



JAHRESBERICHT 2017

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände



Sehr geehrte

Damen und Herren,

für die Geschäftsstelle der VKA war das Jahr 2017 mit großen Veränderungen verbunden – personell und örtlich. Der langjährige Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann und sein Geschäftsführerkollege Hartmut Matiaske sind beide in den Ruhestand getreten. Die VKA-Geschäftsstelle ist im Juli von Frankfurt am Main nach Berlin umgezogen. Hier hat ein neues Team die Arbeit aufgenommen. Den Umzug hat zum Großteil Geschäftsführer Dirk Reidelbach, unterstützt von Mitarbeitern der VKA und des KAV Hessen, geschultert. Dafür danke ich ihm herzlich. Ich selbst bin seit August im Amt, so dass dies der erste Jahresbericht der VKA ist, den ich als Hauptgeschäftsführer verantworte.

Bei der Tarifpolitik setzen wir auf Kontinuität. Im Berichtszeitraum des Jahresberichts – von September 2016 bis Ende August 2017 – haben wir die umfangreiche Tarifeinigung vom April 2016 umgesetzt. Wichtigstes Projekt war die neue Entgeltordnung zum TVöD. Die Redaktionsverhandlungen nahmen viel Zeit in Anspruch – nicht zuletzt, weil die Gewerkschaften nach deren vermeintlichem Abschluss zum Jahresende 2016 noch weiteren Änderungsbedarf an den Umsetzungstarifverträgen angemeldet hatten. Letzte Klarstellungen haben wir im Frühjahr 2017 vereinbart. Die praktische Umsetzung der Entgeltordnung läuft seit Januar 2017, die Kommunalen Arbeitgeberverbände stehen ihren Mitgliedern dabei mit Rat und Tat zur Seite. Auf die neue Entgeltordnung und die Änderungen, die sich

im Nachgang ergeben haben, gehen wir im Jahresbericht noch einmal ein.

Zum Rückblick auf das Tarifjahr 2017 gehören die Einigung in der Zusatzversorgung zur neuerlichen Regelung der Startgutschriften und die aktuellen Gespräche zur Tarifpflege am TVöD. Wie gewohnt finden Sie im VKA-Jahresbericht die Zusammenfassungen zu den Sparten und deren Sitzungen im zurückliegenden Jahr sowie einen Blick in die Gesetzgebung und die Rechtsprechung. Zudem gibt es eine Übersicht über die VKA-Gremien, deren Sitzungen sowie Informationen zur Arbeit der Geschäftsstelle.

Abschließend möchte ich mich herzlich für die Unterstützung und das Verständnis im Rahmen des Umzugs der Geschäftsstelle bei unseren Mitgliederverbänden bedanken und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VKA, die mit nach Berlin umgezogen sind, für ihren hervorragenden Einsatz loben. Ein Umzug bei laufendem Betrieb ist immer mit zahlreichen Herausforderungen verbunden. Besonderer Dank gilt auch den Mitgliedern der Findungskommission für die neuen Büroräume der VKA. Die Herren Martin Urban (Berlin), Dr. Armin Augat (München) und Wilfried Kley (Kiel) haben Herrn Reidelbach und mich mit großem Zeitaufwand hervorragend beraten und unterstützt. Mit den Büroräumen am Berliner Spittelmarkt hat die Kommission eine gute Wahl getroffen.

Bei der Überbrückung personeller Engpässe infolge des Umzugs haben uns viele Mitgliedverbände der VKA ihre Hilfe angeboten. Allen Mitgliedverbänden und Gremienmitgliedern danke ich zudem für ihre Geduld während der turbulenten Umzugsphase. Wir sind froh, dass wir die heiße Phase nun abgeschlossen haben und in den neuen Räumen in Berlin-Mitte angekommen sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die uns beim Umzug „verlorengegangen“ sind, konnten wir zum Teil bereits durch Neueinstellungen ersetzen. Die neuen Kolleginnen und Kollegen arbeiten sich derzeit engagiert in ihre Aufgabengebiete ein.

Ganz besonders möchte ich mich persönlich an dieser Stelle bei Manfred Hoffmann und Hartmut Matiaske bedanken. Sie haben über lange Jahre hervorragende Arbeit im Interesse der kommunalen Arbeitgeber geleistet und mir ein gut bestelltes Haus übergeben. An diese vorbildliche Arbeit möchte ich anknüpfen.

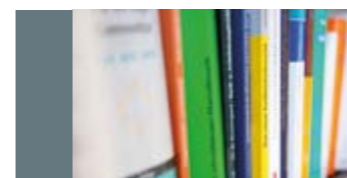
Auf uns warten bereits die nächsten Herausforderungen. Die Wahrung der Tarifeinheit und des Flächentarifs angesichts zunehmender „Hauerkämpfe“ der Gewerkschaften, zum Beispiel in den Krankenhäusern, erfordert den Zusammenhalt der VKA. Eine weitere große Herausforderung ist die Tarifrunde zum TVöD ab März 2018. Mein Ziel ist es, gemeinsam mit den VKA-Mitstreitern die bestmöglichen Ergebnisse im Sinne der kommunalen Arbeitgeber zu erreichen.

Klaus
Klaus Klapproth

Klaus-Dieter Klapproth

Hauptgeschäftsführer VKA

Inhalt



UMZUG DER GESCHÄFTSSTELLE	4
FRAGEN AN DEN PRÄSIDENTEN	6

DAS TARIFJAHR DER VKA	
Das Tarifjahr im Überblick	10
Beschäftigte im Tarifbereich der VKA	13
Die Entgeltordnung zum TVöD	14
Die Zusatzversorgung	18
Entwicklungen auf der europäischen Ebene	20
Weiterentwicklung des TVöD	24
Digitalisierung der Arbeitswelt	26
Ausbildung und Qualifizierung	27

AUS DEN SPARTEN	
Verwaltung	30
Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	34
Sparkassen	38
Versorgungsbetriebe	40
Entsorgungsbetriebe	43
Nahverkehr	44
Flughäfen	46

AUS GESETZGEBUNG UND RECHTSPRECHUNG	
Tarifeinheit	52
Arbeitnehmerüberlassung	53
Lohnjustizgesetz	54
Weiteres aus der Rechtsprechung	55

AUS DEN GREMIEN	
Die Mitgliederversammlung der VKA	58
Präsidium der VKA	61
Geschäftsführerkonferenz der VKA	62
Personalien	64
Wechsel der Geschäftsführung	65

AUS DER GESCHÄFTSSTELLE	
Die Geschäftsstelle	68
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	71
Liste der VKA-Tarifverträge	72
Die Mitgliedverbände der VKA	74
Impressum	76

UMZUG DER GESCHÄFTSSTELLE

→ Veränderungen jenseits der Tarifpolitik: Die VKA ist mit einem neuen Führungsteam nach Berlin umgezogen.

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist von Frankfurt am Main nach Berlin umgezogen. Seit August 2017 hat sie ihren Geschäftssitz in der Hauptstadt. Dort hat ein neues Führungsteam seine Arbeit aufgenommen: Neuer Hauptgeschäftsführer der VKA ist Klaus-Dieter Klapproth. Neuer Geschäftsführer ist Dirk Reidelbach.

Der bisherige Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann sowie der bisherige Geschäftsführer Hartmut Matiaske sind 2017 in den Ruhestand getreten. (siehe im Kapitel „Personalien/Wechsel der Geschäftsführung“)

Klapproth ist seit 1991 Verbandsgeschäftsführer des KAV Brandenburg und seitdem auch Mitglied der Geschäftsführerkonferenz der VKA. Er war an unzähligen Tarifverhandlungen für die VKA beteiligt – angefangen von den Lohnrunden zum BAT in den Neunziger Jahren, über die Verhandlung des TVöD ab 2003 bis zum Abschluss der Entgeltordnung 2016. Klapproth vereint seit August 2017 die VKA-Hauptgeschäftsführung in Personalunion mit der Geschäftsführung des KAV Brandenburg.

Reidelbach folgte Matiaske im Amt des Geschäftsführers bereits im Juni 2017. Zuvor war er dessen Stellvertreter. Reidelbach kam 2002 als Referent



Seit August 2017 finden Sie die VKA-Geschäftsstelle nahe der U-Bahn-Station Spittelmarkt in Berlin-Mitte.



Markantes Gebäude: die VKA-Geschäftsstelle nahe der U-Bahn-Station Spittelmarkt in Berlin-Mitte

zum KAV Hessen und wechselte 2005 zur VKA. Er engagierte sich dort insbesondere für die kommunalen Krankenhäuser, die jahrelangen Verhandlungen zur Entgeltordnung und den Sozial- und Erziehungsdienst. Reidelbach ist zudem seit Juni 2016 Vizeregensekretär von HOSPEEM, dem europäischen Arbeitgeberverband für kommunale Krankenhäuser.

Die Satzung der VKA hatte bereits nach der Wiedervereinigung und der Aufnahme der „Ost-Verbände“ als Sitz der VKA-Geschäftsstelle Berlin vorgesehen. Mit dem nun erfolgten Umzug von Frankfurt am Main nach Berlin-Mitte wird dies umgesetzt.



Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth (links) und Geschäftsführer Dirk Reidelbach in Berlin

FÜNF FRAGEN AN DEN PRÄSIDENTEN DER VKA

Im Berichtszeitraum stand keine große TVöD-Lohnrunde in Potsdam an. War es ein ruhiges Jahr für die VKA?

Tarifpolitische Entwicklungen finden auch jenseits von Gehaltsverhandlungen statt. Das haben wir im zurückliegenden Jahr auch bei der VKA wieder gesehen. Zunächst galt es, den Tarifabschluss vom April 2016 umzusetzen. Das betrifft die Entgeltordnung und die Zusatzversorgung. Verhandelt haben wir zudem in den Sparten, bei den Krankenhäusern, den Flughäfen und den Versorgungsbetrieben.

Seit 1. Januar 2017 ist die Entgeltordnung in Kraft. Wie läuft die Umsetzung?

Es war klar, dass die Umstellung der alten BAT-Eingruppierungsregelungen auf die neue Entgeltordnung mit Aufwand verbunden sein würde. Die Gewerkschaften haben zudem auf sehr umfangreichen und umständlichen Übergangsregelungen bestanden, um in jedem Fall Einkommensverluste zu vermeiden. Das machte den Prozess nicht einfacher.

Lohnt sich der Aufwand für die Verwaltungen und Betriebe?

Das steht außer Frage! Mit der Entgeltordnung haben wir den Reformprozess im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes endlich komplettieren können. Die

Entgeltordnung wird die Attraktivität kommunaler Arbeitgeber weiter steigern. Es ist uns gelungen, die Spartenorientierung des TVöD zu stärken und auszubauen. Das zeigen die Beispiele Krankenhäuser und Sparkassen mit ihren eigenständigen Eingruppierungsregelungen sehr gut.

Welche Auswirkungen hat der Umzug der VKA-Geschäftsstelle?

Der Umzug von Frankfurt nach Berlin bringt für die kommunalen Arbeitgeber zunächst keine Änderungen mit sich. Für den Verband ist die örtliche Nähe zu unserem Verhandlungspartner Bund und den Gewerkschaften sicherlich von Vorteil.

Der personelle Wechsel an der Spitze der Geschäftsstelle ist lange vorbereitet und natürlich trotzdem ein Einschnitt. Manfred Hoffmann als Hauptgeschäftsführer und Hartmut Matiaske als Geschäftsführer haben das VKA-Tarifrecht und den Verband maßgeblich geprägt. Die VKA verdankt ihnen viel und ich persönlich im Besonderen. Wir haben über zwölf Jahre sehr eng und sehr vertrauensvoll zusammengearbeitet.

Mit Klaus-Dieter Klapproth ist die höchstmögliche Kontinuität garantiert, die es überhaupt geben kann. Seit 1991 ist er Verbandsgeschäftsführer in Brandenburg und hat seitdem alle maßgeblichen Tarifverhandlungen der VKA begleitet und in sei-



nem Verband umgesetzt. Dirk Reidelbach war schon in der Vergangenheit eine feste Größe in der VKA. Beiden wünsche ich alles Gute für ihre neuen Aufgaben.

Was ist Ihr Ausblick auf 2018?

Im kommenden Jahr haben wir wieder eine Lohnrunde zum TVöD zu bestreiten. Davon sind nahezu alle kommunalen Arbeitgeber mit ihren rund zwei Millionen Beschäftigten betroffen. Die VKA wird sich wieder dafür einsetzen, das Tarifrecht im Sinne der kommunalen Arbeitgeber weiterzuentwickeln und ihre Sparten zu stärken. Kommunale

Verwaltungen und Betriebe stehen unter enormen Kosten- und Wettbewerbsdruck. Hier sind gegebenenfalls auch kommende Entscheidungen der neuen Bundesregierung von Interesse. Die VKA wird jedenfalls darauf pochen, die Finanzausstattung der Kommunen strukturell zu verbessern, insbesondere auch für die Krankenhäuser. Wir setzen uns außerdem für faire Wettbewerbsbedingungen auch bei den Löhnen ein, sei es beim Mindestlohn oder bei den Ausschreibungsbedingungen für die Kommunen, zum Beispiel beim Nahverkehr.



DAS TARIFJAHR DER VKA

→ ...war diesmal geprägt von der Umsetzung der Entgeltordnung. Das neue Eingruppierungsrecht zum TVöD musste entsprechend des Abschlusses aus 2016 in Tarifverträge übertragen und im Detail abgestimmt werden. Tarifverhandlungen gab es in der Zusatzversorgung und zur Weiterentwicklung des TVöD. Eine Lohnrunde stand für die kommunalen Krankenhäuser zum TV-Ärzte/VKA an.

DAS TARIFJAHR DER VKA

→ Auch ohne TVöD-Lohnrunde hatte die VKA seit September 2016 wieder zahlreiche Tarifverhandlungen zu bestreiten. Entscheidungsbedarf gab es unter anderem auch in Sachen Mindestlohn.

Entwicklungen im TVöD-Bereich

Die letzte Gehaltstarifrunde zum TVöD konnte im April 2016 abgeschlossen werden, so dass im Berichtszeitraum von September 2016 bis August 2017 keine TVöD-Lohnrunde anstand.

Der Abschluss vom 29. April 2016 beschäftigte die Tarifpartner dennoch weiterhin. Das liegt vor allem an den umfänglichen Themen, die mit dem Abschluss auf den Weg gebracht wurden: Die Entgeltordnung sowie Änderungen bei der Zusatzversorgung. Seit dem Tarifabschluss vom April 2016

wurde an beiden Punkten weiter gearbeitet und mit der Umsetzung begonnen.

Jenseits der Lohnrunde gibt es kontinuierlich Verhandlungen im TVöD-Bereich, so auch im zurückliegenden Jahr. Derzeit beraten die Tarifvertragsparteien in Sachen „Weiterentwicklung des TVöD“. Außerdem aktuell im Fokus: Die Flughäfen – zum einen mit den Verhandlungen bei den Bodenverkehrsdiensten und zum anderen mit den Flughafenfeuerwehren (siehe im Kapitel „Aus den Sparten – Flughäfen“).

„In dieser Tarifrunde mit dem Marburger Bund wurde insbesondere eine Anpassung der Zusatzversorgung an die infolge der gestiegenen Rentenbezugsdauer und der anhaltenden Niedrigzinsphase geänderten Rahmenbedingungen erreicht, wie sie auch für die übrigen Beschäftigten im Krankenhausbereich vereinbart ist. Die lineare Entgelterhöhung ist aufgrund der langen Laufzeit noch vertretbar.“



Joachim Finklenburg, VKA-Verhandlungsführer für die Krankenhäuser



Joachim Finklenburg und Manfred Hoffmann beim Tarifabschluss für die Krankenhäuser am 19. Oktober 2016 in Bonn

Die letzte Lohnrunde zum TVöD

Im Berichtszeitraum erhöhte sich die TVöD-Entgelttabelle, entsprechend der Tarifeinigung vom 29. April 2016. Das erste Plus in Höhe von 2,4 Prozent trat am 1. März 2016 in Kraft, die zweite Stufe in Höhe von 2,35 Prozent gilt seit 1. Februar 2017. Die Gehaltssteigerungen betreffen den TVöD, den TV-V, den TV-Fleischuntersuchung und angeschlossene Tarifverträge des kommunalen Nahverkehrs. Auch die Ausbildungsentgelte sind in zwei Stufen gestiegen: Ab März 2016 um 35 Euro und ab Februar 2017 um weitere 30 Euro.

Der Tarifabschluss vom 29. April 2016 hat eine 24-monatige Laufzeit – bis zum 28. Februar 2018. Die Friedenspflicht gilt mithin bis ins kommende Jahr.

Tarifrunde Krankenhäuser

Im Herbst 2016 stand die Tarifrunde für die kommunalen Krankenhäuser und deren Tarifvertrag TV-Ärzte/VKA an. Trotz der bekanntermaßen schwierigen Lage der Krankenhäuser zog der Marburger Bund mit massiven Forderungen in die Tarifrunde.

Bereits in der zweiten Verhandlungsrunde ist ein Abschluss gelungen: Nach der Einigung zwischen VKA und Marburger Bund vom 19. Oktober 2016 erhöhten sich die Entgelte ab dem 1. September 2016 um 2,3 Prozent, ab dem 1. September 2017 um weitere 2,0 Prozent und ab dem 1. Mai 2018 um weitere 0,7 Prozent. Die Mindestlaufzeit des Abschlusses beträgt 28 Monate. Der Marburger Bund hatte lineare Entgelterhöhungen in Höhe von 5,9 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten gefordert.

Die Bereitschaftsdienstentgelte erhöhen sich entsprechend der linearen Erhöhung der Tabellenentgelte. Die VKA konnte zudem eine Lösung bei der Zusatzversorgung auch für den Bereich des TV-Ärzte/VKA durchsetzen, inhaltlich dem Tarifabschluss mit den Gewerkschaften ver.di und dbb vom 29. April 2016 entsprechend.

Entwicklungen bei den Mindestlöhnen

Die VKA beschäftigte sich im Berichtszeitraum wieder mit den Mindestlöhnen. Jenseits des gesetzlichen Mindestlohns gelten im VKA-Tarifbereich der Mindestlohn in der Pflege sowie der Mindestlohn in

der Abfallwirtschaft. Bei beiden standen Beratungen über eine Verlängerung an. Damit befassen sich neben der VKA-Mitgliederversammlung die beiden betroffenen Sparten – die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie die Entsorgungsbetriebe (siehe jeweils im Kapitel „Aus den Sparten“).

Die Mitgliederversammlung hatte bereits 2014 entschieden, auch nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns an den branchenspezifischen Mindestlöhnen festhalten zu wollen. Folglich hat sich die VKA auch 2016/2017 für die Verlängerung der Mindestlöhne im VKA-Tarifbereich ausgesprochen. Dies ist für den Mindestlohn in der Pflege nach langem Ringen in der Pflegekommission im April 2017 gelungen. Der Mindestlohn in der Abfallwirtschaft hingegen ist Ende März 2017 ausgelaufen und konnte trotz Bemühungen der VKA noch nicht verlängert werden. Die VKA ist an der Festsetzung beider Mindestlöhne beteiligt.

Verlängerung der Arbeitgeberrichtlinien

In den Bereichen der IT und der Fachärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst gibt es jeweils eine Arbeitgeberrichtlinie der VKA, die die Personalgewinnung und –bindung im Einzelfall auch über die tarifvertraglichen Vorgaben hinaus sichern soll: Die „Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik“ sowie die „Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und Bindung der Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst“. Beide Richtlinien sehen Zulagen bzw. die Vorweggewährung von Stufen vor.

Die Geltungsdauer beider Richtlinien sollte ursprünglich mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum TVöD enden. Da in beiden Bereichen jedoch nach wie vor partiell Personalgewinnungsprobleme bestehen, hat die Mitgliederversammlung die Richtlinien im November 2016 verlängert. Dafür hatte sich zuvor der zuständige Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung ausgesprochen (siehe im Kapitel „Aus den Sparten – Verwaltung“).

