JAHRESBERICHT 2011/2012

KAV NW

JAHRESBERICHT
2011/2012

KAV NW

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **05**

1. 65 Jahre Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen **06**
(Oberbürgermeister der Stadt Köln, Jürgen Roters, Vorsitzer des KAV NW)

2. Verbandsarbeit des KAV NW **10**
(Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Dr. Bernhard Langenbrinck)

2.1 Grundlagen der Verbandsarbeit; insbesondere Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie **11**
2.1.1 Kommunale Tariffamilie **11**
2.1.2 Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände **12**
2.1.3 Öffentliche Gewerkschaften **12**
2.1.4 Kommunale Personalhoheit **13**
2.1.5 Funktionale Selbstverwaltung **13**
2.1.6 Stetige Fortentwicklung des Tarifrechts und Wahrnehmung arbeits- und tarifrechtlicher Interessen **13**
2.2 KAV-Geschäftsstelle **14**
2.2.1 Der KAV NW als Kompetenz- und Dienstleistungszentrum **14**
2.2.2 Personelle Veränderungen in der Geschäftsstelle **15**

3 . Sparten

3.1 Verwaltung **18**
(Kämmerer der Stadt Leverkusen, Rainer Häusler, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen **22**
(Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH, Joachim Finklenburg, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.3 Sparkassen **26**
(Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen, Dr. Michael Schulte, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen **30**
(Vorstand der RheinEnergie AG, Thomas Breuer, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.5 Nahverkehr und Häfen **34**
(Vorstand der BOGESTRA AG, Gisbert Schlotzhauer, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.6 Entsorgung **38**
(Sprecher der Geschäftsführung der AWISTA GmbH, Dr. Henning Friege, Vorsitzender des Unterausschusses)

3.7 Wasserwirtschaftsverbände **42**
(Vorstand des Ruhrverbandes, Norbert Frece, Vorsitzender des Unterausschusses)

4. Zum Verband **46**

4.1 Zahlen zum Verband **47**
4.2 Beiträge **50**
4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse **51**
4.4 Rechtsabteilung des KAV NW **62**
4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten **62**
4.4.2 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern **63**
4.5 Geschäftsstelle (Ansprechpartner und Organigramm) **64**

5. Anlagen/Statistische Daten **68**

5.1 Satzung des KAV NW **68**
5.2 Richtlinien zu gewährenden Hilfen bei Rechtsstreitigkeiten **72**

Einleitung

Mit dem Jahresbericht erhalten die Mitglieder des KAV NW eine Handreichung mit Aussagen sowohl zu den inhaltlichen Fragen der Verbandsarbeit als auch zum tatsächlichen operativen Geschäft (Daten, Entwicklungen). Angesichts der stetigen Veränderungen in der tarifpolitischen Landschaft wird in Abwandlung zu vorherigen Berichten, die sich auf einen vierjährigen Zeitraum erstreckt haben, der KAV-Jahresbericht im Zweijahres-Rhythmus für die Jahre 2011/2012 vorgelegt.

Die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie und die kommunale Selbstverwaltung, für die kommunalen Gebietskörperschaften ebenso wie für die kommunale Wirtschaft, soll auch mit Hilfe des Jahresberichts stetig im Bewusstsein der Verbandsakteure verankert werden. Diese Grundlage der Verbandsarbeit zählt auch im 65. Geschäftsjahr (2012) immer noch zum Programm, wie im Startjahr 1947, als auf Initiative des Beigeordneten Schweißfurt der Stadt Wuppertal, die „Arbeitsrechtliche Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, Wuppertal“ gegründet worden war.

Die Besonderheit der Zusammensetzung und Struktur des KAV NW, dessen Mitglieder sich rund zur Hälfte aus kommunalen Gebietskörperschaften/Verwaltungen (Städte, Landkreise, Gemeinden und Landschaftsverbände) und zur anderen Hälfte aus kommunalen Unternehmen zusammensetzen, spiegelt sich auch in der Struktur des Jahresberichts wider, wo die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und Unterausschüsse des KAV NW jeweils Besonderheiten der Sparten näher darstellen.

Die Führungsverantwortung als „Vorsitzer“ des Verbandes, die als erster der Wuppertaler Oberstadtdirektor Dr. Hans Bremme (1947 bis 1958) wahrgenommen hatte, ist nach einer langen Staffel von Führungskräften im Berichtszeitraum von Herrn Oberbürgermeister Adolf Sauerland (Duisburg) wahrgenommen und im Jahr 2012 an den Kölner Oberbürgermeister Jürgen Roters weitergereicht worden. Jeder der KAV NW-Vorsitzer hat jeweils ein Stück öffentlicher Tarifgeschichte mitgeschrieben und der Verbandsarbeit des KAV NW aktiv weitergeholfen. Das ehrenamtliche Engagement der Vorsitzer des KAV NW aber auch aller stellvertretenden Vorsitzer, Gruppenausschuss- und Unterausschussvorsitzenden sowie der Gruppenausschuss- und Unterausschussmitglieder bildet die Grundlage für eine durch Urwahl legitimierte mitgliedernahe und praxisorientierte Verbandsarbeit des KAV NW. Mit dem KAV NW-Jahresbericht soll neben der Darstellung der Verbandsarbeit vor allem auch das erhebliche Engagement der ehrenamtlichen Funktionsträger dargestellt und gewürdigt werden.

Historisches Rathaus der Stadt Köln

Jürgen Roters,
Oberbürgermeister der Stadt Köln
(Vorsitzer des KAV NW)

65 Jahre Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Der KAV NW kann in diesem Jahr auf sein 65-jähriges Bestehen blicken. Dieses bietet Anlass für einen kurzen Rückblick, vor allem aber auch Gelegenheit für eine Bestandsaufnahme und einen Ausblick auf die Verbandstätigkeit des KAV NW. Vor nunmehr 65 Jahren ist auf Initiative eines Beigeordneten der Stadt Wuppertal, der schon vor 1933 in den Organen des damaligen Arbeitgeberverbandes rheinisch-westfälischer Gemeinden mitgearbeitet hatte, am 29. Juli 1947 die Arbeitsrechtliche Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen e.V., Wuppertal, gegründet worden. Viele Jahre später, mit Wirkung vom 1. Januar 1977, erfolgte die Umbenennung der Arbeitsrechtlichen Vereinigung in Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW), um die Funktion der Arbeitsrechtlichen Vereinigung als Arbeitgeberverband deutlicher zu machen.

Der KAV NW ist damit der älteste Kommunale Arbeitgeberverband in Deutschland. Wie bereits zu seiner Gründung besteht auch heute der Zweck des KAV NW in der Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitgeber und im Interessenausgleich zwischen ihnen und ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildenden. Der Kommunale Arbeitgeberverband deckt in seiner Arbeit ein breites Spektrum an Aufgaben ab. Sowohl der Abschluss von Tarifverträgen als auch die Hilfe und Beratung seiner Mitglieder sowohl bei Fragen des Arbeits- und Tarifrechts als auch bei Rechtstreitigkeiten vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, der Sozialgerichtsbarkeit und der Verwaltungsgerichtsbarkeit (bei Streitigkeiten aus dem Personalvertretungsrecht) wird von ihm wahrgenommen.

Die Vielfältigkeit der Aufgabenstellungen ergibt sich dabei vor allem auch aus der Struktur der Mitglieder des KAV NW. Die Hälfte der KAV NW-Mitglieder sind kommunale Gebietskörperschaften (Städte, Landkreise, Gemeinden und Landschaftsverbände), die andere Hälfte verteilt sich auf kommunale Unternehmen aus den Sparten Krankenhäuser, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsunternehmen, Nahverkehrsunternehmen,

Häfen, Flughäfen oder Unternehmen aus dem Bereich der Wasserwirtschaft. Durch die (ordentliche) Mitgliedschaft im KAV NW sind die Mitglieder grundsätzlich von Auseinandersetzungen und dem Aufwand befreit, die sich durch den selbstständigen Abschluss von Tarifverträgen (sog. Haustarifverträge) mit den Gewerkschaften ergeben. Durch die Tarifbindung besteht während der Laufzeit der Verbandstarifverträge die sog. Friedenspflicht, d.h. Arbeitskampfmaßnahmen mit dem Ziel einer Änderung laufender Tarifverträge sind unzulässig. Gerade dieses hohe Gut der Tarifautonomie wird durch berufsgruppenspezifische Einzelentwicklungen leider zunehmend gefährdet. Umso mehr die Gewerkschaften ihre Rolle als Einheitsgewerkschaft aufgeben und egoistisch für bestimmte Berufsgruppen streiten, wie Piloten/Innen, Lokführer/Innen, Erzieher/Innen, Ärzte/Innen, Busfahrer/Innen etc., desto mehr wird das Instrument des Tarifvertrages (insbesondere als Flächentarifvertrag) Schaden nehmen. Verstärkt wird diese kritische Entwicklung durch eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das in seinen Entscheidungen immer leichtfertiger der Zulässigkeit von Arbeitskämpfen das Wort redet. Gerade im Bereich der Wahrnehmung von Aufgaben der allgemeinen Daseinsvorsorge, wie sie durch die kommunalen Gebietskörperschaften und Unternehmen wahrgenommen werden (Kitas, Altenpflegeheime, öffentlicher Personennahverkehr), müssen die „Spielregeln“ der Tarifautonomie (und insbesondere des Arbeitskampfrechts) diesem Umstand auch ausreichende Beachtung schenken.

Im Bild v.l.n.r. Stadtrat Dr. Heinrichs, Oberbürgermeister Roters, HGF Dr. Langenbrinck

Hauptausschusssitzung am 05.03.2012 in Köln

Zwei Jahre nach der Gründung der Arbeitsrechtlichen Vereinigung in Nordrhein-Westfalen kam es auf der Bundesebene am 19. Juli 1949 auch zur Gründung des Dachverbandes (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – VKA) als Zusammenschluss der Kommunalen Arbeitgeberverbände. Der ursprünglich in Köln und inzwischen in Frankfurt/Main ansässige Dachverband hat die Aufgabe, auf der Bundesebene und auch mit dem Bund als öffentlicher Arbeitgeber für möglichst viele einheitliche Arbeitsbedingungen der öffentlichen Dienste zu sorgen. Dies geschieht vor allem durch den Abschluss von Tarifverträgen, die über den Geltungsbereich einzelner kommunaler Arbeitgeberverbände hinausgehen. Innerhalb der kommunalen Arbeitgeberverbände ist der KAV NW mit seinen derzeit rd. 1.290 Mitgliedern und rd. 513.000 Beschäftigten der größte Verband innerhalb der bundesweiten kommunalen Tariffamilie. Der KAV NW ist auch im Berichtszeitraum „eine tragende Säule“ der VKA-Arbeit gewesen.

Eine erfolgreiche Verbandsarbeit des KAV NW beruht vor allem auf dem Engagement der sich ehrenamtlich engagierenden Persönlichkeiten in den Organen des KAV NW sowie derjenigen, die aufgrund eines Mandats der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf der Bundesebene handeln. Ich möchte in meiner Funktion als Vorsitzer des KAV NW diese Gelegenheit nutzen, ganz herzlich Dank zu sagen für das aktive, häufig sehr zeitintensive Engagement bei der Rollenwahrnehmung für den kommunalen Dienst und die kommunale Wirtschaft als Arbeitgebervertreter in der Tarifautonomie. Tarifautonomie – nicht zuletzt im öffentlichen Dienst – muss gelebt werden. Ein Kommunaler Arbeitgeberverband ist nur so stark, wie er aktive Solidarität und Unterstützung durch seine Mitglieder erfährt.

