATZVERSORGUNG

Die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst hat einen hohen Stellenwert. Für die Beschäftigten stellt sie einen wichtigen Baustein ihrer späteren Altersversorgung dar. Für die Arbeitgeber ist sie ein bedeutender Faktor bei der Gewinnung qualifizierter Bewerber. Die Arbeitgeber wollen die langfristige Finanzierbarkeit der Zusatzversorgung sichern. Deshalb finden zu diesem Punkt Tarifverhandlungen statt. Auf Arbeitgeberseite verhandeln Bund, TdL und VKA.

Basis der Zusatzversorgung sind die Tarifverträge über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die 2001 das bis dahin geltende Gesamtversorgungssystem abgelöst haben. Als versicherungsmathematische Berechnungsgrundlage dienten bei Abschluss der Tarifverträge die damals vorliegenden Daten zur Rentenbezugsdauer und zur Zinsentwicklung. Demnach sollte die Zusatzversorgung mit vier Prozent (zuzüglich der Ausfinanzierung der aus dem alten Zusatzversorgungssystem herrührenden Lasten) einschließlich sozialer Komponenten, Bonuspunkten und Rentenerhöhungen von einem Prozent jährlich finanziert werden. Um die Rentenbezugsdauer zu kalkulieren, wurden die Sterbetafeln aus dem Jahr 1998 zugrunde gelegt. Beide Parameter – Zinsniveau und Rentenbezugsdauer – haben sich seitdem deutlich geändert. Die Niedrigzinsphase hält seit Jahren an. Die Lebenserwartung und damit die Rentenbezugsdauer ist gestiegen und steigt weiter.

### Langfristige Finanzierbarkeit sichern

Die Zusatzversorgung, insbesondere die Fragen zur Finanzierbarkeit, haben auch 2013/2014 wieder alle VKA-Gremien beschäftigt. Im September 2013 fand zudem eine Sitzung von Mitgliedern des Präsidiums und der Arbeitsgruppe Zusatzversorgung der VKA statt. Der Handlungsbedarf in Sachen Zusatzversorgung wurde bestätigt. Sichere und nachhaltige Parameter sind für die betriebliche Altersversorgung unerlässlich – für Arbeitgeber und

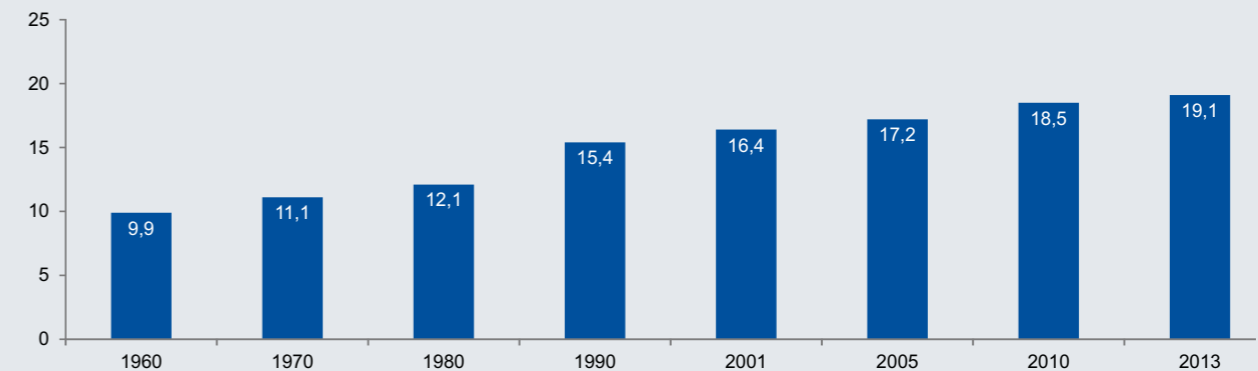
### DIE ARBEITSGRUPPE ZUSATZVERSORGUNG

- > Dr. Armin Augat  
Geschäftsführer KAV Bayern
- > Manfred Hoffmann  
Hauptgeschäftsführer VKA
- > Klaus-Dieter Klapproth  
Verbandsgeschäftsführer KAV Brandenburg
- > Wilfried Kley  
Verbandsgeschäftsführer KAV Schleswig-Holstein
- > Dr. Bernhard Langenbrinck  
Hauptgeschäftsführer KAV Nordrhein-Westfalen
- > Hartmut Matiaske  
Geschäftsführer VKA
- > Claudia Pfeiffer  
Geschäftsführerin KAV Berlin
- > Bernd Wilkening  
Hauptgeschäftsführer KAV Niedersachsen

Beschäftigte.

Die betriebliche Altersversorgung ist auf Langfristigkeit angelegt. Es geht dabei nicht nur um Verlässlichkeit für die derzeitigen Rentner, sondern gerade auch um Verlässlichkeit für die jetzt erstmals in den öffentlichen Dienst eintretende

### DURCHSCHNITTLICHE RENTENBEZUGSDAUER IN JAHREN



Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Rentenversicherung in Zahlen 2014

## BLICK ZURÜCK

Die Geschichte der Zusatzversorgung geht bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts zurück. Bis 1966 war für kommunale Arbeitgeber die Gewährung einer Zusatzversorgung eine freiwillige Leistung. 1967 wurde das Gesamtversorgungssystem eingeführt, erstmals das Leistungsrecht in der Zusatzversorgung vereinheitlicht und auch für kommunale Arbeitgeber die tarifvertragliche Pflicht zur Verschaffung der Zusatzversorgung vereinbart. Im Tarifgebiet Ost wurde die Zusatzversorgung 1997 eingeführt.

Das System der Gesamtversorgung geriet vor allem in der zweiten Hälfte der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts immer mehr unter Druck. Auslöser waren vor allem die Abhängigkeit vom Recht der gesetzlichen Rentenversicherung und der Beamtenversorgung als Bezugssysteme. Auch die fortlaufenden Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht mussten wegen der Anknüpfung an das Nettoentgelt in der Zusatzversorgung nachvollzogen werden. Hinzu kamen Kostenmehrungen aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung. Ohne ein Gegensteuern hätte im Tarifgebiet West ein Umlagesatz von über 15 Prozent gedroht.

Vor diesem Hintergrund verständigten sich die Tarifvertragsparteien zum 1. Januar 2001 auf die Abkehr vom Gesamtversorgungssystem und auf

die Umstellung auf ein beitragsorientiertes Betriebsrentensystem (sogenanntes „Punktemodell“). Umgesetzt wurde dies durch den Altersvorsorgeplan 2001 und den Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal - ATV-K) sowie den Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV).

Das Leistungsrecht im neuen Zusatzversorgungssystem ist dabei so konzipiert, dass den Beschäftigten diejenigen Leistungen zugesagt werden, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von vier Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Dazu wurden bestimmte Zinsannahmen und biometrische Annahmen hinterlegt, aus denen sich die Anwartschaften errechnen. So werden die Anwartschaften mit 3,25 Prozent verzinst. Nach Eintritt des Versorgungsfalles gilt ein Zinssatz von 5,25 Prozent. Die weiteren versicherungsmathematischen Berechnungen des Punktemodells basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck. Dahinter verbergen sich als sog. biometrische Rechnungsgrundlagen die Parameter, mit denen die Sterblichkeit, die Erwerbsminderung und der Hinterbliebenenschutz abgebildet werden.

Generation. Die Arbeitgeber wollen, dass auch für jüngere Generationen die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes eine zuverlässige Größe ist und neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der notwendigen privaten Vorsorge die Basis einer insgesamt ausreichenden Altersversorgung darstellt.

#### Aktuelle Verhandlungen

Um die langfristige Finanzierbarkeit der Zusatzversorgung zu sichern, finden seit 2012 auf Druck der VKA Tarifverhandlungen statt. Die Arbeitgeberseite besteht dabei aus den drei Tarifvertragsparteien der Zusatzversorgungstarifverträge – Bund, Länder und VKA.

Anlässlich der Neuregelung der Startgutschriften am 30. Mai 2011 konnten mit Bund und TdL sowie den Gewerkschaften ver.di und dbb Tarifverhandlungen zu den Bereichen Biometrie und Rechnungszins verabredet werden.

In den anschließenden Verhandlungen wurden zunächst die seinerzeitige gemeinsame Geschäftsgrundlage der Finanzierung der Zusatzversorgung und des „Punktemodells“ in den Blick genommen. Der von den Tarifvertragsparteien gemeinsam beauftragte versicherungsmathematische Sachverständige hat bestätigt, dass die Annahmen bei Entwicklung des Punktemodells 2001, insbesondere die eingerechnete Verzinsung und die biometrischen Annahmen, aus damaliger Sicht begründet waren, aus heutiger Sicht diese Annahmen aber nicht mehr auskömmlich seien.

Seitens der Gewerkschaften wurde zu Beginn der Verhandlungen betont, dass sie sich einer notwendigen Stabilisierung der Zusatzversorgung, die langfristig angelegt ist und hält, nicht verschließen. Die wirtschaftlichen Zahlen der Zusatzversorgungskassen seien dabei aber die Messlatte, wie weit sie sich bewegen würden.

In den Verhandlungen hatten die Gewerkschaften zuletzt dem von der Arbeitgeberseite eingebrachten Vorschlag zur Berücksichtigung der biometri-

schen Entwicklungen das einzige von den Gutachtern gerechnete Modell gegenübergestellt, das die Kosten weiter gesteigert hätte. Ein Weiterverhandeln auf dieser Ebene erschien den Arbeitgebern nicht sinnvoll. Dementsprechend haben VKA, Bund und TdL im bislang letzten Verhandlungstermin am 21. Mai 2014 reagiert. Eine Lösung soll in einem Spitzengespräch gesucht werden.

### Die kommunalen Zusatzversorgungskassen<sup>1</sup>

	West	Ost	gesamt
Anzahl Arbeitgeber <sup>2</sup>	16 136	4 324	20 460
Pflichtversicherte	2 017 265	366 772	2 384 037
beitragsfrei Versicherte	1 980 524	228 997	2 209 521
Aufkommen in der Pflichtversicherung	4,925 Mrd.	0,624 Mrd.	5,549 Mrd.
Anzahl Betriebsrenten	863 820	101 159	964 979
Rentenleistungen in der Pflichtversicherung	3,632 Mrd.	0,122 Mrd.	3,754 Mrd.

<sup>1</sup> 18 kommunale Zusatzversorgungskassen (davon im Tarifgebiet West zehn Gebietskassen [davon zwei Kassen der Sparkassen] und drei Stadtkassen sowie im Tarifgebiet Ost fünf Gebietskassen); Stand: 31. Dezember 2012 (Zahlen: AKA) <sup>2</sup> Dabei handelt es sich nicht ausschließlich um tarifgebundene Arbeitgeber aufgrund Mitgliedschaft im KAV.

### Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

	West	Ost	gesamt
Anzahl Arbeitgeber (Beteiligte)	5 082	296	5 378
Pflichtversicherte	1 497 269	352 704	1 849 973
beitragsfrei Versicherte	2 261 877	239 271	2 501 148
Aufkommen in der Pflichtversicherung	5,049 Mrd.	394 Mio.	5,44 Mrd.
Anzahl Betriebsrenten	1 064 557	146 685	1 211 242
Zahlungen für Rentenleistungen			4,63 Mrd.

VBL-Geschäftsbericht 2012

### Verteilung der Pflichtversicherten in der VBL

	West	Ost	Gesamt
Bund	112 033	26 076	138 109
Länder	472 099	198 281	670 380
Kommunale Arbeitgeber, davon	336 029	13 366	349 395
a) Gebietskörperschaften	197 369	4	197 373
b) Sonstige Arbeitgeber	138 660	13 362	152 022
Träger der Sozialversicherung	65 611	18 055	83 666
Sonstige Arbeitgeber	511 497	96 926	608 423
Gesamt	1 497 269	352 704	1 849 973

VBL-Geschäftsbericht 2012

## DEMOGRAFISCHER WANDEL

Die kommunalen Arbeitgeber bewältigen den demografischen Wandel auf der betrieblichen Ebene. Dies geschieht in den Verwaltungen, den Betrieben und Unternehmen. Als eigenständigen Tarifvertrag hat die VKA für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe den „TV Demografie Nahverkehr“ abgeschlossen.

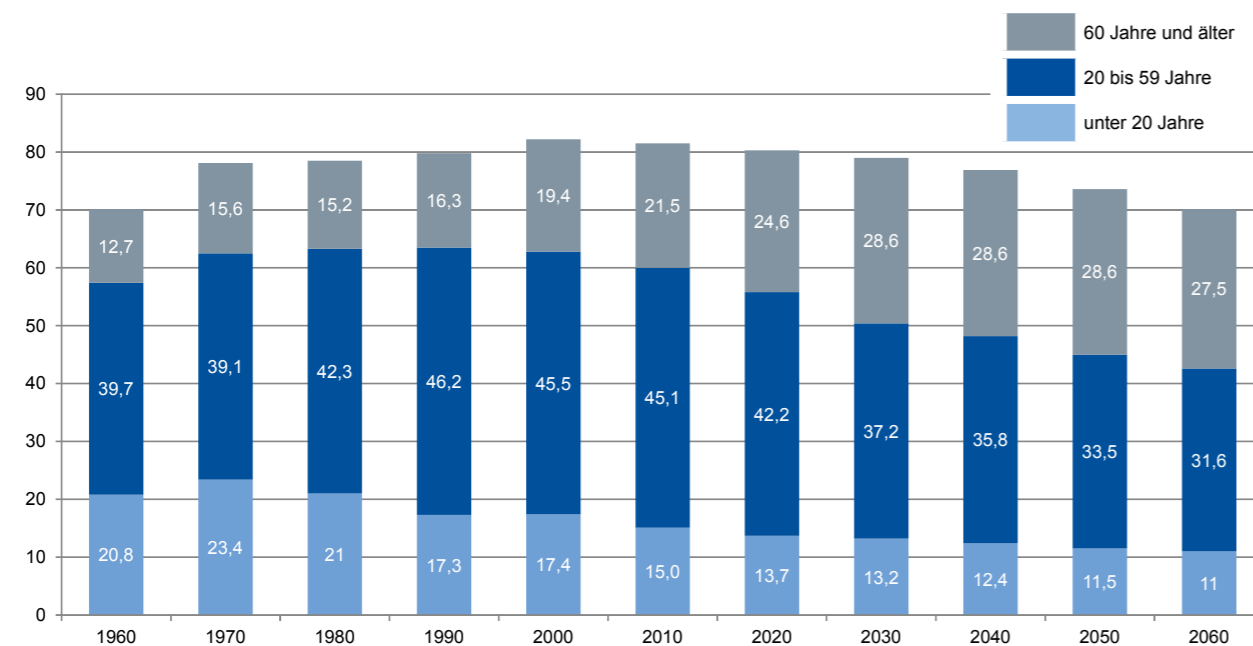
### Bestehende tarifliche Instrumente

Durch den demografischen Wandel werden die Belegschaften in Deutschland im Durchschnitt älter und das nachrückende Fachkräftepotential geringer. Dies hat Auswirkungen auf die Kommunen und ihre Unternehmen in ihren Aufgabenstellungen und als Arbeitgeber. Die Betroffenheit unterscheidet sich je nach Region, Sparte, Berufsgruppe oder Tätigkeitsfeld.

Die VKA als Tarifvertragspartei unterstützt die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen bei der Bewältigung des demografischen Wandels tarifvertraglich, sofern dies notwendig ist. Es gibt hierzu zahlreiche Regelungen in den VKA-Tarifverträgen, die auf betrieblicher Ebene zur Anwendung kommen, wie zum Beispiel:

- Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit,
- Einrichtung von Langzeitarbeitskonten,
- Qualifizierung und Weiterbildung,

### BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG UND ALTERSSTRUKTUR



Angabe in Mio. Quelle: Statistisches Bundesamt: Lange Reihen: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Stand 2009. Bei der Bevölkerungsvorausberechnung wird eine annähernd konstante Geburtenhäufigkeit, ein moderater Anstieg der Lebenserwartung sowie ein positiver Wanderungssaldo von 200.000 Personen pro Jahr ab 2020 angenommen. Proportionalrechnung und grafische Darstellung: AnnualDesign



- Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz,
- Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente sowie
- die Tarifverträge der betrieblichen Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst.

zudem eine Verhandlungszusage vereinbart. Gespräche mit den Gewerkschaften hat es auch in der Entsorgungswirtschaft gegeben.

### TV Demografie Nahverkehr

### Diskussion in den Gruppenausschüssen

Alle Gruppenausschüsse und Sparten der VKA haben sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels beschäftigt. Schwerpunkt ist meist die Frage, wie die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten werden kann.

Nach mehrjährigen Verhandlungen hat die VKA am 3. Juli 2013 mit den Gewerkschaften den „Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr“ vereinbart (hierzu siehe Seite 38). Der Tarifvertrag bildet den Rahmen für betriebliche Maßnahmen. Individuelle Ansprüche lassen sich aus dem Vertrag nicht ableiten.