Integration

Die kommunalen Arbeitgeber haben sich 2016/2017 wieder intensiv mit dem Thema Integration und Flüchtlinge beschäftigt, auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber. ver.di hatte im Rahmen der Tarifrunde 2016 eine Tarifregelung zum Thema Integration von Flüchtlingen thematisiert. Die Tarifparteien haben verabredet, nach Abschluss der Tarifrunde hierzu Gespräche zu führen. Dies hat im Herbst 2016 gemeinsam mit VKA, Bund, ver.di und dbb stattgefunden.

Die VKA hat das Thema in der Mitgliederversammlung im November 2016 und in zahlreichen Gruppenausschüssen beraten. Fazit: Zusätzlichen tarifvertraglichen Handlungsbedarf sehen die kommunalen Arbeitgeber nicht. Die bestehenden Tarifverträge bieten ausreichend Gestaltungsspielraum. Diese Einschätzung teilen auch die kommunalen Spitzenverbände, mit denen sich die VKA hierzu ebenfalls ausgetauscht hatte.

Gesetzgebung und Rechtsprechung

Die VKA setzt sich für die kommunalen Arbeitgeber auch jenseits von Tarifrunden ein, insbesondere bei Gesetzesvorhaben mit tarifpolitischen Auswirkungen. Im Berichtszeitraum stand die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) an. An dem Gesetz von 2011 hatte die VKA massive Kritik geübt und sich für Erleichterungen im Sinne der kommunalen Arbeitgeber ausgesprochen. Dies konnte zum Großteil erreicht werden.

Mit Spannung war auch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitsgesetz (TEG) erwartet worden. Das Gesetz sieht vor, dass bei sich überschneidenden Tarifverträgen innerhalb eines Betriebes nur der Tarifvertrag der in dem Betrieb mitgliederstärkeren Gewerkschaft zur Anwendung kommt. Dies hat das Verfassungsgericht mit einem Urteil im Juli 2017 im Grundsatz bestätigt. (siehe Kapitel „Aus Gesetzgebung und Rechtsprechung“)

BESCHÄFTIGTE IM TARIFBEREICH DER VKA

→ Die Zahl der Beschäftigten bei kommunalen Arbeitgebern im Tarifbereich der VKA ist 2016 erneut leicht gestiegen. Damit gelten VKA-Tarifverträge für über 2,1 Millionen Beschäftigte in Deutschland. Das ist der höchste Wert seit Einführung des TVöD.

Am Stichtag der Personalbestandserhebung der VKA – 31. Mai 2016 – waren insgesamt 2,07 Millionen Beschäftigte und 90.000 Auszubildende im öffentlichen Dienst der Kommunen und kommunalen Betriebe mit VKA-Tarifbindung tätig. Das sind 1,2 Prozent mehr als im Jahr zuvor.

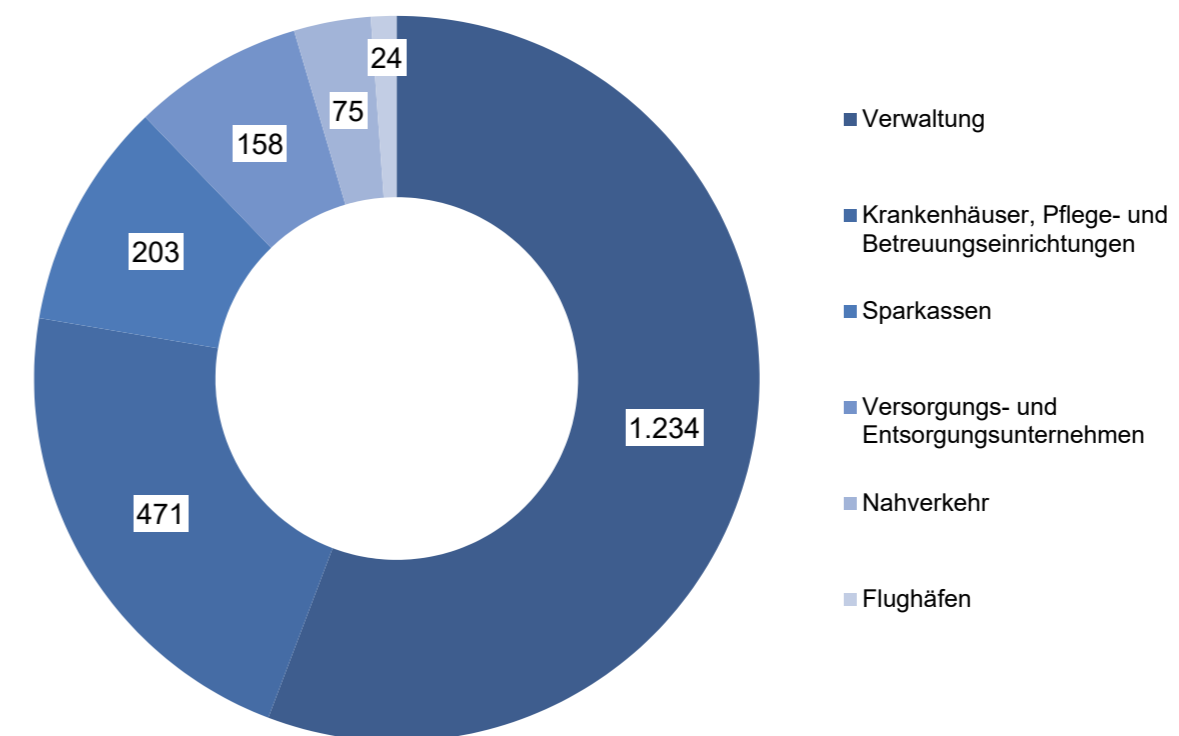
Die Verteilung innerhalb der Sparten der kommunalen Arbeitgeber ist seit Jahren konstant: Mit rund 57 Prozent sind die meisten Beschäftigten und Auszubildenden im Bereich der Verwaltungen tätig. Es folgen die Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie die Sparkassen.

Mit rund 2,8 Prozent ist der prozentuale Zuwachs in kommunalen Pflege- und Betreuungseinrichtungen am höchsten. Den absolut höchsten Anstieg

der Beschäftigtenzahl verzeichneten die Verwaltungen, die über 26.000 Mitarbeiter mehr beschäftigten als im Vorjahr. Auch wenn es in einigen Sparten keine Personalzuwächse gegeben hat, so kann auch der Nichtabbau von Personal durchaus als Erfolg gewertet werden. Denn trotz des immensen Wettbewerbsdrucks, unter dem zum Beispiel die kommunalen Nahverkehrsbetriebe oder die Entsorgungsbetriebe stehen, ist der Personalbestand hier konstant. Insgesamt gilt: Die Tarifbindung unter kommunalen Arbeitgebern ist nach wie vor sehr hoch.

Die Personalbestandserhebung der VKA ist eine jährliche Vollerhebung der kommunalen Arbeitgeber, die tarifgebundene Mitglieder in einem kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) sind.

PERSONALBESTAND: BESCHÄFTIGTE* (IN TAUSEND)



* einschließlich Auszubildende und Praktikanten | Stand: 31. Mai 2016

DIE ENTGELTORDNUNG ZUM TVÖD

→ Seit 1. Januar 2017 ist die Entgeltordnung für den Bereich der VKA in Kraft. Die Überleitung der Beschäftigten in dieses neue Eingruppierungsrecht ist nunmehr weitgehend abgeschlossen. Die VKA hat Hinweise zur Umsetzung der Überleitungsregelungen gegeben und die kommunalen Arbeitgeberverbände haben in zahlreichen Informationsveranstaltungen hierzu informiert.

Umsetzung der Tarifeinigung

Im Anschluss an den Tarifabschluss vom 29. April 2016, in dem die Eckpunkte einer neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA vereinbart wurden, musste diese Verständigung tarifvertraglich umgesetzt werden. Die Redaktion zur tarifvertraglichen Umsetzung konnte am 16. September 2016 abgeschlossen werden. Hierbei sind noch kleinere Anpassungen erfolgt. Im Anschluss daran konnten zeitnah die Änderungstarifverträge mit den Gewerkschaften im Wortlaut abgestimmt werden. Die jeweiligen Durchgeschriebenen Fassungen enthalten dabei nur die für die jeweilige Sparte maßgeblichen Eingruppierungsmerkmale.

Die VKA-Mitgliederversammlung hat die Tarifverträge in ihrer Sitzung am 11. November 2016 in Wuppertal genehmigt, so dass die neue Entgeltordnung wie vorgesehen am 1. Januar 2017 in Kraft treten konnte. Am 17. Juli 2017 haben sich die Tarifvertragsparteien auf ein „Paket Entgeltordnung“ zu den bis dahin noch offenen Punkten verständigt. Dem

hat die Geschäftsführerkonferenz im Rahmen einer Telefonkonferenz am 11. Juli 2017 zugestimmt. Die Zustimmung der Mitgliederversammlung der VKA soll durch Umlaufbeschluss erfolgen. Dieses „Paket Entgeltordnung“ enthält Anpassungen zu den Überleitungsregelungen (z.B. Besitzstand bei der Entgeltgruppe 9a Stufe 2), zu den Beschäftigten in Gesundheitsberufen (z.B. Einbeziehung der DKG-Empfehlung zur Fachweiterbildung Notfallpflege) sowie Klarstellungen in Bezug auf den Anwendungsbereich der Entgeltgruppe 1 und zur Geltung der stufengleichen Höhergruppierung bei der Anlage C zum TVöD (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst).

Die VKA hat in Rundschreiben Hinweise zur Umsetzung der Überleitungsregelungen und der neuen Eingruppierung der Beschäftigten gegeben. Außerdem hat die VKA Synopsen zur Gegenüberstellung der Tätigkeitsmerkmale vor und nach der neuen Entgeltordnung erstellt. Diese geben einen Überblick darüber, wo in Bezug auf die Tätigkeitsmerkmale Veränderungen zum bisherigen Eingruppie-



Abschluss der Entgeltordnung am 29. April 2016 in Potsdam

rungsrecht erfolgt sind.

Die kommunalen Arbeitgeberverbände haben in zahlreichen Informationsveranstaltungen bzw. in Seminaren über das neue Eingruppierungsrecht und sich daraus für die betriebliche Praxis ergebende Auswirkungen berichtet. Infolge der mit dem Umzug der VKA-Geschäftsstelle von Frankfurt nach Berlin verbundenen besonderen Arbeitsbelastung konnten noch nicht zu allen neuen Eingruppierungsregelungen Hinweise gegeben werden.

Einen Überblick über die wesentlichen Neuregelungen durch die neue Entgeltordnung zum TVöD gibt es auf der Homepage der VKA (Schwerpunkt Entgeltordnung) sowie in den VKA-Tarifinfos Nr. 4/2016 vom 1. Juni 2016 und Nr. 7 vom 24. Oktober 2016.

Das neue Eingruppierungsrecht für den Bereich der VKA: Überblick

Bei dem neuen Eingruppierungsrecht für den Bereich der VKA sind ausgehend von der Vergütungsordnung zum BAT sowie den Lohngruppenverzeichnissen auf Landesebene dann Veränderungen vereinbart worden, wenn die aktuellen Anforderungen durch das bisherige Eingruppierungsrecht nicht mehr zutreffend abgebildet werden konnten.

Insbesondere durch die Übernahme der bisherigen Eingruppierungssystematik durch die allgemeinen Eingruppierungsvorschriften (§§ 12, 13 TVöD), der grundsätzlichen Regelungen zur Eingruppierung von Beschäftigten, die bei Übertragung gleicher Tätigkeiten nicht die in dem dafür einschlägigen Tätigkeitsmerkmal enthaltenen persönlichen Voraussetzungen erfüllen (insbesondere Beibehalt der Regelungen zum „engen Sonstigen“), weitgehender Übernahme der bisherigen Regelungen zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht sowie der unbestimmten Rechtsbegriffe in den Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) war es möglich, eine rechtssichere Rahmenstruktur für das neue Eingruppierungsrecht zum TVöD für den Bereich der VKA zu gewährleisten. In diesen Fällen kann jeweils auch auf die bisherige Rechtsprechung zurückgegriffen werden.

Desgleichen haben sich die Tarifvertragsparteien bei den Tätigkeitsmerkmalen vom bisherigen Recht ausgehend darauf verständigt, welche Tätigkeitsmerkmale

unter Beibehaltung der bisherigen Anforderungen den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet, welche Tätigkeitsmerkmale überholt sind und gestrichen werden sollen sowie bei welchen Beschäftigtengruppen man sich aufgrund geänderter Tätigkeitsanforderungen auf neue Tätigkeitsmerkmale verständigt hat.

Bei Einführung des TVöD waren bei der Entgeltgruppe 9 mehrere BAT-Vergütungsgruppen zusammengefasst worden. Um die für die Praxis erforderlichen Differenzierungsmöglichkeiten in diesem Bereich zu gewährleisten, ist die bisherige Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD in die Entgeltgruppen 9a bis 9c aufgeteilt worden. Dabei entspricht die Entgeltgruppe 9a der bisherigen stufenbegrenzten Entgeltgruppe 9 und die neue Entgeltgruppe 9b der bisherigen nicht stufenbegrenzten Entgeltgruppe 9, während die neue Entgeltgruppe 9c bei Erfüllung der im Vergleich zur Entgeltgruppe 9b gesteigerten Anforderungen nur im Wege der Höhergruppierung erreicht werden kann.

Für den Bereich der ehemaligen Arbeitertätigkeiten haben sich die Tarifvertragsparteien auf neue allgemeine Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen 2 bis 9a verständigt. Diese neuen allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ersetzen die bisherigen Oberbegriffe in den Lohngruppenverzeichnissen auf Landesebene. Im Übrigen gelten die in den Lohngruppenverzeichnissen auf Landesebene enthaltenen Regelungen solange fort, bis sie durch eine Neuregelung ersetzt oder abbedungen werden. In dem Anhang zur Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) sind die auf der Bundesebene bzw. auf der Landesebene bestehenden Regelungskompetenzen dargestellt.

Allgemeine Eingruppierungsvorschriften (§§ 12, 13 TVöD)

Die bisherige Eingruppierungssystematik ist beibehalten worden. Wie bisher sind Beschäftigte unmittelbar in diejenige Entgeltgruppe eingruppiert (sogenannte „Tarifautomatik“), deren Anforderungen der nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit zu einem zeitlichen Anteil von mindestens 50 Prozent (soweit in dem Tätigkeitsmerkmal kein anderer Zeitanteil ausgewiesen wurde) entspricht.

Für die Feststellung der Eingruppierung ist es daher weiterhin erforderlich, die den Beschäftigten vom Arbeitgeber übertragene Tätigkeit zu erfassen, nach bei natürlicher Betrachtungsweise abgrenzba-

ren Arbeitsergebnissen in einzelne Arbeitsvorgänge zu untergliedern und zu ermitteln, welche in Tätigkeitsmerkmalen enthaltene Anforderungen durch diese Arbeitsvorgänge erfüllt sind.

Struktur der Entgeltordnung

Die neue Entgeltordnung zum TVöD ist in der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) zusammengefasst. Diese ist untergliedert in

- die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen),
- den Teil A mit den allgemeinen und speziellen Tätigkeitsmerkmalen, die für alle Sparten gelten und
- den Teil B mit den besonderen Tätigkeitsmerkmalen, die nur in einer oder mehreren Sparten gelten.

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

Die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) enthalten für alle Tätigkeitsmerkmale maßgebliche Regelungen. Dies umfasst insbesondere den Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale vor den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Spezialitätsgrundsatz), die an die in Tätigkeitsmerkmalen enthaltenen persönlichen Voraussetzungen zu stellenden Anforderungen (wissenschaftliche Hochschulbildung, Hochschulbildung, Ausbildungsberufe sowie bei Meistern und Technikern), Regelungen zur Eingruppierung bei Nichtvorliegen der persönlichen Anforderungen, Regelungen zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht sowie Regelungen zu Unterstellungsmerkmalen und zur zeitratierlichen Anrechnung bei Teilzeitkräften.

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Die Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten) war bereits bei Inkrafttreten des TVöD vereinbart und ist mit ihrem bisherigen Anwendungsbereich übernommen worden. Erstmals hat man sich auf allgemeine Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten der Entgeltgruppen 2 bis 9a verständigt. Diese ersetzen die bisherigen Oberbegriffe in den Lohngruppen-

verzeichnissen auf Landesebene. Bei den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für die Beschäftigten im Büro-, Buchhalterei- sonstigen Innendienst und Außendienst sind die unbestimmten Rechtsbegriffe der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale nach der Fallgruppe 1 zum BAT übernommen worden. Neu ist, dass neben den bisherigen nicht ausbildungsbezogenen Tätigkeitsmerkmalen ausbildungsbezogene Tätigkeitsmerkmale hinzugekommen sind. Danach wird ab der Entgeltgruppe 5 eine mindestens dreijährige Ausbildung und ab der Entgeltgruppe 9b eine abgeschlossene Hochschulbildung sowie jeweils die Übertragung entsprechender Tätigkeiten verlangt. Ab der Entgeltgruppe 13 ist entweder eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung und die Übertragung entsprechender Tätigkeiten oder die Übertragung von Tätigkeiten mit einem vergleichbaren Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad erforderlich.

Neue Tätigkeitsmerkmale bestimmter Beschäftigtengruppen

Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik haben sich die Tarifvertragsparteien auf neue Tätigkeitsmerkmale verständigt. Die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe soll sicherstellen, dass diese Tätigkeitsmerkmale nicht von der technischen Entwicklung überholt werden. Abweichend von den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen sind Beschäftigte mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung ab der Entgeltgruppe 6 und soweit sie ohne Anleitung tätig sind, ab der Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung sind abweichend ab der Entgeltgruppe 10 eingruppiert. Wie bei den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für die Beschäftigten im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst besteht neben dem Eingruppierungsstrang mit ausbildungsbezogenen Tätigkeitsmerkmalen auch ein Ausbildungsstrang mit nicht ausbildungsbezogenen Merkmalen.

„Die neue Entgeltordnung zum TVöD ist ein Erfolg für Arbeitgeber und Gewerkschaften. Die Arbeitgeber konnten sich nicht überall durchsetzen. Viele Änderungen tragen aber eine deutliche VKA-Handschrift. Vor allem bei den Sparkassen und den Krankenhäusern konnten wir gute Regelungen erreichen.“



VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle

Beschäftigte in Gesundheitsberufen

Bei den Beschäftigten in der Pflege ist der Anwendungsbereich der Entgeltgruppen P 8 und P 9 im Vergleich zum bisherigen Eingruppierungsrecht deutlich ausgeweitet worden. Zudem ist auch hier ab der Entgeltgruppe 9b (Anlage A) erstmalig eine Eingruppierung für Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung vereinbart. Zudem ist für die Beschäftigten in der Pflege eine neue eigenständige Entgelttabelle (P-Tabelle) vereinbart worden, die insbesondere ab der Ebene der Leitungskräfte höhere Tabellenentgelte enthält.

Die Eingruppierungsmerkmale von Leitungskräften in der Pflege und in Gesundheitsberufen sind vollkommen neu gefasst worden. Anstelle der bisherigen Unterstellungsmerkmale wurden Tätigkeitsmerkmale vereinbart, die an die Organisationsstruktur sowie den jeweiligen Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad anknüpfen.

Die neuen Eingruppierungsmerkmale für Lehrkräfte an Krankenpflegesulen bzw. bei den Gesundheitsberufen berücksichtigen die gestiegenen Bildungsanforderungen in diesen Bereichen.

Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst

Die Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst enthalten nunmehr neben der Anknüpfung an die entsprechende Funktion bei den Beamten auch eine Alternative, die an den Aufbau der organisatorischen Einheiten (ab Trupp) bei der Feuerwehr anknüpft. Zudem sind erstmalig Eingruppierungsmerkmale für Wachdienstleiter vereinbart.

Beschäftigte im Rettungsdienst und in Leitstellen

Für Notfallsanitäter ist neu eine eigene „Entgeltgruppe N“ vereinbart, deren Tabellenwerte denjenigen der Entgeltgruppe P 8 bei den Beschäftigten in der Pflege entsprechen. Die Eingruppierung von Rettungssanitätern ist auf die Entgeltgruppe 4 (zzgl. Zulage) angehoben worden.

Bei der Eingruppierung der Disponenten in Rettungsleitstellen ist bei der Eingruppierung nunmehr die doppelte Ausbildungsanforderung (Rettungsdienst und Feuerwehr) berücksichtigt worden. Zudem wurden Eingruppierungsmerkmale für Schichtführer und für Lagedienstleiter neu vereinbart.

Beschäftigte in Sparkassen

Bei den Beschäftigten in Sparkassen wurden erstmalig Eingruppierungsmerkmale für Kundenberater vereinbart. Diese beginnen in der Entgeltgruppe 5. Es ist gelungen, die Eingruppierung der Kundenberater im standardisierten Mengengeschäft in der Entgeltgruppe 9a zu halten. Die bisherigen Tätigkeitsmerkmale für Kassierer und Kundenbediener wurden gestrichen sowie die Eingruppierungsmerkmale bei den Leitungskräften im Sparkassenbereich teilweise neu gefasst.

Schulhausmeister

Die bisherigen Funktionsmerkmale bei Schulhausmeistern, die nach der Anzahl der Unterrichtsräume differenzierten, sind durch neue Tätigkeitsmerkmale ersetzt worden, die insbesondere auch an den Grad der technischen Anforderungen sowie an die Höhe des zu verantwortenden Budgets anknüpfen.

DIE ZUSATZVERSORGUNG

→ Bei der Zusatzversorgung ging es im Berichtszeitraum zunächst um die Umsetzung des Tarifabschlusses von April 2016 zu den Themen „Biometrie und Rechnungszins“. Im Juni 2017 einigten sich die Tarifparteien zudem in den erneuten Verhandlungen zu den Startgutschriften.

Umsetzung der Einigung zur Zusatzversorgung von 2016

Nach jahrelangen Verhandlungen haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaften mit der Tarifeinigung am 29. April 2016 auch auf Änderungen bei der Zusatzversorgung verständigt. Seitdem geht es bei den Zusatzversorgungskassen um die Umsetzung dieser Einigung.

Die VKA hatte auf Änderungen am Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) und Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) gedrängt, um die Zusatzversorgung langfristig zu sichern, Stichworte „Biometrie und Rechnungszins“. Die versicherungsmathematischen Annahmen aus dem Jahr 2001, als die Tarifverträge vereinbart wurden, treffen heute nicht mehr zu. Die Rentenbezugsdauer ist mittlerweile deutlich länger, zusätzlich ist durch die anhaltende Niedrigzinsphase die Leistungszusage nach den Tarifverträgen nicht mehr zu realisieren. Entweder musste somit das Leistungsrecht gekürzt oder die Beitragsseite erhöht werden.

Die Gewerkschaften waren nur zur Erhöhung der Beiträge bereit. Dabei haben sie zwar einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag für bei der VBL Versicherte akzeptiert, für die kommunalen Kassen haben sie den Handlungsbedarf allerdings in Frage gestellt. Ergebnis: Für bestimmte Kassen haben die Gewerkschaften ab sofort eine zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung entsprechend der VBL-Regelungen angeboten. Bei anderen Zusatzversor-

gungskassen haben die Gewerkschaften die Einführung einer zusätzlichen Arbeitnehmerbeteiligung von einer späteren Erhöhung der Umlage bzw. des Beitrags abhängig gemacht. Diese Regelung hat bei den Kassen, die den Arbeitnehmerbeitrag sofort erhöhen sollen, teilweise zu Diskussionen in deren Gremien geführt. Erkennbar war dabei, dass örtliche Gewerkschaftsvertreter in den Kassengremien nicht zum Tarifabschluss stehen.

Einigung mit dem Marburger Bund

Mit der Tarifeinigung vom 19. Oktober 2016 zwischen VKA und Marburger Bund konnte die getroffene Regelung zur Zusatzversorgung auch für die 52.000 Ärzte an kommunalen Krankenhäusern übernommen werden.

Inhaltlich wird die Einigung vom 29. April 2016 zwischen VKA und ver.di/dbb auf die Zusatzversorgungstarifverträge der Ärzte übertragen: Auch bei den Ärzten wird zwischen kommunalen Zusatzversorgungskassen einerseits und VBL und ZVK Saar andererseits unterschieden.

Tarifverhandlungen zur Neuregelung der Startgutschriften

Ein Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 9. März 2016 machte erneute Tarifverhandlungen zu den Startgutschriften in der Zusatzversorgung notwendig.

Mit den Startgutschriften werden die vor der Systemumstellung in der Zusatzversorgung im Jahr 2001 erworbenen Anwartschaften in das Punktemodell der Tarifverträge ATV-K und ATV übertragen.

Der BGH hatte die Startgutschriftenregelung für die sogenannten rentenfernen Versicherten im Tarifgebiet West (Versicherte, die am 1. Januar 2002 pflichtversichert waren und zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten) und für die Versicherten im Tarifgebiet Ost in seinem Urteil für nicht ausreichend und damit unwirksam erklärt.

Bereits 2007 hatte der BGH die damalige Startgutschriftenregelung wegen Benachteiligung von Versicherten, die lebensälter erstmals in den öffentlichen Dienst eingetreten sind, für unwirksam erklärt. Zur Begründung hatte der BGH ausgeführt, dass Akademiker und andere mit längerer Berufsausbildung die höchstmögliche Versorgung nicht haben erreichen können. Die Tarifvertragsparteien haben daraufhin nachgebessert und sich am 30. Mai 2011 auf eine Neuregelung der Startgutschriften verständigt, indem eine Vergleichsberechnung vorzunehmen war. Ergab diese eine um 7,5 Prozentpunkte höhere Startgutschrift, erhöhte sich die bisherige Startgutschrift um einen Zuschlag.

Im März 2016 hatte der BGH entschieden, dass auch mit dieser Vergleichsberechnung noch zu viele Beschäftigte benachteiligt würden. Die neue Startgutschriftenregelung hat er für unwirksam er-

klärt und auf die Tarifvertragsparteien verwiesen. Am 19. Dezember 2016 war Auftakt der Tarifverhandlungen. Auf Arbeitgeberseite führen der Bund, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die VKA die Verhandlungen gemeinsam.

Die Tarifvertragsparteien haben umfangreiche Berechnungen zu den Auswirkungen denkbarer Alternativen einer weiteren Neuregelung der Startgutschriften in Auftrag gegeben. Die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) und die VBL haben Berechnungen verschiedener Modelle zu den Auswirkungen im Einzelfall und auf die Finanzierungsgrundlagen der Zusatzversorgung angestellt.

Beim Verhandlungstermin am 8. Juni 2017 in Frankfurt am Main einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf eine Neuregelung der Startgutschriften, die am 1. Juli 2017 in Kraft trat. Die Tarifvertragsparteien halten dabei an dem Näherungsverfahren zur Berechnung der Grundversorgung fest. Aufgrund dieser Verständigung kann es bei bereits laufenden Rentenzahlungen auch zu rückwirkenden Erhöhungen von Leistungen kommen. Diese sind nachzuzahlen.

Die Tarifeinigung muss noch redaktionell umgesetzt werden und steht bis zum 30. November 2017 unter Erklärungsvorbehalt.

„Die betriebliche Altersversorgung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Die Einführung einer zusätzlichen Arbeitnehmerbeteiligung war ein wichtiger Schritt, um die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes an die geänderten Rahmenbedingungen, insbesondere die längere Rentenbezugsdauer und die deutlich niedrigere Zinsentwicklung anzupassen. Um die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes zukunftssicher zu machen, werden jedoch weitere Schritte erforderlich sein und dürfen auch Eingriffe ins Leistungsrecht nicht ausgeschlossen werden.“



Klaus-Dieter Klapproth, Hauptgeschäftsführer der VKA

ENTWICKLUNGEN AUF DER EUROPÄISCHEN EBENE

→ Drei Papiere der EU-Kommission betreffen derzeit auch tarifpolitische Fragen – zum Beispiel die Interpretation der Arbeitszeitrichtlinie. Hiermit beschäftigen sich die VKA-Gremien in ihren Sitzungen, insbesondere die Geschäftsführerkonferenz im Mai 2017 in Brüssel.

Unter dem Datum vom 26. April 2017 hat die EU-Kommission drei Papiere veröffentlicht:

- „European pillar of social rights“ (Europäische Säule sozialer Rechte),
- Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG sowie
- Richtlinienentwurf zu „work-life-balance“.

Mit diesen Themen hat sich die VKA in vielen Gremiensitzungen 2016/2017 befasst. Die Geschäftsführerkonferenz hat sich im Mai 2017 erstmals zu einer Sitzung in Brüssel getroffen, um sich vor Ort

über die aktuellen Entwicklungen zu informieren und auszutauschen.

Europäische Säule der sozialen Rechte

Die Europäische Kommission strebt eine überinstitutionelle Erklärung zur „European pillar of social rights“ (Europäische Säule sozialer Rechte) zusammen mit dem Europaparlament und dem Europäischen Rat an. Der Entwurf der Empfehlung beinhaltet in 20 Unterpunkten aufgeführte Grundprinzipien und Rechte aus den drei Themenschwerpunkten



Inge Bernaerts, Kabinettschefin der EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Kompetenzen und Arbeitsmobilität, bei der GFK in Brüssel.



„Gleiche Möglichkeiten und gleicher Zugang zum Arbeitsmarkt“, „Faire Arbeitsbedingungen“ und „Sozialer Schutz und Inklusion“.

Die Empfehlung der Europäischen Kommission hat für die EU-Mitgliedstaaten keine bindende Wirkung. Sie soll ein Wegweiser für einen erneuerten Prozess der Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in den EU-Mitgliedstaaten sein. Die Arbeitgeberverbände auf europäischer Ebene verweisen allerdings darauf, dass bereits derzeit ein umfassender Sozialstandard existiert, der sich aus

57 EU-Richtlinien und vier Verordnungen ergibt.

Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Nach mehreren gescheiterten Versuchen, die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG zu überarbeiten, hat die EU-Kommission eine Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie veröffentlicht, die eine rechtliche Orientierungshilfe sein soll. Dabei sind weder die Sozialpartner, noch die Mitgliedstaaten von der EU-Kommission eingebunden worden.

„Die Anfang 2017 zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene abgeschlossene Rahmenrichtlinie zum „active aging“ ist angesichts der demografischen Entwicklung in der Europäischen Union eine hervorragende Grundlage für maßgeschneiderte Abkommen. Diese sollte unbedingt intensiv von den Sozialpartnern auf nationaler Ebene genutzt werden.“



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

Auf Drängen von CEEP, dem Europäischen Arbeitgeberverband der öffentlichen Arbeitgeber und Anbieter öffentlicher Dienstleistungen, hat am 29. März 2017 ein Treffen mit dem für die Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie zuständigen Direktor, Adam Pokorny, stattgefunden. Für die VKA hat Geschäftsführer Dirk Reidelbach an diesem Treffen teilgenommen. Dabei ist es gelungen, in konkreten Beispielen auf bestimmte Abgrenzungsprobleme hinzuweisen, die daraufhin in die Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie aufgenommen worden sind. So stellt die Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie klar, dass die Ausnahmeregelungen für den Personennahverkehr bis zu einer Grenze von 50 km, wie sie insbesondere durch die EG-Verordnung 561/2006 gewährleistet werden, als speziellere Regelungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vorgehen.

„Work-life-balance“

Der durch die EU-Kommission veröffentlichte Richtlinienentwurf zu „work-life-balance“ für Eltern und Pfleger sieht insbesondere die Einführung einer Vaterschaftszeit von bis zu zehn Tagen sowie einer Pflegezeit für Beschäftigte, die eine angehörige

Person zu pflegen haben, von bis zu fünf Tagen vor. In Bezug auf die Elternzeit soll es bei dem bisherigen Elternzeitzeitraum von bis zu vier Monaten verbleiben. Der Richtlinienentwurf sieht für alle diese Freistellungszeiträume vor, dass die Beschäftigten mindestens das Entgelt erhalten sollen, dass sie bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle erhalten würden. Eltern von Kindern bis zu zwölf Jahren und Pfleger sollen zudem das Recht haben, von ihrem Arbeitgeber flexible Arbeitszeitregelungen zu verlangen.

Die EU-Kommission kann den Richtlinienentwurf nicht selbst verabschieden. Es ist eine Verständigung zwischen dem Europaparlament und dem Europäischen Rat erforderlich.

„Active Aging“

Auch die europäischen Sozialpartner beschäftigen sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels. Nach intensiven Verhandlungen haben sie sich am 8. März 2017 auf eine Rahmenvereinbarung zu „Active Aging“ (Förderung des aktiven Alterns) verständigt. Ziel sind Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, um eine längere Verweildauer



Die Geschäftsführerkonferenz bei ihrer Sitzung vom 2. bis 4. Mai 2017 in Brüssel

der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Die Rahmenvereinbarung enthält einen Katalog möglicher Maßnahmen, die von den Sozialpartnern auf nationaler Ebene bei Verhandlungen zum demografischen Wandel einbezogen werden können. Hierzu gehören Maßnahmen zur

- Erarbeitung einer Einschätzung in Bezug auf die demografische Entwicklung,
- Gewährleistung und Erhaltung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Management von Fähigkeiten und Kompetenzen,
- Arbeitsorganisation zur Gewährleistung eines gesunden und produktiven Arbeitslebens,
- Annäherung zwischen den Generationen.

Darüber hinaus enthält die Rahmenvereinbarung gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis sowie Informationen über Initiativen auf nationaler Ebene.

Neuausrichtung des bvö

Die Mitgliederversammlung des Bundesverbands öffentliche Dienstleistungen – Deutsche Sektion des CEEP e.V. (bvö) hat am 24. März 2017 Maßnahmen für eine Neuausrichtung des bvö beschlossen. Diese Maßnahmen sehen die Auflösung der bisherigen Geschäftsstelle des bvö vor. Stattdessen sollen eine halbe Stelle in Brüssel und eine halbe Stelle in Berlin eingerichtet werden. Insbesondere durch die halbe Stelle in Brüssel soll eine frühzeitigere Information über aktuelle Entwicklungen auf europäischer Ebene erfolgen, um die Interessen der öffentlichen Arbeitgeber so früh wie möglich einbringen zu können.

Die Neuausrichtung des bvö ist durch eine Task-Force entwickelt und vorbereitet worden. Die VKA ist in dieser Task-Force durch den Geschäftsführer, Dirk Reidelbach, vertreten. Die Mitglieder des bvö sind im Rahmen einer Informationsveranstaltung am 16. Januar 2017 informiert worden.

Die GFK in Brüssel

Die Geschäftsführerkonferenz der VKA hat sich vom 2. bis 4. Mai 2017 zu einer Sitzung in Brüssel getroffen. Dabei ging es um den Austausch mit Vertretern der Europäischen Kommission, des Europäischen Gewerkschaftsbundes ETUC, des Deutschen Städte- und Gemeindebundes und CEEP.

Gespräche gab es unter anderem mit Inge Bernaerts, der Kabinettschefin der EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Kompetenzen und Arbeitsmobilität, Marianne Thyssen, sowie dem stellvertretenden ETUC-Generalsekretär Peter Scherrer und CEEP-Generalsekretärin Valeria Ronzitti. Themen waren die von der EU-Kommission veröffentlichte „Europäische Säule der sozialen Rechte“ sowie die durch die EU-Kommission erfolgte Interpretation der EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Die GFK hat in den Diskussionen deutlich gemacht, dass beim europäischen sozialen Dialog genau abgewogen werden müsse, zu welchen Themen Verhandlungen auf der europäischen Ebene tatsächlich sinnvoll sind. Kritisiert wurde auch, dass der Entwurf der EU-Kommission zur „European pillar of social rights“ über Mindeststandards deutlich hinausgehe. Das erschwere eine Verständigung der Europäischen Sozialpartner. Außerdem machte die VKA deutlich, dass die Europäische Kommission ihre Zielsetzungen und Maßnahmen den EU-Bürgern verständlich machen muss. Das sei bisher nicht in ausreichendem Maße der Fall.

Die Gespräche wurden in einer Sitzung der GFK beim Europabüro des Deutschen Städte- und Gemeindebundes vor- bzw. nachbereitet. Dort sind die Teilnehmer von Dr. Klaus Nutzenberger, Leiter des Europabüros des DStGB, sowie Uwe Lübking, Beigeordneter des DStGB, begrüßt worden, die über die Arbeit der Interessenvertretung der kommunalen Spitzenverbände auf europäischer Ebene berichteten.

WEITERENTWICKLUNG DES TVÖD

→ Die Gespräche zur Tarifpflege am TVöD laufen seit 2016. Trotz eines gemeinsamen Eckpunktepapiers von Arbeitgebern und Gewerkschaften gibt es noch keine Gesamteinigung.

Ausgangspunkt der Verhandlungen

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist einer der wichtigsten Tarifverträge in Deutschland. Er gilt für rund zwei Millionen Beschäftigte. Der Tarifvertrag ist seit 2005 in Kraft, mittlerweile gibt es zahlreiche Punkte, die geändert und weiterentwickelt werden müssten.

Die Mitgliederversammlung der VKA hatte Gesprächen zur „Weiterentwicklung des TVöD und der TVÜ-Bund/TVÜ-VKA“ bereits 2015 zugestimmt. Seit 2016 laufen die Gespräche zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Für die VKA führt die Geschäftsführerkonferenz bzw. deren Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung TVöD“ die Verhandlungen.

Die Verhandlungen

Im Januar und im August 2016 haben VKA, Bund und die Gewerkschaften erste Gespräche zur Tarifpflege geführt und jeweils Punkte benannt, die sie im Rahmen einer Tarifpflege als regelungsbedürftig sehen. Die Tarifpartner haben die Themen in drei Felder unterteilt: 1. rein redaktionelle Themen, 2. das Urlaubsrecht und 3. übrige materielle Themen.

Zu den rein redaktionellen Themen haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaften bereits Ende 2016 verständigen können. Es folgte eine Abstimmung im schriftlichen Verfahren über die notwendigen Änderungsstarifverträge.

MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE „WEITERENTWICKLUNG DES TVÖD“

- > Dr. Joachim Wollensak,
- > Dr. Armin Augat,
- > Urban Sieberts,
- > Dr. Markus Sprenger,
- > Wilfried Kley,
- > Sylvana Donath,
- > Manfred Hoffmann,
- > Hartmut Matiaske,
- > Dirk Reidelbach,
- > Laura Riegel.

Zum zweiten Thema, dem Urlaubsrecht, wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Diese soll die verschiedenen Themen rund um den Urlaub aufbereiten, gerade angesichts der zahlreichen Entscheidungen von EuGH und BAG zum Urlaubsrecht. AG-Sitzungen fanden im Herbst 2016 statt. Für die VKA ist hier

„Das Eckpunktepapier vom 6./7. Februar 2017 war ein echter Kompromiss zur Reaktion auf die Rechtsprechung und zur Weiterentwicklung des TVöD. Es ist bedauerlich, dass die Gewerkschaften letztlich zu dem gemeinsamen Ergebnis nicht gestanden haben. Die nach der Ablehnung der Gewerkschaften umgesetzte Minimallösung bleibt deutlich dahinter zurück.“



Manfred Hoffmann, VKA-Hauptgeschäftsführer bis Juli 2017

unter anderem die Geschäftsführerin des KAV Thüringen, Sylvana Donath, vertreten. Eine Einigung zeichnete sich hier bislang nicht ab.