Bei der Wahl zum Vorsitzer des KAV NW am 5. März 2012 habe ich bereits zum Ausdruck bringen dürfen, dass ich mich in die Kontinuität der durch die jeweiligen Vorsitzer aktiv gelebten Solidarität begeben und meine in meinem bisherigen Berufsleben gewonnenen Erfahrungen in die Verbandsarbeit des KAV NW einbringen werde, wozu bereits unmittelbar in der Tarifrunde 2012 Gelegenheit bestand.

Die vom KAV NW in der Tarifrunde 2012 von vornherein stetig und beharrlich vertretene Position, einen tabellenwirksamen Mindest- oder Sockelbetrag zu verhindern, der gerade im Bereich der unteren Einkommensgruppen bei im Wettbewerb stehenden Unternehmen u.a. im Nahverkehrs- und Entsorgungsbereich wettbewerbsgefährdende schädliche Wirkungen entfaltet hätte, hat sich durchgesetzt. Auch das abgestimmte, gemeinsame Agieren mit dem Bund in der Tarifrunde 2012 im Hinblick auf das Erreichen einer längeren Laufzeit von 24 Monaten war ein aus NW-Sicht wichtiger Aspekt. Gerade der letztgenannte Aspekt ist aus dem Blickwinkel einer besseren Planbarkeit von Personalkosten hervorzuheben. Die aktuellen Erfahrungen aus der Tarifrunde 2012 haben mir nochmals deutlich gemacht, dass „Tarifrecht“ mit dazu dienen muss, ein zeitgemäßes professionelles Personalmanagement in den kommunalen Verwaltungen und Unternehmen zu unterstützen. Hier stehen auch in der absehbaren Zukunft – auch außerhalb von Tarifrunden – wichtige Themen auf der Tagesordnung wie die Fortführung der besonderen Berücksichtigung spartenspezifischer Belange, die Weiterführung effizienzsteigernder Entgeltstrukturen in Gestalt der leistungsorientierten Entgelte (LOB), das Verhandeln einer neuen praxisgerechten Eingruppierungsordnung, die Bewältigung des demografischen Wandels oder die Fortsetzung der tariflichen Bemühungen für eine stabile und finanzierbare betriebliche Altersversorgung. Es gilt daher weiter gemeinsam daran zu arbeiten, in der Solidarität der kommunalen Familie die Kräfte zu bündeln und für die Mitglieder des KAV NW sachgerechte, praxisgerechte und effiziente Lösungen zu den sich stellenden arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen zu erreichen.

Rede des neuen Vorsitzers im Hauptausschuss des KAV NW am 05.03.2012

Jürgen Roters
Oberbürgermeister der Stadt Köln

Vorstand und Hauptausschuss mit dem neuen Vorsitzer

Dr. Bernhard Langenbrinck,
Hauptgeschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (KAV NW)

Verbandsarbeit des KAV NW

Der KAV NW ist der arbeits- und tarifrechtliche Spitzenverband der nordrhein-westfälischen kommunalen Arbeitgeber. Ihm gehören rd. 1.290 Großstädte, Städte, Gemeinden, Kreise, Landschaftsverbände, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Nahverkehrs- und Hafenbetriebe sowie Wasserwirtschaftsbetriebe an. Bei diesen Mitgliedern sind z. Zt. rd. 513.000 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt. Der KAV NW ist der größte kommunale Arbeitgeberverband im Verbund der in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zusammengeschlossenen 16 kommunalen Arbeitgeberverbände.

Geschäftsstelle des KAV NW in Wuppertal

2.1 Grundlagen der Verbandsarbeit; insbesondere Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie

Der Jahresbericht des KAV NW dient - in Fortführung der bewährten Tradition der unmittelbaren Vorgänger Dr. Emil Vesper und Horst Waldinger - auch dazu, die Grundlagen der Verbandsarbeit und die Aufgabenwahrnehmung im Berichtszeitraum in einer Gesamtschau darzustellen. In der Konzeption des Jahresberichts werden die nachstehenden Ausführungen im Teil 3 durch die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und Unterausschüsse des KAV NW ergänzt.

2.1.1 Kommunale Tariffamilie

Zum funktionalen Selbstverständnis des KAV NW als kommunaler Verband gehört die Konzentration auf das Schutzgut, dessentwegen es seit inzwischen 65 Jahren den KAV NW gibt: Die von Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz verfassungsrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie, ebenso wie deren Zusammenhänge mit der im Grundgesetz verbürgten kommunalen Selbstverwaltungshoheit der Gemeinden. Der langjährige Vorsitzer des KAV NW, der Bochumer Oberbürgermeister Ernst-Otto Stüber, hat hierfür den verbindenden Begriff der „Kommunalen Tariffamilie“ geprägt. Er ist Auftrag und Konzept zugleich, weil er das Selbstverständnis und Rollenverständnis zwischen den verfassungsrechtlichen Instituten und der Dienstleistungsverantwortung für die kommunalen Mitglieder treffend benennt. Die verfassungsrechtlich durch Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz verankerte Tarifautonomie besagt:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“

Diese Garantie der Koalitionsfreiheit soll Arbeitgeber und abhängig Beschäftigte in die Lage versetzen, sich an der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedin-

gungen aktiv zu beteiligen. Das Grundrecht gilt nicht nur für jeden einzelnen Staatsbürger; es will auch den Zusammenschluss selbst, d.h. die Koalitionen (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) und deren aktive Betätigung schützen. Der autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen durch Vertragsparteien selbst wird Vorrang eingeräumt. Daran gilt es insbesondere in einer Zeit zu erinnern, in der sich Gerichte an die Stelle der Tarifvertragsparteien setzen und meinen, durch die Abfassung von Urteilen eigenständiges Tarifrecht zu schaffen. Das Instrument des Tarifvertrages ist das bedeutendste Gestaltungsmittel der Koalitionen.

Ausgehend von der verfassungsrechtlich verankerten Tarifautonomie hat der Staat keine offizielle Funktion in der allgemeinen Tarifpolitik. Allerdings ergeben sich klare Auswirkungen auf das öffentliche Tarifrecht durch gesetzgeberische Regelungen im Arbeits- und Sozialrecht. Auch Normierungen im Beamten- und Besoldungsrecht können sich mittelbar auch auf tarifpolitische Sachverhalte auswirken. An dieser Stelle ist gegenüber der Politik immer wieder anzumahnen, dass überzogene staatlich dirigistische Einflussnahme die Tarifautonomie in ihren Grundfesten beschädigt und nicht im Interesse der „kommunalen Tariffamilie“ sein kann. Gerade deshalb gilt es, für die Eigenständigkeit der Tarifautonomie gegenüber politischen oder aufsichtsrechtlichen Einflussnahmen stetig und beharrlich einzutreten.

2.1.2 Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Das Tarifsystem und die Tarifpolitik werden essentiell von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in Deutschland bestimmt. Das Tarifvertragsgesetz definiert die Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Tarifvertragsparteien und an Tarifverträge einschließlich der gesetzlich geregelten sogenannten „Nachwirkung“ nach der Beendigung von Tarifverträgen, insbesondere durch Kündigung oder Fristablauf. Die Arbeitgeberverbände des öffentlichen Dienstes weisen eigene Strukturen auf: So gehören weder der KAV NW noch die VKA der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit seinen Fachspitzenverbänden an. Es gibt keine förmliche Anbindung an die dort vorgenommene allgemeine tarifpolitische Arbeitgeberkoordinierung der privaten Wirtschaft. Dies ist teilweise in dem bei diesen Verbänden fehlenden Verständnis für die Notwendigkeit starker öffentlicher Dienstleistungserbringung und von öffentlicher Wirtschaft begründet. Gleichwohl finden auf informeller Ebene Kontakte statt. Auch die Sozialpartnerschaft in der Unfallvorsorge und gesundheitlichen Rehabilitation funktioniert nur durch Gemeinsamkeit auf der öffentlichen und privaten Arbeitgeberseite.

Tarifpartner im Gespräch – im Bild VKA-Präsident Dr. Böhle mit dem ver.di Vorstandsmitglied Meerkamp

2.1.3 Öffentliche Gewerkschaften

Anders als die sog. „Quellgewerkschaften“ ÖTV, DAG und HBV oder IG Medien ist die neue Großgewerkschaft ver.di (ab März 2001 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) nicht mehr als eine auf den „öffentlichen“ Dienst und die „öffentliche“ Wirtschaft ausgerichtete Gewerkschaft zu erkennen. Tarifpolitische Forderungen der Gewerkschaften, die die Wettbewerbsfähigkeit der öffentlichen Unternehmen (gerade im Bereich unterer Entgeltgruppen) gefährden, wie z.B. durch sog. Sockelbeträge, führen gerade dazu, Arbeitsplätze aus der „öffentlichen Tarifbindung“ herauszukatapultieren. Noch gibt es im ver.di-Landesbezirk NRW eine „fachbereichsübergreifende Tarifarbeit für den öffentlichen Dienst“, in anderen ver.di-Landesbezirken fehlt eine solche eigene Tarifabteilung oder Koordinatorenstelle für öffentliche Tarifarbeit längst. In der vorgenannt beschriebenen für den ver.di-Landesbezirk NRW typischen Organisation mag eine Mitursache liegen, dass es in Nordrhein-Westfalen bisher noch gelungen ist, unverändert eine starke, öffentlich strukturierte Dienstleistungslandschaft vorzuhalten. So gibt es in der kommunalen Tariffamilie Nordrhein-Westfalens noch ca. 22.000 Arbeitnehmer im öffentlichen Nahverkehr. In der bundesweiten VKA sind dieses inzwischen weniger als 58.000 Beschäftigte. Im KAV NW gibt es die meisten Stadtwerke, die meisten öffentlichen Entsorgungsbetriebe, öffentlich strukturierte Wasserwirtschaftsverbände, Krankenhäuser sowie ein dichtes Netz von öffentlichen Sparkassen.

Für den kommunalen öffentlichen Dienst stellt neben der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di auch die dbb tarifunion eine bedeutende Gewerkschaft dar. Während es bei der Gewerkschaft ver.di zunehmend auf die Kompetenzen der jeweiligen Fachbereiche nach Sparten ankommt, sind in der dbb tarifunion die jeweils fachlich organisierten Einzelgewerkschaften prägend.