Erörtert wird, ob zusätzlicher tarifvertraglicher Handlungsbedarf besteht. Nachdem die kommunalen Arbeitgeber auf der betrieblichen Ebene bereits vielfältige Maßnahmen ergriffen haben, wird ein Bedarf an einem zusätzlichen Tarifvertrag nicht gesehen.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat dem Tarifvertrag auf Vorschlag des Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen in ihrer Herbstsitzung 2013 zugestimmt. Der Tarifvertrag gilt zunächst nur in den Kommunalen Arbeitgeberverbänden Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen. In einigen kommunalen Arbeitgeberverbänden wird über eine Übernahme des „TV Demografie Nahverkehr“ mit den Gewerkschaften verhandelt.

Anders ist das im Gruppenausschuss Nahverkehr. Er hat sich für einen Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels in der Sparte Nahverkehr ausgesprochen. Die Versorgungsbetriebe haben in der Tarifeinigung vom 1. April 2014



VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle

„Die kommunalen Verwaltungen bieten attraktive und sichere Arbeitsplätze. Wir wollen mit einem modernen Tarifrecht hierfür den Rahmen setzen. Im Angesicht der Finanzlage vieler Kommunen müssen wir hierbei das Wünschenswerte vom Machbaren unterscheiden.“

## PERSONALGEWINNUNG

Die steigende Nachfrage nach Fachkräften und die teilweisen Personalgewinnungsprobleme betreffen nicht alle Berufe und Tätigkeitsfelder gleichermaßen. Wichtig für die kommunalen Arbeitgeber ist ein abgestimmtes Vorgehen. Die Mitgliederversammlung der VKA hat in der Vergangenheit Richtlinien, begrenzt auf die betroffenen Bereiche, beschlossen und diese in ihrer Herbstsitzung 2013 verlängert.

### IT-Fachkräfte

Eine erheblich gestiegene Nachfrage nach Fachkräften besteht insbesondere im IT-Bereich für bestimmte Tätigkeiten. Um bei der Gewinnung und Bindung von IT-Fachkräften marktfähig zu sein und mit anderen Arbeitgebern konkurrieren zu können, bedarf es nach Tätigkeiten und Regionen unterschiedlicher Anreize, die mit den tariflichen Arbeitsbedingungen nicht immer abzubilden sind. Die Mitgliederversammlung der VKA hat deshalb eine „Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik (IT-RL)“ beschlossen und in ihrer Herbstsitzung 2013 verlängert: Kommunale Arbeitgeber können entsprechend dieser Arbeitgeberrichtlinie eine Zulage zahlen.

### Fachärzte im Gesundheitsdienst

Personalgewinnungsprobleme bestanden in der Vergangenheit teilweise auch im Bereich der Fachärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes. Um den Arbeitgebern eine Handlungsoption zu ermöglichen, hatte die Mitgliederversammlung eine Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Bindung der Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (Fachärzte-ÖGD-RL) beschlossen. Auch

diese Richtlinie hat die Mitgliederversammlung am 22. November 2013 verlängert. Ausdrücklich schließt die Richtlinie eine Tarifierung nicht aus. Zu den Fachärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst hat es bereits zahlreiche, bislang erfolglose, Tarifverhandlungen gegeben (siehe Seite 29).

### Arbeitsmarktzulage

Bereits 2008 hat die VKA die allgemeine Arbeitsmarktzulage beschlossen. Demnach können Beschäftigte bei kommunalen Arbeitgebern – soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist – eine Zulage von bis zu 20 Prozent der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erhalten. Voraussetzung ist, dass diese Zulagenregelung von ihrem kommunalen Arbeitgeberverband freigegeben ist.

### Fachkräfte für Kitas

Die Nachfrage nach Erzieherinnen und Erziehern ist in den letzten Jahren stark gestiegen, insbesondere aufgrund der gesetzlichen Vorgaben zum Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz. Die VKA engagiert sich hierzu in der „Arbeitsgruppe Fachkräftegewinnung für die Kindertagesbetreuung“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Arbeitsgruppe hatte im November 2012 ein erstes Papier mit Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung veröffentlicht, in dem in vier Handlungsfeldern kurzfristige Möglichkeiten zur Fachkräftegewinnung dargestellt werden. Derzeit arbeitet die AG an einem weiteren Diskussionspapier mit mittel- und langfristigen Maßnahmen.

## AUSBILDUNG

Der öffentliche Dienst der Kommunen ist einer der größten Ausbilder in Deutschland. Bei den kommunalen Arbeitgebern im Tarifbereich der VKA sind derzeit rund 89 000 Auszubildende und Praktikanten tätig. Die Kommunen und die kommunalen Unternehmen geben damit jungen Menschen die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung mit allen Möglichkeiten und Sicherheiten des öffentlichen Dienstes.

Der „Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD)“ – für die Ausbildungsbereiche BBiG und Pflege – war auch Verhandlungsgegenstand in der Tarifrunde 2014. Mit dem Tarifabschluss vom 1. April 2014 werden



die Ausbildungsentgelte um insgesamt 60 Euro angehoben. Damit erhält ein Auszubildender bei einem kommunalen Arbeitgeber zwischen aktuell 833 und 1 118 Euro – je nach Ausbildungsjahr und Tarifvertrag. Außerdem wurde die seit 2012 gültige Übernahmeregeln fortgeschrieben: Demnach werden Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Voraussetzung: Es liegt jeweils ein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine Dauerbeschäftigung vor. Im Anschluss daran werden sie bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

### Neuordnung der Büroberufe

Drei der häufigsten Büroberufe werden seit 2014 zu einem neuen Ausbildungsberuf zusammengefasst: Aus dem „Bürokaufmann“, dem „Fachange-

stellten für Bürokommunikation“ und dem „Kaufmann für Bürokommunikation“ wird der „Kaufmann bzw. die Kauffrau für Büromanagement“. Der neue einheitliche Ausbildungsberuf kann sowohl im öffentlichen Dienst als auch in Industrie, Handel und Handwerk ausgebildet werden.

Eine einheitliche Berufsbezeichnung sowie insbesondere ein einheitlicher qualifizierter Abschluss sollen die Attraktivität der Ausbildung für Bewerber und Arbeitgeber verbessern. Gegenwärtig gibt es in den betroffenen Ausbildungsberufen mehr als 95 000 Auszubildende in Betrieben aller Wirtschaftsbereiche und Verwaltungen.

### Neuregelung für Notfallsanitäter

Neugeregelt wurde 2013 auch der Beruf des Notfallsanitäters. Zur Verdeutlichung der qualitativen und quantitativen Ausweitung der Anforderungen an den Rettungsdienst wird die bisherige Berufsbezeichnung „Rettungsassistent/in“ durch die neue Berufsbezeichnung „Notfallsanitäter/in“ abgelöst. Die Anforderungen an die Ausbildung werden



erhöht und die Ausbildungsdauer von zwei auf drei Jahre verlängert. Das Gesetz über den Beruf des Notfallsanitäters und die darauf basierende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sind zum 1. Januar 2014 in Kraft getreten.

## ENTWICKLUNGEN AUF DER EUROPÄISCHEN EBENE

Tarifpolitische Themen beschäftigen die kommunalen Arbeitgeber auch auf der europäischen Ebene. Die VKA ist als Mitglied des europäischen Arbeitgeberverbandes der öffentlichen Unternehmen („CEEP“) im europäischen Sozialen Dialog aktiv. Hier spielte 2013 die Überarbeitung der Berufsqualifikationsrichtlinie eine wichtige Rolle.

### Überarbeitung der Berufsqualifikationsrichtlinie 2005/36/EG

Das Europäische Parlament und der Europäische Rat haben im Oktober und November 2013 den Entwurf einer überarbeiteten Fassung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen verabschiedet. Ein wesentlicher Schwerpunkt des Entwurfs ist die Einführung eines freiwilligen elektronischen Berufsausweises, durch den der Anerkennungsprozess bei einem Wechsel der Tätigkeit von einem Mitgliedstaat zu einem anderen Mitgliedstaat beschleunigt werden soll. Ergänzt wird der Berufsausweis durch ein optimiertes Anerkennungsverfahren im Rahmen des bestehenden Binnenmarkt-Informationssystems (IMI), in dem die entsprechenden Dokumente für



die Anerkennung der Berufsqualifikationen hinterlegt werden.

Bei den Beschäftigten in den Gesundheitsberufen geht es in der Richtlinie um die Frage der EU-weiten Zulassung von Krankenschwestern/-

pfliegern und um notwendige Sprachnachweise der Beschäftigten.

Ursprünglich plante die EU, für die Zulassung zur Ausbildung als Krankenschwester/Krankenpfleger eine zwölfjährige Schulbildung vorauszusetzen. Der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hatte sich 2013 gegen dieses Vorhaben ausgesprochen. In der Richtlinie verbleibt es nun bei den bisherigen zehn Jahren Schulbildung. Daneben wird alternativ auch eine zwölfjährige Schulbildung aufgeführt. Bei den Hebammen ist eine Anhebung der Mindestschulbildung von bisher zehn Jahren auf zwölf Jahre erfolgt.

Die Richtlinie sieht außerdem vor, dass Arbeitgeber sicherstellen müssen, dass die Beschäftigten die notwendigen Sprachkenntnisse haben, um ihren beruflichen Verpflichtungen am Arbeitsplatz nachkommen zu können. Die Erfüllung der Sprachkompetenz kann nach der Anerkennung der Berufsqualifikation festgestellt werden. Sofern der Beruf Auswirkungen auf die Gesundheit der Patienten hat, muss die Feststellung der Sprachkompetenz erfolgen, bevor eine Zulassung zu diesem Beruf erfolgt.

### Arbeitszeitrichtlinie

Noch immer auf der Agenda ist die Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Die Sozialpartner-Verhandlungen auf europäischer Ebene

*„Der Soziale Dialog auf europäischer Ebene gewinnt zunehmend Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf nationaler Ebene. Für die Wahrnehmung der Interessen der kommunalen Arbeitgeber ist eine auf europäischer Ebene aktiv gestaltende und starke VKA von entscheidender Bedeutung.“*



Dr. Armin Augat, Geschäftsführer des KAV Bayern und Vorsitzender des bvöd-Sozialpartnerrats

zur Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie sind Ende 2012 gescheitert. Wesentliche Themen in den Verhandlungen waren die Beibehaltung des Opt-Out (Möglichkeit der Überschreitung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden ohne Ausgleich) sowie die Einführung einer dritten Zeitkategorie in Bezug auf die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes.

Ein erneuter Vorschlag zur Überarbeitung der Richtlinie durch die Europäische Kommission liegt bislang nicht vor. Die Kommission beabsichtigt vielmehr, erneut eine Folgenabschätzung hinsichtlich der möglichen Auswirkungen einer Überarbeitung der Richtlinie durchzuführen. Beabsichtigt ist eine allgemeine Erhebung für den betrieblichen Sektor sowie eine gesonderte Abfrage für den Bereich Krankenhäuser und Gesundheitswesen. Die Ergebnisse der Folgenabschätzung sollen voraussichtlich 2014 veröffentlicht werden.

### Sektoraler sozialer Dialog Nahverkehr

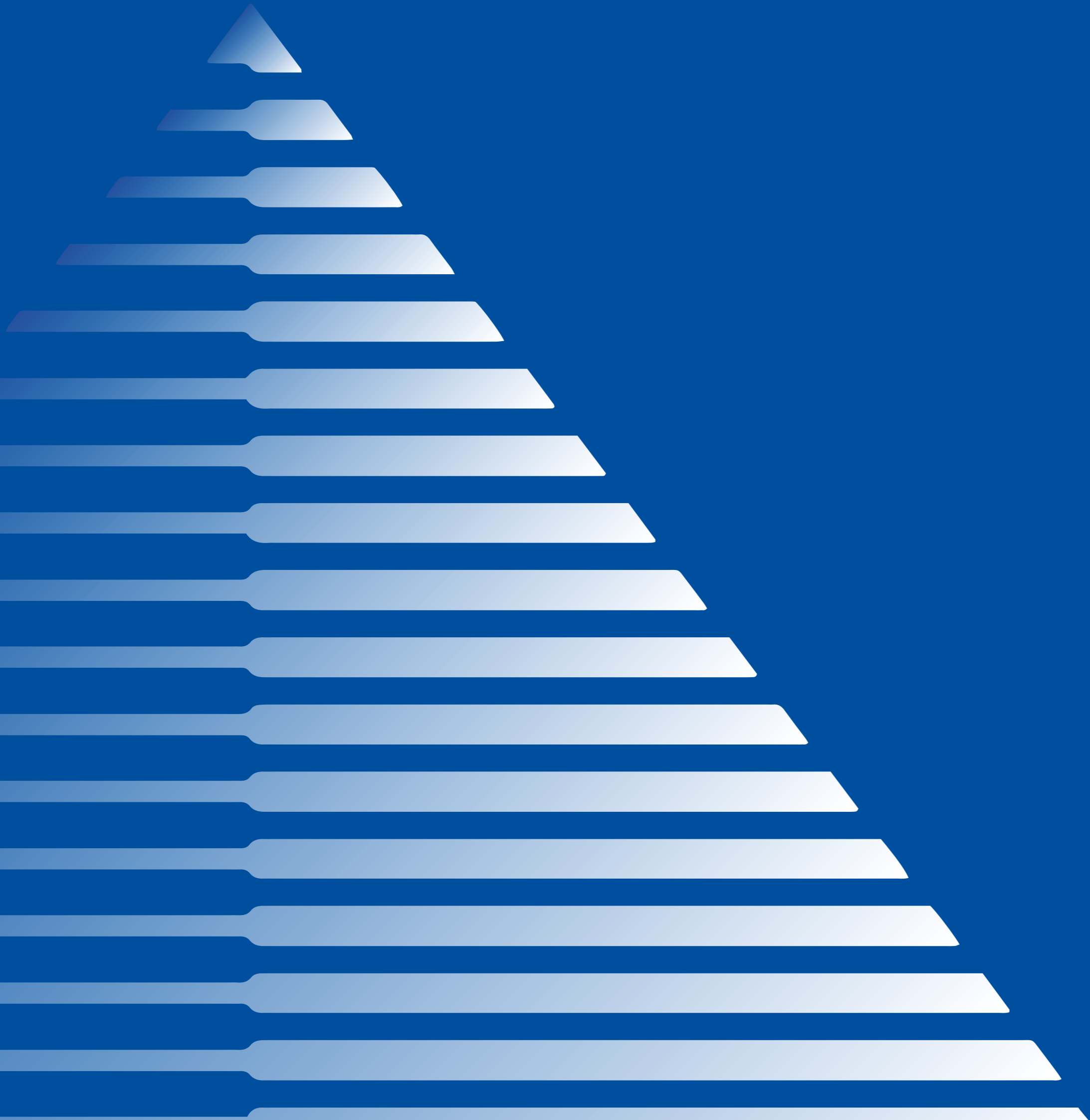
Der Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen hat sich in seiner Sitzung im Oktober 2013 dafür ausgesprochen, für den öffentlichen Personennahverkehr einen eigenständigen sektoralen Dialog zu initiieren. Derzeit spielt der Nahverkehr im europäischen sektoralen Dialog nur eine untergeordnete Rolle. Originäre Nahverkehrsthemen werden nur unzureichend und gemeinsam

mit anderen Straßen(güter)verkehrsthemen erörtert. Deshalb streben die Nahverkehrsvertreter in der VKA einen eigenen sektoralen Dialog an. Die VKA hat dazu den bvöd als deutsche Vertretung des CEEP gebeten, sich auf der europäischen Ebene für einen eigenen sektoralen sozialen Dialog für den Nahverkehr einzusetzen.

Parallel gibt es auch Bestrebungen des Internationalen Verbands der öffentlichen Verkehrsgesellschaften und Unternehmen (UITP), einen sektoralen sozialen Dialog für den Nahverkehrsbereich einzuführen. Im Gegensatz zu CEEP handelt es sich bei dem UITP derzeit nicht um einen eingetragenen Sozialpartner auf europäischer Ebene. Es wird angestrebt, die Bemühungen um einen sektoralen sozialen Dialog im Nahverkehrsbereich zusammenzuführen.

### HOSPEEM

Zusätzlich zu der Mitgliedschaft bei CEEP ist die VKA auch Mitglied bei HOSPEEM, dem europäischen Arbeitgeberverband für kommunale Krankenhäuser. Im Berichtszeitraum stand insbesondere die Vereinbarung des Handlungsleitfadens zum Thema „alternde Erwerbsgesellschaft“ (aging workforce) sowie die Weiterentwicklung des „Handlungsrahmens zur Einstellung und zum Halten von Beschäftigten“ im Fokus.



## Aus den Sparten

Die Tarifrunde 2014 betrifft alle kommunalen Arbeitgeber.

Sie war deshalb – wie die Verhandlungen zur Zusatzversorgung und Entgeltordnung – Thema in den Gruppenausschüssen der VKA und deren Unterausschüssen. Dabei spielen jeweils die besondere Betroffenheit und Fragestellungen eine große Rolle.

## VERWALTUNG

Die Verwaltungen bilden den Kernbereich der VKA. Für mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die VKA-Tarifverträgen unterfallen, gilt die durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich der Verwaltung, der TVöD-V. Nach dem Abschluss der Tarifrunde stehen für die Verwaltungen die Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung im Vordergrund.