Zu den übrigen materiellen Themen hat es zunächst am 24. November 2016 ein Termingespräch in Hannover gegeben. Ziel war die Klärung, über welche Themen konkret Verhandlungen geführt werden sollen.

Eckpunktepapier

In einem Termin am 6./7. Februar 2017 in Offenbach haben VKA, Bund und Gewerkschaften ein Eckpunktepapier vereinbart. Die Verhandlungskommissionen hatten sich darin – unter Gremienvorbehalt – auf Manteländerungen am TVöD verständigt.

Die Bundestarifkommission von ver.di hat im Nachgang am 30. März 2017 das Eckpunktepapier abgelehnt, konkret: die im Papier vereinbarte Neuregelung der Unkündbarkeit. Demnach soll für die Unkündbarkeit von Beschäftigten im Tarifgebiet West nicht mehr auf eine 15-jährige Beschäftigungszeit und die Vollendung des 40. Lebensjahres abgestellt werden, sondern künftig allein die Erfüllung einer 22-jährigen Beschäftigungszeit im engeren Sinne (bei demselben Arbeitgeber) Voraussetzung sein. Das Lebensalter ist unerheblich.

Aktueller Stand

Die Tarifparteien haben sich zwischenzeitlich darüber verständigt, bezüglich einiger kleinerer Punkte eine tarifvertragliche Umsetzung anzustreben. Dazu gehört zum Beispiel eine einheitliche Zulagenregelung für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit für alle Entgeltgruppen. Die dafür notwendigen Änderungsstarifverträge sind mittlerweile abgestimmt.

SPITZENGESPRÄCH BMAS / DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT

→ Auf Einladung der Bundesministerin für Arbeit und Soziales hat am 19. Juni 2017 ein Spitzengespräch stattgefunden. Für die VKA hat Präsident Dr. Thomas Böhle teilgenommen.

Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, hatte zu diesem Spitzengespräch geladen, um einen ersten Austausch dazu einzuleiten, wie sichergestellt werden könne, dass Arbeitnehmer künftig stärker in gleichem Maße von einem wirtschaftlichen Aufschwung profitieren. Das BMAS schildert unter Verweis auf den fünften Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, dass eine Mehrzahl der Arbeitnehmer von der wirtschaftlichen Entwicklung profitiert, jedoch viele keine Teilhabe am wirtschaftlichen Aufschwung hätten und sogar Reallohnverluste hinnehmen müssten. Das BMAS führt ferner aus, dass im Rahmen des Dialogprozesses „Arbeit 4.0“ deutlich geworden sei, dass auf-



grund struktureller Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt die bisherigen Instrumente zur Sicherstellung der Teilhabe an einem wirtschaftlichen Aufschwung nicht oder nicht mehr im bisherigen Maße wirken würden.

Die VKA hat darauf hingewiesen, dass die Tarifbindung im öffentlichen Dienst wesentlich höher ist als in der Privatwirtschaft und auch bei den Entgelten kein Nachholbedarf im Vergleich zur Privatwirtschaft besteht.

Die Geschäftsführerkonferenz der VKA hat sich in ihrer Sitzung am 22./23. Februar 2017 mit dem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS zu den Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt befasst. Auch in den Herbstsitzungen 2017 der Gremien der VKA ist eine Erörterung dieser Thematik vorgesehen.



Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales
bis September 2017 | Foto: Susie Knoll

AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

→ Die Tarifvertragsparteien haben sich in der Tarifeinigung vom 29. April 2016 darauf verständigt, nach Inkrafttreten der Entgeltordnung zum 1. Januar 2017 in Gespräche über einen möglichen Handlungs-/Regelungsbedarf zu den Themen Fortbildung und Qualifizierung einzutreten.

Der Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung hat in seiner Sitzung vom 14. Oktober 2016 eine Arbeitsgruppe zum Thema Ausbildung / Qualifizierung eingerichtet, in der erörtert werden soll, welche Anforderungen aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber in diesem Bereich bestehen und wie diese umgesetzt werden können.

Die kommunalen Studieninstitute arbeiten derzeit an einem bundeseinheitlichen Rahmenplan zu den Ausbildungsinhalten der Angestelltenlehrgänge I und II, der derzeit noch nicht veröffentlicht ist.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) strebt eine Intensivierung der Auseinandersetzung der Beteiligten des Öffentlichen Dienstes zu Zukunftsfragen der Beruflichen Bildung im Öffentlichen Dienst durch Einleitung eines sogenannten „Wissenschafts-Politik-Praxis-Dialogs“ an und hat hierzu einen Projektbeirat einberufen. Die VKA ist in die-

sem Projektbeirat durch den Geschäftsführer Dirk Reidelbach vertreten.

Die Arbeitsgruppe „Ausbildung / Qualifizierung“ hat bereits zweimal getagt. Die erste Sitzung hat am 31. Mai 2017 und die zweite Sitzung am 12. September 2017 stattgefunden. Nach den von der Arbeitsgruppe festgehaltenen Zielen stellt die Befassung mit dem Thema Ausbildung und Qualifizierung eine Langfriststrategie dar, mit der Fachkräfte gewonnen und ergänzende Qualifizierungen von vorhandenen Beschäftigten und Quereinsteigern sowie eine Steigerung der Mitarbeiterbindung erzielt werden sollen. Hierfür ist es erforderlich, dass unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Verhältnisse (u.a. sparten- und länderspezifisch sowie abhängig von der Finanzlage der jeweiligen Kommunen) festgestellt wird, in welchen Berufen und bei welchen Tätigkeiten Qualifizierungsbedarf besteht und in welchem Umfang dies der Fall ist.



Sitzung des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung am 14. Oktober 2016 in Bamberg

AUS DEN SPARTEN



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



VERWALTUNG

→ Der Gruppenausschuss für Verwaltung beschäftigte sich 2016/2017 mit der Umsetzung der Entgeltordnung. Außerdem waren die Arbeitgeberrichtlinien zu IT-Fachkräften und zu Fachärzten im öffentlichen Gesundheitsdienst sowie die Jobcenter wichtige Themen im Gruppenausschuss.

Entgeltordnung

Der Gruppenausschuss hat sich 2016/2017 mit der Entgeltordnung und deren Umsetzung beschäftigt. Im Rahmen der Redaktion zur Entgeltordnung hatten die Gewerkschaften noch einige Änderungen gefordert, die über den Einigungsstand vom 29. April 2016 hinausgehen. Dies hat die VKA weitestgehend zurückgewiesen. Das gilt auch für die zahlreichen Nachforderungen für den Verwaltungsbereich.

Kleinere Änderungen wurden für die Verwaltungen in der Redaktion noch vereinbart. Für Notfallsanitäter wurde eine eigenständige Entgeltgruppe N vereinbart. Diese ist im TVöD-V geregelt und ihr Tabellenentgelt entspricht der Entgeltgruppe P 8 (neue P-Tabelle). Durch die eigenständige Entgeltgruppe im TVöD-V wird verdeutlicht, dass der Rettungsdienst dem Verwaltungsbereich und nicht dem Krankenhausbereich zugeordnet ist. Außerdem wurden die Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigten im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst



Sitzung des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung am 13./14. Oktober 2016 in Bamberg



DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR VERWALTUNG

- > Vorsitzender: Oberbürgermeister Jann Jakobs, Potsdam
- > Stellvertreter: Oberbürgermeister Ulrich Mädge, Lüneburg
- > weiterer Stellvertreter: Bürgermeister Ulrich Hörning, Leipzig

teilweise redaktionell angepasst, um den Bezug zu der entsprechenden Beamten-tätigkeit der jeweiligen Entgeltgruppe klarer zu fassen.

Ausbildung und Qualifizierung

Mit der Entgeltordnung zum TVöD wurden die früheren Regelungen zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht erneut vereinbart, aber VKA und Gewerkschaften haben verabredet, Gespräche über einen möglichen Handlungs- bzw. Regelungsbedarf zu den Themen Fortbildung und Qualifizierung zu führen. Ein erster Austausch hat im Herbst 2016 stattgefunden. Dabei strebt ver.di eine größere Durchlässigkeit an, um Beschäftigten das Erreichen höherer Entgeltgruppen zu erleichtern. Aus VKA-Sicht muss deshalb darauf geachtet werden,

dass die Regelungen zum „sonstigen Beschäftigten“ nicht erweitert werden und das in der neuen Entgeltordnung verankerte Ausbildungserfordernis nicht umgangen wird.

Der Gruppenausschuss für Verwaltungen hat in seiner Sitzung im Oktober 2016 die besondere Bedeutung, die Aus- und Weiterbildungen auch gerade angesichts des Fachkräftemangels in manchen Bereichen zukomme, betont. Auch seitens der Arbeitgeber bestehe ein Interesse, hier zu bedarfsgerechten Lösungen zu kommen. Der Gruppenausschuss hat zu diesem Thema eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Die Arbeitsgruppe hat im Berichtszeitraum zweimal getagt. Sie hat ein Arbeitsprogramm als Diskussionspapier entwickelt, in dem die mit dem Thema Ausbildung / Qualifizierung aus Arbeitgeber-

sicht verfolgten Ziele, das weitere Vorgehen und die Umsetzung des Themas skizziert werden.

Verlängerung der Arbeitgeberrichtlinien

Der Gruppenausschuss hat sich 2016 für die Verlängerung der beiden Arbeitgeberrichtlinien aus dem Bereich der Verwaltungen ausgesprochen. Das sind:

- die IT-Richtlinie („Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik“) sowie
- die Fachärzte-ÖGD-Richtlinie („Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und Bindung der Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst“).

Beide Richtlinien standen unter dem Vorbehalt, dass ihre Geltungsdauer mit Inkrafttreten der Entgeltordnung endet. Der Gruppenausschuss hat dargelegt, dass jedoch weiterhin im Einzelfall An-

reize zur Personalgewinnung und –bindung nötig sein könnten. Dem ist die Mitgliederversammlung gefolgt und hat in ihrer Sitzung am 11. November 2016 in Wuppertal die Geltungsdauer beider Richtlinien um zwei Jahre, jeweils bis zum 31. Dezember 2018, verlängert.

Der Text der IT-Richtlinie wurde redaktionell an die Änderungen durch die neue Entgeltordnung (Aufteilung der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b) angepasst. Die Fachärzte-ÖGD-Richtlinie ist unverändert.

Personal in gemeinsamen Einrichtungen

Der Gruppenausschuss hat sich auch 2016/2017 wieder mit den gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern) und den dortigen Bezahlungsbedingungen beschäftigt. Hintergrund ist, dass für die in Jobcentern tätigen Mitarbeiter zwei verschiedene Tarifverträge gelten – je nachdem ob sie von der Kommune (TVöD) oder der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA)



Sitzung des Gruppenausschusses am 13./14. Oktober 2016 in Bamberg

Jann Jakobs, Vorsitzender des Gruppenausschusses Verwaltung und Oberbürgermeister in Potsdam

„Die neue Entgeltordnung zum TVöD hat eine große Bedeutung für den öffentlichen Dienst. Die Umstellung vom BAT auf das neue Eingruppierungsrecht stellt für die Verwaltungen jedoch eine Herausforderung dar. Von daher war es richtig, dass die Entgeltordnung nicht rückwirkend, sondern erst ab dem 1. Januar 2017 in Kraft getreten ist.“



kommen. Dies führt zu unterschiedlichen Bezahlungsbedingungen und teilweise zu Entgeltdifferenzen.

ver.di fordert tarifvertragliche Regelungen zum Ausgleich der Entgeltdifferenz innerhalb der Jobcenter. Dies lehnt die VKA ab. Die Einschätzung, dass kein gesonderter tarifvertraglicher Handlungsbedarf besteht, wird auch von den kommunalen Spitzenverbänden geteilt.

Zwischenzeitlich hat sich die Bundesagentur an die VKA gewandt und sich für einheitliche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen ausgesprochen. Ursache für die unterschiedliche Bezahlung sei neben Unterschieden in den Gehaltstabellen insbesondere auch eine unterschiedliche Bewertung der Tätigkeiten. Jedoch: Eine Anpassung des VKA-Tarifrechts an das der Bundesagentur, jedenfalls für die Gruppe der in den Jobcentern tätigen Mitarbeiter, kommt aus VKA-Sicht nicht in Betracht. Insbesondere ist

es nicht möglich, das austarierte Gefüge der neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA dadurch auszuhebeln, dass man für einzelne Beschäftigte eine von diesem Gefüge abweichende, an die Bezahlung bei der BA angelehnte höhere Bezahlung vereinbart. Es wäre höchst problematisch, wenn für eine einzelne Beschäftigtengruppe innerhalb der Mitarbeiter des kommunalen öffentlichen Dienstes andere Bewertungsmaßstäbe angelegt würden.

KRANKENHÄUSER UND PFLEGEINRICHTUNGEN

→ Die kommunalen Krankenhäuser hatten im Herbst 2016 zunächst die Tarifrunde für die 52.000 Krankenhausärzte zu bestreiten. 2017 standen dann die Verlängerung des Pflegemindestlohns und die Personalbemessung in der Pflege im Fokus.

Tarifrunde Ärzte

Im Herbst 2016 stand wieder eine Tarifrunde für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern an. VKA und Marburger Bund haben sich bereits in der zweiten Verhandlungsrunde am 19. Oktober 2016 auf einen Tarifabschluss zum TV-Ärzte/VKA geeinigt. Vereinbart wurden Entgeltsteigerungen von insgesamt 5,0 Prozent in drei Schritten: 2,3 Prozent ab dem 1. September 2016, 2,0 Prozent ab dem 1. September 2017 und weitere 0,7 Prozent ab dem 1. Mai 2018.

Die Mindestlaufzeit des Abschlusses beträgt 28 Monate. Sie endet am 31. Dezember 2018. Der Marburger Bund hatte lineare Entgelterhöhungen in

Höhe von 5,9 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten gefordert.

Der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat der Tarifeinigung einstimmig und ohne Enthaltungen zugestimmt. Er war bei den Abschlussverhandlungen vom 17. bis zum 19. Oktober 2016 in Bonn vor Ort. Die Mitgliederversammlung der VKA hat den Tarifabschluss in ihrer Sitzung am 11. November 2016 in Wuppertal bestätigt.

Neben dem Entgelt ging es für die VKA bei den Verhandlungen vor allem darum, auch für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern eine Lösung in Sachen Zusatzversorgung zu finden. Dies ist mit dem



Sitzung des Gruppenausschusses am 7. Oktober 2016 in Kaiserslautern

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR KRANKENHÄUSER UND PFLEGEINRICHTUNGEN

- > Vorsitzender: Geschäftsführer Dr. Dirk Tenzer, Oldenburg
- > Stellvertreter: Geschäftsführer Richard Kreutzer, Wetzlar
- > weiterer Stellvertreter: Kaufmännischer Direktor Jürgen Richter, Dresden

Abschluss gelungen. Künftig haben auch die Ärzte einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag in der Zusatzversorgung zu leisten, analog zur Einigung mit den Gewerkschaften ver.di und dbb vom 29. April 2016.

Verlängerung der Bereitschaftsdienstregelungen

Die Tarifeinigung vom 19. Oktober 2016 sieht vor, dass sich die Bereitschaftsdienstentgelte der Ärzte entsprechend der linearen Erhöhungen der Tabellenentgelte erhöhen.

Der VKA ist es in den Verhandlungen außerdem gelungen, die gesondert kündbaren Bereitschaftsdienstregelungen im TV-Ärzte/VKA um die Laufzeit des Tarifabschlusses – und damit bis zum 31. Dezember 2018 – zu verlängern. Damit ist die Einheitlichkeit mit der Mindestlaufzeit des Tarifabschlusses im Übrigen hergestellt. Diese Bereitschaftsdienstregelungen wären ansonsten gesondert zum 31. Dezember 2017 kündbar gewesen.

Personalbemessung

Die Gewerkschaft ver.di hat einzelne kommunale Krankenhäuser aufgefordert, über einen „Entlastungstarifvertrag“ mit Regelungen zur Mindestbesetzung in Krankenhäusern zu verhandeln. Diese Forderungen stehen in Zusammenhang mit dem mit der Charité am 28. April 2016 abgeschlossenen „Tarifvertrag Gesundheitsschutz und Demografie“ (TV GS), der konkrete Regelungen zur Personalbemessung in Krankenhäusern enthält.

Während sich diese Forderungen zunächst auf das Gebiet des Saarlands beschränkten, sind mittlerweile zunehmend auch Krankenhäuser aus anderen Bundesländern zu solchen Tarifverhandlungen aufgefordert worden.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat am 11. November 2016 einen Beschluss gefasst, aufgrund dessen Tarifverhandlungen im Zusammenhang mit Regelungen zur Personalbemessung in Krankenhäusern auf Ebene der einzelnen Kommu-



nenalen Arbeitgeberverbände oder auf Ebene einzelner tarifgebundener kommunaler Krankenhäuser nicht zulässig sind. Durch diesen Beschluss soll verhindert werden, dass Verhandlungen auf der Ebene der einzelnen Häuser geführt werden, was zu einer erheblichen Schwächung des Flächentarifvertrags und zu Wettbewerbsnachteilen für diese Häuser führen kann.

Zudem hat der Gruppenausschuss deutlich gemacht, dass kommunale Krankenhäuser das Personal in der Pflege in den letzten Jahren bereits deutlich erhöht haben und im Vergleich zu privaten und freigemeinnützigen Einrichtungen deutlich mehr Pflegepersonal beschäftigen.

Entwicklungen gibt es auch auf der gesetzlichen Ebene. Der Bundestag hat am 1. Juni 2017 die Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen in Krankenhäusern beschlossen. Das Gesetz sieht vor, dass sich die im Krankenhausentgeltgesetz (KHEntG) bestimmten Vertragsparteien (der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-SV), der Verband der Privaten Krankenversicherung (PKV) und die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG)) auf eine verbindliche Festlegung von Personaluntergrenzen in pflegeintensiven Bereichen verständigen, die ab dem 1. Januar 2019 gelten sollen. Einigen sich die Vertragsparteien bis zum 30. Juni 2018 nicht, wird das Bundesgesundheitsministerium die Personaluntergrenze selbst festlegen. Bei Nichteinhaltung der Personalvorgaben sind für die Krankenhäuser Sanktionen vorgesehen (u.a. hausbezogene finanzielle Abschläge).

Die DKG hat darauf hingewiesen, dass der Personalbedarf nicht schematisch festgelegt werden könne. Zudem seien die zur Umsetzung erforderlichen Pflegekräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht vorhanden. Die DKG fordert die Gewerkschaft ver.di ferner auf, ihre Mitträgerschaft im GKV-System dazu zu nutzen, um für eine vernünftige Refinanzierung der Tarifabschlüsse zu sorgen.

Mindestlohn in der Pflege

Der aktuelle Mindestlohn in der Pflege hatte eine Laufzeit bis Ende Oktober 2017. Die Pflegekommission, die für den Mindestlohn zuständig ist und in der auch die VKA vertreten ist, hat sich im Laufe des Jahres 2017 mehrfach getroffen, um über die Verlängerung des Mindestlohns zu beraten. Zusatzforderungen von ver.di haben die Beratungen erschwert und verzögert.