2.1.4 Kommunale Personalhoheit

Kommunale Arbeitgeber stehen für ein zeitgemäßes, professionelles Personalmanagement. Deshalb engagieren sie sich über die Kommunalen Arbeitgeberverbände auch aktiv in der Tarifautonomie. Diese Tarifautonomie ist ein Handlungsfeld der von Artikel 28 Abs. 2 Grundgesetz geschützten „kommunalen Personalhoheit“. Das Modell der tarifpolitischen Gestaltungsmacht stellt damit ein Gegenmodell zu einer durchgängigen staatlichen Steuerung und Einheitsverwaltung dar. Das Tarifgefüge des kommunalen öffentlichen Dienstes ist ein interkommunales Verbundsystem, das über die Kommunalen Arbeitgeberverbände einerseits und den Bundesverband VKA andererseits mehrstufig organisiert ist. Dieses Tarifsystem hat seine Grundlage in einem kommunalen, freiwillig entwickelten, verbandsbezogenen Tarifsystem, welches notwendige Verhandlungsstärke gegenüber den Gewerkschaften, notwendige Gegnerunabhängigkeit, auch Unabhängigkeit vom politischen Basisdruck, ebenso gewährleisten will, wie notwendige Vereinheitlichung und Selbstschutz aus sich heraus. Gerade in Zeiten, in denen nicht zuletzt durch die von Bund und Ländern im Rahmen der sog. Föderalismusreform aufgegebene frühere Einheitlichkeit, eine Zersplitterung eines bundeseinheitlichen öffentlichen Tarifrechts um sich greift, wird es umso wichtiger, dass die kommunale Tariffamilie ihrerseits fähig bleibt, die Eigengesetzlichkeiten ihres Personalwesens modern und professionell bundeseinheitlich zu formulieren und sie in eigenständige Tarifverträge einzubringen.

2.1.5 Funktionale Selbstverwaltung

Der Verbandszuschnitt des KAV NW ist freiwillig und solidarisch entstanden. Er verkörpert die durch Urwahl legitimierte Mitentscheidung der einzelnen kommunalen Mitglieder (Verwaltungen, Sparkassen, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Stadtwerke, Verkehrsbetriebe, Flughäfen, Häfen, Entsorgungsbetriebe etc.) im kommunalen Verbund. Kommunale Selbstverwaltung nimmt ihre „Personalhoheit“ funktional, d.h. aktiv wahr durch Beteiligung und Teilhabe in der Koalition des Arbeitgeberverbandes. Zunehmend geprägt ist die tarifautonome Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Erfordernisse der Wirtschaft und öffentlicher kommunaler Unternehmen. Dafür ist die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ein wichtiges Indiz: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten bei den Mitgliedern des KAV NW (Tarifbeschäftigte ohne Beamte) ist nicht mehr der Verbandsgruppe „Verwaltung“, also der Administration im engeren Sinne zuzuordnen, sondern kommunalen Unternehmen und Betrieben.

Antrittsrede des neuen Hauptgeschäftsführers Dr. Langenbrinck

2.1.6 Stetige Fortentwicklung des Tarifrechts und Wahrnehmung arbeits- und tarifrechtlicher Interessen

Ein zukunftsfähiges Tarifrecht für den kommunalen öffentlichen Dienst bedarf einer stetigen Weiterentwicklung. Auch im Berichtszeitraum sind hier zahlreiche Tarifprojekte vorangetrieben worden. Beispielhaft sind hier als Tarifprojekte zu nennen:

- Entgelttarifverhandlungen mit ver.di/dbb tarifunion in der Tarifrunde 2010 und 2012
- Verhandlungen zur TVöD-Entgeltordnung
- Gespräche auf landesbezirklicher Ebene zur Eingruppierung
- Vereinbarung eines Tarifvertrages zur Demografie in der Wasserwirtschaft
- Demografieverhandlungen für Nahverkehrsunternehmen
- Unterstützung der betrieblichen Umsetzung des § 18 TVöD zur Leistungsbezahlung und des TVöD-S zur Sparkassensonderzahlung
- Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung (Umsetzung der Rechtsprechung zu den Startgutschriften für rentenferne Beschäftigte; Aufnahme von Tarifverhandlungen zu den Parametern „Biometrie“ und „Zins“)
- Entgeltrunde mit dem Marburger Bund

- Beschäftigungssicherungsvereinbarungen im Nahverkehr
- Tarifregelung für die Flughafenfeuerwehr Köln/Bonn
- Tarifverhandlungen zur Flughafen Düsseldorf GmbH
- Tarifverhandlungen zur Bädergesellschaft Düsseldorf mbH
- Tarifverhandlungen für die Neuss/Düsseldorfer Häfen
- Tarifverhandlungen zur Herstellung von Tarifbindung der Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH

Neben Tarifverhandlungen fanden auch sog. Tarifgespräche mit den Gewerkschaften zu einzelnen Fragestellungen statt, wie z.B. zu der Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH, zur Geltungsbereichsregelung für die Abwasserentsorgung Herne oder zur Tarifregelung zur Arbeitnehmerbeteiligung bei der Altersversorgung der Städtischen Kliniken Bielefeld.

Die Wahrnehmung kommunaler Interessen im arbeits- und tarifrechtlichen Sinne zeigt sich auch in Stellungnahmen des KAV NW zu landesgesetzgeberischen Vorhaben. So hat der KAV NW u.a. zu der (erneuten) Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes und zum Tariftreue- und Vergabegesetz einflussnehmend Stellung genommen und auch die Umsetzung des SGB II-Änderungsgesetzes (Stichwort: Optionskommunen) aktiv begleitet. Die gute Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden Landkreistag, Städtetag, Städte- und Gemeindebund in bewährter Aufgabenteilung darf dabei nicht unerwähnt bleiben.

2.2 KAV-Geschäftsstelle

2.2.1 KAV NW als Kompetenz-und Dienstleistungszentrum

Neben dem Aufgabenfeld des Abschlusses von Tarifverträgen ist das hochgehaltene qualitative Niveau der Beratungsleistungen für die Mitglieder ein weiteres Markenzeichen des KAV NW. Bei diesem Service handelt es sich um Hilfestellungen unserer Referenten in Fragen des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts sowie des Personalmanagements. Schriftlich und telefonisch sowie durch Beratungsgespräche mit den Mitgliedern in der Wuppertaler Geschäftsstelle oder ggf. durch Verhandlungen vor Ort bei den Verwaltungen oder Unternehmen in besonderen Problemlagen wird das Team des KAV NW tätig. Gerade angesichts des zunehmend komplizierter werdenden Regelungsgeflechts (nicht zuletzt aufgrund einer verstärkten spartenspezifischen Differenzierung des Tarifrechts, einer erhöhten Komplexität der gesetzlichen Regelungen und zunehmender Einflüsse durch europäische Entwicklungen) gewinnt die Beratungsleistung des KAV NW immer mehr an Bedeutung. Der Arbeitsanfall ist im Geschäftsfeld „Beratung“ dementsprechend weiter angestiegen.

Als Reaktion hierauf richtet der KAV NW seine Anstrengung u.a. auf die weitere inhaltliche Ausgestaltung, Aktualisierung und ständige Pflege seiner Internetpräsenz sowie die Herausgabe von Chef-Newslettern und Newslettern zu aktuellen Problemen des Arbeits- und Tarifrechts. Der KAV NW verfolgt daneben weiterhin den Weg, durch Informationsveranstaltungen (z.T. in Kooperation mit den kommunalen Studieninstituten) die Übertragung von Wissen und Know-How für die Mitglieder zu gewährleisten. Neben hier zu nennenden Informationsveranstaltungen zu dem novellierten Landespersonalvertretungsgesetz oder zum Leistungs- und Versicherungsrecht in der Zusatzversorgung finden neuerdings im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit den kommunalen Studieninstituten auch zu den Themen „Eingruppierung“ und „Umgang mit kranken Mitarbeitern“ Seminare für die Verbandsmitglieder statt.

Weiterhin haben stetig Vortragsveranstaltungen zur Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) stattgefunden. Ein positiver Schub für die Umsetzung der LOB hat sich durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Mai 2012 – 10 AZR 202/11 ergeben, in der das Gericht klargestellt hat, dass bei fehlender betrieblicher Umsetzungsregelung zum Leistungsentgelt gemäß der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD nur 6 v.H. des Septembertabellenentgelts ausgeschüttet werden dürfen und der nicht ausgeschüttete Teil des LOB-Volumens in das nächste Jahr zu übertragen ist. Die vereinzelt in Gewerkschaftskreisen vertretene gegenteilige Mindermeinung ist damit im Ergebnis als untauglicher Versuch entlarvt worden, zu einer undifferenzierten pauschalen Ausschüttung des gesamten LOB-Volumens zu gelangen. Diesem „Spuk“ hat das Bundesarbeitsgericht mit bestechender juristischer Klarheit ein Ende gesetzt. Soweit bei einzelnen Arbeitgebern – in der Hoffnung, das BAG werde eine vollständige Pauschalzahlung für rechtens erklären – die Umsetzung der LOB nur mit „gebremsten Schaum“ stattgefunden hatte, konnte nunmehr eine konstruktive Auseinandersetzung vor Ort stattfinden.

Bei allem vorhandenen Einsatz der Geschäftsstellen-Mitarbeiter des KAV NW kann eine effektive Aufgabenwahrnehmung für die „kommunale Tariffamilie“ letztlich nur dann wirkungsvoll funktionieren, wenn sich Persönlichkeiten aus der gesamten Mitgliedschaft in den Organen des KAV NW sowie aufgrund eines Mandats in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf der Bundesebene engagieren. Der Vorsitzer des KAV NW, Herr Oberbürgermeister Roters, hat bereits in seinen vorstehenden Ausführungen deutlich gemacht, dass diesem ehrenamtlichen Einsatz ganz besonderer Dank und Anerkennung gebührt. Das Engagement der KAV NW-Vertreterinnen und Vertreter, die gleichzeitig Verantwortung auch in der VKA übernehmen, ist äußerst wichtig, um die Anliegen der Mitglieder aus Nordrhein-Westfalen einzubringen und durchsetzen zu können. Der Einsatz der nordrhein-westfälischen Ehrenamtler in sämtlichen Sparten hat maßgeblichen Anteil für das Gelingen tarifpolitischer Projekte auf der Bundesebene. Mit Herrn Oberbürgermeister Jürgen Roters (Köln), als Mitglied des VKA-Präsidiums, aber auch z.B. mit Ausschuss-Vorsitzenden der VKA-Gruppenausschüsse/Unterausschüsse für „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“ (Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg), „Versorgungsbetriebe“ (Vorstand Thomas Breuer, der gleichzeitig auch ein Stellvertreter des VKA-Präsidenten ist), „Entsorgungsbetriebe“ (Vorstand Dr. Henning Friege) sind KAV NW-Vertreter hochrangig eingebunden. Gleiches gilt für weitere Vertreter des KAV NW, die in Verhandlungskommissionen auf Bundesebene federführend beteiligt sind (z.B. Geschäftsführer Dieter Rehfeld – im Bereich der Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung –, oder Vorstände Manfred Kossack und Werner Overkamp – bei den Tarifverhandlungen zur Demografie im Nahverkehr –).

Es ist nicht nur eine Frage der Repräsentanz, der Präsenz und des inhaltlichen Engagements der nordrhein-westfälischen Vertreter auf der VKA-Ebene, wenn man fordert, dass die Arbeit des KAV NW und seiner Geschäftsstelle immer auch mit hohem Anteil ein Einsatz für die VKA sein muss. Der KAV NW ist auch im Berichtszeitraum „eine tragende Säule“ der VKA-Arbeit gewesen. Mit der erheblichen Ausdehnung der Tarifobjekte und Verhandlungstermine sowie der Führung von immer mehr Verhandlungen in Berlin hat sich auch der persönliche und zeitliche Einsatz der KAV NW-Geschäftsstellenmitarbeiter überdurchschnittlich entwickelt. Trotz zunehmender Aufgabenstellungen hat die KAV-Geschäftsstelle bei der Zahl der Mitarbeiter der Geschäftsstelle einen „restriktiven“ Kurs gefahren. Diese „Personalbremse“ stößt aber unter anderem auf Grenzen, wenn die VKA für bestimmte Problemstellungen selbst keine Lösungen mehr durch tarifvertragliche Regelungen einheitlich auf der Bundesebene erreicht, sondern verstärkt auf „Öffnungsklauseln“ setzt, welche die kommunalen Arbeitgeberverbände auf der landesbezirklichen Ebene mit den dortigen Gewerkschaftsgliederungen erst zu realisieren haben. Auch hier gilt es weiterhin, einen insgesamt berechenbaren und zukunftsweisenden Kurs im Sinne der Verbandsmitglieder anzumahnen und zu unterstützen.