### Die Tarifrunde 2014 aus Sicht der Verwaltungen

Der Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung hat sich in seiner Sitzung im Oktober 2013 in Gütersloh mit der Tarifrunde 2014 befasst. In der Diskussion haben die Gruppenausschussmitglieder darauf hingewiesen, dass die finanzielle Entwicklung der Kommunen unterschiedlich ist. Insgesamt sei die Finanzlage der Städte, Landkreise und Gemeinden nach wie vor schwierig. Deshalb sei auch bezogen auf die Tarifrunde und die künftige Entwicklung der Personalkosten nicht alles, was wünschenswert erscheint, auch tatsächlich machbar. Der Gruppenausschuss hat zudem betont, dass der kommunale öffentliche Dienst attraktive und sichere Arbeitsplätze bietet. Auch das sei bei den Tarifverhandlungen zu beachten.

### Die Entgeltordnung zum TVöD

Im Hinblick auf die große Bandbreite an Tätigkeiten

und Tätigkeitsmerkmalen im Bereich der allgemeinen Verwaltung sind die Verhandlungen zur Entgeltordnung für die kommunalen Verwaltungen von besonderer Bedeutung.

Der Gruppenausschuss hat in seiner Sitzung im Oktober 2013 die seinerzeit noch streitigen Punkte im Entwurf des „Gemeinsamen Papiers“ zur Entgeltordnung zum TVöD diskutiert. Die Gruppenausschussmitglieder sehen den Aufbau der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale und insbesondere die angestrebte Aufteilung der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c positiv. Das gibt zusätzliche Entwicklungsperspektiven für engagierte Mitarbeiter. Dabei muss die Finanzierbarkeit zwingend im Blick bleiben.

Für den weiteren Fortgang der Verhandlungen besteht mit den Gewerkschaften Einvernehmen, vorrangig die Eingruppierungsmerkmale aus den für die kommunalen Verwaltungen bedeutsamen

„Für die Verwaltungen hat das neue Eingruppierungsrecht eine große Bedeutung. Mit der Entgeltordnung wird der TVöD-Prozess vollständig abgeschlossen.“



Vorsitzender des Gruppenausschusses  
Jann Jakobs

Bereichen zu verhandeln. Dazu wurden verschiedene Verhandlungskommissionen eingerichtet, in denen auch Vertreter der kommunalen Verwaltungen Mitglied sind. Das betrifft folgende Kommissionen:

- Datenverarbeitung / IT
- Rettungsdienst / Feuerwehr
- Meister / Techniker / Ingenieure
- Schulhausmeister

### Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Die Entwicklungen im Bereich der Zusatzversorgung sind im Hinblick auf den Umfang der Aufwendungen für die kommunalen Verwaltungen überaus bedeutsam.

Dementsprechend verfolgt der Gruppenausschuss die Verhandlungen zu den Themen „Biometrie und Rechnungszins“. Hierbei geht es um die langfristi-

### DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR VERWALTUNG

- > Vorsitzender: Oberbürgermeister Jann Jakobs, Landeshauptstadt Potsdam
- > Stellvertreter: Oberbürgermeister Ulrich Mäde, Hansestadt Lüneburg
- > Weiterer Stellvertreter: Personalamtsleiter Frank Pörner, Stadt Leipzig

Um den Arbeitgebern bei etwaigen Personalgewinnungs- oder -bindungsproblemen eine Handlungsoption zu bieten, hatte die Mitgliederversammlung der VKA im März 2012 die „Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und zur Bindung von Fachärztinnen und Fachärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst (Fachärzte-ÖGD-RL)“ verabschiedet. Diese sieht eine optionale Zulage für Fachärzte vor. Da nicht absehbar ist, ob und zu welchem Zeitpunkt



Der Gruppenausschuss bei seiner Sitzung in Gütersloh im Oktober 2013

ge Finanzierbarkeit der betrieblichen Altersversorgung des öffentlichen Dienstes. Gegenstand der Verhandlungen ist die Frage, welche Auswirkungen die geänderte biometrische Entwicklung (steigende Lebenserwartung und damit Rentenbezugsdauer) und die anhaltende Niedrigzinsphase auf die Finanzierung der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes haben.

### Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst

Der Gruppenausschuss für Verwaltungen hatte sich auch 2013/2014 wieder mit den Fachärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst zu beschäftigen. Die VKA hat mit allen Gewerkschaften – dbb, ver.di und Marburger Bund – Tarifverhandlungen geführt. Eine Einigung konnte bislang nicht erzielt werden.

eine tarifliche Regelung umgesetzt werden kann, hat die Mitgliederversammlung in ihrer Sitzung im November 2013 die Geltungsdauer der Fachärzte-ÖGD-RL um ein Jahr, bis zum 31. Dezember 2014, verlängert.



## KRANKENHÄUSER UND PFLEGEEINRICHTUNGEN

Die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen müssen gleich an zwei „Tariffonten“ kämpfen: Für das nicht-ärztliche Personal gilt der TVöD, für die ärztlichen Beschäftigten in der Regel der TV-Ärzte/VKA. In der Tarifrunde zum TVöD haben sich Arbeitgeber und ver.di/dbb am 1. April 2014 auf einen Abschluss geeinigt. Zum TV-Ärzte steht eine neue Entgeltrunde mit dem Marburger Bund bevor.

### Die Tarifrunde 2014 aus Sicht der Krankenhäuser

Mit der Tarifeinigung vom 1. April 2014 nehmen die Krankenhausbeschäftigten einerseits an der allgemeinen Lohnentwicklung teil; andererseits sind steigende Personalkosten per se eine Belastung für die Krankenhäuser, deren Finanzausstattung noch immer problematisch ist, und die die Tarifsteigerungen durch die Krankenkassen nicht vollständig refinanziert bekommen.

Die Gewerkschaften hatten in der Tarifrunde für die Krankenhäuser eine Sonderforderung erhoben, die Erhöhung der Zeitzuschläge für Nachtarbeit. Hiermit hat sich der Gruppenausschuss in seiner Sitzung im März 2014 auseinandergesetzt. Zusätzliche Sonderbelastungen, über die ohnehin entstehenden Kosten durch die Tarifrunde hinaus, haben die Krankenhäuser abgelehnt. Die VKA hat die Sonderforderung der Gewerkschaften in der Tarifrunde erfolgreich zurückgewiesen.

Gleichwohl belastet der Abschluss die Krankenhäuser, die ihre Servicebereiche in Eigenregie betreiben, durch den Mindestbetrag von 90 Euro monatlich überproportional. Die damit verbundene Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit der Servicebereiche und die Gefährdung von Arbeitsplätzen in öffentlicher Tarifbindung haben die Gewerkschaften bewusst in Kauf genommen.

### Tarifrunde für die Krankenhausärzte

Der letzte Abschluss zum TV-Ärzte/VKA datiert vom 6. März 2013. Darin hatten sich VKA und Marburger Bund auf Entgelterhöhungen von 4,6 Prozent bei einer Laufzeit von 23 Monaten verständigt (2,6 Prozent für 2013 und 2,0 Prozent für 2014). Zudem gab es Änderungen am Urlaubsanspruch. Beim Opt-Out wurde die höchst zulässige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 60 auf 58 Stunden reduziert.

„Die Beschäftigten der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sollen auch zukünftig nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden. Hierfür brauchen wir eine angemessene Refinanzierung der Tarifsteigerungen.“



Vorsitzender des Gruppenausschusses  
Joachim Finklenburg

### DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR KRANKENHÄUSER UND PFLEGEEINRICHTUNGEN

- > Vorsitzender: Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Klinikum Oberberg
- > Stellvertreter: Geschäftsführer Dr. Thomas Jendges, SLK-Kliniken Heilbronn
- > weiterer Stellvertreter:  
Stv. Direktor Reinhard Hartmann, Städtisches Klinikum St. Georg Leipzig

Der Marburger Bund hat die Entgelttabelle des TV-Ärzte/VKA zum 30. November 2013 gekündigt.

### Entgeltordnung zum TVöD

Bei den derzeit laufenden Verhandlungen über spezielle Tätigkeitsmerkmale stehen mit den Beschäftigten in den Gesundheitsberufen sowie im Rettungsdienst zentrale Beschäftigtengruppen der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen im Fokus. Das neue Eingruppierungsrecht soll insbesondere auch die in den letzten Jahren im Krankenhausbereich neu entstandenen Berufsbilder angemessen berücksichtigen.



Der Gruppenausschuss bei seiner Sitzung in Prien im Oktober 2013

Die Gewerkschaften haben in die Eingruppierungsverhandlungen ihre Aufwertungskampagne für die Pflege eingebracht. Demnach sollen examinierte Pflegebeschäftigte, d.h. Pflegekräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung, bereits im Einstieg ein Monatstabellenentgelt von mindestens 3.000 Euro erhalten. Die Arbeitgeber haben diese Forderung zurückgewiesen. Die Eingruppierung der Pflegekräfte liegt bereits derzeit deutlich über der anderer Beschäftigtengruppen mit vergleichbarer Ausbildung. Zudem schließt die finanzielle Situation der Krankenhäuser Kostenschübe durch die Entgeltordnung aus. Die VKA strebt demgegenüber eine Spreizung der bisherigen Eingruppierungen im

Pflegebereich an.

### Krankenhausfinanzierung

Kommunale Krankenhäuser kritisieren seit Jahren die nach wie vor mangelhafte Krankenhausfinanzierung und die fehlenden Möglichkeiten, die steigenden Personalkosten zu refinanzieren.

Die letzte Reform bzw. gesetzliche Änderung der Krankenhausfinanzierung datiert vom August 2013. Im Koalitionsvertrag vom November 2013 sind weitere Änderungen zur Krankenhausfinanzierung angekündigt. Über die Eckpunkte soll eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe entscheiden. Die Arbeitsgruppe hat sich erstmals im Mai 2014 getroffen, Ergebnisse wurden bislang nicht erzielt.

### Entwicklungen auf der europäischen Ebene

Die EU hat 2013 die Voraussetzungen bei der Zulassung zur Ausbildung bei Krankenschwestern, -pflegern und Hebammen neu geregelt: Bei Krankenschwestern und -pflegern bleibt die Zulassung auch weiterhin mit zehn Jahren Schulbildung möglich. Hierfür hatte sich der Gruppenausschuss ausgesprochen. Bei den Hebammen erfolgte eine

Anhebung der Mindestschulbildung von bisher zehn Jahren auf zwölf Jahre.

Der europäische Arbeitgeberverband im Krankenhausbereich (HOSPEEM) und die Gewerkschaft auf europäischer Ebene für den Krankenhausbereich (EPSU) haben einen Handlungsleitfaden zum Thema „alternde Erwerbsgesellschaft im Gesundheitsbereich“ abgestimmt. Der Leitfaden, der auch Fallbeispiele aus der Praxis umfasst, zeigt, wie den Auswirkungen der demografischen Entwicklung im Gesundheitsbereich auf der betrieblichen Ebene begegnet werden kann.

## SPARKASSEN

Wichtige tarifpolitische Themen waren 2013/2014 für die Sparkassen die Tarifrunde, die noch ausstehende Entgeltordnung zum TVöD und aktuelle Herausforderungen wie der demografische Wandel oder die weitere Umsetzung der Sparkassensonderzahlung (SSZ).



Der Gruppenausschuss bei seiner Sitzung in Höhr-Grenzhausen im November 2013

### Die Tarifrunde 2014

Die Tarifeinigung vom 1. April 2014 zum TVöD gilt für die Sparkassen ohne Abweichungen. Einen gesonderten „Verhandlungstisch Sparkassen“ hat es bei den Verhandlungen 2014 in Potsdam nicht gegeben. In der vorhergehenden Tarifrunde zum TVöD 2012 hatten die Gewerkschaften noch Sonderforderungen für den Tarifbereich der Sparkassen erhoben. Diese konnte die VKA seinerzeit erfolgreich abwehren.

### Die Entgeltordnung aus Sicht der Sparkassen

Der Gruppenausschuss hat sich in seinen Sitzungen 2013 mit dem aktuellen Stand der Verhandlungen und dem „Gemeinsamen Papier zur Entgeltordnung“ beschäftigt. Die Inhalte des „Gemeinsamen Papiers“ sieht der Ausschuss als geeignete Basis, um die Entgeltordnung weiter zu verhandeln.

Nach Ansicht des Gruppenausschusses sind für die Sparkassen flexible Eingruppierungsregelungen mit einem marktgerechten Eingruppierungsniveau erforderlich. Notwendige Veränderungsbedarfe bei den sparkassenspezifischen Merkmalen müssten in der Entgeltordnung abgebildet werden – kostenneutral und beherrschbar.

#### DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR SPARKASSEN

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

### Demografischer Wandel

Langfristiges Thema der Sparkassen – wie bei den anderen kommunalen Arbeitgebern – sind die Auswirkungen des demografischen Wandels. Die Sparkassen sind sowohl in ihrer Personalstruktur als auch in ihrer Geschäftstätigkeit und ihren Finanzdienstleistungen von der Entwicklung betroffen.

Der Gruppenausschuss beschäftigt sich seit mehreren Jahren mit dem Thema. Tarifvertraglichen

entsprechende Führungskultur sowie engagierte Mitarbeiter für eine erfolgreiche Geschäftspolitik und zufriedene Kunden unerlässlich sind. Die Sparkassen, die die leistungsorientierte Bezahlung aktiv umgesetzt haben, bestätigen die positiven Veränderungsprozesse durch die SSZ, die diesen Zielen dient.

*„Die Sparkassen fühlen sich in der kommunalen Familie und dem TVöD gut aufgehoben. Die Besonderheiten in der Geschäftsausrichtung der Sparkassen erfordern allerdings auch einige sparkassenspezifische Regelungen im TVöD. Dies gilt auch für die Entgeltordnung, um eine angemessene und praktikable Eingruppierung sicherzustellen.“*



Vorsitzender des Gruppenausschusses  
Dr. Michael Schulte

Handlungsbedarf sehen die Sparkassen nicht. Die Sparkassen messen betrieblichen Maßnahmen zum Beispiel zur Personalgewinnung und -entwicklung, zur familienfreundlichen Personalpolitik, zu flexiblen Arbeitszeiten oder zum Gesundheitsmanagement einen wichtigeren Stellenwert bei. Zudem erfordere die Nachwuchsgewinnung auf der einen Seite und der Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis zum gesetzlichen Renteneintritt auf der anderen Seite einen Mentalitätswechsel auch bei den Beschäftigten.

### Die Sparkassensonderzahlung

Der Umsetzungsstand und die Vorteile, aber auch Fragen zum möglichen Ausbau der SSZ sind immer wieder Thema im Gruppenausschuss. Die SSZ ist als variables Entgelt ein Werkzeug zur Honorierung der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Die Sparkassen haben früh erkannt, dass output-orientiertes Denken und Handeln, eine

## DER TVÖD-S UND DIE SSZ

Die sparkassenspezifischen Regelungen sind in der durchgeschriebenen Fassung des TVöD-S enthalten und bilden ein für die Bedürfnisse der Sparkassen als im Wettbewerb stehende, modern und wirtschaftlich handelnde Unternehmen passendes Tarifrecht. Hierzu gehört auch die Sparkassensonderzahlung (SSZ). Die SSZ hat ein Volumen von gut zwei Monatstabellenentgelten. Ein Monatstabellenentgelt ist als „Leistungssockel“ garantiert, eines ist variabel. Der variable Teil setzt sich in etwa je zur Hälfte aus einem individuell-leistungsbezogenen und einem unternehmererfolgsbezogenen Teil zusammen.

## VERSORGUNGSBETRIEBE

Unruhige Zeiten durchleben aktuell die Versorgungsbetriebe. Bedingt durch die Energiewende befinden sich die Stadtwerke in einem insgesamt schwierigen wirtschaftlichen Umfeld. Für langfristige Verlässlichkeit sorgt der Tarifvertrag TV-V. Er ist seit 2001 in Kraft. Aktuell steht die Einlösung von Verhandlungspflichten an, die in der Tarifrunde 2014 vereinbart wurden.

### Die Weiterentwicklung des TV-V

Der TV-V hat sich bewährt – so die übereinstimmende Einschätzung von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Unterschiedliche Vorstellungen gibt es nach über zehn Jahren Anwendung des TV-V in der Frage, ob und an welchen Stellen der Tarifvertrag weiterzuentwickeln ist. Der Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe hat sich mehrfach mit dieser Frage beschäftigt und dabei deutlich gemacht, dass der TV-V in seiner Struktur als schlankes Tarifrecht erhalten bleiben muss. Und: Es darf nicht außerhalb von Tarifrunden – als Ergebnis etwaiger Mantel- oder Eingruppierungsänderungen – zu Kostensteigerungen kommen.

Im Vorfeld der Tarifrunde 2014 haben Gespräche zur „Weiterentwicklung des TV-V“ stattgefunden. Für die VKA haben diese der Vorsitzende des Gruppenausschusses Thomas Breuer und seine beiden Stellvertreter Josef Hasler und Norbert Schmidt sowie VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann geführt. Dabei wurde den Gewerkschaften verdeutlicht, dass unterjährige Tarifverhandlungen zum TV-V nicht in Betracht kommen. Die wechselseitigen Forderungen sind in die Tarifrunden einzubringen. Grundsätzliches Einvernehmen besteht mit den Gewerkschaften darüber, eine Steigerung der Regelungsdichte beim TV-V zu vermeiden und die betriebliche Flexibilität weiter zu gewährleisten.