Schlussendlich hat sich die Kommission in ihrer Sitzung am 25. April 2017 auf die Erhöhung des Mindestlohns in drei Stufen bis auf 11,35 Euro (Tarifgebiet Ost: 10,85 Euro) im Jahr 2020 verständigt. Wichtig aus Sicht der VKA: Der Pflegemindestlohn liegt auch künftig unter dem tariflichen Einstiegsentgelt, den der TVöD-B für die vom Pflegemindestlohn betroffenen Beschäftigten vorsieht.

ver.di hatte ursprünglich bereits im Einstieg einen Mindestlohn für Pflegehilfskräfte (ohne Ausbildung) von 12,50 Euro gefordert. Insgesamt wollte die Gewerkschaft eine „Tarifersatzregelung“ für die Pflegebranche auf gesetzlicher Grundlage: Der Mindestlohn sollte sechsfach gestuft sein, jeweils für

Der Pflegemindestlohn		
Zeitraum	Tarifgebiet West (einschl. Berlin)	Tarifgebiet Ost
01.01.2018 – 31.12.2018	10,55 €	10,05 €
01.01.2019 – 31.12.2019	11,05 €	10,55 €
01.01.2020 – 30.04.2020	11,35 €	10,85 €

Dr. Dirk Tenzer, Vorsitzender des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen und Geschäftsführer des Klinikums Oldenburg

„Personalmindestvorgaben auf der einen Seite und fehlende finanzielle Ausstattung der Krankenhäuser auf der anderen Seite passen nur schwerlich zusammen. Es muss vielmehr eine gemeinsame Diskussion aller um faire Rahmenbedingungen erfolgen, die den Krankenhäusern ihre Arbeit am Patienten ermöglichen.“



unterschiedliche Beschäftigtengruppen. Außerdem sollten in der Mindestlohnverordnung Regelungen u.a. zum Überstundenzuschlag, zum Erholungsurlaub und zum Urlaubsgeld festgeschrieben werden. In langwierigen Verhandlungen in den Sitzungen der Pflegekommission ist erreicht worden, dass ver.di von den Forderungen weitestgehend abgerückt ist.

Die VKA hat dabei stets deutlich gemacht, dass der Mindestlohn Pflege eine „Haltelinie nach Unten“ bleiben muss. Eingriffe in die TVöD-Gehaltstabelle und weitere Tarifregelungen schließt das aus. Die VKA war in der Pflegekommission erneut durch die stellvertretende Geschäftsführerin des KAV Bayern, Dr. Anette Dassau, als ordentliches Mitglied und VKA-Geschäftsführer Dirk Reidelbach als stellvertretendes Mitglied vertreten.

Die Empfehlung der Pflegekommission wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Rechtsverordnung umgesetzt. Die Neufassung der PflegeArbbV soll zum 1. November 2017 in Kraft treten.

Aus dem Gruppenausschuss

Der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat sich in seinen Sitzungen 2016 und 2017 auch mit der Umsetzung der Ent-

geltordnung befasst. In den Redaktionsverhandlungen hatten sich noch einige Änderungen gegenüber der Tarifeinigung vom 29. April 2016 ergeben. Bei den Berufen im Gesundheitswesen war das u.a. die Klarstellung, wonach die Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege auch im Bereich der Entbindungspflege gelten, die Ergänzung der Entgeltgruppe 11 bei Lehrkräften an Krankenpflegeschulen und bei Schulen im Bereich der Gesundheitsberufe um die Regelung zum „engen Sonstigen“ sowie die Ergänzung der Regelung hinsichtlich der Ausbildung zum Operationstechnischen Assistenten (OTA's) um gleichwertige landesrechtlich geregelte Ausbildungen.

Außerdem standen in der Sitzung des Gruppenausschusses am 31. März 2017 in Gummersbach Neuwahlen an: Der Gruppenausschuss hat Dr. Dirk Tenzer (Vorstand Klinikum Oldenburg) zum neuen Vorsitzenden gewählt. Er folgt damit auf Joachim Finklenburg (Hauptgeschäftsführer Klinikum Oberberg GmbH), der in den Ruhestand wechselte. Zum stellvertretenden Gruppenausschussvorsitzenden ist erstmalig Richard Kreutzer (Geschäftsführer der Lahn-Dill-Kliniken GmbH) gewählt worden. Jürgen Richter (Kaufmännischer Direktor Städtisches Klinikum Dresden) ist neuer weiterer stellvertretender Vorsitzender.

SPARKASSEN

→ Der Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen hat sich intensiv für die neue Entgeltordnung eingesetzt. Nach deren Abschluss ging es nun für die Sparkassen im Berichtszeitraum um die Umsetzung des neuen Eingruppierungsrechts sowie um die kleineren Änderungen, die sich noch in der Redaktion ergeben haben.

Allgemeine wirtschaftliche Lage der Sparkassen

Der Gruppenausschuss Sparkassen hat in seiner Sitzung am 3. November 2016 in Neuhardenberg einen Vergleich zu den Privat- und Genossenschaftsbanken vorgenommen. Die zuletzt niedrigeren Abschlüsse im Bereich der Privat- und Genossenschaftsbanken führen zu einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Sparkassen. Es müsse daher darauf geachtet werden, dass die Schere nicht weiter auseinanderlaufe.

Aufgrund der langanhaltenden Niedrigzinsphase hat sich zudem die wirtschaftliche Situation der Sparkassen in den letzten Jahren erheblich verschlechtert.

Die schwierige wirtschaftliche Lage bei den Sparkassen hat auch Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Personalbestand bei den Sparkassen im Jahr 2016 um 2,3 Prozent zurückgegangen. Die Zahl der Auszubildenden ist sogar um 8,0 Prozent gesunken.

Der Personalabbau bei den Sparkassen ist jedoch nicht ausschließlich auf die verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen, auch die Digitalisierung hat im Bereich der Sparkassen zum Personalabbau beigetragen.

Die wirtschaftliche Situation der Sparkassen war auch Gegenstand der Erörterung bei den Entgelt-

ordnungsverhandlungen. Die Sparkassen hatten seinerzeit klar zum Ausdruck gebracht, dass für sie eine Kostensteigerung aufgrund der neuen Entgeltordnung nicht verkraftbar wäre.

Die neue Entgeltordnung

Die neue Entgeltordnung ist für die Sparkassen von großer Bedeutung. In der VKA-Verhandlungskommission haben sich Mitglieder des Gruppenausschusses, insbesondere der Vorsitzende Dr. Michael Schulte, in den langwierigen Verhandlungen über viele Jahre engagiert. Der Gruppenausschuss hat sich in seiner Sitzung am 3. November 2016 mit dem Ergebnis und der Umsetzung der Entgeltordnung beschäftigt.

Das für die Sparkassen maßgebliche Eingruppie-



Sitzung des Gruppenausschusses am 3. November 2016 in Neuhardenberg

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

„Die Verhandlung der neuen Entgeltordnung war für alle Beteiligten ein langer Prozess. Wir freuen uns, dass wir gemeinsam mit den Gewerkschaften ein modernes und praxistaugliches Eingruppierungsrecht für die Sparkassen vereinbaren konnten.“



rungsrecht wird in der Durchgeschriebenen Fassung des TVöD-S wiedergegeben. Die Einigung vom 29. April 2016 bringt für die Sparkassen zahlreiche Neuerungen. Mit der neuen Entgeltordnung sind erstmals Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der Kundenberatung ab der Entgeltgruppe 5 vereinbart. Bisher sind Merkmale für Kundenberater ab der stufenbegrenzten Entgeltgruppe 9 ausgebracht. Wichtiger Punkt für die Sparkassen war die Eingruppierung für die größte Beschäftigtengruppe – der Kundenberater im standardisierten Mengengeschäft. Die Eingruppierung konnte materiell gehalten werden. Bisher galt die stufenbegrenzte Entgeltgruppe 9, nun gilt die materiell identische Entgeltgruppe 9a. Die Gewerkschaften hatten eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9b gefordert. Dies hatten die Sparkassen abgelehnt.

Mit der Entgeltordnung wurde eine Kompensation der entstehenden Mehrkosten vereinbart, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam schultern. Das wirkt sich im Berichtszeitraum 2016/2017 bereits aus: Im Bereich der Sparkassen erfolgt die Kompensation über die Sparkassensonderzahlung (SSZ). Der garantierte Anteil der SSZ für die Jahre 2016 bis 2018 wurde auf dem materiellen Niveau von 2015 eingefroren und nimmt in dieser Zeit an keinen Entgelterhöhungen teil. Darüber hinaus wurde der garantierte Anteil der SSZ ab dem 1. Januar 2017 um vier Prozentpunkte reduziert.

Aus dem Gruppenausschuss

Der Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen hat sich in seiner Sitzung am 2./3. November 2016 neben der Entgeltordnung auch mit der Zusatzversorgung und Entwicklungen im privaten Bankensektor beschäftigt. Außerdem stand die Neuwahl des weiteren stellvertretenden Vorsitzenden an. Der Gruppenausschuss hat Vorstandsvorsitzenden Dr. Eric Tjarks (Sparkasse Bensheim) zum Nachfolger von Sparkassendirektor Ludwig Momann (Sparkasse Emsland) gewählt. Momann übernimmt eine neue Funktion als Landesobmann der niedersächsischen Sparkassen.

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR SPARKASSEN

- > Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Sparkasse Vest Recklinghausen
- > Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Roland Manz, Erzgebirgssparkasse Annaberg-Buchholz
- > weiterer Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Dr. Eric Tjarks, Sparkasse Bensheim

VERSORGBETRIEBE

→ Die Versorgungsbetriebe haben sich im Berichtszeitraum weiter mit dem demografischen Wandel und möglichen tariflichen Regelungen hierzu befasst. Der Tarifvertrag der Versorgungsbetriebe (TV-V) wurde unterdessen im Sinne des neuen AÜG und der Entgeltordnung geändert.

Arbeitnehmerüberlassung

Der Gruppenausschuss hat sich im Berichtszeitraum mit den Änderungen am Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) beschäftigt. Tariflich geregelte Personalgestellungen im öffentlichen Dienst wurden mit dem geänderten Gesetz aus dem Anwendungsbereich des AÜG ausgenommen, wenn es tarifliche Regelungen hierfür gibt. Der TVöD sieht dies in § 4 Abs. 3 („Regelungen zur Personalgestaltung“) vor. Im TV-V gab es eine solche Regelung bislang nicht.

Die VKA hat die Gewerkschaften aufgefordert, im TV-V eine entsprechende Regelung zur Personalgestaltung zu vereinbaren. Gleichzeitig sollte sowohl im TVöD als auch im TV-V eine längere Höchstüberlassungsdauer bei einer erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung vereinbart werden. Nach der AÜG-Novellierung ist für eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung künftig eine Höchstdauer bezogen auf den einzelnen Beschäftigten von 18 Monaten vorgesehen – mit der Möglichkeit, hiervon mittels Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarung abzuweichen. Die Tarifparteien hatten bereits 2014 vereinbart, für den Fall, dass der Gesetzgeber die Überlassungsdauer ändert, ggf. tarifliche Abweichungen zu vereinbaren.

Mit dem 12. Änderungstarifvertrag vom 29. März 2017 haben die Tarifvertragsparteien den TV-V entsprechend geändert: Mit neuem Absatz 4 in § 3 TV-V wird die Regelung im TVöD zur Personalgestaltung wortgleich in den TV-V übernommen. Durch den neuen § 3 Abs. 5 TV-V kann landesbezirklich eine über die im AÜG vorgesehene Höchstüberlassungsdauer vereinbart werden. Eine feste Obergrenze für die Überlassungsdauer ist nicht vereinbart.

Änderung am TV-V durch Entgeltordnung

2016 haben die Tarifvertragsparteien die neue Entgeltordnung zum TVöD vereinbart. Dies hat Auswirkungen auf den TV-V, da nun bestimmte Verweisungen bei den Überleitungsregelungen vom TVöD in



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

„Die Versorgungsbetriebe haben sich in diesem Jahr wieder mit dem AÜG beschäftigt. Wir haben unseren Tarifvertrag TV-V entsprechend des neuen Gesetzes angepasst, damit Arbeitnehmerüberlassungen für die Versorgungsbetriebe erlaubnisfrei möglich sind. Das führt zu einem Abbau von Bürokratie und vermeidet unnötige Kosten.“



den TV-V nicht mehr stimmig sind. Das betrifft zum Beispiel die Zuordnung der Entgeltgruppe 9 TVöD zu den Entgeltgruppen 8 bzw. 9 TV-V. Die Entgeltgruppe 9 ist durch die neue TVöD-Entgeltordnung in den Gruppen 9a, 9b und 9c aufgegangen. Dies musste auch im TV-V berücksichtigt werden.

Der Gruppenausschuss hat sich deshalb in seiner Sitzung am 20./21. Oktober 2016 in Neunkirchen für einen entsprechenden Änderungstarifvertrag zum TV-V ausgesprochen. Die Änderungen sind rein redaktioneller Art und werden mit dem 12. Änderungstarifvertrag zum TV-V vollzogen.

Tarifvertrag Demografie

Die Versorgungsunternehmen gestalten den demografischen Wandel auf der betrieblichen Ebene mit zahlreichen Maßnahmen. Seit 2014 sind die Tarifparteien darüber hinaus auch zu einem „Tarifvertrag Demografie zum TV-V“ im Gespräch. Das war eine Verhandlungszusage aus der damaligen Tarifeinigung. In der Tarifrunde 2016 hatten Arbeitgeber und Gewerkschaften verabredet, die Verhandlungen über einen TV Demografie zum TV-V nach Abschluss der Tarifrunde 2016 weiterzuführen. Dies ist

erfolgt.

Verhandlungen haben zuletzt im April 2017 stattgefunden. Dabei haben die Arbeitgeber abermals deutlich gemacht, dass sie mit ver.di einen Tarifvertrag vereinbaren wollen, der sich an dem – ebenfalls mit ver.di – vereinbarten TV Demografie für den

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR VERSORGBETRIEBE

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



Sitzung des Gruppenausschusses am 21. Oktober 2016 in Neunkirchen

Nahverkehr orientiert. Dies hat die Gewerkschaft abgelehnt und deutliche Verbesserungen für einen TV Demografie TV-V gegenüber dem TV Demografie Nahverkehr gefordert, ohne diese näher zu benennen.

Im Anschluss hat ver.di ein Flugblatt veröffentlicht, in dem die Verhandlungen als gescheitert bezeichnet werden und angekündigt wird, das Thema zur Mobilisierung für die Tarifrunde 2018 nutzen zu wollen. Das Scheitern der Verhandlungen hat ver.di der VKA gegenüber bislang nicht erklärt.

Ebenfalls noch offen ist die Verhandlungsvereinbarung aus der Einigung 2014 zur tarifvertraglichen Stärkung der unteren Entgeltgruppen im TV-V mit dem Ziel ihrer vermehrten Nutzung in der Praxis. Dies lehnt ver.di offenbar gänzlich ab, obwohl dies in der Tarifeinigung 2014 – ebenso wie die Gespräche zum demografischen Wandel – schriftlich vereinbart wurde.



ENTSORGUNGSBETRIEBE

→ Aktuell gibt es keinen gültigen branchenspezifischen Mindestlohn für die Abfallwirtschaft. Eine unbefriedigende Situation für die kommunalen Entsorger. Die VKA hatte sich für eine Verlängerung des Mindestlohns ausgesprochen. Eine Lösung ist bislang nicht in Sicht.

Der letzte Tarifvertrag zum Mindestlohn in der Abfallwirtschaft hatte eine Laufzeit bis zum 31. März 2017. Seitdem ist die entsprechende Mindestlohnverordnung außer Kraft. Die Tarifvertragsparteien – VKA, der Arbeitgeberverband der privaten Entsorgungswirtschaft BDE und ver.di – haben bislang keine Folgeregelung vereinbaren können. Damit gilt in der Branche Abfallwirtschaft derzeit nur der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro. Der letzte branchenspezifische Mindestlohn hatte 9,10 Euro betragen.

Die Mitgliederversammlung der VKA hat in ihrer Sitzung am 11. November 2016 der Verlängerung des Mindestlohntarifvertrags in der bisherigen Struktur zugestimmt, wobei der Mindestlohn bis auf den aktuellen untersten Tariflohn des TVöD (Stufe 2 der Entgeltgruppe 1) erhöht werden könnte. ver.di hatte zuvor den BDE und die VKA aufgefordert, den Mindestlohntarifvertrag erneut zu verlängern. Die VKA ist daraufhin auf den BDE zugegangen. Der hat den

Abschluss eines neuen Mindestlohntarifvertrages jedoch mit seiner Tarifrunde verknüpft. Im Zuge dieser Tarifrunde haben sich ver.di und BDE offenbar überworfen. ver.di lehnt weitere Tarifverhandlungen mit dem BDE ab.

In einem gemeinsamen Gespräch im Mai 2017, unter anderem mit dem Vorsitzenden des Unterausschusses der VKA für Entsorgungsbetriebe Peter Mooren, haben VKA und ver.di über das weitere Vorgehen beraten. Auch wenn VKA und ver.di eine Verlängerung des Mindestlohns anstreben, können sie dies nicht alleine durchsetzen. Die für die erforderliche Repräsentativität gebotene Anzahl von mindestens der Hälfte der Beschäftigten der Branche ist ohne den BDE kaum zu erreichen.

Angesichts dieser Lage kann gegenwärtig nicht eingeschätzt werden, ob und ggf. wann ein neuer Mindestlohntarifvertrag für die Branche Abfallwirtschaft vereinbart werden kann.

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

„Das Fehlen eines Branchenmindestlohns für die Abfallwirtschaft ist für die kommunalen Entsorger gerade vor dem Hintergrund der Tariffucht von privaten Arbeitgebern äußerst problematisch. Immerhin ist die Situation heute etwas besser als noch bei Einführung des Branchenmindestlohns 2009 als es noch keinen gesetzlichen Mindestlohn gab.“



NAHVERKEHR

→ Der Gruppenausschuss hat sich 2016/2017 wieder mit der Einführung eines sektoralen sozialen Dialogs auf EU-Ebene beschäftigt. Ebenso war die Vergabepaxis von ÖPNV-Dienstleistungen Thema.

Eigenwirtschaftliche Anträge

Der Gruppenausschuss hat sich in seinen Sitzungen im Oktober 2016 und Mai 2017 wieder mit der Verdrängung kommunaler Nahverkehrsunternehmen bei der Vergabe von ÖPNV-Leistungen durch sogenannte „eigenwirtschaftliche Anträge“ befasst.

Hintergrund: Die EU-Verordnung 1370/2007 erlaubt bei Vergabeverfahren die Direktvergabe von ÖPNV-Leistungen an (kommunale) Nahverkehrsunternehmen, das deutsche Personenbeförderungsgesetz (PBefG) schreibt aber den Vorrang eigenwirtschaft-

licher Verkehre vor. Drittanbieter können damit das kommunale Unternehmen verdrängen, wenn sie behaupten, das Verkehrsangebot ohne Zuschüsse („eigenwirtschaftlich“) realisieren zu können. Allerdings: Bei den eigenwirtschaftlichen Anträgen der Drittanbieter müssen den Beschäftigten keine sozialen Standards wie beispielsweise Tarifverträge geboten werden. Das hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass Drittanbieter ohne oder mit Tarifbedingungen unterhalb des TV-N-Niveaus eigenwirtschaftliche Anträge eingereicht haben. Für die Beschäftigten ist dies mit Absenkungen der Tarifstandards oder gar Entlassungen verbunden.

Die Mitgliederversammlung hat in ihrer Herbstsitzung 2016 in Wuppertal beschlossen, sich für die Abschaffung des Vorrangs von eigenwirtschaftlichen Anträgen einzusetzen. Der Gruppenausschuss hat sich zudem für eine schnelle Änderung der Vergabevoraussetzungen ausgesprochen, etwa durch die Zulässigkeit von sozialen Standards.

Der Bundesrat hat 2017 einen Gesetzesentwurf zur Änderung des PBefG beschlossen. Der Entwurf sieht die von der VKA geforderte Bindung der Drittanbieter an soziale Standards wie Mindestentgelte oder repräsentative Tarifverträge vor. Zudem sollen auch konkrete Nachweise für die behauptete Eigenwirtschaftlichkeit eingefordert werden können. Die Abschaffung des Vorrangs eigenwirtschaftlicher Verkehre ist jedoch nicht vorgesehen.