2.2.2 Personelle Veränderungen in der Geschäftsstelle

In der jüngeren Vergangenheit haben sich eine Reihe von Veränderungen in der Geschäftsstelle ergeben, zu denen der Jahresbericht Gelegenheit gibt, diese nochmals in einer kurzen Zusammenschau darzustellen (zu den personellen Besetzungen der KAV NW-Gremien vgl. im Einzelnen Teil 4.3).

Verabschiedung von Herrn Achill de Vivie

Mit Ablauf des 31. Dezember 2009 ist Herr Referent Achill de Vivie in den Ruhestand gegangen. Herr de Vivie war über 34 Jahre Mitarbeiter des KAV NW und ein über die KAV NW-Grenzen hinaus anerkannter Experte u.a. zu Fragen des Eingruppierungsrechts. Auch in der juristischen Fachwelt sind seine Ausführungen stets anerkannt und weiterführend gewesen.

Seit dem 1. Januar 2010 als neuer Mitarbeiter bei dem KAV NW tätig ist Herr Christian Bülow. Neben

Christian Bülow

Einsatzschwerpunkten in der Prozessvertretung und der juristischen Beratung in arbeits- und tarifrechtlichen Fragen gehört zu seinem Aufgabenbereich auch die Gestaltung von arbeits- und tarifrechtlichen Seminaren in Kooperation mit den kommunalen Studieninstituten.

Christel Bahlmann

In die Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit ist im Jahr 2011 Frau Christel Bahlmann gegangen, die über 25 Jahre beim KAV NW tätig gewesen ist. Frau Bahlmann, die auf eine große Praxiserfahrung aufgrund der vor ihrer Zeit beim KAV NW liegenden Tätigkeit bei der Stadt Köln zurückgreifen konnte, hatte sich in der Mitgliederberatung vor allem auch um steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen gekümmert.

Dirk Brand

Als neuer Mitarbeiter des KAV NW, der u.a. die Beratungsaufgaben von Frau Bahlmann in Sachen Steuer und Sozialversicherung übernommen hat, konnte im Jahr 2011 Herr Dirk Brand gewonnen werden, der aufgrund seiner vorherigen Tätigkeiten einen großen Erfahrungsschatz im Bereich der kommunalen Unternehmenspraxis in die Geschäftsstellenarbeit einbringen kann.

Würdigung von Frau Seiffert

Die langjährige Sekretärin des Hauptgeschäftsführers, Frau Elke Seiffert, ist Ende August 2011 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten. Frau Seiffert war mehr als 40 Jahre für den Verband tätig. Zu ihrem 40-jährigen Dienstjubiläum hat ihr der damalige Vorsitzer des KAV NW, Herrn Oberbürgermeister Sauerland, nochmals besonderen Dank und Anerkennung für ihre Arbeit beim KAV NW ausgesprochen.

Eine personelle Zäsur in der Verbandsgeschäftsstelle hat sich auch durch den Eintritt von Herrn Dr. Vesper in den Ruhestand ergeben. Dr. Emil Vesper hat die Geschicke der Verbandsgeschäftsstelle des KAV NW über 20 Jahre als Verbandsgeschäftsführer erfolgreich geleitet. In einer Feierstunde am 7. Oktober 2011, in der sein Wirken nochmals in besonderer Weise gewürdigt worden ist, haben ihm sowohl Herr Staatssekretär Dr. Messal im Namen der Landesregierung, Herr VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle, der damalige Vorsitzer des KAV NW Herr Oberbürgermeister Sauerland, der Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal, Herr Peter Jung, die ver.di-Landesbezirksleiterin NRW, Frau Gabriele Schmidt und der neue Hauptgeschäftsführer, Herr Dr. Bernhard Langenbrinck, alles Gute zum Ruhestand gewünscht und ihm Dank und Anerkennung für sein Wirken ausgesprochen. Sein prägendes Engagement für ein stärker spartenspezifisch ausgerichtetes Tarifrecht, für leistungsorientierte Bezahlungssysteme und für ein einheitliches tarifpolitisches Agieren der „kommunalen Familie“ bilden auch weiterhin Anspruch und Ansporn der Verbandsarbeit des KAV NW.

Torsten Herbert

Seit dem 1. Oktober 2011 ist Herr Torsten Herbert als Geschäftsführer und Leiter der Rechtsabteilung sowie Vertreter des Hauptgeschäftsführers neu in das Team des KAV NW eingetreten. Herr Herbert kann aufgrund seiner 10-jährigen Tätigkeit bei der Stadt Gelsenkirchen und seiner vorherigen Tätigkeit als Verwaltungsrichter auf einen großen Erfahrungsschatz an Praxiswissen zurückgreifen, das er in seine neue Funktion gewinnbringend einbringen kann.

Birgit Scheurer

Zeitlich letzte personelle Veränderung im Berichtszeitraum ist die Neueinstellung von Frau Birgit Scheurer als Referentin des KAV NW in der Nachfolge von Frau Dr. Eva Graune, die im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung einen Schwerpunkt in einer rechtsanwaltlichen Kanzleitätigkeit gesucht hat. Frau Scheurer hat ihre Aufgaben zum 1. August 2012 aufgenommen und hat neben der juristischen Beratung in arbeits- und tarifrechtlichen Fragen ihren Einsatzschwerpunkt in der Prozessvertretung der Mitglieder des KAV NW.

Dr. Eva Graune

Wahrung, Ausbau und stete Verbesserung des Leistungsspektrums des KAV NW bleiben – auch bei Veränderungen in der personellen Zusammensetzung der KAV NW-Verbandsgeschäftsstelle – Ziel und Anspruch des KAV NW.

Dr. Bernhard Langenbrinck,
Hauptgeschäftsführer KAV NW

Geschenk für den Ruhestand: Im Bild: ver.di Landesbezirksleiterin Gabriele Schmidt und Dr. Emil Vesper

Im Bild v.l.n.r. HGF der VKA, Hoffmann, HGF Dr. Langenbrinck, GF der TdL, Bredendieck

Festakt zur Verabschiedung von Dr. Emil Vesper

07. 10.2011

Würdigung der Verdienste von Dr. Vesper durch die Landesregierung; Im Bild: Staatssekretär Dr. Messal

Grußwort des VKA-Präsidenten Dr. Böhle in Wuppertal

Dankesrede des früheren Hauptgeschäftsführers

Rathaus Leverkusen

Der Gruppenausschuss „Verwaltung“ stellt innerhalb des KAV NW den größten Spartenausschuss dar. Er repräsentiert 254.441 Beschäftigte und damit etwa die Hälfte aller Beschäftigten der Mitglieder des KAV NW. Derzeitiger Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Rainer Häusler, seit 1996 hauptberuflich Stadtkämmerer in Leverkusen, einer industriell geprägten Großstadt mit rund 162.000 Einwohnern.

Rainer Häusler,
Kämmerer der Stadt Leverkusen
zugleich allgemeiner Vertreter des Oberbürgermeisters
(Vorsitzender des KAV-Gruppenausschusses für Verwaltung)

Verwaltung

Die schwierige Finanzlage der Stadt Leverkusen ist symptomatisch für die Situation in den meisten nordrhein-westfälischen Städten und Gemeinden. Trotz größter Anstrengungen im „Spagat“ zwischen sparsamer Haushaltsführung und Stadtentwicklung wird derzeit einmal mehr deutlich, dass die meisten Kommunen allein aus eigener Kraft absehbar keinen originären Haushaltsausgleich herstellen können.

Nur zwei Prozent aller Kommunen in Nordrhein-Westfalen konnten in 2010 den Haushalt ohne Eigenkapitalverzehr ausgleichen. 137 Städte und Gemeinden durften nur noch in der vorläufigen Haushaltsführung nach dem sogenannten Nothaushaltsrecht wirtschaften. Bei 34 Kommunen ist die bilanzielle Überschuldung bereits eingetreten oder droht bis 2014 Wirklichkeit zu werden. Weiteren Kommunen droht dies bis 2016.

Es erscheint fraglich, ob mit der Verlängerung des Haushaltssanierungszeitraumes, dem Stärkungspakt Stadtfinanzen und der damit verbundenen Bereitstellung finanzieller Landeshilfen abschließend den Kommunen geholfen werden kann.

Dennoch - mit der gleichzeitigen Zielsetzung und Forderung an den Bund, die Soziallasten zur Hälfte zu übernehmen, muss es die Perspektive der Kommunen sein, auch mit stadteigenen Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen das Tempo der Verschuldung zu verlangsamen, letztlich den „Turnaround“ zu schaffen, den Haushaltsausgleich wieder herzustellen und das Eigenkapital wieder aufzubauen. Nur so kann kommunale Selbstverwaltung wieder zurückgewonnen werden und das Gemein(de)wohl wieder an die erste Stelle rücken. Auch wenn die Tariferhöhung der Tarifrunde 2012 die Beschäftigten an den

Gruppenausschusssitzung am 05.03.2012 in Köln

allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklungen teilnehmen lässt, ist aus haushaltsrechtlicher Sicht hervorzuheben, dass hier Kostenwirkungen erzeugt werden, die in den Haushalten der Kommunen aus meiner Sicht zu kaum tragbaren finanziellen Lasten führen.

Erforderlich ist hier eine Umstellung im Denken. Der Interessenausgleich im Sinne der Funktionsfähigkeit und des Bestandes der Mitglieder der „kommunalen Tariffamilie“ muss mit Augenmaß gehandhabt werden. Hierfür müssen die kommunalen Arbeitgeber unter dem Dach des KAV NW zusammenstehen. Es gilt, im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung insbesondere beim Personalmanagement koordiniert vorzugehen und Tarifpolitik aktiv zu gestalten.

Hierzu gehört auch, dass der KAV NW sich massiv gegenüber dem Land dafür einsetzt, dass die in der vorläufigen Haushaltsführung verbleibenden Kommunen einen Beförderungsrahmen gewährt bekommen. Gerade angesichts des demografischen Wandels ist es ein Muss, dass den jungen Mitarbeitern/Beamten eine berufliche Perspektive aufgezeigt werden kann.

In den nächsten 10 Jahren werden wir in Leverkusen 40 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von Rentenbezug oder Eintritt in den Ruhestand verlieren. Der Personalabbau, sozialverträglich und ohne betriebsbedingte Kündigungen, wird weiter fortgesetzt. Ab 2011 sind jährlich Aufwendungen entsprechend 34 Vollzeit-Stellen bis 2015 einzusparen, so lautet unser Ratsbeschluss. Effekt: vermiedene Personalaufwendungen von 35,7 Millionen Euro ab 2016. Bis heute wurden bereits Potenziale in Höhe von fast 24 Millionen Euro für diesen Zeitraum identifiziert.