*„Der TV-V bietet den Versorgungsbetrieben und ihren Mitarbeitern ein attraktives Tarifrecht, das sich an den spezifischen Bedürfnissen ihrer Sparte orientiert. Wir stehen für eine behutsame Weiterentwicklung.“*



Gruppenausschussvorsitzender  
Josef Hasler (seit 17. Oktober 2014)

### Die Tarifrunde 2014 für den TV-V

Maßgabe für die Tarifrunde war für die VKA die Bindung des TV-V an die Entgeltentwicklung des TVöD einerseits und die Berücksichtigung spezifischer Interessen der Versorgungsbetriebe andererseits. Dies hatte der Gruppenausschuss in seiner Sitzung im März 2014 erneut verdeutlicht. Mit der Einigung vom 1. April 2014 konnte dies erreicht werden. Der Abschluss entspricht beim Entgelt dem Volumen des TVöD-Abschlusses. Abweichend von der TVöD-Einigung wurde für den TV-V kein Mindestbetrag vereinbart. Die bisherige systematische Tabellenstruktur des TV-V wurde dadurch erhalten. Zum Ausgleich des Mindestbetrages wurde eine Entgeltsteigerung im TV-V ab März 2014 um 3,3 Prozent vereinbart und damit um 0,3 Prozentpunkte mehr als im TVöD. Dies entspricht der Kostenwirkung des Mindestbetrages



Sitzung des Gruppenausschusses in Berlin im September 2013

im TVöD. Im Jahr 2015 sind die Steigerungsraten in TVöD und TV-V deckungsgleich: 2,4 Prozent.

Die Tarifeinigung sieht zudem einige spezifische Regelungen für den TV-V vor – unter anderem die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Ausdehnung der Rahmenzeit auf 13 Stunden täglich. Die Tarifvertragsparteien haben außerdem Verhandlungen zum demografischen Wandel und zu den unteren Entgeltgruppen vereinbart.

### Weitere Verhandlungen: Demografie und untere Entgeltgruppen

Ziel ist die „Tarifizierung von Maßnahmen über die Auswirkungen des demografischen Wandels im

### DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR VERSORGUNGSBETRIEBE

- > Vorsitzender: Vorstand Thomas Breuer, RheinEnergie AG, Köln (bis 30. Juni 2014)
- > Stellvertreter: Vorsitzender des Vorstands Josef Hasler, N-ERGIE AG, Nürnberg
- > Stellvertreter: Vorstand Norbert Schmidt, Berliner Wasserbetriebe, Berlin

Geltungsbereich des TV-V“, heißt es im Einigungstext vom 1. April 2014 wörtlich. Der Gruppenausschuss der VKA hat deutlich gemacht, dass es allenfalls darum gehen kann, Rahmenregelungen zu schaffen, die auf der betrieblichen Ebene auszufüllen sind. Individuelle Ansprüche mittels eines Demografietarifvertrages soll es nicht geben.

Aus VKA-Sicht muss es darum gehen, Vorsorge dafür zu schaffen, dass die Arbeitnehmer ihre Leistungs- und Arbeitsfähigkeit bis zu einem verlängerten Renteneintrittsalter erhalten. Dies erfordert Arbeitsbedingungen, die dies möglich machen, und die Mitwirkung der Arbeitnehmer am Erhalt ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.

Genauso bedeutsam wie die demografische Entwicklung ist für die Versorgungsunternehmen der Erhalt öffentlicher Arbeitsplätze. Dazu müssen insbesondere die unteren Entgeltgruppen wettbewerbsfähig sein. In der Vergangenheit haben viele kommunale Versorgungsunternehmen einfache und einfachere Tätigkeiten ausgegründet oder fremdvergeben. Ziel der VKA ist es, ein Angebot zu schaffen, diese Aufgaben in den TV-V zurückzuholen. In der Tarifeinigung sind hierzu Verhandlungen zur „tarifvertraglichen Stärkung der unteren Entgeltgruppen im TV-V mit dem Ziel ihrer vermehrten Nutzung in der Praxis“ vereinbart.

## ENTSORGUNGSBETRIEBE

Die kommunalen Entsorgungsbetriebe wenden den TVöD für den Dienstleistungsbereich Entsorgung an, den TVöD-E. Dementsprechend gilt auch für sie die Tarifeinigung zum TVöD vom 1. April 2014. Als Tarifvertragspartei der Abfallwirtschaft hat die VKA 2014 zudem die Verlängerung und Erhöhung des tariflichen Branchenmindestlohns vereinbart.

### Die Tarifrunde 2014

Wie kaum eine andere Sparte sind die kommunalen Entsorgungsbetriebe aufgrund ihrer Beschäftigtenstruktur von den Wirkungen des vereinbarten Mindestbetrages von 90 Euro monatlich betroffen. Betriebliche Spielräume, um die damit verbundenen Kostensteigerungen aufzufangen, sind nicht vorhanden. Dies hat der Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe in seiner Sitzung im Mai 2014 deutlich gemacht. Gebührenerhöhungen und organisatorische Veränderungen drohen als Folge des Tarifabschlusses, so der Unterausschuss.

lichen Mindestlohn gibt, wollen die kommunalen Entsorgungsbetriebe am tariflichen Mindestlohn ihrer Branche festhalten. Die Mitgliederversammlung ist diesem Vorschlag gefolgt.

Am 24. Juni 2014 haben sich die Tarifvertragsparteien – die VKA, der private Arbeitgeberverband BDE und ver.di – auf eine Verlängerung des Mindestlohtarifvertrages und eine Erhöhung des Betrages verständigt. Nun gilt ein Stundenlohn von mindestens 8,86 Euro. Der Mindestlohtarifvertrag hat eine Laufzeit bis 30. Juni 2015. Die entsprechende Verordnung des BMAS gilt ab 1. Oktober 2014. Die Gewerkschaft ver.di hat an-



### Mindestlohn

Auch 2014 hat sich der Unterausschuss mit dem Mindestlohn befasst – und sich für eine Verlängerung ausgesprochen. Auch wenn es einen gesetz-

#### DER UNTERAUSSCHUSS DER VKA FÜR ENTSORGUNGSBETRIEBE

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

länglich der diesjährigen Tarifverhandlungen zum Mindestlohn einen weiteren Mindestlohn für Fahrer gefordert. In früheren Jahren war diese Forderung bereits Thema. Ein weiterer Fahrermindestlohn war gegenüber der (früheren) Bundesregierung politisch jedoch nicht durchsetzbar. Der Unterausschuss hat sich ebenso wie der BDE einstimmig gegen einen entsprechenden weiteren Mindestlohn ausgesprochen.



### Demografischer Wandel

2013 hat sich der Unterausschuss der VKA weiter intensiv mit dem Thema des demografischen Wandels befasst. Der demografische Wandel (Rückgang des Erwerbspersonenpotentials, älter werdende Belegschaften) ist spürbar. Für die Unternehmen geht es darum, die Beschäftigten möglichst lang und gesund im Betrieb zu halten.

ver.di strebt gemeinsame Tarifverhandlungen zum demografischen Wandel mit den kommunalen und den privaten Entsorgungsbetrieben an und ist dementsprechend sowohl auf die VKA als auch auf den BDE zugegangen. 2013 haben hierzu Orientierungsgespräche zwischen VKA, BDE und ver.di stattgefunden, die allerdings ohne konkrete Ergebnisse geblieben sind.

*„Der Mindestlohn in der Abfallwirtschaft hat sich bewährt und wird fortgesetzt. Er hat dem Unterbietungswettbewerb über die Lohnhöhe Grenzen gesetzt.“*



Sprecher des Unterausschusses  
Peter Mooren

## NAHVERKEHRSBETRIEBE UND HÄFEN

Das Tarifrecht für die Beschäftigten im kommunalen Nahverkehr verhandeln die Tarifvertragsparteien der Landesebene. Eine Besonderheit ist der „TV Demografie Nahverkehr“, der im Jahr 2013 auf der Bundesebene vereinbart wurde.

### Tarifrunde 2014

Die an die Entgeltentwicklung des TVöD angebotenen Nahverkehrsbetriebe waren in der diesjährigen Tarifrunde besonders im Fokus: Die Gewerkschaften forderten einen Sockelbetrag von 100 Euro monatlich – zuzüglich der weiteren Entgelterhöhung von 3,5 Prozent für 12 Monate; zum anderen forderten sie eine „Nahverkehrszulage“ von 70 Euro monatlich.

Beide Forderungen stießen auf entschiedene Ablehnung. Der bereits bestehende Wettbewerbsnachteil gegenüber dem privaten Omnibusgewerbe, mit dem dieselben Gewerkschaften seit Jahren günstigere Tarifabschlüsse vereinbaren, hätte sich weiter zu Lasten tarifgebundener öffentlicher Unternehmen verschlechtert. Die Sonderforderung nach

einer besonderen Nahverkehrszulage in Höhe von 70 Euro entbehre jeder Begründung, so die einhellige Meinung im Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen. Der Gruppenausschuss hat sich am 19. März 2014 zu einer außerordentlichen Sitzung in Hannover getroffen, um die Position des Nahverkehrs in der Tarifrunde zu erörtern.

Umso größere Bedeutung kommt der vollständigen Abwehr der Forderung nach einer besonderen Nahverkehrszulage in der Tarifrunde 2014 zu – und dies bei massiver Einbeziehung des Nahverkehrs in die Warnstreiks der Gewerkschaften. Der vereinbarte Mindestbetrag belastet die Unternehmen zwar nicht so stark wie ein Sockelbetrag, führt aber gerade in den Nahverkehrsunternehmen aufgrund ihrer Beschäftigtenstruktur zu einer über-

proportionalen Belastung, die für die Unternehmen nur schwer verkraftbar ist.

### TV Demografie Nahverkehr

Der Gruppenausschuss hat 2013 auf der Bundesebene ein wichtiges tarifpolitisches Projekt abgeschlossen: Am 3. Juli haben sich VKA, ver.di und der dbb auf den „Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr“ verständigt. Der Tarifvertrag stellt einen Rahmen



für Demografie-Maßnahmen dar, den die Betriebe durch freiwillige Betriebs- bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarungen auszufüllen haben. Leitgedanke des Tarifvertrages ist das Motto „Fördern und Fordern“. Unmittelbare, individuelle Ansprüche für die Beschäftigten enthält der Tarifvertrag nicht. Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt durch ein Budget, das der Arbeitgeber stellt (in Höhe von einem Prozent der Monatstabellenentgelte plus Jahressonderzahlung der Beschäftigten); allerdings können auch die Beschäftigten zum Einbringen von Eigenbeiträgen bis zu einer Höhe von einem Prozent ihres Gehalts verpflichtet werden.

### TARIFLANDSCHAFT

Die Tariflandschaft im Nahverkehr ist geprägt von Manteltarifverträgen, die von den Mitgliedverbänden mit den Gewerkschaften vereinbart werden (TV-N). Diese enthalten u.a. jeweils eigene Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, sowie unterschiedliche Entgelttabellen und Eingruppierungsmerkmale.

In sechs Mitgliedverbänden (Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen) ist die Entgeltentwicklung an die der TVöD-Tabelle angekoppelt, in neun Mitgliedverbänden werden die Tarifsteigerungen auf der Landesebene separat vereinbart.

Auf der Bundesebene vereinbart ist der TV Demografie Nahverkehr, der allerdings bislang erst für fünf Mitgliedverbände gilt.

Der Tarifvertrag ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Er gilt aufgrund einer Vereinbarung aus dem Jahr 2008 unmittelbar zunächst nur für die Kommunalen Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen, kann jedoch durch Tarifvertrag auf der Landesebene auch im Bereich der anderen Kommunalen Arbeitgeberverbände zur Anwendung gebracht werden. Gespräche hierzu werden in verschiedenen Mitgliedverbänden geführt.

### Der Europäische soziale Dialog im Nahverkehr

Um künftig einen stärkeren Einfluss des Nahverkehrs und eine bessere Vertretung seiner Interessen auf der europäischen Ebene zu erreichen, setzt sich die VKA für die Bildung eines eigenen sektoralen Dialogs im Bereich des ÖPNV ein.

„Wir haben mit dem „TV Demografie“ ein für den Nahverkehr wegweisendes Projekt angestoßen. Die betrieblichen Akteure arbeiten bereits engagiert an der erfolgreichen Umsetzung der Regelungen.“



Vorsitzender des Gruppenausschusses  
Lothar Zweiniger

### DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR NAHVERKEHRSBETRIEBE UND HÄFEN

- > Vorsitzender: Vorstand Personal/Soziales  
Lothar Zweiniger, Berliner Verkehrsbetriebe BVG
- > Stellvertreter: Vorstand Betrieb und Personal  
Hans-Jürgen Credé, Dresdner Verkehrsbetriebe AG
- > Weiterer Stellvertreter: Direktor Reinhold Bauer, Stuttgarter Straßenbahnen AG

## FLUGHÄFEN

Flughäfen stehen besonders im Blickpunkt bei den Folgen der Abschaffung der Tarifeinheit. Gerade hier zeigen sich die Auswirkungen gewerkschaftlicher Konkurrenz – sowohl unmittelbar als auch mittelbar, zum Beispiel über die Airlines. Streiks und häufig schon allein deren Ankündigung treffen die Flughäfen, dort tätige Unternehmen, den Wirtschaftsstandort insgesamt und vor allem die Reisenden.

### Tarifrunde 2014

Die Tarifeinigung vom 1. April 2014 gilt für die Flughäfen und den TVöD-F ohne Abweichungen. In der Tarifrunde 2012 hatten die Gewerkschaften noch Sonderforderungen für die Flughäfen erhoben.

Die VKA konnte die Verhandlungszusage aus 2012 für die Flughäfen erst 2013 endgültig zu einem Abschluss bringen: Am 25. Juli 2013 haben VKA, ver.di und dbb den „Tarifvertrag über eine Ertragsbeteiligung der Beschäftigten an Flughäfen“ vereinbart. Dieser sieht für die Jahre 2013 bis 2015 je eine vom Jahresergebnis des entsprechenden Flughafens abhängige individuelle Zahlung zwischen 100 und 700 Euro jährlich vor.

### Gewerkschaftskonkurrenz an den Flughäfen

Flughäfen sind häufig von Tarifkonflikten und Streiks betroffen. Oftmals sind es kleinste Beschäftigtengruppen, die den Betriebsablauf lahmlegen und hohe Kosten verursachen können. Weitere Besonderheit von Streiks an Flughäfen: Die Flughäfen sind teilweise gar nicht selbst Tarifpartner und haben daher auch keinen Einfluss auf die Tarifverhandlungen. Beispiel hierfür ist der Tarifkonflikt im Sicherheitsgewerbe. Hier fanden 2013 Tarifauseinandersetzungen statt. Die Gewerkschaften riefen teilweise ausschließlich die an Flughäfen beschäftigten Mitarbeiter des Sicherheitsgewerbes zu Streiks auf.



Belastet wurden die Flughäfen zudem durch Warnstreiks im Zusammenhang mit Tarifkonflikten bei Fluggesellschaften, zuletzt durch einen Streik der Piloten bei der Lufthansa.

Die Flughäfen beobachten in diesem Zusammenhang die gesetzgeberische Entwicklung in Sachen Tarifeinheit besonders aufmerksam.

### Der demografische Wandel

Der Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen hat sich bereits mehrfach mit den Auswirkungen des

demografischen Wandels befasst. Die Mitglieder des Ausschusses sehen hierin vorrangig eine auf der betrieblichen Ebene zu lösende Aufgabe. Eine vom Gruppenausschuss eingerichtete Arbeitsgruppe ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Flughäfen bereits vielfältige Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels ergreifen, sodass über den TVöD-F hinausgehende tarifliche Regelungen nicht notwendig sind.



*„Flughäfen sind durch ausufernde Streiks in besonderem Maße betroffen. Eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit ist dringend erforderlich und darf nicht weiter hinausgezögert werden.“*

Vorsitzender des Gruppenausschusses  
Walter Schoefer

### DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR FLUGHÄFEN

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



## Gesetzgebung im Blick der VKA

In einem kaum gekanntem Ausmaß haben sich im Berichtszeitraum die Bundesregierung und der Gesetzgeber mit arbeits- und tarifpolitischen Themen befasst.

Im Juli 2014 verabschiedeten Bundestag und Bundesrat den gesetzlichen Mindestlohn sowie zuvor bereits das „Renten-Paket“. Die Wiederherstellung der Tarifeinheit, so wie im Koalitionsvertrag von 2013 vereinbart, steht demgegenüber weiter aus. Angekündigt sind auch neue gesetzliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträgen, Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung.

Die VKA hat sich – wie in der Vergangenheit – in verschiedenen Phasen für die öffentlichen Arbeitgeber in die Gesetzgebungsverfahren eingebracht.

## TARIFEINHEIT

Die Bundesregierung hat angekündigt, den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip gesetzlich festzuschreiben zu wollen. Im Juni 2014 hat das Arbeitsministerium Eckpunkte hierfür vorgelegt, über die die Bundesregierung allerdings noch nicht beraten hat. Ein Gesetzentwurf ist nun für das letzte Quartal 2014 angekündigt. Die VKA unterstützt dieses Vorhaben.

Für die kommunalen Arbeitgeber ist die Tarifeinheit kein theoretisches Thema. Gerade sie haben praktische Erfahrungen mit der Tarifpluralität und dem Streikverhalten – unter anderem in den kommunalen Krankenhäusern, im öffentlichen Gesundheitsdienst, bei den Flughäfen und im Nahverkehr.