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR NAHVERKEHRS- BETRIEBE UND HÄFEN

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

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

„Die aktuelle Vergabepaxis von ÖPNV-Aufträgen führt zu teilweise existentiellen Problemen für die kommunalen Betriebe. Der Gesetzentwurf des Bundesrates ist ein erster Schritt in die richtige Richtung.“



Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 10. Februar 2017 beschlossen, den Gesetzentwurf beim Deutschen Bundestag einzubringen. Vor der Bundestagswahl im September 2017 waren jedoch keine Änderungen am PBefG mehr zu erreichen.

Sektoraler Dialog

Der Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen setzt sich seit Jahren für die Einführung eines sektoralen sozialen Dialogs im Bereich Nahverkehr ein. 2015 ist die Einführung bei

der Europäischen Kommission beantragt worden. Die VKA hat diesen Antrag gemeinsam mit dem CEEP (Europäischer Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen), UITP (Internationaler Verband für öffentliches Verkehrswesen), AG Move (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.) und dem VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen) ausdrücklich unterstützt.

Die Leiterin der Abteilung Europa beim UITP, Brigitte Ollier, ist einer Einladung des VKA-Gruppenausschusses gefolgt und hat in der Sitzung am 27./28. Oktober 2016 in Bremen über den Verfahrensstand und inhaltliche Überlegungen zum sozialen Dialog für den Bereich Nahverkehr gesprochen.

Die EU-Kommission hat bislang noch nicht entschieden, ob ein sektoraler sozialer Dialog für den Bereich Nahverkehr eingeführt wird. Sie prüft noch, ob UITP alle Voraussetzungen erfüllt, um als eine europäische Organisation der Sozialpartner anerkannt zu werden.



Sitzung des Gruppenausschusses am 28. Oktober 2016 in Bremen

FLUGHÄFEN

→ Die Flughäfen hatten sich 2016/2017 wieder mit mehreren tarifpolitischen Schwerpunkten zu beschäftigen. Im Fokus stehen die Forderung nach einem Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste sowie die Verhandlungen zum Gesundheitsschutz bei den Flughafenfeuerwehren.

Bodenverkehrsdienste: Positionierung

Seit 2016 laufen Gespräche zu einem möglichen „Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienst“. Ausgangspunkt hierfür war eine Forderung von ver.di, verbunden mit der Drohung, andernfalls mit jedem Arbeitgeber einzeln einen Tarifvertrag „Gesund und sicher“ zu verhandeln.

ver.di fordert für die gesamte Branche einen einheitlichen Tarifvertrag mit einem einheitlichen Entgelt-niveau. Dieser Tarifvertrag soll anschließend über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für all-gemeinverbindlich erklärt werden.

Der Gruppenausschuss der VKA hat sich Gesprä-chen nicht verschlossen. Die verschiedenen Teil-

nehmer auf Arbeitgeberseite betonten stets, dass lokale Unterschiede berücksichtigt werden müssen. Zudem dürfe es zu keinen Preissteigerungen kommen und eine standortbezogene Flexibilität muss gewährleistet werden.

Die Gespräche mit den Gewerkschaften über einen möglichen Branchentarifvertrag Bodenverkehrs-dienste wurden am 3. August 2017 in Frankfurt fort-gesetzt. Ein arbeitgeberinternes Vorbereitungstref-fen hatte am 23. Juni 2017 stattgefunden. Auf der Grundlage des am 23. Juni 2017 erarbeiteten VKA-Papiers konnte mit den Gewerkschaften eine Erklä-rung darüber abgestimmt werden, unter welchen Voraussetzungen Bereitschaft zu einer Fortsetzung des gemeinsamen Dialogs zu einem Branchenta-rifvertrag für die Bodenverkehrsdienste in Deutsch-

Walter Schoefer, Vorsitzender des Gruppenausschusses Flughäfen und Geschäftsführer Flughafen Stuttgart

„Auch 2016/2017 hatten sich die Flughäfen wieder an vielen Stellen tarifpolitischen Herausforderungen zu stellen. Die Verhandlungen zu den Bodenverkehrsdiensten und den Flughafenfeuerwehren werden uns weiter beschäftigen. Aus Sicht der Flughäfen muss es darum gehen, die Wettbewerbsfähigkeit zu wahren. Dazu gehört, auch auf der tarifpolitischen Ebene regionale Besonderheiten zu beachten.“



land bestehe. Auch hierin hat die VKA klargestellt, dass regionale und strukturelle Unterschiede dauerhaft Berücksichtigung finden müssen.

Bodenverkehrsdienst: Weitere Gespräche

Zum Bodenverkehrsdienst haben bereits mehrere Gespräche in unterschiedlichen Konstellationen stattgefunden. Der Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen hat in seiner Sitzung am 1. Februar 2017 nochmals seine Bereitschaft erklärt, in einen konstruktiven Dialog über einen Branchentarifvertrag zum Bodenverkehrsdienst zu treten und dies in einem Schreiben an ver.di auch verdeutlicht. Erwartung sei, dass auf Arbeitgeberseite alle maßgeblichen Akteure einbezogen werden. In dem Schreiben stellt die VKA zudem klar, dass Gegenstand des Dialogs die Erörterung von Mindestentgelten ist. Die Produktivität und Flexibilität der Arbeit dürfe nicht eingeschränkt werden.

Es folgte ein erstes Dialoggespräch am 10. Mai 2017 in Frankfurt am Main.

An dem Gespräch haben neben der VKA auch Vertreter von Flughafentöchtern, der Vereinigung der Dienstleister an Deutschen Flughäfen (VDF) und erstmals auch des Arbeitgeberverbands Luftverkehr (AGVL), in dem überwiegend die Lufthansa und ihre Tochterunternehmen organisiert sind, teilgenommen.

Im Zuge dieses Gesprächs zeigte sich, dass sich

die inhaltliche Positionierung von ver.di zum Teil verändert hat. Die Gewerkschaft will Mantel- sowie Entgeltfragen durch bundeseinheitliche Tarifverträge regeln und diese über getrennt zu verhandelnde Anwendungsvereinbarungen zur Anwendung bringen. Die Entgelterhöhungen sollen an den TVöD angekoppelt werden. Damit wolle ver.di einheitliche Vergütungsrunden erreichen.

Der Gruppenausschuss hat dies in seiner Sitzung am 17./18. Mai 2017 in Berlin erörtert und etwaige tarifpolitische Auswirkungen der von ver.di gewünschten Vorgehensweise beraten.

Der Dialog mit ver.di wurde am 3. August 2017 fortgesetzt. Im Ergebnis haben sich beide Seiten auf Eckpunkte für die Aufnahme von Tarifverhandlungen verständigt.

DER GRUPPENAUSSCHUSS DER VKA FÜR FLUGHÄFEN

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



Sitzung des Gruppenausschusses am 23. September 2016 in Stuttgart

Luftsicherheitsassistenten

Luftsicherheitsassistenten sind angeleitete Beschäftigte, die an den Flughäfen Passagierkontrollen durchführen. Für diese Beschäftigtengruppe hatte ver.di gegenüber dem entsprechenden Arbeitgeberverband, dem Berufsverband der Sicherheits-

wirtschaft BDSW, in den letzten Jahren massive Lohnsteigerungen erstreikt. Dies führt zu Verwerfungen im Lohngefüge an den Flughäfen, da die Entgelte für diese angeleiteten Beschäftigten nunmehr über diejenigen von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung liegen. Eine Einbeziehung dieser Thematik in die Gespräche zu Bodenverkehrsdiensten hat ver.di wegen der Unterschiedlichkeit der Branchen abgelehnt.



Flughafenfeuerwehren

Im Rahmen der Einigung zur Tarifrunde 2016 vom 29. April 2016 wurde eine Verhandlungsverpflichtung zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren vereinbart. Im Einigungspapier heißt es: „Die Tarifvertragsparteien werden nach Abschluss der Tarifrunde 2016 in Tarifverhandlungen über den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren eintreten.“ Den Gewerkschaften geht es im Wesentlichen um die Erhaltung der Feuerwehrtauglichkeit sowie um die Absicherung der Beschäftigten bei deren Verlust, speziell beim Verlust der Atemschutztauglichkeit. Derzeit bestimmt der TVöD-F für das Feuerwehr- und Sanitätspersonal lediglich, dass das monatliche Entgelt landesbezirklich oder betrieblich geregelt wird. In der betrieblichen Praxis sind für die

Beschäftigten der Flughafenfeuerwehren weitergehende Regelungen getroffen, die vielfältige Inhalte auch zum Gesundheitsschutz und zum Umgang bei Atemschutzuntauglichkeit enthalten.

Verhandlungsaufakt war am 7. Dezember 2016. Seitdem hat es mehrere Verhandlungsrunden gegeben, zuletzt am 29./30. August 2017. Belastet werden die Verhandlungen – nicht nur organisatorisch – durch Unstimmigkeiten zwischen den Gewerkschaften: ver.di hatte mitgeteilt, dass ihre Verhandlungskommission gemeinsame Verhandlungen mit dem dbb abgelehnt habe. Die Verhandlungen werden daher jeweils getrennt, aber am selben Tag, mit beiden Gewerkschaften geführt. Und obwohl sich die Gewerkschaften vor und nach den Verhandlungen abstimmen, lehnen sie gemeinsame Verhandlungen nach wie vor ab. Sie verzögern damit die Gespräche merklich.

Verabredet wurde, die Themenblöcke, die sich aus den Gewerkschaftsforderungen ableiten, einzeln zu behandeln, beginnend mit dem Thema Dienstsport. Dabei bestand Einvernehmen, dass dem Dienstsport eine wichtige Bedeutung zur Gesunderhaltung und dem Erhalt der Einsatzfähigkeit der Feuerwehrbeschäftigten zukommt. Die Arbeitgeberseite hat hierzu bereits einen Textvorschlag übergeben.

Die Gewerkschaften haben in den Verhandlungen grundsätzlich Bereitschaft signalisiert, auf der Bundesebene

eine Rahmenregelung zu vereinbaren, die dann auf der landesbezirklichen/betrieblichen Ebene durch Anwendungsvereinbarung umgesetzt werden muss. Dabei müsse im Einzelfall geprüft werden, welche bestehenden Regelungen auf der Landesebene erhalten bleiben sollen. Für die Arbeitgeber ist es wichtig, dass der Unterschiedlichkeit der bereits jetzt vorhandenen Regelungen Rechnung getragen wird und es nicht zu Überforderungen kommt. Dies macht es schwierig, wenn nicht unmöglich, für große, mittlere und kleinere Flughäfen zu einheitlichen Regelungen zu kommen.

Aus dem Gruppenausschuss

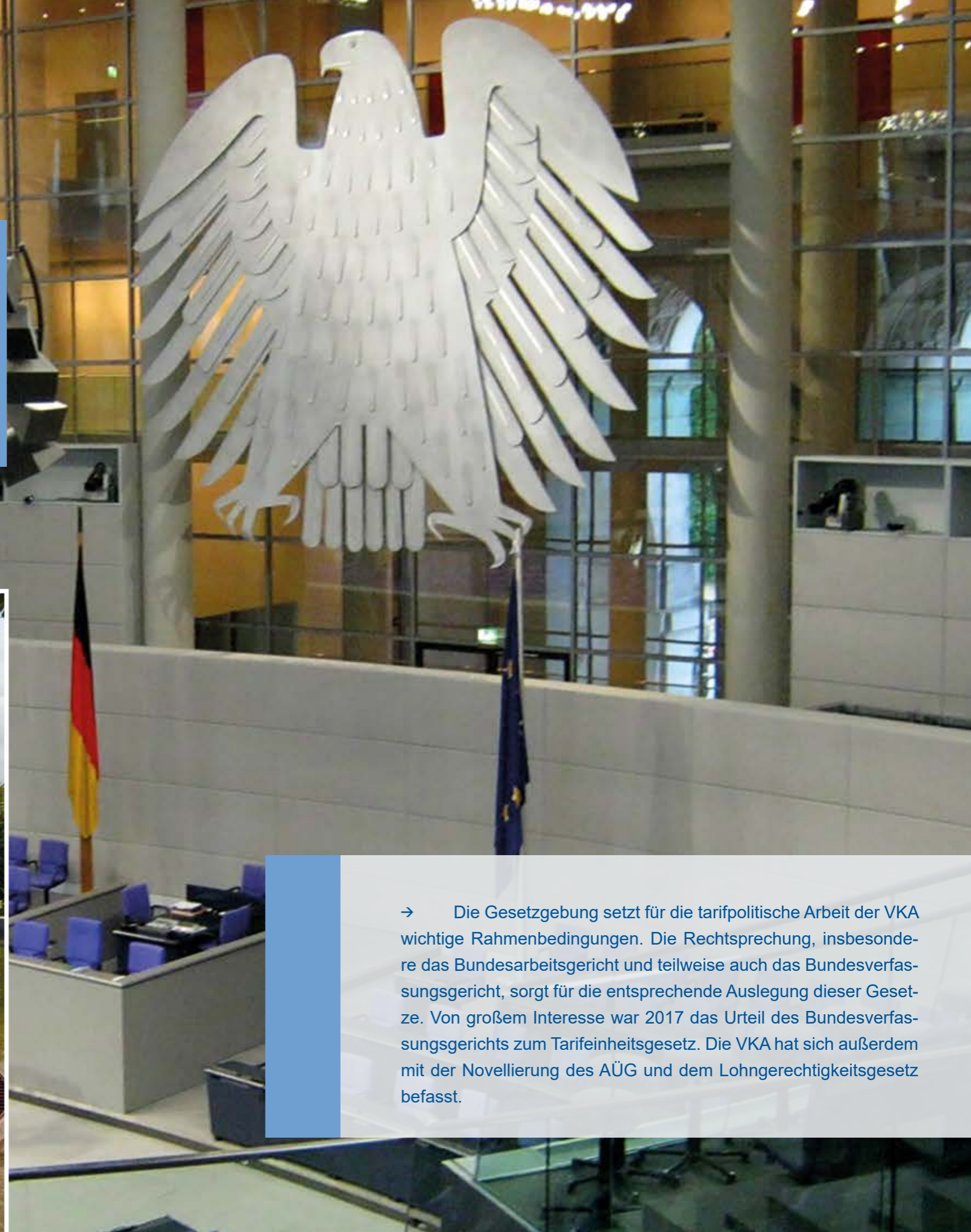
Der Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen hat im Berichtszeitraum durch die aktuellen Verhandlungen mehrfach getagt: Am 22./23. September 2016 in Stuttgart, am 5./6. Oktober 2016 in Hannover, am 1. Februar 2017 in Frankfurt, am 17./18. Mai 2017 und am 29./30. August 2017 jeweils in Berlin.

Die Verhandlungen zu den Bodenverkehrsdiensten und den Flughafenfeuerwehren werden jeweils vom Gruppenausschuss bzw. vom Vorsitzenden Walter Schoefer und dem stellvertretenden Vorsitzenden Michael Müller gemeinsam mit der VKA-Geschäftsstelle geführt.



Sitzung des Gruppenausschusses am 1. Februar 2017 in Frankfurt am Main

AUS GESETZGEBUNG UND RECHTSPRECHUNG



→ Die Gesetzgebung setzt für die tarifpolitische Arbeit der VKA wichtige Rahmenbedingungen. Die Rechtsprechung, insbesondere das Bundesarbeitsgericht und teilweise auch das Bundesverfassungsgericht, sorgt für die entsprechende Auslegung dieser Gesetze. Von großem Interesse war 2017 das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitsgesetz. Die VKA hat sich außerdem mit der Novellierung des AÜG und dem Lohngerechtigkeitsgesetz befasst.

TARIFEINHEIT

→ Das Bundesverfassungsgericht hat das umstrittene Tarifeinheitsgesetz bestätigt. Dennoch muss der Gesetzgeber nachbessern. Die VKA setzt sich zudem für klare Regelungen im Streikrecht ein.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seiner Entscheidung vom 11. Juli 2017 die Rechtmäßigkeit des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) aus dem Jahr 2015 grundsätzlich bestätigt. Die VKA hatte sich im Vorfeld für das Gesetz und ein positives BVerfG-Urteil eingesetzt. Auch bei kommunalen Arbeitgebern hatte die faktische Aufgabe der Tarifeinheit in den letzten Jahren zu Problemen geführt.

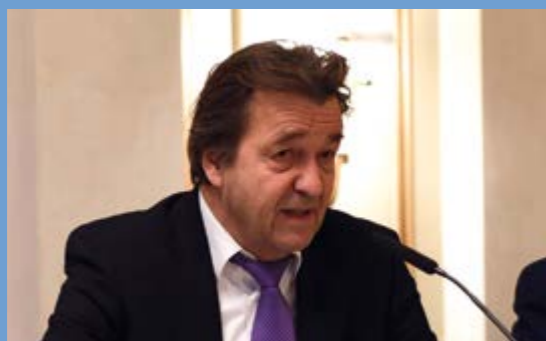
Nach dem TEG findet, bei sich überschneidenden Geltungsbereichen mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb, nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft Anwendung, deren Mitglieder die Mehrheit im Betrieb stellen. Hiergegen hatten mehrere Gewerkschaften, unter anderem ver.di, dbb und der Marburger Bund, Verfassungsbeschwerden erhoben. Sie hielten das TEG wegen Verstoßes gegen die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG für verfassungswidrig. Diese Beschwerden hat das BVerfG weitgehend zurückgewiesen. Das TEG müsse jedoch insoweit nachgebessert werden, dass die

Mehrheitsgewerkschaft der Minderheitsgewerkschaft die Möglichkeit einräumen muss, auf den im Betrieb geltenden Tarifvertrag Einfluss zu nehmen, so das BVerfG. Bis Ende 2018 muss der Gesetzgeber hierzu nachbessern.

Position der VKA

Die VKA hatte in ihrer Stellungnahme an das BVerfG verdeutlicht, zu welchen zahlreichen und schwerwiegenden Konflikten das Agieren unterschiedlicher Gewerkschaften für einzelne Berufsgruppen bei den kommunalen Arbeitgebern geführt hat. Davon waren vor allem die Krankenhäuser, Flughäfen und Nahverkehrsbetriebe unmittelbar betroffen.

Das TEG enthält derzeit keine Regelungen zum Streikrecht von Minderheitsgewerkschaften. Die Mitgliederversammlung der VKA hatte in ihrer Herbstsitzung 2015 hier Klarstellungsbedarf angemahnt.



VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle

„Das Tarifeinheitsgesetz ist ein Schritt in die richtige Richtung. Zusätzlich brauchen wir klare und verlässliche Regeln für den Arbeitskampf sogenannter Minderheitsgewerkschaften.“

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

→ Die AÜG-Novellierung bringt deutliche Entlastungen für die kommunalen Arbeitgeber. Seit April 2017 sind die Änderungen in Kraft.

Die VKA hat sich seit der Verschärfung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2011 für Änderungen am Gesetz im Sinne der kommunalen Arbeitgeber eingesetzt. Insbesondere die Erlaubnispflicht von Personalgestellungen im öffentlichen Dienst hatte die interkommunale Zusammenarbeit erschwert und war von der VKA deutlich kritisiert worden. 2016 hat die Bundesregierung ein Gesetz zur Änderung des AÜG vorgelegt, das der Bundestag im Oktober 2016 verabschiedet hat. Seit 1. April 2017 ist es in Kraft.

Im Rahmen der VKA-Herbstmitgliederversammlung 2016 hat die damalige Gastrednerin Yasmin Fahimi, Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), deutlich gemacht, dass sich das Ministerium der besonderen tarifpolitischen Stellung des kommunalen öffentlichen Dienstes bewusst sei und aus diesem Grund im neuen AÜG auch bestimmte Ausnahmen für die kommunalen Arbeitgeber geschaffen worden seien.