Gleichwohl wird diesem finanziellen Konsolidierungsprozess sowie der demografischen Entwicklung die jährliche Einstellung von ca. 15 Auszubildenden entgegengesetzt, die bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss und mit entsprechenden Leistungen übernommen werden.

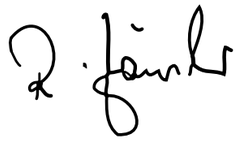
Dass der Haushaltskonsolidierung außerdem die zusätzliche Einstellung von Erzieherinnen und Erziehern für die gesetzliche Versorgung der „U-3-jährigen Kindern“ zuwiderläuft, ist selbstverständlich. Aber eine aus meiner Sicht sinnvolle gesellschaftspolitische Maßnahme, die nur leider nicht durchfinanziert ist und die Städte vor weitere finanzielle Herausforderungen stellt.

Doch es geht dabei nicht nur um Kosten, sondern vielmehr um die nachhaltige Gestaltung geeigneter Arbeitsplätze, um der absehbaren Überalterung der Beschäftigten gerecht zu werden und diese im Beruf zu halten. Personalabbau ist ohne Personalentwicklung nicht denkbar. Mit dem demografischen Wandel muss daher sehr klug umgegangen und in den nächsten Jahren ganz gezielt das Potenzial gefördert werden, das gerade in der Erfahrung unserer älteren Mitarbeiter steckt.

Verwaltungstarifrecht muss modern und innovativ sein. Es gilt, tarifliche Instrumente wie etwa die Leistungsorientierte Bezahlung auszubauen und das zu erwartende neue Eingruppierungsrecht kreativ bedarfsgerecht zu nutzen, um Produktivität und Effektivität des Verwaltungshandelns zu steigern.

Der Gruppenausschuss „Verwaltung“ fördert und verkörpert die Solidarität der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber im Verwaltungssektor. Er stellt von Anbeginn ein Gremium dar, in dem vertraulich und verlässlich Informationen ausgetauscht, Absprachen und Entscheidungen getroffen und Handlungsstrategien entwickelt werden. Als Vorsitzender dieses Ausschusses sehe ich mich in der Tradition und Verpflichtung, diese bewährte Linie fortzuführen.

Nur so können die kommunalen Arbeitgeber künftigen Herausforderungen gerecht werden und – nicht zuletzt im Interesse ihrer Beschäftigten – die Existenz und Handlungsfähigkeit ihrer Gebietskörperschaften sichern.



Rainer Häusler,
Kämmerer der Stadt Leverkusen

Gruppenausschuss Verwaltung am 05.03.2012 in Köln

Klinikum Oberberg

Nach der „Kommunalen Verwaltung“ stellen die kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen die zweitgrößte Sparte innerhalb des KAV NW dar. Bei den Mitgliedern der Verbandsgruppe sind 113.770 Beschäftigte tätig. Vorsitzender des Gruppenausschusses für „Krankenhäuser“ ist seit dem 27. Oktober 2010 Joachim Finklenburg, Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH. Er übt gleichzeitig die Funktion des Gruppenausschuss-Vorsitzenden auf Bundesebene beim Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen aus. Damit ist er zugleich Verhandlungsführer der kommunalen Krankenhäuser auf Bundesebene.

Joachim Finklenburg,
Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH
(Vorsitzender des KAV-Gruppenausschusses für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen)

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Im Gruppenausschuss des KAV NW für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen wird bei der Erörterung der tarifpolitischen Fragestellungen der jeweiligen Ausgangslage von Krankenhäusern einerseits und Pflegeeinrichtungen andererseits Rechnung getragen.

Die Besonderheit der Lage der Krankenhäuser zeigt sich darin, dass ihre Finanzierung gesetzlich vorgegeben ist. Krankenhäuser können sich nicht frei am Markt bewegen und nach Belieben zusätzliche Einnahmen erzielen. Vielmehr gibt es eine gesetzlich verordnete Obergrenze der Erlössteigerung, etwaige Mehrleistungen von Krankenhäusern über den Vereinbarungen mit den Krankenkassen werden seit 2011 mit einem Abschlag belegt.

Es muss daher stets berücksichtigt werden, dass Krankenhäuser bei den Tarifverhandlungen nicht so tun können, als gäbe es die in der gesetzlichen Krankenhausfinanzierung vorgesehenen Kürzungen und Budgetdecklungen nicht. So mussten z.B. die Krankenhäuser im Jahr 2011 Preissteigerungen in Höhe von fast drei Prozent schultern, während die Landesbasisfallwerte nur um 0,3 Prozent gestiegen sind. Der Gruppenausschuss des KAV NW für die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat hierzu stetig darauf hingewiesen, dass die Politik in die Verantwortung genommen und alles daran gesetzt werden muss, eine ausreichende Refinanzierung von Kostensteigerungen zu regeln.

Die Besonderheiten der Krankenhausfinanzierung gestalten die Tarifverhandlungen für die kommunalen Beschäftigten an Krankenhäuser darum stets besonders schwierig. Nur durch den Zusammenhalt und die Solidarität der kommunalen Krankenhäuser kann es auch zukünftig gelingen, angesichts der schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen ver-

Gruppenausschusssitzung
am 07.03.2012 in Gelsenkirchen

tretbare Abschlüsse zu erzielen und sich nicht – wie es bei haustarifvertraglichen Regelungen bei Krankenhäusern der Fall ist – gegenseitig immer weiter hochzuschaukeln.

Besonderheit der Tarifverhandlungen für die Krankenhäuser ist, dass seit dem Jahr 2005 neben den mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion in der allgemeinen Tarifrunde für die Beschäftigten an kommunalen Krankenhäusern geführten Tarifverhandlungen auch gesonderte Verhandlungen mit dem Marburger Bund für die hier organisierten Ärzte an kommunalen Krankenhäusern stattfinden. Durch die gesonderten Verhandlungen mit der speziellen Berufsgruppengewerkschaft des Marburger Bundes ist eine Entwicklung eingetreten, die zum einen die Gefahr der Entsolidarisierung der Beschäftigten in Krankenhäusern (also der Ärzte und des Pflegepersonals) untereinander befördert und zum anderen einen gestiegenen Verhandlungsaufwand für die kommunalen Krankenhäuser bedeutet, mit der die zeitlichen Phasen eines durch Tarifverträge abgesicherten Tariffriedens immer weiter abnehmen.

Besonderen Raum in der Diskussion des Gruppenausschusses findet auch die Interessenlage der kommunalen Pflegeinrichtungen. Anders als bei den Krankenhäusern stellt sich hier eine besondere Situation bei der Finanzierung dar, welche an den jeweiligen Pflegesätzen ansetzt. Außerdem finden sich die spartenspezifischen Regelungen für die Pflegeeinrichtungen im TVöD-B wieder.

Neben der Diskussion der Tarifrunden für die Beschäftigten stellt der KAV-Gruppenausschuss für kommunale Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auch das Diskussionsforum für alle weiteren, über das Thema der Tarifverhandlungen hinausgehenden, arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen dar. So wird sich z.B. aufgrund des demografischen Wandels Handlungsbedarf im Bereich der Regelung der Arbeits- und Tarifbedingungen der Pflegekräfte ergeben. Es müssen über die tarifvertraglichen Strukturen auch Anreize geschaffen und berufliche Perspektiven darstellbar werden, die die Gewinnung von Mitarbeitern unterstützen.

Auch wenn es gelungen ist, mit den für die Krankenhäuser spartentarifvertraglichen Regelungen des TVöD-K und des TV-Ärzte/VKA krankenhausspezifische Tarifregelungen zu schaffen, so gibt es stets

Gruppenausschusssitzung
am 07.03.2012 in Gelsenkirchen

neue Aufgabenfelder, die angepackt werden müssen, um den Versorgungsauftrag durch die kommunalen Krankenhäuser weiter zu erfüllen.

Dass kommunale Krankenhäuser mit der gleichen Effizienz und Wirtschaftlichkeit geführt werden können, wie andere private Krankenhäuser, ist nicht bestreitbar. Das Tarifrecht für die kommunalen Krankenhäuser muss hier sicherstellen helfen, dass die Wettbewerbsfähigkeit der kommunalen Krankenhäuser und die Erfüllung des öffentlichen Versorgungsauftrags gewährleistet bleiben. Diese Aufgabenstellung gilt für die Pflegeeinrichtungen im gleichen Maße.

Joachim Finklenburg,
Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH

Mitglieder des Gruppenausschusses für „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen", Sitzung am 07.03.2012 in Gelsenkirchen

Sparkasse Vest Recklinghausen

Der Gruppenausschuss „Sparkassen“ stellt innerhalb des KAV NW den drittgrößten Spartenausschuss dar. Er repräsentiert 59.041 Beschäftigte. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Dr. Michael Schulte, Vorstandsvorsitzender Sparkasse Vest Recklinghausen.

Dr. Michael Schulte,
Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen
(Vorsitzender des KAV-Gruppenausschusses für Sparkassen)

Sparkassen

Die Sparkassen stellen einen Unternehmensbereich dar, der seit jeher in der kommunalen Familie stark verwurzelt ist. Auch die Entgeltentwicklung für die Beschäftigten bei den Sparkassen hat sich in bewährter Weise im Geleitzug der kommunalen Familie bewegt, was sich in der Vergangenheit auch stets als Vorteil erwiesen hat. Das darf aber nicht davon ablenken, dass die tariflichen Entwicklungen den Besonderheiten der jeweiligen Sparten ausreichend Rechnung tragen müssen. Diese Aussage gilt für Sparkasseneinrichtungen gleichermaßen.

Eine sparkassenspezifische tarifliche Besonderheit, die es im Rahmen einer Bestandsaufnahme für die Sparte „Sparkassen“ hervorzuheben gilt, ist die „Leistungsorientierte Bezahlung“. Im Bereich der leistungsorientierten Entgelte haben die Sparkassen mit der Regelung zur Sparkassensonderzahlung (SSZ) eine Vorreiterrolle eingenommen. Das Tarifieren einer solchen Entgeltregelung hat sich gerade für den Sparkassenbereich angeboten, da das Arbeiten mit „Unternehmenszielen“ bei den Sparkassen als Instrument eines modernen Personalmanagements schon seit langem verankert ist. Die SSZ stellt insofern einen unverzichtbaren Tarifbaustein des spartenspezifischen TVöD für den Dienstleistungsbereich Sparkassen (TVöD-S) dar. Die Vereinbarung der SSZ als Strukturelement des TVöD-S entsprach einer langjährigen Forderung der Sparkassen und ist Dank des besonderen Engagements der Vorgänger im Gruppenausschussvorsitz (insbesondere Helmut Kruse und Artur Grzesiek) zu einem Alleinstellungsmerkmal der Sparkassen im öD-Bereich geworden. Nachdem das Instrument einer leistungsbezogenen Bezahlung in Gestalt der SSZ „gesetzt“ ist, muss der Fokus nun aktuell auf einer Verstetigung und Weiterentwicklung der betrieblichen Umsetzung liegen.

v.r.n.l. Vorsitzender Dr. Schulte, HGF Dr. Langenbrinck

Gruppenausschusssitzung Sparkassen am 06.03.2012 in Gummersbach

Es muss betrieblich vor Ort immer wieder verdeutlicht werden, dass LoV und EoV Chancen für Beschäftigte und für Sparkassen bieten. Die EoV bezieht einmalig in der Tariflandschaft die Beschäftigten mit einem Entgeltvolumen von bis zu 3,57 Prozent in das unternehmerische Risiko der Sparkassen mit ein. Hierin liegen Chancen und Risiken für die Beschäftigten. Die EoV ist dabei nicht als Einbahnstraße zu verstehen, d.h. in guten wirtschaftlichen Zeiten sollen realistische zusätzliche Chancen für die Beschäftigten erkennbar sein.