### Handlungsbedarf

Ohne Tarifeinheit steigt die Zahl der Arbeitskämpfe. Das ist die Erfahrung der kommunalen Arbeitgeber der letzten Jahre. Insbesondere Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge und Infrastrukturunternehmen können mit relativ geringem Aufwand mit weitreichenden Folgen bestreikt werden.

Durch konkurrierende Gewerkschaften innerhalb eines Betriebes steigt die Zahl der Tarifeinwanderungen: Es sind mehr Tarifverträge mit mehr Gewerkschaften abzuschließen. Die unterschiedliche Laufzeit der verschiedenen Tarifverträge in einem Betrieb führen zu häufigeren Unterbrechungen der Friedenspflicht.

Arbeitgeber werden mit – sich teilweise widersprechenden – Forderungen und Arbeitskampfmaßnahmen konkurrierender Gewerkschaften für den gleichen Tarifbereich konfrontiert. Die Friedenspflicht des Tarifvertrages wird entwertet. Die zunehmende Ausbreitung der Spartengewerkschaften hat auch Rückwirkungen auf die „Mehrheitsgewerkschaft“.



*„Die kommunale Daseinsvorsorge ist von Tarifeinwanderungen konkurrierender Gewerkschaften im Besonderen betroffen. Wir halten klare Spielregeln für das Nebeneinander konkurrierender Gewerkschaften für notwendig und setzen uns für eine gesetzliche Regelung ein.“*



VKA-Hauptgeschäftsführer  
Manfred Hoffmann

Auch diese will sich weiter als Vertretungsmacht behaupten. Dies geschieht zum Beispiel durch Sonderforderungen für die betroffenen Beschäftigten.

### Nahverkehr, Flughäfen

In der öffentlichen Infrastruktur erzielen Streiks und Warnstreiks erhebliche Auswirkungen – sind aber für die Gewerkschaften mit einem relativ geringen Aufwand verbunden. Vor allem in diesem Bereich sind in den letzten Jahren Spartengewerkschaften entstanden. Dies hatte Rückwirkungen auf die „Mehrheitsgewerkschaften“.

Beispiel Nahverkehr: Hier konkurrieren verschiedene Gewerkschaften – ver.di sowie dbb/GDL und NahverkehrsG – um Mitglieder. Die Folge: In dem umkämpften Tarifbereich haben die Gewerkschaften im Rahmen der Tarifrunde 2014 Sonderforderungen erhoben.

2012 hatten die Gewerkschaften im Rahmen der allgemeinen TVöD-Entgeltrunde bereits Sonderforderungen für die Beschäftigten der Flughäfen erhoben. Auch hier musste davon ausgegangen werden, dass diese Sonderforderungen mit Blick auf die neuen Gewerkschaften an den Flughäfen und der damit verbundenen Angst vor einem Mitgliederschwund in diesem prestigeträchtigen Tarifbereich gestellt wurden.

### Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst

Drei Gewerkschaften ringen um den Vertretungsanspruch für die Ärzte im öffentlichen Gesund-

heitsdienst der Kommunen: der Marburger Bund, der dbb und ver.di. Die VKA hat mit allen drei Gewerkschaften Tarifverhandlungen geführt, die bislang ohne Ergebnis geblieben sind.

Bei den rund 1.300 Ärzten des öffentlichen Gesundheitsdienstes, für die durch die verschiedenen Gewerkschaften zusätzliche tarifvertragliche Regelungen gefordert werden, handelt es sich um 0,1 Prozent der insgesamt 1,1 Millionen Beschäftigten in den kommunalen Verwaltungen. Besonders augenfällig: Der Marburger Bund stellt seine Forderungen, die sich auf Beschäftigte in kommunalen Verwaltungen beziehen, in den Zusammenhang mit der Tarifrunde für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern.

### Ankündigungen der Bundesregierung

„Um den Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu lenken, wollen wir den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip gesetzlich festzuschreiben“ heißt es im Koalitionsvertrag vom 27. November 2013. Dies wird in einem Eckpunktepapier des BMAS konkretisiert.

Wenn sich in einem Betrieb Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften überschneiden, soll künftig nur noch der Tarifvertrag der Gewerkschaft zur Anwendung kommen, die im Betrieb mehr Mitglieder hat. Näheres ist noch nicht bekannt (z.B. wie der Begriff „Betrieb“ definiert wird und wie die Mehrheitsgewerkschaft ermittelt werden soll). Ein Gesetzentwurf ist für das letzte Quartal 2014 angekündigt.



## TARIFAUTONOMIESTÄRKUNGSGESETZ: DER GESETZLICHE MINDESTLOHN

Im Juli 2014 verabschiedeten Bundestag und Bundesrat das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“, mit dem ein flächendeckender Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro ab 2015 eingeführt wird. Die Gremien der VKA haben sich mit dem Gesetzentwurf beschäftigt und ihre Position u.a. durch eine Stellungnahme im weiteren Gesetzgebungsverfahren eingebracht.

### Gesetzlicher Mindestlohn

Ab dem 1. Januar 2015 gilt für Arbeitnehmer ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro je Stunde. Höhere Mindestlöhne in einzelnen Branchen – auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sowie durch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge – gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor. Nach dem AEntG können künftig Mindestlohntarifverträge aller Branchen für allgemeinverbindlich erklärt werden, soweit dies im öffentlichen Interesse liegt. Bis zum 31. Dezember 2016 bleiben niedrigere Tariflöhne möglich.

Über die künftige Fortentwicklung des Mindestlohnes soll eine paritätisch besetzte Kommission der Sozialpartner befinden. Die Mindestlohnkommission soll sich dabei nachlaufend an der Tarifentwicklung orientieren. Eine Erhöhung der 8,50 Euro sieht das Gesetz erstmals zum 1. Januar 2017 vor.

### Branchenmindestlöhne

Die VKA ist zweifacher Akteur bei den neben dem gesetzlichen Mindestlohn weiter möglichen Branchenmindestlöhnen: bei der Abfallwirtschaft und der Pflege. Die Mitgliederversammlung hat sich in ihrer Sitzung am 31. März/1. April 2014 in Potsdam für den Beibehalt dieser Mindestlöhne neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ausgesprochen.

Zum Mindestlohn Abfallwirtschaft siehe Seite 36. Der Mindestlohn Pflege, der für den Bereich Altenpflege gilt, wird nicht durch einen Tarifvertrag festgelegt und anschließend für allgemeinverbindlich erklärt, sondern durch eine Pflegekommission des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ermittelt. In der Kommission ist auch die VKA vertreten. Das Ministerium erklärt den in der Kommission vereinbarten Mindestlohn durch Rechtsverordnung für allgemeingültig. Grund für diesen besonderen Weg sind die Kirchen, die in der Altenpflege mit ihren Einrichtungen stark vertreten sind, aber üblicherweise keine Tarifverträge vereinbaren.

Der Pflegemindestlohn beträgt noch bis Ende 2014 im Tarifgebiet West 9,00 Euro / im Tarifgebiet Ost 8,00 Euro pro Stunde. Die Pflegekommission hat zwischenzeitlich die schrittweise Erhöhung des Mindestlohns auf 9,40 Euro / 8,65 Euro ab 2015, auf 9,75 Euro / 9,00 Euro und 10,20 Euro / 9,50 Euro ab 2017 beschlossen.

### Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Die Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlichklärung von Tarifverträgen wurden nach dem Tarifautonomiestärkungsgesetz erleichtert. Bisher war die Bindung von mindestens 50 Prozent der Beschäftigten an den Tarifvertrag und ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlichklärung notwendig. Künftig soll eine „überwiegende Bedeutung des Tarifvertrags für die Gestaltung

der Arbeitsbedingungen“ oder eine „Erforderlichkeit aufgrund wirtschaftlicher Fehlentwicklungen“ ausreichen.

Dies hat zur Folge, dass bei der Ermittlung des 50-Prozent-Quorums künftig auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber mitzählen, soweit sie den Tarifvertrag in Bezug nehmen; sowie die unter Anschlussstarifverträge fallenden Beschäftigten.

Wird das 50-Prozent-Quorum nicht erreicht, wird die Allgemeinverbindlichklärung möglich, wenn die Tarifvertragsparteien darlegen können, dass die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen die Sicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung verlangen.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat die Erleichterung der Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlichklärung von Tarifverträgen als kritisch eingeschätzt. Die Ersetzung mangelnder gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit mit staatlicher Hilfe durch für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge wird auch nicht dadurch abgemildert, dass für die Allgemeinverbindlichkeit nunmehr ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien notwendig ist. Zu kritisieren ist die mit der Ausweitung der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichklärung verbundene verstärkte staatliche Einflussnahme auf die Tarifautonomie. Die Geschäftsstelle hat dies in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht, ohne dass dem der Gesetzgeber gefolgt ist.

Branche	Mindestlohn derzeit (Stand: 31. 8. 2014)		Nächste Stufe (ab 1/2015)	
	TG West	TG Ost	TG West	TG Ost
Abfallwirtschaft	8,86 €		-	
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	13,00 €	11,65 €	13,35 €	12,50 €
Bauhauptgewerbe				
- Werker	11,10 €	10,50 €	11,15 €	10,75 €
- Fachwerker	13,95 €		14,20 €	
Bergbau				
- Mindestlohn I	11,92 €		-	
- Hauer/Facharbeiter	13,24 €			
Dachdeckerhandwerk	11,55 €		11,85 €	
Elektrohandwerk	10,00 €	9,10 €	10,10 €	9,35 €
Fleischindustrie	7,75 € 8,00 € (ab 12/2014)		8,60 € (ab 10/2015)	
Gebäudereinigerhandwerk				
- Innenreinigung	9,31 €	7,96 €	9,55 €	8,21 €
- Außenreinigung	12,33 €	10,31 €	12,65 €	10,63 €
Gerüstbauerhandwerk	10,25 €	10,50 € (ab 5/2015)		
Maler- und Lackiererhandwerk				
- Ungelernter AN	9,90 €	9,90 €	10,00 € (ab 5/2015)	10,00 € (ab 5/2015)
- Geselle	12,50 €	10,50 €	12,80 € (ab 5/2015)	10,90 € (ab 5/2015)
Pflegebranche	9,00 €	8,00 €	9,40 €	8,65 €
Steinmetz und Steinbildhauerhandwerk	11,25 €	10,66 €	-	-
Wäschereidienstleistungen	8,25 €	7,50 €	8,50 € (ab 10/2014)	8,00 € (ab 10/2014)

Quelle: VKA sowie Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlöhne des BMAS

## ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Die Novellierung des AÜG im Jahre 2011 hat weitreichende Änderungen bei der Arbeitnehmerüberlassung mit sich gebracht, die die kommunalen Arbeitgeber massiv belasten. Zudem kündigt der Koalitionsvertrag 2013 an, dass die Überlassungsdauer zeitlich eng begrenzt werden soll. Die VKA fürchtet negative Folgen für die interkommunale Zusammenarbeit.

### Überlassungsdauer soll begrenzt werden

Im Koalitionsvertrag haben die die Bundesregierung tragenden Koalitionsparteien angekündigt, die Überlassungsdauer nach dem AÜG auf 18 Monate zu beschränken. Durch Tarifvertrag oder durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung auf Basis eines Tarifvertrages sollen abweichende Regelungen vereinbart werden können.

Die VKA hat dies in die Tarifrunde 2014 eingebacht. In der Tarifeinigung vom 1. April 2014 heißt es wörtlich: „Die Tarifvertragsparteien werden unter Berücksichtigung gesetzlicher Änderungen des AÜG in Gespräche über tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung eintreten.“ Ziel der VKA ist es, dass u.a. die interkommunale Zusammenarbeit weiterhin möglich bleibt – und zwar über 18 Monate hinaus. Ein Gesetzentwurf der Bundesregierung liegt noch nicht vor.

### Entscheidung des Bundesrates 2013

Seit den Änderungen am AÜG aus dem Jahr 2011 sind kommunale Arbeitgeber regelmäßig durch die Erlaubnispflichtigkeit bei der Arbeitnehmerüberlassung betroffen. Das betrifft auch zahlreiche Formen interkommunaler Zusammenarbeit. Das ist aus kommunaler Sicht unverhältnismäßig und nicht zweckdienlich. Die VKA hat sich mehrfach gegenüber dem Bundesarbeitsministerium, den Parteien und den Ländern dafür ausgesprochen, kommunale Arbeitgeber von der Erlaubnis- und Antragspflicht

auszunehmen. Bei öffentlichen Arbeitgebern sind die typischen Risiken der Arbeitnehmerüberlassung nicht gegeben. Arbeitnehmerüberlassung erfolgt bei kommunalen Arbeitgebern über die im Tarifvertrag vorgesehenen Mittel der Personalgestaltung und Abordnung. Das Arbeitsverhältnis, die Bezahlungsregelung und die Tarifbindung gelten weiter.

Der Bundesrat hat in einer Entschließung vom 29. November 2013 diese Forderung der VKA aufgegriffen. In der Entschließung heißt es: Die Bundesregierung wird aufgefordert, „unverzüglich zu regeln, dass öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaften im Hinblick auf Personalstellungen und Abordnungen nicht in den Anwendungsbereich des AÜG fallen, hilfsweise für die vorgenannten Rechtsträger ein vereinfachtes und kostenfreies Verfahren für die Erteilung einer unmittelbar unbefristeten Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis einzuführen.“ Eine Reaktion der Bundesregierung hierauf gibt es bislang nicht.

In einem Gespräch bei Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles haben VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle und VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann die besonderen Auswirkungen der AÜG-Reform für die kommunalen Arbeitgeber dargelegt und auf die notwendigen Änderungen hingewiesen.

## RENTE

Das so genannte Rentenpaket der Bundesregierung („RV-Leistungsverbesserungsgesetz“) ist zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten. Es umfasst u.a. die „Rente ab 63“. Das Gesetz hat bei den kommunalen Arbeitgebern zahlreiche Fragen zur Umsetzung aufgeworfen.

### Rente mit 63

Beschäftigte, die eine Wartezeit von 45 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen und vor 1953 geboren sind, können ab Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (und der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes) beziehen. Für die Geburtsjahrgänge von 1953 bis 1963 erfolgt – parallel zur Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente auf das 67. Lebensjahr – die schrittweise Anhebung der Altersgrenze für die neue Altersrente auf das 65. Lebensjahr.

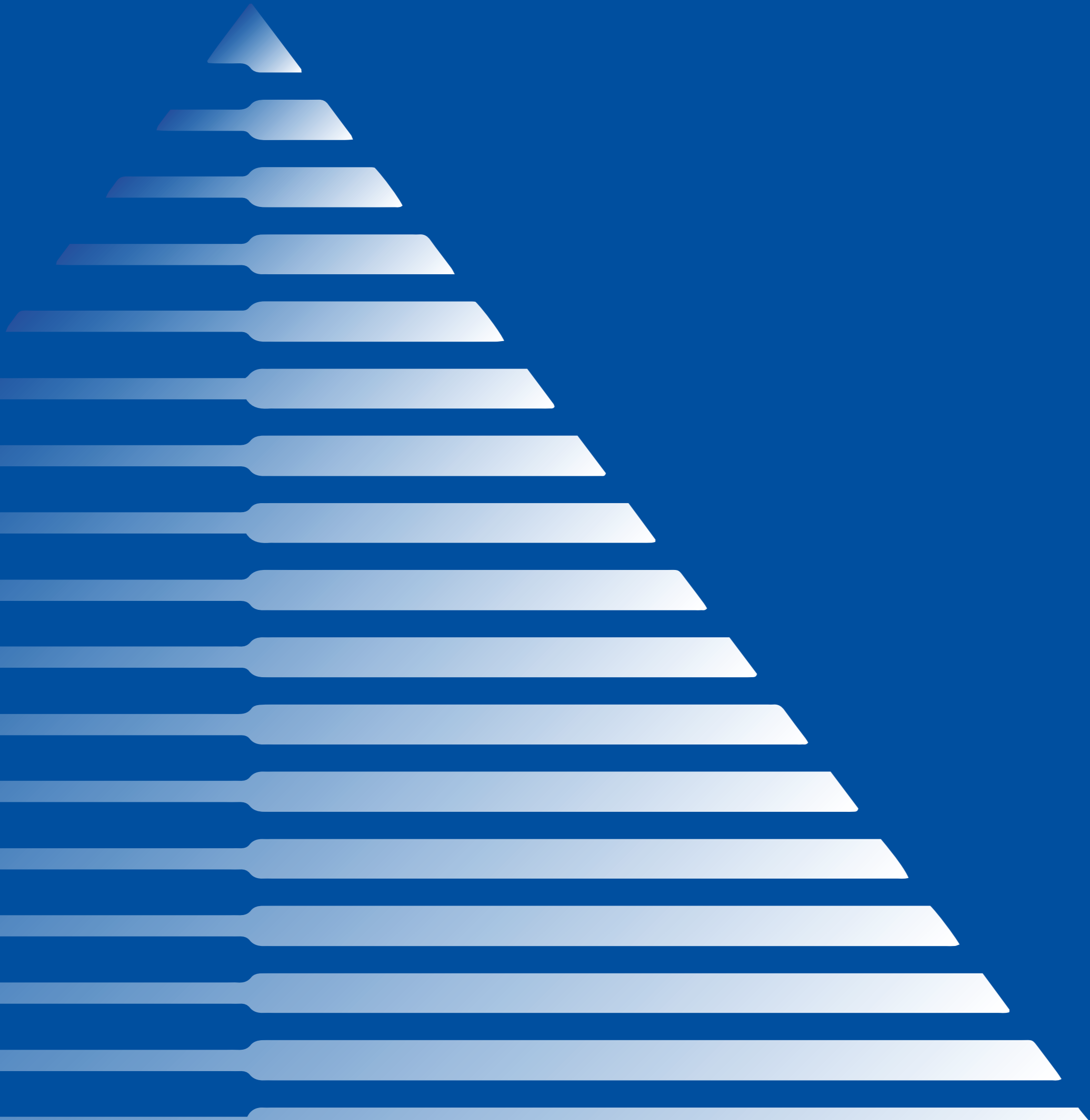
Wer die neue abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen will, muss sein Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beenden. Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten ist die tarifvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist einzuhalten, auch wenn die neue abschlagsfreie Altersrente bezogen werden soll. Kann die Kündigungsfrist bis zum beabsichtigten Ausscheiden nicht eingehalten werden, bleibt nur der Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Viele Fragen tauchen durch die „Rente mit 63“ in Bezug auf die Altersteilzeit auf. Für laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ergeben sich Besonderheiten: Hier führt ein tatsächlicher Bezug der neuen Altersrente ebenso wie bereits die Möglichkeit, die neue Altersrente beziehen zu können, entspre-

chend den tariflichen Regelungen automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auf den tatsächlichen Rentenbezug kommt es damit nicht an. Eine Verpflichtung der Beschäftigten, eine neue Rentenauskunft einzuholen, besteht allerdings nicht. Auch kann das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zum ursprünglich vereinbarten Ende fortgesetzt werden, wenn dies der Beschäftigte und der Arbeitgeber wollen.