Neue AÜG-Ausnahmen

Das neue Gesetz sieht Ausnahmen von der Erlaubnispflicht bei Personalgestellungen vor: Diese sind nun erlaubnisfrei, ohne dass es auf die Rechtsform der beteiligten Arbeitgeber ankommt. Das AÜG findet zudem keine Anwendung mehr, wenn Personalgestellungen gesetzlich vorgesehen sind und Arbeitnehmer auf Grund dieser spezialgesetzlichen Regelung von einer juristischen Person des öffentli-

chen Rechts einer anderen juristischen Person zur Verfügung gestellt bzw. zugewiesen werden, wie dies z.B. bei der Zuweisung von Beschäftigten zu gemeinsamen Einrichtungen nach dem SGB II der Fall ist. Erlaubnisfrei sind künftig grundsätzlich auch Abordnungen gem. § 4 Abs. 1 TVöD, Zuweisungen gem. § 4 Abs. 2 TVöD und anderweitige Formen der interkommunalen Zusammenarbeit, soweit sowohl der entleihende Arbeitgeber wie der andere Arbeitgeber juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Rechts anwenden.

Die VKA begrüßt diese AÜG-Änderungen. Sie stärken die interkommunale Zusammenarbeit, führen zu einem Abbau von bürokratischem Aufwand und vermeiden Kosten.

Neu ist, dass bei einer Arbeitnehmerüberlassung eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten gilt, bezogen auf den einzelnen Beschäftigten. Hiervon kann mittels Tarifvertrag abgewichen werden. Die VKA hat die Gewerkschaften aufgefordert, im TV-V eine Regelung zur Personalgestaltung entsprechend § 4 Abs. 3 TVöD und eine längere Höchstüberlassungsdauer zu vereinbaren. Dies wurde mit dem 12. Änderungsarbeitsvertrag zum TV-V vom 29. März 2017 umgesetzt.

LOHNGERECHTIGKEITSGESETZ

→ Neues Gesetz zielt auf mehr Gerechtigkeit beim Gehalt, bedeutet aber vor allem mehr Aufwand und höhere Kosten.

Am 30. März 2017 hat der Bundestag nach monatelangen Beratungen das neue „Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen“ verabschiedet. Das von der VKA kritisierte Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern trat am 6. Juli 2017 in Kraft. Mit der Umsetzung des Gesetzes entstehen für die tarifgebundenen kommunalen Verwaltungen und Betriebe zusätzlicher bürokratischer Aufwand und Kosten.

Mit dem Gesetz wird bei Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ein Auskunftsanspruch eingeführt. Danach sollen auch tarifgebundene Arbeit-



geber verpflichtet werden, u.a. Auskunft über das mittlere Gehalt von Beschäftigten zu geben, die sich in derselben Entgeltgruppe wie der auskunftsverlangende Beschäftigte befinden und dem anderen Geschlecht angehören. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass es mindestens sechs solcher Vergleichsbeschäftigten gibt.

Darüber hinaus sieht das Gesetz eine Reihe von Prüf- und Berichtspflichten vor. Arbeitgeber mit

mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, in regelmäßigem Abstand freiwillig ein Prüfverfahren zur Aufdeckung diskriminierender Entgeltregelungen und Lohnbestandteile durchzuführen, das an umfangreiche Vorschriften geknüpft ist. Zudem haben große Betriebe, die zur Erstellung eines Lageberichts nach dem Handelsgesetzbuch verpflichtet sind, regelmäßig einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit anzufertigen.

Position der VKA

Die VKA hatte im Rahmen der Verbändeanhörung gegenüber dem Bundesministerium für Familie, Frauen, Jugend und Senioren zum Gesetzentwurf Stellung genommen. Kritisch zu sehen ist aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber vor allem, dass das Gesetz weiterhin auch für tarifgebundene Verwaltungen und Betriebe gelten soll und die Umsetzung mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden ist. Die VKA hat sich deshalb dafür ausgesprochen, tarifgebundene Arbeitgeber aus dem Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen.

Die VKA hat jedoch zugleich deutlich gemacht, dass die Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern richtig und notwendig ist. Es muss jedoch bezweifelt werden, dass das Gesetz tatsächlich in nennenswerter Weise zur Beseitigung von Ungleichheiten im Erwerbsleben beitragen wird.

WEITERES AUS DER RECHTSPRECHUNG

→ Die VKA betrafen im Berichtszeitraum insbesondere zwei BAG-Entscheidungen zu ungeplanten Überstunden in Wechselschicht- oder Schichtarbeit sowie ein weiteres Urteil zum Urlaubsrecht.

Ungeplante Überstunden in Wechselschicht- oder Schichtarbeit; Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Das BAG hat sich 2017 in zwei Entscheidungen (6 AZR 161/16 vom 23.03.2017 und 10 AZR 589/15 vom 26.04.2017) wieder mit ungeplanten Überstunden in Wechselschicht- oder Schichtarbeit beschäftigt. Ausgangspunkt ist ein BAG-Urteil aus 2013 (6 AZR 800/11 vom 25.04.2013), in dem das Gericht abweichend vom Tarifwortlaut in § 7 Abs. 8 Buchst. C TVöD feststellte, dass bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit nur die Arbeitsstunden Überstunden seien, die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, und/oder die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (i.S.v. § 6 Abs. 1 TVöD) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.

Den so durch das BAG geänderten Tarifwortlaut zugrunde legend, findet laut BAG die im TVöD enthaltene Möglichkeit, über die im Schichtplan festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehende Arbeitsstunden im Schichtplanturnus auszugleichen auf sogenannte „tägliche Überstunden“ keine Anwendung. Tägliche Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die im Schichtplan für diesen Tag festgesetzte Stundenzahl hinausgehen. Diese Ausgleichsmöglichkeit bestehe nur bei geplanten Überstunden, mithin soweit die im Schichtplanturnus geplante Stundenzahl die

regelmäßige durchschnittliche Wochenstundenzahl überschreitet (sogenannte „geplante Überstunden“).

Für Arbeitsstunden, die über die im Schichtplan für diesen Tag festgesetzte Stundenzahl hinausgehen, sei somit stets der Überstundenzuschlag zu zahlen. Dabei differenziert das BAG nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften. Es sei ein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, wenn bei Teilzeitkräften zusätzlich die Anforderung bestünde, dass die tarifvertragliche regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit überschritten sein müsse, so das BAG.

Urlaub

Das BAG hat sich mit Urteil vom 14. März 2017 (9 AZR 7/16) erneut mit der Frage beschäftigt, welche Auswirkungen die Veränderung der Anzahl der Arbeitstage im laufenden Kalenderjahr auf den Urlaubsanspruch der Beschäftigten hat. Im Falle eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung könne § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD a.F. nicht dahingehend ausgelegt werden, dass der kalenderjährig bestimmte Urlaubsanspruch in Zeitabschnitte fragmentiert und damit als Summe mehrerer (Teil-) Urlaubsansprüche zu berechnen sei, so das BAG in seiner Urteilsbegründung. Sinn und Zweck der in § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD a.F. angeordneten Umrechnung sei es, die Gleichwertigkeit der Urlaubsdauer unabhängig von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage sicherzustellen.

AUS DEN GREMIEN



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

DIE MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER VKA

Am 11. November 2016 kamen die kommunalen Arbeitgeber zu ihrer Herbstmitgliederversammlung in Wuppertal zusammen. Gegenstand der Beratungen waren zahlreiche tarifpolitische Themen: Die Entgeltordnung, die Zusatzversorgung und die Lage in den Sparten. Die Mitgliederversammlung hat insgesamt 26 Tarifverträgen zugestimmt, fast alle stehen in Zusammenhang mit der Umsetzung der neuen Entgeltordnung zum TVöD.

Die Mitgliederversammlung hatte sich durch den bevorstehenden personellen Wechsel und den Umzug der Geschäftsstelle auch mit einer Vielzahl von verbandsinternen Themen zu beschäftigen: Sie wählte Klaus-Dieter Klapproth zum Nachfolger von Manfred Hoffmann. Dirk Reidelbach wurde zum Nachfolger des Geschäftsführers der VKA, Hartmut Matiaske, gewählt. Gleichzeitig hat die Mitgliederversammlung beschlossen, den Sitz der VKA-Geschäftsstelle von Frankfurt am Main nach Berlin zu verlegen.

Nach dem Ausscheiden des langjährigen Ersten Stellvertreters des Präsidenten der VKA,

Harald Seiter, stand auch hier eine Neuwahl an. Nachfolger wurde Marcel Philipp, Oberbürgermeister der Stadt Aachen und seit Februar 2016 Vorsitzender des KAV Nordrhein-Westfalen.

Gastrednerin der Herbstsitzung 2016 war die Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Yasmin Fahimi. Sie berichtete insbesondere über aktuelle Gesetzesvorhaben der Bundesregierung, u.a. über die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Darüber hinaus würdigte Fahimi die Sozialpartnerschaft, die historisch betrachtet und im europäischen Vergleich zu einer maßgeblichen Befriedung der Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Bundesrepublik geführt habe. Die kommunalen Arbeitgeber nutzten die offene Diskussion anschließend, um die Themen Streikverhalten der Gewerkschaften in der öffentlichen Daseinsvorsorge und die grundsätzliche Konstruktion der Pflegekommission zu kritisieren.

Die Herbstsitzungen 2017 werden im November in Lübeck stattfinden.



Dirk Reidelbach und Klaus-Dieter Klapproth bei der Mitgliederversammlung in Wuppertal

Mitgliederversammlung der VKA

Präsident	Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle, München
Erster Stellvertreter des Präsidenten	Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen
Zweiter Stellvertreter des Präsidenten	Landrat Michael Harig, Bautzen
Weitere Stellvertreter	<ul style="list-style-type: none"> Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Klinikum Oberberg GmbH (bis 31.03.2017) Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Sparkasse Vest Recklinghausen Vorstandsvorsitzender Josef Hasler, N-ERGIE AG Nürnberg

DIE MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER VKA AM 11. NOVEMBER 2016 IN WUPPERTAL



MITGLIEDERVERSAMMLUNG DER VKA AM 11. NOVEMBER 2016 IN WUPPERTAL



PRÄSIDIUM DER VKA

Das Präsidium der VKA hat sich zu seiner Herbstsitzung am 10. November 2016 in Wuppertal getroffen. Zuvor hatte das Gremium bereits am 10. Oktober 2016 in Frankfurt am Main getagt. Thema der Sondersitzung war der Wechsel der Geschäftsführung und der damit verbundene Umzug

der Geschäftsstelle nach Berlin. Hier sollten frühzeitig die Weichen gestellt werden.

Mitglieder des Präsidiums sind die 16 KAV-Vorsitzenden sowie die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und der Hauptgeschäftsführer der VKA.

Die Mitglieder des Präsidiums der VKA (Stand: 31. August 2017)

Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle, München, Vorsitzender KAV Bayern, Präsident der VKA
Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen, Vorsitzender des Vorstands KAV Nordrhein-Westfalen, Erster Stellvertreter des Präsidenten der VKA

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

Bürgermeister Werner Wölflé, Stuttgart, Vorsitzender KAV Baden-Württemberg

Vorstand Martin Urban, Berlin, Vorsitzender KAV Berlin

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

Staatsrat Hans-Henning Lühr, Bremen, Vorsitzender KAV Bremen

Staatsrat Dr. Christoph Krupp, Hamburg, Vorsitzender AV Hamburg

Stadtrat Stefan Majer, Präsident KAV Hessen (seit 6. September 2017)

Oberbürgermeister Roland Methling, Rostock, Vorsitzender KAV Mecklenburg-Vorpommern

Landrat Franz Einhaus, Peine, Präsident KAV Niedersachsen

Oberbürgermeister Hansjörg Eger, Speyer, Vorsitzender KAV Rheinland-Pfalz

Bürgermeister Hermann Josef Schmidt, Tholey, Vorsitzender KAV Saar

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

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

Bürgermeister Joachim Kreyer, Sondershausen, Vorsitzender KAV Thüringen

Vorstand Dr. Dirk Tenzer, Oldenburg, Vorsitzender Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

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

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

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

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

Klaus-Dieter Klapproth, Hauptgeschäftsführer VKA

GESCHÄFTSFÜHRERKONFERENZ DER VKA

Die Geschäftsführerkonferenz (GFK) kam im Berichtszeitraum zu fünf Sitzungen zusammen, inklusive der Sondersitzung zu Entwicklungen auf der europäischen Ebene in Brüssel im Mai 2017. Zusätzlich nutzte sie wie üblich Telefonkonferenzen zur kurzfristigen Abstimmung.

Inhaltlich ging es in den GFK-Sitzungen vor allem um die Umsetzung der Entgeltordnung, die Tarifverhandlungen in der Zusatzversorgung zu den Startgutschriften und die Verhandlungen bei den Flughäfen. Kurzfristigen Abstimmungsbedarf gab es 2017 auch zu den Verhandlungen zur Weiterentwicklung des TVöD und bei der Verlängerung des Pflegemindestlohns.

Auch die GFK hat sich intensiv mit den Veränderungen der VKA-Geschäftsstelle befasst und den Verband, insbesondere während der Umzugsphase, auch personell unterstützt.

Mitglieder der GFK sind die Geschäftsführer der 16 Landesverbände. Den Vorsitz führt der Hauptgeschäftsführer der VKA – seit August 2017 ist das Klaus-Dieter Klapproth. Zuvor war Manfred Hoffmann zwölf Jahre lang VKA-Hauptgeschäftsführer.



Sitzungen der Geschäftsführerkonferenz im September und November 2016

Sitzungen der Geschäftsführerkonferenz der VKA

29. 30. September 2016	Berlin
9. 10. November 2016	Wuppertal
22. 23. Februar 2017	Ettersberg, Thüringen
2.- 4. Mai 2017	Brüssel
1. Juni 2017	Hannover

Die Mitglieder der Geschäftsführerkonferenz der VKA (Stand: 31. August 2017)

Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth, VKA, zugleich Verbandsgeschäftsführer KAV Brandenburg

Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Wollensak, KAV Baden-Württemberg

Geschäftsführer Dr. Armin Augat, KAV Bayern

Geschäftsführerin Claudia Pfeiffer, KAV Berlin

Geschäftsführer Wolfgang Söller, KAV Bremen

Geschäftsführer Urban Sieberts, AV Hamburg

Verbandsgeschäftsführer Burkhard Albers, KAV Hessen

Verbandsgeschäftsführerin Gabriele Axmann, KAV Mecklenburg-Vorpommern

Hauptgeschäftsführer Bernd Wilkening, KAV Niedersachsen

Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Langenbrinck, KAV Nordrhein-Westfalen

Geschäftsführer Niklas Benrath, 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



Sitzung der Geschäftsführerkonferenz im Mai 2017 in Brüssel

PERSONALIEN

Mitgliederversammlung

Oberbürgermeister **Marcel Philipp** ist neuer Erster Stellvertreter des Präsidenten der VKA. Er wurde in der Mitgliederversammlung 2016 zum Nachfolger von Bürgermeister **Harald Seiter** gewählt. Philipp ist Oberbürgermeister der Stadt Aachen und Vorsitzender des KAV Nordrhein-Westfalen.

Präsidium

Seit dem 1. April 2017 ist Bürgermeister **Hermann Josef Schmidt** neuer Vorsitzender des KAV Saar und damit ordentliches Mitglied im Präsidium der VKA. Er folgt auf Bürgermeisterin **Birgit Müller-Closset**, die als Erste stellvertretende Vorsitzende des KAV Saar dem Präsidium der VKA als stellvertretendes Mitglied angehört.

Landrat **Dr. Rolf-Oliver Schwemer** ist seit 29. Juni 2017 neuer stellvertretender Vorsitzender des KAV Schleswig-Holstein und damit stellvertretendes Mitglied im Präsidium der VKA. Er folgt auf Landrat **Dr. Jörn Klimant**, der als erster stellvertretender KAV-Vorsitzender ausgeschieden ist.

Durch ihre neuen Funktionen als Gruppenausschussvorsitzender bzw. VKA-Hauptgeschäftsführer sind auch **Dr. Dirk Tenzer** und **Klaus-Dieter Klapproth** neue ordentliche Mitglieder des Präsidiums der VKA.

Gruppenausschüsse

Bürgermeister **Ulrich Hörning** ist neuer weiterer stellvertretender Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung. Hörning ist Bürgermeister und Beigeordneter für Allgemeine Verwaltung der Stadt Leipzig. Er wurde in der Sitzung des Gruppenausschusses am 13./14. Oktober 2016 in Bamberg gewählt.

Dr. Dirk Tenzer ist neuer Vorsitzender des Grup-

penausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Der Ausschuss hat den Vorstand des Klinikums Oldenburg in seiner Sitzung am 31. März 2017 in Gummersbach gewählt.

Als Vorsitzender des Gruppenausschusses folgt Tenzer auf **Joachim Finklenburg**, Hauptgeschäftsführer des Klinikums Oberberg GmbH. Er führte den Gruppenausschuss seit 2008 und war weiterer Stellvertreter des Präsidenten der VKA. Finklenburg war zudem Verhandlungsführer bei zahlreichen Tarifrunden für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern.

Richard Kreutzer, Geschäftsführer der Lahn-Dill-Kliniken GmbH, ist seit 31. März 2017 neuer stellvertretender Gruppenausschussvorsitzender bei den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Kreutzer folgt auf **Dr. Thomas Jendges**, Geschäftsführer der SLK-Kliniken Heilbronn GmbH.

Jürgen Richter, Kaufmännischer Direktor des Städtischen Klinikums Dresden, wurde zum weiteren stellvertretenden Vorsitzenden im Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen gewählt. Er folgt auf **Renate Fieber**, Geschäftsführerin des Klinikums Südstadt Rostock.

Am 3. November 2016 hat der Gruppenausschuss Sparkassen **Dr. Eric Tjarks** zum neuen weiteren Stellvertreter des Gruppenausschussvorsitzenden gewählt. Tjarks ist Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Bensheim. Er folgt auf **Ludwig Momann**, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Emsland. Momann war seit 2003 zudem weiterer Stellvertreter des Vorsitzenden und in dieser Zeit auch Rechnungsprüfer für die VKA.

Geschäftsführerkonferenz

Neuer Hauptgeschäftsführer der VKA ist seit 1. August 2017 **Klaus-Dieter Klapproth**. Er folgt auf **Manfred Hoffmann**, der Ende Juli 2017 in den



Der ausgeschiedene Geschäftsführer Hartmut Matiaske (links) mit dem Präsidenten der VKA, Dr. Thomas Böhle, und dem ausgeschiedenen Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann (rechts)

WECHSEL DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Mit Manfred Hoffmann und Hartmut Matiaske haben sich im Laufe des Jahres 2017 zwei führende Köpfe der VKA in den Ruhestand verabschiedet. Beide haben den Verband und die Tarifpolitik der VKA über viele Jahre geprägt.

Nach 25 Jahren im Dienst der VKA, zwölf davon als Hauptgeschäftsführer, ist Manfred Hoffmann Ende Juli 2017 aus dem Verband ausgeschieden. Hoffmann war von 1992 bis 2003 Geschäftsführer der VKA, die damals ihren Sitz noch in Köln hatte. 2003 wurde er Verbandsgeschäftsführer des KAV Hessen. 2005 wählte ihn die Mitgliederversammlung zugleich zum Hauptgeschäftsführer der VKA. Die Geschäftsstelle zog 2006 unter seiner Führung nach Frankfurt am Main.

Hoffmann hat in seiner langen Dienstzeit für die kommunalen Arbeitgeber die Tarifreformen des öffentlichen Dienstes entscheidend vorangetrieben, verhandelt und umgesetzt. Das gilt insbesondere für den TVöD und die neue Entgeltordnung. In seiner Zeit als Hauptgeschäftsführer vereinbarte die VKA zudem u.a. 2006 erstmals den Tarifvertrag für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern, 2009 und 2015 für den Sozial- und Erziehungsdienst und

Ruhestand getreten ist.