Ein wichtiges tarifpolitisches Thema aus Sicht der Sparkassen ist auch eine spartenspezifische Eingruppierungsordnung, die den Besonderheiten der Aufgabenstruktur der Sparkassen Rechnung trägt. Aus Sicht der Sparkassen gibt es einige Tätigkeiten, die eingruppierungsrechtlich durchaus eine Aufwertung erfahren sollten, es gibt aber ebenso auch Tätigkeiten, bei denen eher eine Anpassung nach unten geprüft werden muss. Es wäre zu wünschen, wenn auch die Gewerkschaften diese Fragestellungen vorurteilslos und pragmatisch angehen würden.

Verabschiedung des früheren Gruppenausschussvorsitzenden Artur Grzesiek

Weiteres Thema aus Sicht der Sparkassen, das sich zukünftig verstärkt stellen wird, ist die Bewältigung des demografischen Wandels. Gerade der Wettbewerb um Nachwuchskräfte steht bereits ganz aktuell im Kontext der demografischen Entwicklung. Unbestreitbar wird der demografische Wandel die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg aller Arbeitgeber zunehmend beeinflussen. Die Sparkassen sind insoweit nicht in einer Sonderrolle. Die Zahl der älteren Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften steigen deutlich. Wichtig bei dieser Problematik ist ein grundlegender Mentalitätswechsel auf Seiten der Arbeitgeber und der Beschäftigten. Spartenspezifisch unterschiedliche Handlungsbedarfe erfordern sicherlich unterschiedliche – auf die jeweiligen Strukturen angepasste – Regelungen. Es ist daher unwahrscheinlich, dass es zu der Demografieproblematik eine einheitliche Regelung für den gesamten öD-Bereich geben wird, die überall gleichermaßen passt. Die Sparkassen setzen angesichts der Bedeutung des Themas aber bereits jetzt schon – unabhängig von Diskussionen im tariflichen Bereich – auf die Umsetzung betrieblicher Maßnahmen. Hier hat sich bereits gezeigt, dass insbesondere auch die unterschiedliche regionale Situation bei der Gewinnung von Nachwuchskräften zu berücksichtigen ist.

Im KAV-Gruppenausschuss für Sparkassen werden die für die Sparkassen relevanten Themenstellungen, die vorstehend lediglich beispielhaft mit den Fragen leistungsorientierte Bezahlung, sparkassenspezifische Eingruppierungsregelung und demografischer Wandel skizziert worden sind, engagiert diskutiert. Da gerade der Personalaufwand im Bereich der Kostenstrukturen der Sparkassen – wie auch bei allen anderen kommunalen Einrichtungen – einen entscheidenden Kostenblock bildet, ist und bleibt es wichtig, die arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen stets im Focus zu halten. Hierin liegt der Reiz aber auch die Verantwortung der engagierten Arbeit der Gruppenausschussmitglieder im KAV-Gruppenausschuss für Sparkassen.

Dr. Michael Schulte,
Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen

Mitglieder des Gruppenausschusses für „Sparkassen“, Sitzung am 06.03.2012 in Gummersbach

RheinEnergie Verwaltungsgebäude

Der Gruppenausschuss „Versorgungsbetriebe und Flughäfen“ repräsentiert 62.122 Beschäftigte. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Thomas Breuer, Vorstand Personal RheinEnergie Köln. Herr Breuer zugleich Vorsitzender des VKA-Gruppenausschusses „Versorgungsbetriebe“ und einer der Stellvertreter des Präsidenten der VKA. Bei der Entwicklung des TV-V war er von Anfang an federführend an den Tarifverhandlungen beteiligt.

Thomas Breuer,
Vorstand der RheinEnergie AG
(Vorsitzender des KAV-Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen)

Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Der KAV Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen ist das Diskussionsforum für die arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen der Versorgungs- und Entsorgungseinrichtungen, den Unternehmen der Wasserwirtschaft sowie der Verkehrs- und Regionalflughäfen. Als fachspezifische weitere Gremien gibt es je einen Unterausschuss für die Entsorgungsbetriebe und für die unter den TV WW/NRW fallenden Wasserwirtschaftsbetriebe, auf die in diesem Jahresbericht noch gesondert in den Teilen 3.6 bzw. 3.7 näher eingegangen wird. Bei den kommunalen Versorgungsbetrieben hat sich der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) mittlerweile in der Fläche durchgesetzt. Der TV-V wurde im Oktober 2000 zwischen der VKA und den Gewerkschaften ÖTV (nunmehr ver.di) und dbb tarifunion vereinbart.

Der TV-V hat weit vor dem TVöD (Oktober 2005) für die kommunalen Versorgungsbetriebe die stark vom Beamtenrecht geprägten Tarifverträge BAT und BMT-G abgelöst. Der TV-V setzt auf Leistungsorientierung, wirtschaftliche Nutzung der Ressource Arbeitszeit und eine deutlich verringerte Regelungsdichte mit mehr Spielraum für die betriebliche Ebene.

Gerade die betriebliche Flexibilität ist einer der Erfolgsgaranten dieses Tarifwerkes. Die weitreichenden betrieblichen Spielräume ermöglichen es in der heterogenen Landschaft der kommunalen Versorger, schnelle und passgerechte Lösungen zu finden, auch um auf die ständigen Veränderungen im Wettbewerbsumfeld, aber auch in der Arbeitswelt reagieren zu können. Kurzum: Die kommunalen Versorger haben im TV-V ihre tarifvertragliche „Heimat“ gefunden.

Von den Gewerkschaften angestoßene Diskussionen in Richtung eines einheitlichen Branchentarifvertrages in der Versorgung wurden von den Gruppenausschüssen für Versorgungsbetriebe auf der VKA- und der KAV NW-Ebene eine klare Absage erteilt. Der

Gruppenausschussvorsitzende im Gespräch; im Bild Rainer Häusler (Stadt Leverkusen) und Thomas Breuer

TV-V als Teil eines einheitlichen öffentlichen Tarifrechts verbindet mit dem kommunalen Eigentümer und schafft Akzeptanz. Der TV-V ist eine wichtige Brücke zum Eigentümer bzw. kommunalen Anteilseigner. Der Eintritt in eine Tarifgemeinschaft insbesondere mit den marktbeherrschenden privaten Energieversorgungsunternehmen würde zu einem Verlust an tarifpolitischem Einfluss der kommunalen Versorger und einer Vernachlässigung der kommunalen tarifvertraglichen Bedarfe führen. Der Einstieg in einen Branchentarifvertrag und ein damit verbundener Ausstieg aus der kommunalen Tarifvertragswelt wäre zugleich auch ein Abschied von bisherigen Strukturen der Altersversorgung des öffentlichen Dienstes.

Mit der Altersversorgung ist zugleich ein weiteres wichtiges Stichwort gefallen. Die Altersversorgung zählt neben den Tarifverträgen für die Auszubildenden zu den wichtigsten gemeinsamen tarifvertragsübergreifenden Klammern des öffentlichen Dienstes. Die betriebliche Altersversorgung schafft auch Attraktivität bei der Suche nach qualifiziertem Personal. Der TV-V wurde an dieser Stelle weiterentwickelt, im Oktober 2008 wurde ein Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 26 Euro alternativ zu den vermögenswirksamen Leistungen i. H. v. 6,65 Euro eingeführt. Die Beschäftigten werden dabei bei ihrer Eigenvorsorge für die Altersversorgung unterstützt. In der Tarifrunde 2012 ist der Betrag für eine Entgeltumwandlung auf 50 Euro erhöht worden, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig einen Eigenbeitrag von 13 Euro einbringt.

Die ergänzende Altersversorgung stellt auch einen der Bausteine für den Umgang mit dem demografischen Wandel dar, welcher die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Versorgungsbetriebe zunehmend beeinflussen wird. Die Zahl der älteren Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften steigen deutlich. Es wird eine der Herausforderungen auch für die Versorgungsbetriebe gemeinsam mit den Belegschaften sein, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer bei steigendem Renteneintrittsalter zu erhalten, sei es nun bezogen auf die Gesundheit oder die Qualifizierung (Stichwort „Lebenslanges Lernen“). Dabei müssen die Versorgungsbetriebe zugleich im Wettbewerb um knapper werdende qualifizierte Arbeitskräfte bestehen.

Für die kommunalen Verkehrsflughäfen findet der TVöD-Flughäfen Anwendung. Die Bodenverkehrsdienste, worunter die Gepäck-, Fracht- und Passagierabfertigung an Flughäfen fallen, wurden bereits 1996 weitgehend liberalisiert.

Mit der Marktöffnung der bisher von den Flughäfen betriebenen Bodenverkehrsdienste ist ein erheblicher Wettbewerb entstanden, der in der Folge zu einer deutlichen Reduzierung der vom öffentlichen Tarifrecht erfassten Arbeitsplätze hin zu einer Verlagerung zu privaten Anbietern führte. Mit äußersten Anstrengungen konnten die Folgen bislang sozialverträglich von den Tarifvertragsparteien mit zum Teil erheblichen Beiträgen der Arbeitnehmer einerseits gegen eine Beschäftigungssicherung durch die Arbeitgeber andererseits abgefedert werden. Zur Zeit ist eine weitere Liberalisierung der EU-Bodenverkehrsdienstrichtlinie in der Diskussion, die noch mehr Anbieter an den Flughäfen zulassen soll. Der Druck auf die Lohnkosten würde damit weiter erhöht; die Folgen wären nicht absehbar. Ebenfalls tarifvertraglicher Handlungsbedarf hat sich bei den Flughafenfeuerwehren ergeben. Den Feuerwehrleuten kommt im Flughafenbetrieb eine erhebliche Bedeutung zu. Fehlt es bereits an der vorgegebenen Mindestbesetzungsstärke, kann der Flughafen aus Sicherheitsgründen nicht betrieben werden. Die Flughäfen stehen im Wettbewerb mit den Berufsfeuerwehren und auch mit den Werksfeuerwehren größerer Industriebetriebe um die am Arbeitsmarkt knappen Feuerwehrleute. Die Öffnungsklausel des § 15.1 TVöD-Flughäfen schafft hier die Möglichkeit zu individuellen und auf die jeweilige Lage zugeschnittenen Lösungen zu kommen. Auf der Grundlage dieser Option wurde personalwirtschaftliche Stabilität bei den Flughafenfeuerwehren hergestellt, um die Sicherheit und den Betrieb weiter zu gewährleisten.

Sowohl im Bereich der Versorgungs- und Entsorgungseinrichtungen, als auch im Bereich der Verkehrsflughäfen ist die Diskussion der arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen in besonderer Weise von der Wettbewerbssituation im Markt gekennzeichnet. Diesen marktpolitischen Gegebenheiten muss das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes Rechnung tragen. Der Gruppenausschuss des KAV NW für Versorgungsbetriebe und Flughäfen hat sich gerade hier immer als Gedankenschmiede erwiesen, um sachgerechte Lösungsvorschläge zur Bewältigung der sich jeweils für die Unternehmen stellenden arbeits- und tarifrechtlichen Problemlagen zu erarbeiten.