In den Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der diesjährigen Tarifeinigung haben die Gewerkschaften eine Regelung im TV ATZ und TV FlexAZ gefordert, nach der die bloße Möglichkeit des Bezugs der neuen abschlagsfreien Altersrente mit Vollendung des 63. Lebensjahres nicht zu einer (vorgezogenen) Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen soll. Die Arbeitgeber haben diese Forderung zurückgewiesen.

Allerdings hat die VKA in einem Rundschreiben keine Bedenken erhoben, wenn die bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse auch ohne tarifvertragliche Änderung bis zum ursprünglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt fortgesetzt werden.



## Blick in die Rechtsprechung

Die Rechtsprechung spielt für die Tarifpolitik eine wichtige Rolle. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat allein im Jahr 2013 über 2 000 Entscheidungen getroffen. Hinzu kommen die Urteile der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte. Der öffentliche Dienst ist dabei gut vertreten.

## BLICK IN DIE RECHTSPRECHUNG

Die ausgewählten nachfolgenden Entscheidungen aus dem Berichtszeitraum September 2013 bis August 2014 spiegeln exemplarisch die Auswirkungen höchstrichterlicher bedeutsamer Rechtsprechung für die kommunalen Arbeitgeber wider.

### ÜBERGANG VON BESCHÄFTIGTEN AUF OPTIONSKOMMUNEN

Mit § 6 c SGB II wurde anlässlich der Neuorganisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende im Jahr 2010 gesetzlich bestimmt, dass Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit, die mindestens zwei Jahre Aufgaben der Grundsicherung wahrgenommen haben, bei der Zulassung neuer Optionskommunen zum Zeitpunkt der Neuzulassung in den Dienst des kommunalen Trägers übertreten. Eine ehemalige Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit hielt den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf eine neu zugelassene Optionskommune für unwirksam und hat geklagt.

Mit Beschluss vom 26. September 2013 – 8 AZR 775/12 (A) – hat das BAG die Klage ausgesetzt, um nach Art. 100 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts darüber einzuholen, ob der gesetzlich angeordnete Arbeitgeberwechsel wegen Verstoßes gegen Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz verfassungswidrig ist. Das Ergebnis steht noch aus.

Es bleibt zu hoffen, dass das BVerfG den gesetzlich angeordneten Übergang der Arbeitsverhältnisse bestätigen und die Arbeitsfähigkeit der neuen Optionskommunen nicht in Frage stellen wird.

### URLAUBSRECHT

Der Urlaubsanspruch und dessen Abgeltung sind in den letzten Jahren oft Gegenstand der BAG- und auch der EuGH-Rechtsprechung gewesen. Die frühere durchgängige nationale Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubs insbesondere bei Krankheit und, dem nachfolgend, zur Urlaubsabgeltung von bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wegen Krankheit nicht gewährten Urlaubs hat das EuGH bereits für obsolet erklärt. Im Juni 2014 erging ein Urteil zum Urlaub eines verstorbenen Beschäftigten: Der EuGH hat entschieden, dass beim Ableben des Arbeitnehmers Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, als Abgeltungsanspruch auch vererblich ist (AZ C-118/13).

Das BAG hat mit Urteil vom 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12 – festgestellt, dass bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen unbezahltem Sonderurlaub eine Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens, so wie tarifvertraglich z.B. in § 26 Abs. 2 TVöD bestimmt, mangels gesetzlicher Grundlage nicht möglich ist.

Das Urlaubsrecht stellt nach Abkehr des EuGH und nachfolgend des BAG von jahrzehntelanger, gefestigter Rechtsprechung einen Schwerpunkt in der täglichen Beratungspraxis der Mitgliedverbände dar. Die beiden genannten Entscheidungen sind



Beispiele aus einer Reihe von Urteilen, für die die Arbeitgeber kein Verständnis aufbringen können.

### ENTGELTUMWANDLUNG

Mit einer Entgeltumwandlung wie nach dem TV-EUmw/VKA wird die private Altersversorgung staatlich gefördert, indem die umgewandelten Entgeltbestandteile steuerfrei und sozialversicherungsfrei sind. Die Sozialversicherungsfreiheit gilt auch für den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Entscheidung, künftige Entgeltansprüche in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln, liegt dabei aber allein beim Beschäftigten.

Das BAG hat mit Urteil vom 21. Januar 2014 – 3 AZR 807/11 – daher auch festgestellt, dass den Arbeitgeber keine Pflicht trifft, die Beschäftigten von sich aus auf einen Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen.

Bei dieser schon aus haftungsrechtlichen Gründen erfreulichen Entscheidung sollte nicht übersehen werden, dass auch für den Arbeitgeber durch ersparte Sozialversicherungsaufwendungen eine Entgeltumwandlung vorteilhaft ist. Hinweise oder die gezielte Ansprache der Beschäftigten im Zusammenwirken mit den nach § 6 TV-EUmw/VKA

beim Arbeitgeber zugelassenen Anbietern bieten sich daher in jedem Fall an.

### SCHWERBEHINDERUNG UND ALTERSTEILZEITARBEIT

Die Altersteilzeitarifverträge wie der TV ATZ und der TV FlexAZ sehen die automatische Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dann vor, wenn eine abschlagsfreie Altersrente bezogen werden kann. Auf den tatsächlichen Rentenbezug kommt es dabei nicht an.

Mit Urteil vom 12. November 2013 – 9 AZR 484/12 – hat das BAG entschieden, dass bei Anerkennung eines Beschäftigten als Schwerbehinderter nach Vereinbarung der Altersteilzeitarbeit die automatische Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses trotz Anspruchs auf abschlagsfreie Altersrente für Schwerbehinderung dann nicht eintritt, wenn dies dazu führen würde, dass die Freistellungsphase des schwerbehinderten Beschäftigten erheblich kürzer ist als die bereits absolvierte Arbeitsphase. Begründet hat das BAG dies mit einem Verstoß gegen das Verbot der Ungleichbehandlung Schwerbehinderter gegenüber nicht schwerbehinderten Beschäftigten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das BAG bricht mit diesem Urteil mit einer gegenteiligen Entscheidung aus dem Jahr 2004. Allerdings gab es damals auch noch nicht das AGG, auf das sich das BAG in seinen Entscheidungsgründen nun stützt. Dies ist erst 2006 in Kraft getreten.

### DIREKTIONSRECHT

Der Arbeitgeber bestimmt im Rahmen seines Direktionsrechts und in den Grenzen arbeitsvertraglich getroffener Abreden, welche Arbeitsleistung der Arbeitnehmer konkret zu erbringen hat, an welchem Ort dies zu erfolgen hat und wann die geschuldete Arbeitszeit zu erbringen ist. Hierbei hat er billiges Ermessen (§ 315 BGB) zu wahren, d.h. er hat die wesentlichen Umstände des Falles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen.

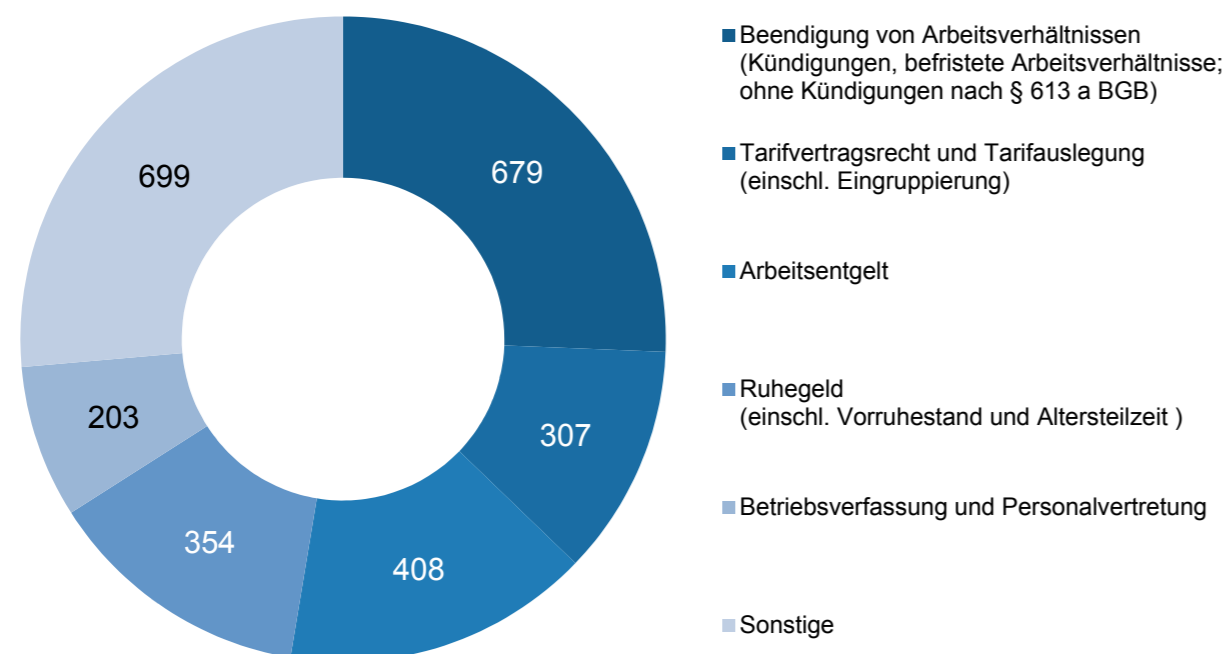
Im Urteil vom 9. April 2014 – 10 AZR 637/13 – hatte das BAG sich mit der Frage zu befassen, ob eine Krankenschwester, die nach betriebsärztlicher Feststellung keine Nachtdienste mehr leisten darf, arbeitsunfähig erkrankt ist. Das BAG kommt zu dem Ergebnis, dass die eingeschränkte Einsetz-

barkeit der Krankenschwester hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit sie nicht daran hindere, ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit weiterhin auszuüben. Mangels einer vertraglichen Festlegung der Arbeit auf die Nachtzeit läge weder Arbeitsunfähigkeit vor, noch sei der Krankenschwester die Arbeitsleistung unmöglich geworden. Angesichts der Beschäftigung von ca. 2 000 Mitarbeitern sei es dem beklagten Krankenhaus auch möglich, bei der Schichtenteilung auf die gesundheitlichen Einschränkungen der Krankenschwester Rücksicht zu nehmen, so das BAG.

Aus Sicht der Krankenhäuser handelt es sich hierbei um keine ganz einfache Entscheidung, bedeutet sie doch, dass immer dann, wenn Beschäftigte gesundheitsbedingt nachts nicht arbeiten können, der Arbeitgeber stets prüfen muss, ob durch Änderung der Schichtpläne dem Rechnung getragen werden kann.

Demgegenüber erfreulich ist, dass das BAG mit Urteil vom 16. Oktober 2013 – 10 AZR 9/13 – klargestellt hat, dass auch Oberärzte im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers zur Ableistung von Bereitschaftsdiensten verpflichtet werden können. Ein Oberarzt und Vertreter des Chefarztes

### BAG-ENTSCHEIDUNGEN NACH RECHTSGEBIETEN 2013



Quelle: Bundesarbeitsgericht, Jahresbericht 2013



Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt

hatte erreichen wollen, dass ihm gegenüber die Anordnung von Bereitschaftsdiensten unterlassen wird, da diese nicht seinem arbeitsvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung als Oberarzt entsprechen. Das BAG stellte klar: Nach dem TV-Ärzte/VKA sind Ärzte im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet. Dabei unterscheidet die tarifliche Regelung nicht zwischen Ärzten verschiedener Vergütungsgruppen, sodass auch leitende Oberärzte der Entgeltgruppe IV den allgemeinen tariflichen Vorschriften – positiv wie negativ – unterliegen. Die Ableistung des Bereitschaftsdienstes gehöre zum ärztlichen Berufsbild. Eine Überschreitung der Grenzen des Direktionsrechts im Sinne von § 106 Satz 1 GewO liege nicht vor.

### ENTGELT

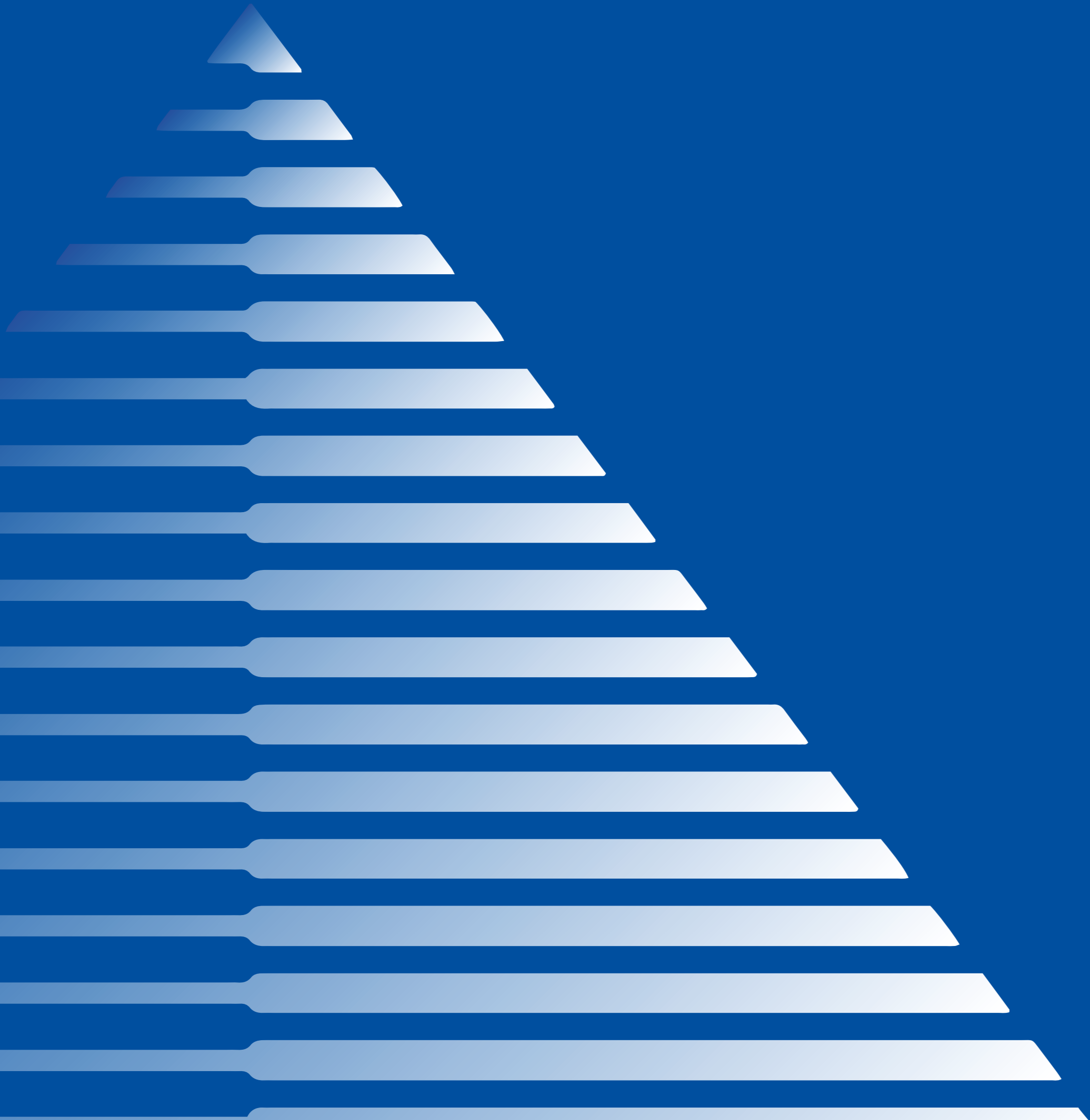
Die Auslegung der tariflichen Regelungen des TVöD und des TVÜ-VKA zur Ermittlung des Entgelts sind häufig Gegenstand arbeitsgerichtlicher Entscheidungen.