Seit dem 5. Juli 2017 ist **Burkhard Albers** neuer Verbandsgeschäftsführer des KAV Hessen. Zuvor war er dessen Präsident. Er folgt in seiner neuen Funktion auf Manfred Hoffmann.

2013 den Tarifvertrag Demografie für den Nahverkehr.

Hoffmann war in seiner Amtszeit Mitglied in allen VKA-Gremien und hat den Verband nach innen und außen vertreten. Seit 2005 stand ihm VKA-Geschäftsführer Hartmut Matiaske zur Seite. Auch er wechselte 2017 in den Ruhestand.

Matiaske kam 2005 zur VKA nach Frankfurt. Zuvor war er Geschäftsführer des KAV Niedersachsen. Matiaske bereitete nahezu alle Tarifverhandlungen und tarifpolitischen Themen für die VKA inhaltlich vor, er kümmerte sich um organisatorische Fragen und leitete die Geschäftsstelle. Er war in der Geschäftsführerkonferenz, in zahlreichen Arbeitsgruppen, Tarif- und Schlichtungskommissionen aktiv. Inhaltlich betreute er zudem u.a. die Themen Zusatzversorgung, den Mindestlohn, die Verhandlungen bei den Flughäfen sowie den Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe.

Die Nachfolge von Hoffmann und Matiaske hat die VKA frühzeitig gesichert. Die Herbstmitgliederversammlung 2016 wählte Klaus-Dieter Klapproth und Dirk Reidelbach in die beiden Ämter.

Neuer Geschäftsführer der VKA ist seit Juni 2017 **Dirk Reidelbach**. Er war zuvor stellvertretender Geschäftsführer. Seine neue Funktion übernahm er von **Hartmut Matiaske**, der in den Ruhestand gewechselt ist.

→ Die Geschäftsstelle der VKA organisiert die Gremiensitzungen, die einzelnen Termine der unterschiedlichen Tarifrunden und –verhandlungen sowie den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedverbänden. Im Berichtszeitraum kam zudem die Organisation des Geschäftsstellenumzugs von Frankfurt nach Berlin hinzu.

AUS DER
GESCHÄFTSSTELLE

DIE GESCHÄFTSSTELLE

→ Die Geschäftsstelle der VKA befand sich im Berichtszeitraum in einer Umbruchphase. Sie ist im Juli 2017 von Frankfurt am Main nach Berlin umgezogen, was auch mit personellen Veränderungen einherging. Die Arbeit der Geschäftsstelle lief unterdessen mit kurzer Unterbrechung weiter – mit Unterstützung aus den Mitgliedverbänden.

Das Präsidium der VKA hatte sich in seiner Sitzung am 10. Oktober 2016 dafür ausgesprochen, mit der Geschäftsstelle der VKA von Frankfurt am Main nach Berlin zu wechseln. Um die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten in Berlin kümmerte sich eine Findungskommission. Im Juli wurden in Frankfurt am Main die Umzugskisten gepackt. Ziel: Die Leipziger Straße 51 in Berlin-Mitte. Hier wurden neue Büroräume bezogen und die Technik eingerichtet. Die tarifpolitische Arbeit lief während des Umzugs mit Unterstützung aus den Kommunalen Arbeitgeberverbänden weiter, wenn auch nicht ganz in der gewohnten Weise.



Die neuen Geschäftsräume der VKA

Tarifverhandlungen

Im Berichtszeitraum hat die VKA zahlreiche Tarifverhandlungen geführt. Diese hat die VKA-Geschäftsstelle entsprechend vorzubereiten. Seit September 2016 waren dies Verhandlungen aus folgenden Bereichen:

- letzte Redaktionsverhandlungen zur Entgeltordnung zum TVöD,
- Lohnrunde zum TV-Ärzte/VKA,
- Startgutschriften in der Zusatzversorgung zum ATV-K/ATV,
- Weiterentwicklung des TVöD,
- Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienste,
- Gesundheitsschutz bei Flughafenfeuerwehren,
- Tarifvertrag Demografie zum TV-V.

Zu den ersten drei Punkten hat es bereits Tarifabschlüsse gegeben. Die restlichen Themen werden weiter verhandelt bzw. konnten nicht abgeschlossen werden.

Tarifverträge

Ergebnis der Tarifverhandlungen sind oftmals neue Tarifverträge bzw. Änderungstarifverträge. Im Berichtszeitraum hat die Mitgliederversammlung der VKA 26 Tarifverträge genehmigt. Diese stehen überwiegend in Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung zum TVöD. Die jüngsten Abschlüsse – zu den Klarstellungen bei den Umsetzungstarifverträgen der Entgeltordnung und zu den Startgut-



Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth in seinem neuen Büro bei der VKA in Berlin

schriften in der Zusatzversorgung – standen bis zum Redaktionsschluss noch zur Genehmigung an bzw. werden Themen in der diesjährigen Herbstsitzung der Mitgliederversammlung.

Tarifgespräche und Weiteres

Neben den förmlichen Tarifverhandlungen hat es auch 2016/2017 wieder zahlreiche Gespräche zu tarifpolitischem Entscheidungsbedarf auf vielen Ebenen gegeben. Nicht zu allen Themen wird förmlich verhandelt. Beispiele:

- Gespräche zum weiteren Änderungsbedarf im Zuge der Entgeltordnung,
- Sitzungen der Pflegekommission zur Verlängerung des Mindestlohns in der Pflege,
- Gespräche zur Faktorisierung im Sozial- und Erziehungsdienst,
- Abstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden zum möglichen tarifpolitischen Handlungsbedarf, u.a. im Zusammenhang mit der Flüchtlingsbetreuung.

Zusätzlich tagen Arbeitsgruppen, VKA-interne oder gemeinsame mit den Gewerkschaften, wie zum Beispiel die Arbeitsgruppe „Urlaub“ bei den Verhandlungen zur Weiterentwicklung des TVöD. Die Geschäftsstelle nimmt auch an Sitzungen anderer Verbände teil, zum Beispiel bei den kommunalen Spitzenverbänden oder auf der europäischen Ebene.

Gremiensitzungen

Die VKA-Gremien tagen in der Regel mindestens einmal pro Jahr. Diese Sitzungen bereitet die Geschäftsstelle vor. Im Berichtszeitraum gab es rund 20 Gremiensitzungen, darunter 13 Gruppenausschusssitzungen, die dreitägigen Herbstsitzungen im November 2016 in Wuppertal und die Sitzung der Geschäftsführerkonferenz in Brüssel.

Referententagung

Zweimal jährlich findet die Referententagung der 16 Kommunalen Arbeitgeberverbände statt. Die Sitzung am 15./16. September 2016 in Saarbrücken hat der KAV Saar ausgerichtet. Gastgeber der Sitzung am 1./2. Juni 2017 in Mainz war der KAV Rheinland-Pfalz. Die Referenten aus den Kommunalen Arbeitgeberverbänden und der VKA tauschen sich bei den Referententagungen zu aktuellen Fragen aus der Rechtsprechung, Prozessführung und Beratungspraxis aus. Schwerpunkt der diesjährigen Sitzung im Juni 2017 in Mainz war die neue Entgeltordnung.

Informationsaustausch, Rundschreiben

Der Informationsaustausch läuft bei der VKA im Schwerpunkt über den Rundschreibenversand. Im Berichtszeitraum hat die Geschäftsstelle 230 Rundschreiben mit Hinweisen zu Tarifverträgen, deren Umsetzung, Informationen zu Rechtsprechung und Gremiensitzungen veröffentlicht.

Das Team der Geschäftsstelle

Hauptgeschäftsführer der VKA ist seit August 2017 Klaus-Dieter Klapproth. Geschäftsführer ist seit Juni 2017 Dirk Reidelbach, der zum Großteil den Umzug der Geschäftsstelle organisiert hat. Zum VKA-Team gehören aktuell die Referenten Carola Kiefer, Dr. Sven Klosa, Daniela Wegner, Dirk Zippel und



Geschäftsführer Dirk Reidelbach an seinem neuen Arbeitsplatz

Katja Drczymalla, der Leiter der Geschäftsstelle Tilo Michelson und die Sekretariatskräfte Silke Föller, Kerstin Pieck und Evelylin Quedens. In Elternzeit sind derzeit Dr. Stefanie Schröpfer und Sandra Zerbe.



Das VKA-Mitarbeiter-Team vor der neuen Geschäftsstelle in Berlin

PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die VKA veröffentlicht regelmäßig Pressemitteilungen, Tarifinfos und die VKA-Nachrichten. Zu Tarifrunden stellt sie zudem Pressemappen und ggf. weitere Materialien zur Verfügung. Alle Veröffentlichungen sind auf der Homepage unter www.vka.de abrufbar.

Januar 2017 hatte sich Kathrin Romstätter und bis Juni 2017 Dr. Stefanie Schröpfer um die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gekümmert.



Pressereferentin Daniela Wegner



verantwortlich für den Jahresbericht: Katja Drczymalla

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit war ab September 2016 zunächst geprägt von den Tarifverhandlungen für die kommunalen Krankenhäuser mit dem Marburger Bund. Im Anschluss waren die Herbstsitzungen der VKA ein Thema und 2017 zum Beispiel das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitsgesetz.

Auch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit stand 2017 im Zeichen des Umbruchs der VKA-Geschäftsstelle. Im August hat die neue Pressereferentin Daniela Wegner ihre Arbeit aufgenommen. Sie ist Ansprechpartnerin für die Medien und kümmert sich um die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Wieder mit an Bord ist projektbezogen Katja Drczymalla (ehemals: Katja Christ), die den VKA-Jahresbericht erstellt. Bis



LISTE DER VKA-TARIFVERTRÄGE (AUSZUG)

Name des Tarifvertrages	Aktuelle Fassung
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 24. November 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 24. November 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 24. November 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 10 vom 24. November 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Sparkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-S) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 24. November 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Flughäfen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-F) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 24. November 2016
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Entsorgung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-E) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 9 vom 24. November 2016
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 12 vom 29. April 2016
Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 5. Oktober 2000	12. Änderungstarifvertrag vom 29. März 2017
Auszubildende und Praktikanten	
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 24. November 2016
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 29. April 2016
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 24. November 2016
Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 29. April 2016
Tarifvertrag für zum Forstwirt Auszubildende im kommunalen öffentlichen Dienst (TVAöD-Wald VKA) vom 4. September 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 19. September 2012
Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr (TV Demografie Nahverkehr) vom 3. Juli 2013	Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 6. November 2015
Tarifvertrag über eine Ertragsbeteiligung der Beschäftigten an Flughäfen (TV Ertragsbeteiligung Flughäfen) vom 25. Juli 2013	

Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 19. Oktober 2016
Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 19. Oktober 2016
Betriebliche Altersversorgung und Altersteilzeit	
Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 29. April 2016
Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) vom 1. März 2002	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 29. April 2016
Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002	Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 29. April 2016
Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003	Ergänzt durch Arbeitgeberrichtlinie der VKA vom 15. Juli 2011
Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Ärztinnen und Ärzte (Altersvorsorge TV-Kommunal Ärzte – ATV-K-Ärzte/VKA) vom 8. April 2008	Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 19. Oktober 2016
Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Ärztinnen und Ärzte (Tarifvertrag Altersversorgung Ärzte – ATV-Ärzte/VKA) vom 8. April 2008	Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 19. Oktober 2016
Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Ärztinnen und Ärzte (TV-EUmw-Ärzte/VKA) vom 31. Oktober 2008	
Mindestlohtarifvertrag für die Branche Abfallwirtschaft vom 7. Januar 2009	7. Änderungstarifvertrag vom 19. Mai 2015
Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV-Fleischuntersuchung)	Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 29. April 2016
Tarifvertrag zur Zukunftssicherung der Krankenhäuser (TV ZUSI) vom 1. Februar 2011	Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 29. April 2016
TV Soziale Dienste – Bereich: Altenpflege und Altenhilfe – vom 9. Februar 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 29. April 2016

DIE MITGLIEDVERBÄNDE DER VKA

Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg

KAV Baden-Württemberg
Panoramastraße 27
70174 Stuttgart
Telefon: 0711 – 222 99 80
E-Mail: info@kavbw.de
Internet: www.kavbw.de

Vorsitzender: Bürgermeister Werner Wölfle, Stuttgart
1. stv. Vorsitzender: Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel, Rottweil
2. stv. Vorsitzende: Oberbürgermeisterin Edith Schreiner, Offenburg
Hauptgeschäftsführer: Dr. Joachim Wollensak

Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern

KAV Bayern
Hermann-Lingg-Straße 3
80336 München
Telefon: 089 – 530 98 70
E-Mail: info@kav-bayern.de
Internet: www.kav-bayern.de

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

KAV Berlin
Goethestraße 85
10623 Berlin
Telefon: 030 – 21 45 81 11
E-Mail: kontakt@kavberlin.de
Internet: www.kavberlin.de

Vorsitzender des Vorstands: Vorstand Martin Urban, Berlin
Stv. Vorsitzende: Vorständin Kerstin Oster, Berlin
Geschäftsführerin: Rechtsanwältin Claudia Pfeiffer

Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg

KAV Brandenburg
Stephensonstraße 4a
14482 Potsdam
Telefon: 0331 – 74 71 80
E-Mail: mail@kav-brandenburg.de
Internet: www.kav-brandenburg.de

Vorsitzender: Oberbürgermeister Jann Jakobs, Potsdam
1. stv. Vorsitzender: Vorstandsmitglied Dirk Rieckers, Strausberg
2. stv. Vorsitzender: Geschäftsführer Frank Wruck, Eberswalde
Verbandsgeschäftsführer: Klaus-Dieter Klapproth

Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen

KAV Bremen
Schillerstraße 1
28195 Bremen
Telefon: 0421 – 361 25 72
E-Mail: office@kav.bremen.de
Internet: www.kav-bremen.de

Vorsitzender: Staatsrat Hans-Henning Lühr, Bremen
Stv. Vorsitzender: Oberbürgermeister Melf Grantz, Bremerhaven
Geschäftsführer: Wolfgang Söller

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen

KAV Hessen
Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 – 920 04 70
E-Mail: info@kav-hessen.de
Internet: www.kav-hessen.de

Präsident: Stadtrat Stefan Majer, Frankfurt am Main
Vizepräsident: Stadtrat Detlev Bendel, Wiesbaden
Weitere Vertreter des Präsidenten:
Vorstandsmitglied Lothar Herbst, Frankfurt am Main
Geschäftsführer Richard Kreutzer, Wetzlar
Verbandsgeschäftsführer: Burkhard Albers

Kommunaler Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern

KAV Mecklenburg-Vorpommern
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin
Telefon: 0385 – 30 31 400
E-Mail: info@kav-mv.de
Internet: www.kav-mv.de

Vorsitzender: Oberbürgermeister Roland Methling, Rostock
Stv. Vorsitzender: 2. stv. Bürgermeister Jürgen Schönwandt, Wolgast
Verbandsgeschäftsführerin: Gabriele Axmann

Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen

KAV Niedersachsen
Ernst-August-Platz 10
30159 Hannover
Telefon: 0511 – 35 81 90
E-Mail: info@kav-nds.de
Internet: www.kav-nds.de

Präsident: Landrat Franz Einhaus, Peine
1. Vizepräsident: Oberbürgermeister Ulrich Mädege, Lüneburg
2. Vizepräsident: Samtgemeindebürgermeister Dr. Horst Baier, Bersenbrück
3. Vizepräsident: Bürgermeister Gerhard Böhling, Schortens
4. Vizepräsident: N.N.
Hauptgeschäftsführer: Rechtsanwalt Bernd Wilkening

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

KAV Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal
Telefon: 0202 – 25 51 30
E-Mail: info@kav-nw.de
Internet: www.kav-nw.de

Vorsitzender des Vorstands: Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen
1. Stellvertreter: N.N.
2. Stellvertreter: LWL-Direktor Matthias Löb, Münster
3. Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Recklinghausen
Hauptgeschäftsführer: Dr. Bernhard Langenbrinck

Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz

KAV Rheinland-Pfalz
Deutschhausplatz 1
55116 Mainz
Telefon: 06131 – 28 94 90
E-Mail: info@kav-rp.de
Internet: www.kav-rp.de

Vorsitzender: Oberbürgermeister Hansjörg Eger, Speyer
1. stv. Vorsitzender: Landrat Dr. Winfried Hirschberger, Kusel
2. stv. Vorsitzender: Bürgermeister Edmund Schaaf, Montabaur
Geschäftsführer: Niklas Benrath

Kommunaler Arbeitgeberverband Saar

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

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen

KAV Sachsen
Holbeinstraße 2
01307 Dresden
Telefon: 0351 – 446 96 30
E-Mail: info@kavsachsen.de
Internet: www.kavsachsen.de

Präsident: Landrat Michael Harig, Bautzen
Vizepräsident: Bürgermeister Dr. Peter Lames, 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
Internet: www.kav-sachsenanhalt.de

Vorsitzender: Landrat Hans Walker, Börde
Stv. Vorsitzender: Geschäftsführer Bernd Wienig, Magdeburg
Verbandsgeschäftsführer: Detlev Lehmann

Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

KAV Schleswig-Holstein
Reventlouallee 6
24105 Kiel
Telefon: 0431 – 579 22 0
E-Mail: info@kavsh.de
Internet: www.kavsh.de

Vorsitzender: Oberbürgermeister Dr. Olaf Tauras, Neumünster
1. stv. Vorsitzender: Landrat Dr. Rolf-Oliver Schwemer, Rendsburg-Eckernförde
2. stv. Vorsitzender: Bürgermeister Roland Krügel, Tornesch
Verbandsgeschäftsführer: Wilfried Kley

Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen

KAV Thüringen
Alfred-Hess-Straße 31a
99094 Erfurt
Telefon: 0361 – 220 11 0
E-Mail: info@kav-thueringen.de
Internet: www.kav-thueringen.de

Vorsitzender: Bürgermeister Joachim Kreyer, Sondershausen
1. stv. Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender Dieter Bauhaus, Erfurt
2. stv. Vorsitzender: Landrat Konrad Gießmann, Gotha
Geschäftsführerin: Sylvana Donath

IMPRESSUM

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Leipziger Straße 51
10117 Berlin

Telefon: 030 - 209 699 4 50
Fax: 030 - 209 699 4 99
E-Mail: info@vka.de

Hauptgeschäftsführer: Klaus-Dieter Klapproth

Jahresbericht: Katja Drczymalla
Gestaltung und PreProduction: Annual Design

Fotonachweise:

Umschlagtitel	Pedelecs by Wikivoyage and Wikipedia
Seite 3	sh. die jeweiligen Doppelseiten
Seite 4	Kartendaten © GeoBasis-DE/BKG (© 2009) Google Deutschland
Seite 5	Petra Lang
Seite 7	Landeshauptstadt München
Seite 10	Klinikum Oberberg
Seite 19	Petra Lang
Seite 21	Pixabay/pixel2013
Seite 28/29	1. Reihe v.l.n.r.: Kreissparkasse Ludwigsburg, Rudolpho Duba/pixelio.de; 2. Reihe: Fabio Sommaruga/pixelio.de, Tim Reckmann/pixelio.de, N-ERGIE AG; 3. Reihe: Paul-Georg Meister/pixelio.de, Rudolpho Duba/pixelio.de
Seite 31	Picture-Factory/fotolia
Seite 35	Tim Reckmann/pixelio.de
Seite 37	Klinikum Oldenburg
Seite 39	Sparkasse Vest Recklinghausen
Seite 40/41	N-ERGIE AG
Seite 42	Ralph Karow/pixelio.de
Seite 43	AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH
Seite 45 oben	Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21)
Seite 47	Rainer Sturm/pixelio.de
Seite 48 unten	Rainer Sturm/pixelio.de
Seite 50/51	Lillysmum/pixelio.de (groß), Ralf Roletschek/Wikipedia (klein)
Seite 54	Rainer Sturm/pixelio.de
Seite 66 - 71	Petra Lang