Thomas Breuer,
Vorstand der RheinEnergie AG

Sitzung des Gruppenausschusses am 14.02.2012 in Bonn

Mitglieder des Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen, Sitzung am 14.02.2012 in Bonn

Der Gruppenausschuss „Nahverkehr und Häfen“ repräsentiert 24.027 Beschäftigte. Anders als bei anderen Kommunalen Arbeitgeberverbänden ist in Nordrhein-Westfalen der kommunale öffentliche Nahverkehr noch in der Fläche in der Tarifbindung des öffentlichen Dienstes.

Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Vorstand Gisbert Schlotzhauer (BOGESTRA AG), der dieses Amt bereits seit Mai 1997 inne hat.

Gisbert Schlotzhauer,
Vorstand BOGESTRA AG
(Vorsitzender des KAV-Gruppenausschusses für Nahverkehr und Häfen)

Nahverkehr und Häfen

Die kommunalen Nahverkehrsunternehmen in Nordrhein-Westfalen wenden noch nahezu vollständig das KAV-Tarifrecht an. Speziell für die Sparte der Nahverkehrsunternehmen haben die Tarifvertragsparteien den TV-N NW vereinbart. Der seinerzeitige Umstieg vom Alttarifrecht BMT-G und BAT auf den als Restrukturierungstarifvertrag angelegten TV-N NW erfolgte allerdings nicht automatisch, sondern setzte eine Anwendungsvereinbarung voraus. Mit der Anwendungsvereinbarung verpflichteten sich die Nahverkehrsunternehmen zum Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen, zum Verzicht auf Neu-, Aus- oder Umgründungen mit dem Ziel der Tarifflucht sowie zur Begrenzung der Vergabe der Verkehrsleistungen an Dritte (Anmietquote) für die Laufzeit bis Ende 2009. Gleichzeitig setzte die Anwendungsvereinbarung ein Bekenntnis der Anteilseigner/Eigentümer zu ihrem kommunalen Unternehmen voraus. Die Anwendungsvereinbarungen wurden in der Folge flächendeckend abgeschlossen. Die Sicherung des Flächentarifs im Nahverkehr ist kein Selbstzweck; vielmehr muss von beiden Tarifvertragsparteien immer wieder darum gerungen werden.

Nach dem die Gewerkschaften den TV-N NW zum 31. März 2010 gekündigt hatten, wurde dieser mit dem hierzu vereinbarten Änderungstarifvertrag mit Modifikationen, die insbesondere der geänderten Rechtsprechung geschuldet waren, fortgesetzt. Die Laufzeit des TV-N NW wurde auf den 31. Dezember 2019 verlängert. An die Stelle der bisherigen Anwendungsvereinbarung ist eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung getreten. Die Unternehmen sind verpflichtet, in Verhandlungen zum Abschluss einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung einzutreten; für Unternehmen, die bis zum 31. März 2012 keine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen haben, tritt der TV-N NW mit Ablauf des 31. März 2012 wieder außer Kraft und wirkt nur noch nach.

Die Beschäftigungssicherungsvereinbarung (mit einer Laufzeit bis Ende 2019) ermöglicht u.a. die Einstellung von neuen Fahrern zu wettbewerbsfähigeren Löhnen in einer neuen Entgeltgruppe 5a. Im Gegenzug verzichten die Unternehmen wie zuvor bei der Anwendungsvereinbarung auf „Tarifflucht-Maßnahmen“ und

Gruppenausschusssitzung am 22.03.2012 in Oberhausen

betriebsbedingte Beendigungskündigungen. Es wird eine Quote für die Vergabe von Verkehrsleistungen festgelegt bzw. statt einer Quote kann auch eine feste Fahrerzahl vereinbart werden. Die Beschäftigungssicherungsvereinbarung und der TV-N NW selbst räumen es ein, auch während der langen Laufzeit korrigierend gegen zu steuern (sog. Escape-Klauseln). Derartige Escape-Klauseln sind wichtig, um auf wirtschaftliche Veränderungen oder Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehen zu können.

Wie schon zuvor bei der Anwendungsvereinbarung setzt die Beschäftigungssicherungsvereinbarung voraus, dass sich die kommunalen Eigentümer/Anteilseigner zum Unternehmen bekennen. Damit wird die tarifpolitische Stabilität auch verbunden mit einer Stabilität im Verhältnis zwischen Unternehmen und Eigentümer/Anteilseigner.

Mit der Zielrichtung einer weiteren Anwendung des TV-N NW in der Fläche bis Ende 2019 (!) wurden entsprechende Beschäftigungssicherungsvereinbarungen flächendeckend abgeschlossen.

Die im Wege der Mischkalkulation erforderlichen Fremdvergaben dürfen nach der Beschäftigungssicherungsvereinbarung nur an tarifvertragsgebundene Unternehmen erfolgen. Durch das am 1. Mai 2012 in Kraft getretene Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen soll dieser von den Unternehmen bis 2019 flächendeckend freiwillig eingegangene Weg unterstützt werden. Hiernach dürfen öffentliche Aufträge im ÖPNV nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe verpflichten, bei der Ausführung der Leistungen mindestens das in Nordrhein-Westfalen in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorgesehenen Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen.

v.r.n.l. Gruppenausschussvorsitzender Schlotzhauer, HGF Dr. Langenbrinck

Die „nach unten offene Treppe“ der Tarifverträge im privaten Omnibusgewerbe, die mehrfach die tariflichen Restrukturierungsbemühungen gefährdet hat, wird damit begrenzt. Die Möglichkeit der Anwendung mehrerer einschlägiger und repräsentativer Tarifverträge im Bereich des regionalen Marktes soll dieses TV-N-System der Mischkalkulation schützen. Den Umstand, dass im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs auf „repräsentative Tarifverträge“ abzustellen ist, hat der Gesetzgeber im Tariftreue- und Vergabegesetz NRW vom 10. Januar 2012 inzwischen verankert. In dem nach § 21 Abs. 2 des Gesetzes zur Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrages geregelten beratenden Ausschusses ist der KAV NW mit einem ordentlichen und stellvertretenden Ausschussmitgliedern vertreten. Soweit im Ausschuss keine Mehrheit über die Frage der Repräsentativität zustande kommt, entscheidet der Arbeitsminister nach Einholung entsprechender Stellungnahmen.

Ein aktuelles für den Nahverkehr brennendes Thema ist der demografische Wandel. Hier besteht derzeit das Bestreben, auf der VKA-Ebene im Sinne einer bundesweiten „Klammer“ für den Nahverkehr eine Lösung mit den Gewerkschaften zu erreichen. Die VKA und die Gewerkschaften haben sich auf eine Präambel verständigt, die den notwendigen Mentalitätswechsel hin zu einem Zusammenspiel von Fördern und Fordern, um den Anforderungen des demografischen Wandels partnerschaftlich begegnen zu können, hervorhebt. Zur Bewältigung des demografischen Wandels bedarf es neben entsprechenden Beiträgen des Arbeitgebers auch verbindlicher Beiträge des Arbeitnehmers. Ziel ist aus Arbeitgebersicht ein tarifvertraglicher Rahmen, der auf der Grundlage der geeinten Präambel Handlungsoptionen zur Ausfüllung auf der betrieblichen Ebene benennt, um so den zum Teil völlig unterschiedlichen regionalen und betrieblichen Gegebenheiten gerecht werden zu können.

Gruppenausschuss-vorsitzender mit Stellvertretern

Neben den öffentlichen Nahverkehrsunternehmen sind im Gruppenausschuss als weitere Gruppe die Häfen Mitglied, die das öffentliche Tarifrecht anwenden. Für diesen Unternehmensbereich findet nicht der TV-N NW, sondern der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) bzw. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Neben nahverkehrsspezifischen Themenstellungen finden daher auch die für die Hafenbetriebe wichtigen Fragestellungen jeweils Eingang in die Beratungen des Gruppenausschusses.

Im Gespräch: Kuno Weber, Kölner Verkehrsbetriebe, und der Gruppenausschussvorsitzende, Gisbert Schlotzhauer

Gisbert Schlotzhauer,
Vorstand BOGESTRA AG

Mitglieder des Gruppenausschusses für Nahverkehr und Häfen; Sitzung am 22.03.2012 in Oberhausen

Bei den Mitgliedern des KAV NW sind 16.677 Beschäftigten in der Entsorgungswirtschaft beschäftigt. Für die kommunalen Entsorgungsunternehmen ist im KAV NW ein spezieller Unterausschuss zum Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen eingerichtet worden, in dem die fachspezifischen Besonderheiten dieses Spartenbereichs erörtert werden. Vorsitzender des Unterausschusses ist Herr Dr. Henning Friege, Geschäftsführer der AWISTA GmbH, Düsseldorf, der zugleich auch Vorsitzender des Unterausschusses der VKA für Entsorgungsbetriebe auf der Bundesebene ist.

Dr. Henning Friege,
Sprecher der Geschäftsführung der AWISTA GmbH
(Vorsitzender des KAV-Unterausschusses für Entsorgung)

Entsorgung

Der Bereich der Entsorgungswirtschaft zeichnet sich durch eine Reihe von Besonderheiten aus, für die der Unterausschuss für Entsorgungsbetriebe auf der KAV-Ebene (aber auch auf der VKA-Ebene) das spartenspezifische Diskussionsforum bietet. Tarifrechtlich findet für die kommunalen Entsorgungsunternehmen der Besondere Teil des TVöD für die Entsorgungsbetriebe (BT-E) in seiner durchgeschriebenen Fassung (TVöD-E) Anwendung.

Als gesetzliche Grundlage für die Entsorgungswirtschaft ist vor allem das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) als zentrales Bundesgesetz des deutschen Abfallrechts zu beachten. Zweck des Gesetzes ist die Förderung der Kreislaufwirtschaft zur Schonung der natürlichen Ressourcen und die Sicherung der umweltverträglichen Beseitigung von Abfällen mit dem Ziel der Vermeidung und Verminderung sowie der Verwertung und Beseitigung von Abfällen. Schon hieraus wird deutlich, dass der Gesetzgeber von Qualitätsstandards für den Bereich der Entsorgungswirtschaft ausgeht, was nicht zuletzt auch Folgerungen für die Arbeits- und Tarifbedingungen der Beschäftigten in der Entsorgungswirtschaft nach sich zieht.

Die Diskussion in der Sparte der Entsorgungswirtschaft ist u.a. geprägt durch die Frage, unter welchen Voraussetzungen private Unternehmen Abfälle aus privaten Haushalten entsorgen dürfen und wann diese dem öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger zu überlassen sind. Darüber hinaus haben sich anspruchsvolle Grund-Technologien zur Gewinnung von Energie aus Abfällen sowie von Sekundärroh-

3.6 Entsorgung

stoffen, etwa aus Altkunststoffen und Elektronikaltgeräten, entwickelt und wirtschaftlich etabliert. Die Auswirkungen sind beträchtlich. Der Wandel von einem Beseitigungsmarkt zu einem Verwertungsmarkt schreitet kräftig voran. Der Verdrängungswettbewerb ist voll entbrannt. Auf diese Wettbewerbslage der kommunalen Entsorgungswirtschaft muss auch das Tarifrecht sachgerechte Antworten bieten. Es ist deshalb wichtig, in den KAV-Gremien die Ausgangsposition zu erörtern, aus der heraus vernünftige Rahmenbedingungen für einen fairen Wettbewerb in der Abfallwirtschaft entwickelt werden müssen. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs in der Entsorgungswirtschaft war es z.B. enorm wichtig, dass der von den Gewerkschaften in der Tarifrunde 2012 geforderte tabellenwirksame Mindestbetrag von 200 Euro ebenso wie ein Sockelbetrag gänzlich vermieden werden konnte. Solche, die Tabellenstruktur dauerhaft beeinflussende Elemente, hätten – worauf die KAV-Vertreter des Unterausschusses für die Entsorgungsbetriebe sowohl auf der KAV- als auch auf der VKA-Ebene nachhaltig hingewiesen haben – die unteren Entgeltgruppen überproportional verteuert und damit Arbeitsplätze gefährdet.