Das BAG hat im Berichtszeitraum mit Urteil vom 3. Juli 2014 – 6 AZR 1067/12 – entschieden, dass die Stufenlaufzeit nach einer Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD auch dann neu zu laufen beginnt, wenn der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit bereits aufgrund vorübergehender Übertragung nach § 14 Abs. 1 TVöD ausgeübt hat. Eine Anrechnung dieser Zeit auf die Stufenlaufzeit in

der höheren Entgeltgruppe sei durch die tariflichen Vorschriften nicht vorgesehen.

Ebenfalls mit Urteil vom 3. Juli 2014 – 6 AZR 753/12 – stellt das BAG fest, dass bei der Stufenzuordnung nach einer Herabgruppierung aus einer individuellen Endstufe keine neue individuelle Endstufe zu bilden ist, sondern gem. § 17 Abs. 4 TVöD die Zuordnung zur regulären Endstufe der niedrigeren Entgeltgruppe zu erfolgen hat.

Mit Urteil vom 27. März 2014 – 6 AZR 571/12 – hatte das BAG zuvor entschieden, dass der Erwerb einschlägiger Berufserfahrung, nach der sich die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TVöD bei der Einstellung richtet, keinen Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote voraussetzt. Die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung diene zum einen der Förderung der Mobilität von Beschäftigten und zum anderen der Honorierung eines höheren Leistungsvermögens, das dem Arbeitgeber Einarbeitungszeit spare. Eine Steigerung des Leistungsvermögens erfolge auch im Rahmen von Teilzeitarbeitsverhältnissen. Ein Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote verstieße auch gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter.



Zahlen, Gremien,  
Tarifverträge

## DIE MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER VKA

Das oberste Organ der VKA ist die Mitgliederversammlung. Sie fällt die grundlegenden tarifpolitischen Entscheidungen des Verbandes, insbesondere über den Abschluss und die Kündigung von Tarifverträgen. Im Zeitraum September 2013 bis August 2014 hat die Mitgliederversammlung elf Tarifverträge genehmigt. Zudem hat sie der Tarifeinigung vom 1. April 2014 zugestimmt. Die sich aus der Tarifeinigung ergebenden Änderungstarifverträge stehen in der Herbstmitgliederversammlung 2014 zur Genehmigung.

Die Mitgliederversammlung tagt traditionell im Herbst. Die letzte Herbstsitzung fand am 22. November 2013 in Potsdam statt. Ausrichter war der KAV Brandenburg. Die nächste Herbstmitgliederversammlung findet auf Einladung des KAV Thüringen am 21. November 2014 in Erfurt statt.

Die Mitgliederversammlung ist bei den allgemeinen Tarifrunden vor Ort. Im Rahmen der Tarifrunde 2014 hat die Mitgliederversammlung am 20./21. März 2014 sowie am 31. März/1. April 2014 in Potsdam getagt.

Derzeit gehören der Mitgliederversammlung 58 stimmberechtigte Mitglieder an. Sie werden als Repräsentanten der kommunalen Verwaltungen und Betriebe aus ganz Deutschland durch die Mitgliedverbände entsandt. Den Vorsitz führt der Präsident der VKA, Dr. Thomas Böhle.



### Mitgliederversammlung der VKA

<b>Präsident</b>	Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle, München
<b>Erster Stellvertreter des Präsidenten</b>	Bürgermeister Harald Seiter, Wörth am Rhein
<b>Zweiter Stellvertreter des Präsidenten</b>	Landrat Michael Harig, Bautzen
<b>Weitere Stellvertreter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Klinikum Oberberg GmbH</li> <li>Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Sparkasse Vest Recklinghausen</li> <li>Vorstand Thomas Breuer, RheinEnergie AG, Köln (bis 30. Juni 2014)</li> </ul>



Die Mitgliederversammlung der VKA bei ihrer Herbstsitzung am 22. November 2013 in Potsdam

#### Sitzungen der Mitgliederversammlung der VKA

22. November 2013	Herbstsitzung	Potsdam
20./21. März 2014	Tarifrunde	Potsdam
31. März/1. April 2014	Tarifrunde	Potsdam
21. November 2014	Herbstsitzung	Erfurt

## PRÄSIDIUM DER VKA

Das Präsidium der VKA besteht aus den Vorsitzenden der 16 Mitgliedverbände, den Vorsitzenden der sechs VKA-Gruppenausschüsse und dem Hauptgeschäftsführer der VKA.

Die 2013 bzw. 2014 neu gewählten Vorsitzenden des KAV Mecklenburg-Vorpommern und des KAV Niedersachsen, Roland Methling und Franz Einhaus, sind neue ordentliche Mitglieder im Präsidium.

Den Vorsitz im Präsidium führt der Präsident der VKA, Dr. Thomas Böhle.

Sitzungen des Präsidiums der VKA		
21. November 2013	Herbstsitzung	Potsdam
13. März 2014	Tarifrunde	Potsdam
20./21. März 2014	Tarifrunde	Potsdam
30. März/1. April 2014	Tarifrunde	Potsdam
20. November 2014	Herbstsitzung	Erfurt

### Die Mitglieder des Präsidiums der VKA

- Berufsm. 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
- Landrat Michael Harig, Bautzen, Präsident KAV Sachsen, Zweiter Stellvertreter des Präsidenten der VKA
- Oberbürgermeister Dr. Dieter Salomon, Freiburg, Vorsitzender KAV Baden-Württemberg
- Vorstand Norbert Schmidt, 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
- Bürgermeister Hermann-Josef Schmidt, Tholey, Vorsitzender KAV Saar
- Landrat Michael Ziche, Altmarkkreis Salzwedel, Vorsitzender KAV Sachsen-Anhalt
- Oberbürgermeister Dr. Olaf Tauras, Neumünster, Vorsitzender KAV Schleswig-Holstein
- Bürgermeister Joachim Kreyer, Sondershausen, Vorsitzender KAV Thüringen
- Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Gummersbach, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen
- Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Recklinghausen, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen
- Vorstand Thomas Breuer (bis 30. Juni 2014), Köln, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe
- Vorstand Personal/Soziales Lothar Zweiniger, Berlin, 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 Geschäftsführer der 16 Mitgliedverbände und der Hauptgeschäftsführer der VKA bilden die Geschäftsführerkonferenz (GFK). Diese erörtert tarifpolitische Fragestellungen und fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedverbänden. Die GFK ist das VKA-Gremium, das sich am häufigsten trifft.

Den Vorsitz führt der Hauptgeschäftsführer der VKA, Manfred Hoffmann.

Sitzungen der Geschäftsführerkonferenz der VKA		
2. September 2013	3./2013 Sitzung	Frankfurt /M.
26. September 2013	4./2013 Sitzung	Berlin
20./21. November 2013	Herbstsitzung	Potsdam
24./25. Februar 2014	1./2014 Sitzung	Bremen
13. März 2014	Tarifrunde	Potsdam
20./21. März 2014	Tarifrunde	Potsdam
30. März/1. April 2014	Tarifrunde	Potsdam
2./3. Juni 2014	2./2014 Sitzung	Bamberg
25. September 2014	3./2014 Sitzung	Offenbach
19./20. November 2014	Herbstsitzung	Erfurt

### 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
- 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



## 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
  - Unterausschuss der VKA für Soziale Einrichtungen
- Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen
- Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe
  - Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe
- Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen
- Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen

## ARBEITSGRUPPEN

Zu weiteren Themen gibt es außerdem Arbeitsgruppen, aktuell:

- Arbeitsvertragsmuster
- Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst
- Demografische Entwicklung in der Entsorgung
- Demografische Entwicklung bei den Flughäfen
- Demografische Entwicklung in der Versorgung
- Leistungsorientierte Bezahlung
- Referententagung der Mitgliedverbände
- TV Fleischuntersuchung
- Weiterentwicklung TVöD
- Zusatzversorgung

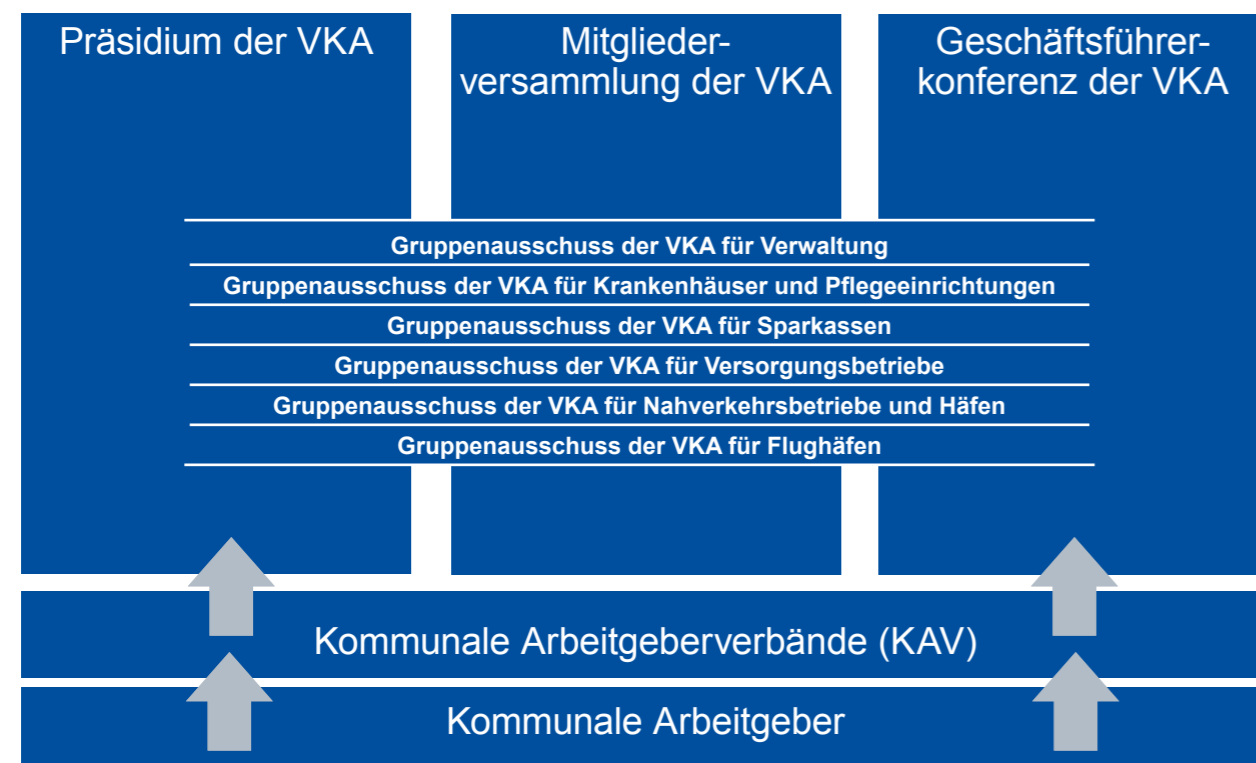
## PERSONALBESTAND DER VKA

Der Personalbestand der VKA ist 2013 zum sechsten Mal in Folge gestiegen. Die kommunalen Arbeitgeber, die Mitglied in einem KAV sind, beschäftigen nach der Personalbestandserhebung der VKA (Stichtag 31. Mai 2013) rd. 2,1 Millionen Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten, für die die VKA Tarifverträge abschließt. Das ist der höchste Wert seit Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Jahr 2005. Die Gesamtzahl der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber ist im Vergleich von 2012 zu 2013 um 1,5 Prozent gestiegen.

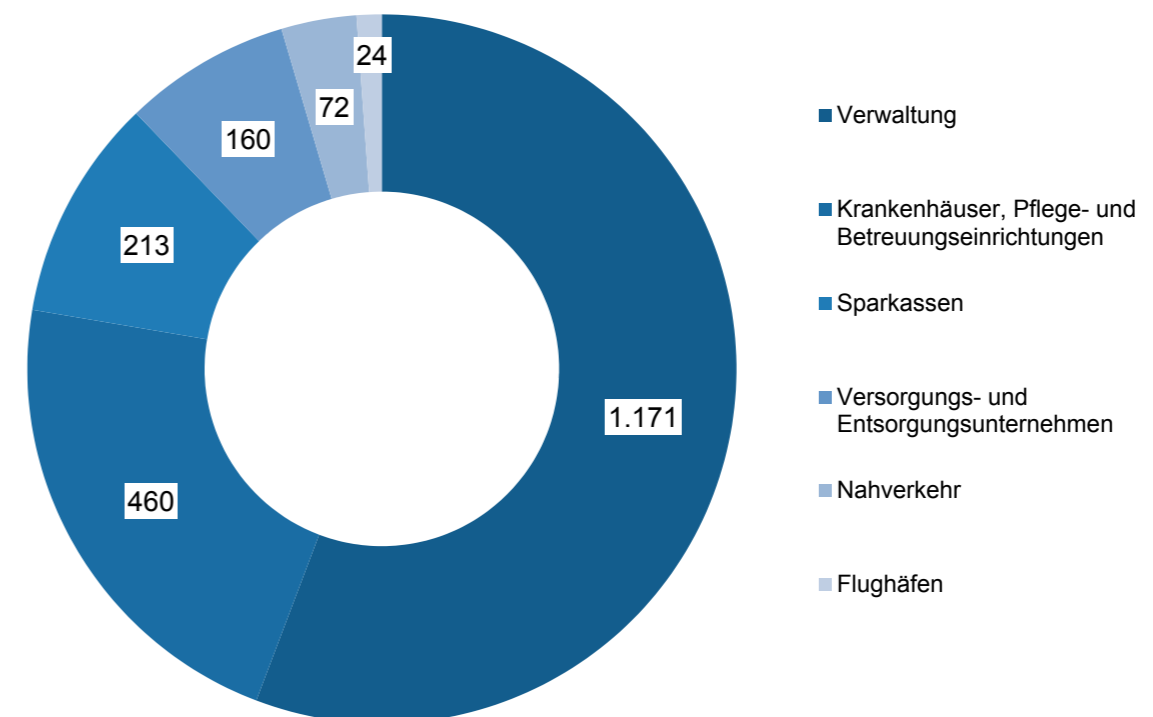
Die Zahl der Auszubildenden und Praktikanten bei den kommunalen Arbeitgebern stieg 2013 dabei auf rund 89 000.

Nach wie vor sind die Verwaltungen mit großem Abstand die stärkste Sparte innerhalb der VKA: Der Personalbestand beträgt hier 1,17 Millionen Beschäftigte. Das ist ein Plus von rund 22 000 Beschäftigten gegenüber 2012.

## AUFBAU DER VKA



## PERSONALBESTAND: BESCHÄFTIGTE\* (IN TAUSEND)



\* einschließlich Auszubildende und Praktikanten  
Stand: 31. Mai 2013

## AUS DER GESCHÄFTSSTELLE

Die Geschäftsstelle der VKA ist mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die „operative Umsetzung“ der in diesem Geschäftsbericht dargestellten Themenfelder zuständig. Zugleich setzt sie Impulse für die Verbands- und Tarifarbeit.

### Tarifverhandlungen

Im Berichtszeitraum galt es zahlreiche Tarifverhandlungen vorzubereiten und durchzuführen. Von September 2013 bis August 2014 fanden 36 teilweise mehrtägige Verhandlungstermine statt, die zum Abschluss von 20 Tarifverträgen geführt haben. Die Geschäftsstelle kümmert sich zudem um die organisatorische Abwicklung der Verhandlungen.

### Gremien

Von September 2013 bis August 2014 fanden 22 Gremiensitzungen der VKA statt. Zusätzlich gab es 17 Sitzungen von VKA-Arbeitsgruppen. Die Geschäftsstelle bereitet diese inhaltlich und organisatorisch vor und unterstützt den Präsidenten und die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse bei ihrer Arbeit für die VKA.

### Gesetzgebung

Die Geschäftsstelle hat die kommunale Sichtweise bei der notwendigen Wiederherstellung der Tarifeinheit sowie u.a. zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, zum Tarifautonomiestärkungsgesetz und zum Rentenpaket an die Fraktionen im Deutschen Bundestag bzw. an Bundesministerien herangetragen. Über die weitere Gesetzgebung hat die Geschäftsstelle unterrichtet und Hinweise gegeben u.a. über die Reform des steuerlichen Reisekostenrechts, die Neuordnung der Büroberufe und den neuen Ausbildungsberuf des Notfallsanitäters.

### Rechtsprechung

Die Geschäftsstelle sichtet die BAG-Urteile und leitet sie an die Mitgliedverbände weiter. Im Berichtszeitraum waren dies 277. Die aus VKA-Sicht bedeutsamen Urteile hat die Geschäftsstelle mit entsprechenden Hinweisen für die kommunalen Arbeitgeber in 29 Rundschreiben aufbereitet.

### VKA- und KAV-Geschäftsstellen

Die Ergebnisse und Informationen der Tarifverhandlungen, Gremiensitzungen, der Gesetzgebung, der Rechtsprechung und der weiteren Sitzungen und Gespräche bereitet die Ge-



Die Geschäftsführung der VKA (von links): Stellvertretender Geschäftsführer Dirk Reidelbach, Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann und Geschäftsführer Hartmut Matiaske

schäftsstelle auf, stimmt Hinweise hierzu mit den KAV-Geschäftsstellen ab, und gibt sie an die Mitgliedverbände. Die VKA-Geschäftsstelle hat im Berichtszeitraum 313 Rundschreiben versandt.

Hauptgeschäftsführer der VKA ist Manfred Hoffmann. Sein Stellvertreter ist Geschäftsführer Hartmut Matiaske. Seit 2013 hat die VKA auch einen stellvertretenden Geschäftsführer: Dirk

Reidelbach. Das Referententeam besteht neben der Pressereferentin aus fünf Juristinnen und Juristen sowie einer Volkswirtschaftlerin und vier Sekretariatskräften.

## PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Ihre Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hat die VKA in den vergangenen Jahren weiter ausgebaut. Zu den regelmäßigen Presseveröffentlichungen und Materialien gehören im Berichtszeitraum:

- [Pressemitteilungen](#)
- [„Tarifinfos der VKA“](#)
- [„VKA-Nachrichten“](#)
- [Weitere Hintergrundinformationen und Materialien](#)

Im Berichtszeitraum hat die VKA u.a. eine neue „Kurzbrochure zur VKA“, die Pressemappe zur Tarifrunde und eine Tarifmappe zu den Verhandlungen veröffentlicht sowie den Mitgliedern zur Verfügung gestellt.

Wichtiges Instrument der Informationsvermittlung an Journalisten und auch an die Mitglieder und kommunalen Arbeitgeber ist die Homepage der VKA. Auf [www.vka.de](http://www.vka.de) sind die Veröffentlichungen, Hintergrundinformationen sowie die Tarifverträge der VKA frei abrufbar. Die Tariftexte sind die mit Abstand am häufigsten aufgerufenen Seiten auf der VKA-Homepage.

Als Ansprechpartnerin für die Medien erläutert Pressereferentin Katja Christ die Positionen des Verbandes und vermittelt Interviews mit dem



Pressereferentin Katja Christ

Präsidenten, dem Hauptgeschäftsführer oder weiteren VKA-Vertretern.



Website der VKA

## PERSONALIEN

### Wechsel in den Gremien der VKA zwischen September 2013 und August 2014

#### Mitgliederversammlung

Neuer Zweiter Stellvertreter des Präsidenten der VKA ist **Landrat Michael Harig** (Landkreis Bautzen). Die Mitgliederversammlung wählte ihn in ihrer Herbstsitzung am 22. November 2013 in das Amt. Harig ist seit 2007 Präsident des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen und damit Mitglied im Präsidium und in der Mitgliederversammlung der VKA.

Die Mitgliederversammlung wählte 2013 den Vorstandsvorsitzenden **Dr. Michael Schulte** (Sparkasse Vest Recklinghausen) zum weiteren Stellvertreter des Präsidenten der VKA. Dr. Schulte ist seit 2008 Mitglied der Mitgliederversammlung, seit Mai 2013 Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen und damit auch Mitglied des Präsidiums.

#### Präsidium der VKA

**Andreas-Scholz-Fleischmann** ist als stellvertretender Vorsitzender des KAV Berlin ausgeschieden. Bis Ende Mai 2014 war er im Hauptamt bei der Berliner Stadtreinigung. In der VKA war Scholz-Fleischmann seit 2004 ordentliches Mitglied im Unterausschuss für Entsorgungsbetriebe sowie stellvertretendes Mitglied im Präsidium und in der Mitgliederversammlung der VKA.

**Stadtrat Detlev Bendel** (Landeshauptstadt Wiesbaden) ist seit Oktober 2013 Vizepräsident des KAV Hessen und damit zugleich stellvertretendes Mitglied im Präsidium der VKA. Seit 2010 ist Bendel bereits in der Mitgliederversammlung der VKA.

**Oberbürgermeister Roland Methling** ist seit 2013 Vorsitzender des KAV Mecklenburg-Vorpommern. Zuvor war er Stellvertreter. Seit 2010 ist er Mitglied der VKA-Mitgliederversammlung. In seinem Haupt-

amt ist Methling Oberbürgermeister der Hansestadt Rostock. Neuer stellvertretender Vorsitzender des KAV Mecklenburg-Vorpommern ist **Jürgen Schönwandt**, 2. stellvertretender Bürgermeister der Stadt Wolgast. Er ist damit zugleich stellvertretendes Mitglied im VKA-Präsidium.

**Landrat Franz Einhaus**, Landkreis Peine, ist seit Mai 2014 neuer Präsident des KAV Niedersachsen. Seit Oktober 2013 gehört er bereits als ordentliches Mitglied der Mitgliederversammlung der VKA an. Mit seiner neuen Funktion als KAV-Präsident ist er zudem Mitglied im Präsidium der VKA.

**Friedrich Stumpf** ist Ende 2013 als stellvertretender Verbandsvorsitzender des KAV Sachsen-Anhalt ausgeschieden. In der VKA war der Vorstand der Saalesparkasse Mitglied des Gruppenausschusses für Sparkassen (seit 1992), der Mitgliederversammlung und seit 2003 auch stellvertretendes Mitglied im Präsidium.

#### Gruppenausschüsse

Der Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen hat in seiner Sitzung im November 2013 **Ludwig Momann**, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Emsland, zum weiteren stellvertretenden Vorsitzenden des Gruppenausschusses gewählt. Momann ist seit 2002 Mitglied der Mitgliederversammlung der VKA und seit 2003 Mitglied des Gruppenausschusses.

**Thomas Breuer** ist als Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe und Mitglied des Präsidiums der VKA ausgeschieden. Der Vorstand der RheinEnergie AG wechselte Ende Juni 2014 in den Ruhestand und schied damit auch aus seinen VKA-Ehrenämtern aus. Seit 2004 war er Mitglied im Gruppenausschuss und in

der Mitgliederversammlung der VKA. 2007 wurde er stellvertretender Vorsitzender, 2011 Vorsitzender im Gruppenausschuss.

Der Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe hat einen neuen Sprecher: **Peter Mooren**, Geschäftsführer der AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH & Co. KG wurde in der Sitzung des Ausschusses im Oktober 2013 gewählt. Seit April 2009 ist er Mitglied im Unterausschuss.

#### Geschäftsstellen

Die Mitgliederversammlung der VKA hat **Dirk Reidelbach** im November 2013 zum stellvertretenden Geschäftsführer der VKA bestellt. Reidelbach ist seit 2005 als Referent für die VKA tätig. Die Funktion des stellvertretenden Geschäftsführers wurde neu geschaffen.

**Dr. Markus Sprenger** ist seit November 2013 neuer stellvertretender Verbandsgeschäftsführer des KAV Hessen. Er folgt damit auf **Gisela Kleinke**, die im Oktober 2013 in den Ruhestand wechselte.

**Diana Häsel-Wallwitz** ist neue stellvertretende Verbandsgeschäftsführerin des KAV Sachsen-Anhalt. Ihre neue Funktion hat sie im Januar 2014 übernommen.

Neuer stellvertretender Geschäftsführer beim KAV-Rheinland-Pfalz ist seit Juli 2014 **Norbert Heymann**. Er ist zugleich stellvertretendes Mitglied in der Mitgliederversammlung der VKA. Er folgt damit auf **Hans-Georg Hofmann**, der Ende Juni 2014 als stellvertretender Geschäftsführer des KAV in den Ruhestand wechselte.

## LISTE DER VKA-TARIFVERTRÄGE (AUSZUG)

Name des Tarifvertrages	Aktuelle Fassung		
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 1. April 2014	Tarifvertrag über eine <b>Ertragsbeteiligung der Beschäftigten an Flughäfen</b> (TV Ertragsbeteiligung Flughäfen) vom 25. Juli 2013	
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich <b>Verwaltung</b> im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 7 vom 1. April 2014	Tarifvertrag für <b>Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern</b> im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006	Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 6. März 2013
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich <b>Krankenhäuser</b> im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 1. April 2014	Tarifvertrag zur <b>Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts</b> (TVÜ-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006	Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 6. März 2013
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich <b>Pflege- und Betreuungseinrichtungen</b> im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 1. April 2014	Tarifvertrag zu <b>flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ</b> – vom 27. Februar 2010	Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 1. April 2014
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich <b>Sparkassen</b> im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-S) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 1. April 2014	Tarifvertrag über die <b>zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes</b> – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) vom 1. März 2002	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 30. Mai 2011
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich <b>Flughäfen</b> im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-F) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 1. April 2014	Tarifvertrag über die <b>betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes</b> (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 30. Mai 2011
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich <b>Entsorgung</b> im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-E) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 1. April 2014	Tarifvertrag zur <b>Entgeltumwandlung</b> 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 <b>Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts</b> (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 1. April 2014	Tarifvertrag über die <b>zusätzliche Altersvorsorge der Ärztinnen und Ärzte</b> (Altersvorsorge TV-Kommunal Ärzte – ATV-K-Ärzte/VKA) vom 8. April 2008	Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 6. März 2013
Tarifvertrag über eine <b>einmalige Pauschalzahlung 2014 und 2015</b> (VKA) vom 1. April 2014		Tarifvertrag über die <b>betriebliche Altersversorgung der Ärztinnen und Ärzte</b> (Tarifvertrag Altersversorgung Ärzte – ATV-Ärzte/VKA) vom 8. April 2008	Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 6. März 2013
Tarifvertrag <b>Versorgungsbetriebe</b> (TV-V) vom 5. Oktober 2000	10. Änderungstarifvertrag vom 1. April 2014	Tarifvertrag zur <b>Entgeltumwandlung für Ärztinnen und Ärzte</b> (TV-EUmw-Ärzte/VKA) vom 31. Oktober 2008	
Tarifvertrag für <b>Auszubildende</b> des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 1. April 2014	<b>Mindestlohn tarifvertrag</b> für die Branche <b>Abfallwirtschaft</b> vom 7. Januar 2009	6. Änderungstarifvertrag vom 24. Juni 2014
Tarifvertrag für <b>Auszubildende</b> des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – <b>Besonderer Teil BBiG</b> – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 1. April 2014	Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der <b>Fleischuntersuchung</b> (TV-Fleischuntersuchung)	Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 1. April 2014
Tarifvertrag für <b>Auszubildende</b> des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – <b>Besonderer Teil Pflege</b> – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 1. April 2014	Tarifvertrag zur <b>Zukunftssicherung der Krankenhäuser</b> (TV ZUSI) vom 1. Februar 2011	
Tarifvertrag für <b>Praktikantinnen/Praktikanten</b> des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 1. April 2014	<b>TV Soziale Dienste</b> – Bereich: Altenpflege und Altenhilfe – vom 9. Februar 2009	
Tarifvertrag für zum <b>Forstwirt Auszubildende</b> im kommunalen öffentlichen Dienst (TVAöD-Wald VKA) vom 4. September 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 19. September 2012		
Tarifvertrag zur <b>Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr</b> (TV Demografie Nahverkehr) vom 3. 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](mailto:info@kavbw.de)  
Internet: [www.kavbw.de](http://www.kavbw.de)  
Vorsitzender: Oberbürgermeister Dr. Dieter Salomon, Freiburg i. Br.  
1. stv. Vorsitzender: Landrat Johannes Fuchs, Rems-Murr-Kreis  
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](mailto:info@kav-bayern.de)  
Internet: [www.kav-bayern.de](http://www.kav-bayern.de)  
Vorsitzender: Berufsm. 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](mailto:kontakt@kavberlin.de)  
Internet: [www.kavberlin.de](http://www.kavberlin.de)  
Vorsitzender des Vorstands:  
Vorstandsmitglied Norbert Schmidt, Berlin  
Stv. Vorsitzender: N.N.  
Geschäftsführerin: Rechtsanwältin Claudia Pfeiffer

### Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg

KAV Brandenburg  
Stephensonstraße 4a  
14482 Potsdam  
Telefon: 0331 – 74 71 80  
E-Mail: [mail@kav-brandenburg.de](mailto:mail@kav-brandenburg.de)  
Internet: [www.kav-brandenburg.de](http://www.kav-brandenburg.de)  
Vorsitzender: Oberbürgermeister Jann Jakobs, Potsdam  
1. stv. Vorsitzender: Vorstandsmitglied Dirk Rieckers, Strausberg  
2. stv. Vorsitzender: Geschäftsführer Michael Ebermann, Frankfurt (Oder)  
Verbandsgeschäftsführer: Klaus-Dieter Klapproth

### Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen

KAV Bremen  
Schillerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon: 0421 – 361 25 72  
E-Mail: [office@kav.bremen.de](mailto:office@kav.bremen.de)  
Internet: [www.kav-bremen.de](http://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](mailto:mail@av-hamburg.de)  
Internet: [www.av-hamburg.de](http://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](mailto:info@kav-hessen.de)  
Internet: [www.kav-hessen.de](http://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 – 303 10  
E-Mail: [info@kav-mv.de](mailto:info@kav-mv.de)  
Internet: [www.kav-mv.de](http://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](mailto:info@kav-nds.de)  
Internet: [www.kav-nds.de](http://www.kav-nds.de)  
Präsident: Landrat Franz Einhaus, Peine  
1. Vizepräsident: Oberbürgermeister Ulrich Mädge, Lüneburg  
2. Vizepräsident: Samtgemeindebürgermeister Jens Range, Baddeckenstedt  
3. Vizepräsident: Bürgermeister Eduard Gummich, Bremervörde  
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](mailto:info@kav-nw.de)  
Internet: [www.kav-nw.de](http://www.kav-nw.de)  
Vorsitzer des Vorstands: Oberbürgermeister Jürgen Roters, Köln  
1. Stellvertreter: Hauptgeschäftsführer Joachim Finkenburg, 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](mailto:info@kav-rp.de)  
Internet: [www.kav-rp.de](http://www.kav-rp.de)  
Vorsitzender: Bürgermeister Harald Seiter, Wörth am Rhein  
1. stv. Vorsitzender: Oberbürgermeister Hans-Georg Löffler, Neustadt a.d.W.  
2. stv. Vorsitzender: Landrat Dr. Winfried Hirschberger, Kusel  
Geschäftsführer: Klaus Beckerle

### Kommunaler Arbeitgeberverband Saar

KAV Saar  
Talstraße 9  
66119 Saarbrücken  
Telefon: 0681 – 926 43 50  
E-Mail: [info@kav-saar.de](mailto:info@kav-saar.de)  
Internet: [www.kav-saar.de](http://www.kav-saar.de)  
Vorsitzender: Bürgermeister Hermann-Josef Schmidt, Tholey  
1. stv. Vorsitzender: Bürgermeister Armin Emanuel, Schmelz  
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](mailto:info@kavsachsen.de)  
Internet: [www.kavsachsen.de](http://www.kavsachsen.de)  
Präsident: Landrat Michael Harig, Bautzen  
Vizepräsident: Bürgermeister Winfried Lehmann, Dresden  
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](mailto:info@kav-sachsenanhalt.de)  
Internet: [www.kav-sachsenanhalt.de](http://www.kav-sachsenanhalt.de)  
Vorsitzender: Landrat Michael Ziche, Altmarkkreis Salzwedel  
Stv. Vorsitzender: N.N.  
Verbandsgeschäftsführer: Detlev Lehmann

### Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

KAV Schleswig-Holstein  
Reventloulallee 6  
24105 Kiel  
Telefon: 0431 – 579 22 10  
E-Mail: [info@kavsh.de](mailto:info@kavsh.de)  
Internet: [www.kavsh.de](http://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](mailto:info@kav-thueringen.de)  
Internet: [www.kav-thueringen.de](http://www.kav-thueringen.de)  
Vorsitzender: Bürgermeister Joachim Kreyer, Sondershausen  
1. stv. Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender Dieter Bauhaus, Erfurt  
2. stv. Vorsitzender: Landrat Hans-Helmut Münchberg, Weimarer Land  
Geschäftsführerin: Sylvana Donath

## IMPRESSUM

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
Allerheiligentor 2-4  
60311 Frankfurt

Hauptgeschäftsführer: Manfred Hoffmann  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Katja Christ

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

Gestaltung und PreProduction: AnnualDesign

### Fotonachweise:

Seite 21 oben	Gerhard Seybert / Fotolia
Seite 21 unten	LHS München
Seite 23 oben (Mitte)	Robert Kneschke / Fotolia
Seite 23 unten (rechts)	Contrastwerkstatt / Fotolia
Seite 24	MPD01605 / flickr / CC 2.0
Seite 25	KAV Bayern
Seite 30	Klinikum Oberberg
Seite 36	Daniel Ernst / Fotolia
Seite 37 oben	Goss Vitalij / Fotolia
Seite 38	BVG
Seite 39	Kzenon / Fotolia
Seite 40	Flughafen Stuttgart GmbH
Seite 41	Fraport AG
Seite 44	Deutscher Bundestag / Thomas Trutschel / photothek.net
Seite 53	Waugenberg / wikipedia / GNU-Lizenz
Seite 55	web-done.de / Fotolia