Zu dem Themenkreis vernünftiger Rahmenbedingungen für einen fairen Wettbewerb in der Abfallwirtschaft gehört auch der seit dem 1. November 2011 gültige neue Mindestlohn für die Abfallwirtschaft. Zum entsprechenden Antrag der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), des Bundesverbandes der Deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE) und ver.di, den Mindestlohn für die Abfallwirtschaft zu verlängern und zu erhöhen, hat die Bundesregierung grünes Licht gegeben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat mit der 3. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Abfallwirtschaft einen bundesweit einheitlichen Mindestlohn für die Zeit ab 1. November 2011 mit 8,33 Euro pro Stunde festgelegt. Nachdem die Mindestlohnverordnung zum 31. März 2012 wieder außer Kraft treten sollte, einigten sich der BDE und die VKA mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di auf eine Verlängerung des aktuell geltenden Mindestlohns bis Ende 2012. Die entsprechende neue Mindestlohnverordnung wurde im Mai 2012 erlassen.

Ein Mindestlohn in der Abfallwirtschaft erweist sich jenseits vieler ordnungspolitischer Streitigkeiten speziell für das öffentliche Tarifrecht im Bereich der Entsorgung als sachgerecht, da durch Einziehung einer solchen unteren Basis einer Entwicklung fortlaufender Lohnabsenkungen gegengesteuert werden kann; dieses dient damit auch einer Sicherung von Qualitätsstandard in der Entsorgungsbranche.

Die Mitglieder des Unterausschusses „Entsorgungsbetriebe“ haben sich der Existenzsicherung der nordrhein-westfälischen kommunalen Unternehmen der Entsorgungswirtschaft und damit der langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze in diesem Wirtschaftszweig verschrieben. Gemeinsam mit den Entscheidungsträgern der einzelnen, dem Kommunalen Arbeitgeberverband NW angehörenden Unternehmen der Entsorgungswirtschaft bedarf es der fortwährenden Entwicklung von Strategien, damit auch zukünftig kommunale öffentliche Entsorgungsunternehmen im Markt erfolgreich agieren.

Dr. Henning Friege,
Sprecher der Geschäftsführung der AWISTA GmbH

Verwaltung der Stadtwerke Düsseldorf/AWISTA

Die nordrhein-westfälischen Wasserwirtschaftsbetriebe werden innerhalb der Verbandsgruppe „Versorgungsbetriebe und Flughäfen“ durch einen Unterausschuss vertreten. Vorsitzender des Unterausschusses „Wasserwirtschaftsverbände“ ist Herr Norbert Frece, Vorstand des Ruhrverbandes. Der „Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen“ (TV-WW/NW) berücksichtigt seit 2001 die Besonderheiten von Wasserwirtschaftsverbänden innerhalb des KAV NW. 17 Arbeitgeber mit insgesamt rd. 5.900 Beschäftigten wenden den spartenspezifischen Tarifvertrag an.

Norbert Frece,
Vorstand des Ruhrverbandes
(Vorsitzender des KAV-Unterausschusses für Wasserwirtschaftsverbände)

Verwaltungsgebäude Ruhrverband in Essen

Wasserwirtschafts-verbände

Die Historie der „Wasserwirtschaftsverbände“ als eigene Gruppierung innerhalb des KAV NW beginnt am 1. Juli 2001. Zu diesem Termin wurde der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) als Verbandstarifvertrag in Kraft gesetzt, nachdem der Tarifvertrag inhaltlich zunächst als betriebsübergreifender Haustarifvertrag von einigen größeren Wasserwirtschaftsverbänden außerhalb des Verbandes aus dem allgemeinen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes entwickelt und angewandt worden war. Der TV-WW/NW folgt insoweit dem Grundsatz, spartenspezifische Belange innerhalb des öffentlichen Dienstes für die verschiedenen Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge zu ermöglichen. Dieser Grundsatz, der in etwa zeitgleich auch für die Beschäftigten der kommunalen Versorgungs- und Nahverkehrsbetriebe verhandelt worden ist, setzte sich letztlich mit der Tarifreform des TVöD ab 2005 in allen Sparten des öffentlichen Dienstes durch. Dabei bleibt die lineare Entgeltentwicklung an die zwischen den Gewerkschaften und der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für den Bereich des KAV NW vereinbarten Tarifabschlüsse angekoppelt. Dies dokumentiert die Zugehörigkeit der Wasserwirtschaft zur „Kommunalen Familie“ und macht eigenständige Entgeltrunden für den TV-WW/NW weitgehend entbehrlich.

Besonderes Anliegen des Unterausschusses ist die laufende Fortentwicklung des TV-WW/NW. Es gilt die spartenspezifische Ausrichtung auszubauen, damit die Option zur gewillkürten Einbeziehung in den Geltungsbereich auch zukünftig von weiteren Betrieben der Wasserwirtschaft genutzt werden kann. Ein Schwerpunkt lag hierbei von Beginn an in flexibleren Strukturen und einer stärkeren Leistungsorientierung. Mit der zum 1. Juli 2010 in Kraft getretenen Modernisierung des Manteltarifrechts wurden die entsprechenden Elemente des TV-WW/NW gegenüber der mit der Inkraftsetzung des TVöD eingeleiteten Entwicklung im sonstigen Verbandstarifrecht nochmals modernisiert.

Der Vorsitzende des Unterausschusses im Gespräch

Hervorzuheben in der Tarifentwicklung der jüngsten Zeit im Bereich der Wasserwirtschaft ist der Tarifvertrag vom 15. März 2012 über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW).

Der demografische Wandel wird die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Wasserwirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen zunehmend beeinflussen. Die Zahl der älteren Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften werden – wie bei allen anderen Arbeitgebern – deutlich steigen, auch weil die gesetzlichen und sonstigen Rahmenbedingungen auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit abzielen. Der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand wird zukünftig erschwert. Wegen der Qualitätsanforderungen an zukünftige Personale, sowohl im Ingenieur- als auch im gewerblichen Bereich, wird diese Entwicklung die Wasserwirtschaft besonders treffen. Um in diesem, sich verändernden Umfeld, die Wettbewerbsfähigkeit der Wasserwirtschaftsbetriebe zu stärken und Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor zu erhalten, bedarf es eines beiderseitigen grundlegenden Mentalitätswechsels von Arbeitgebern und Beschäftigten. Der TV-ADWW/NW beinhaltet insoweit in einer ganzheitlichen Konzeption die Verpflichtung des systematischen Förderns durch Beiträge der Arbeitgeber ebenso, wie verbindliche Beiträge der Beschäftigten.

Die Gewinnung qualifizierter Beschäftigter und deren langfristige Bindung an die Wasserwirtschaftsverbände soll unterstützt werden. Hierfür bietet der TV-ADWW/NW ergänzende Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge für eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitflexibilisierung und Altersversorgung, mit denen sich die Wasserwirtschaft als attraktiver Arbeitgeber präsentieren kann.

Durch Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens („Lebenslanges Lernen“) wird eine Stärkung der Innovationsbereitschaft der Beschäftigten und die Erschließung von Potenzialen aller Beschäftigtengruppen zum beiderseitigen Vorteil angestrebt. Qualifizierung liegt hierbei ausdrücklich nicht mehr nur in der ausschließlichen und alleinigen Verantwortung des Arbeitgebers. Im Tarifvertrag ist eine Verpflichtung auch der Beschäftigten zur Qualifizierung verankert.

Eine gesundheits- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse unterstützt die Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit sowie die tatsächliche Beschäftigung der älter werdenden Mitarbeiter. Das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten soll durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Verhaltensprävention gestärkt werden. Auch die Mitverantwortung der einzelnen Beschäftigten für den Erhalt oder die Verbesserung der eigenen Gesundheit wird thematisiert und mit einer positiven Anreizregelung zum Thema Gesundheitsförderung ausdrücklich verknüpft.

Der Demografie-Tarifvertrag in der Wasserwirtschaft setzt hierfür Rahmenregelungen, die der weiteren Umsetzung auf der betrieblichen Ebene bedürfen. Die Finanzierung kann bedarfsgerecht aus einem tarifvertraglich eingerichteten Demografiefond vorgenommen werden.

Der Tarifvertrag zur Demografie in der Wasserwirtschaft macht beispielhaft deutlich, dass es Ziel der Arbeit im Unterausschuss ist, auf praktische Erfordernisse der Wasserwirtschaftsunternehmen zielgerecht und passgenau einzugehen. In der weiteren Umsetzung des Tarifvertrages zur Demografie in der Wasserwirtschaft wird es darum gehen, praktische Erfahrungen mit dem Tarifvertrag zu sammeln und Überlegungen zu dessen Fortentwicklung anzustellen. Der Unterausschuss bietet hier das notwendige Diskussionsforum.

Norbert Frece,
Vorstand des Ruhrverbandes

Überlauf der Möhneseetalsperre

Zahlen zum Verband

(Mitglieder, Beschäftigte, Stimmenanteil in der VKA)

Dem KAV NW gehören z.Zt. rd. 1.290 Großstädte, Städte, Gemeinden, Kreise, Landschaftsverbände, Flughäfen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen sowie Nahverkehrs- und Hafenbetriebe an.

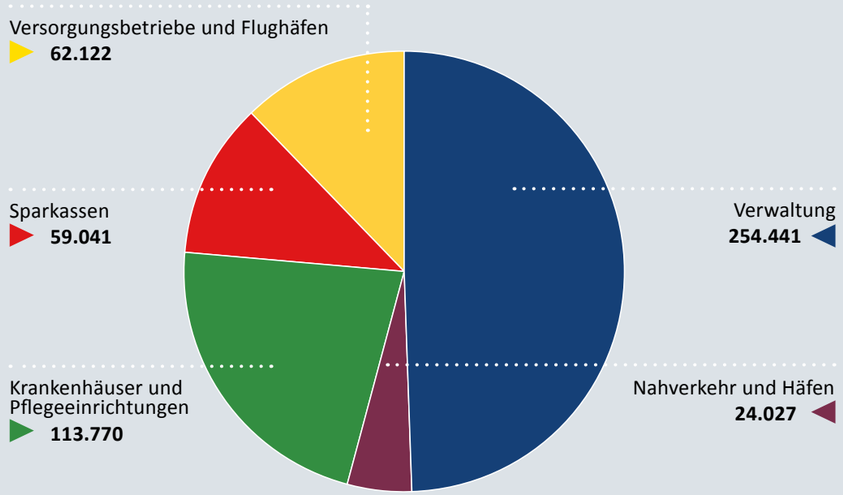
Bei diesen Mitgliedern sind z.Zt. rd. 513.000 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt.

Der KAV NW ist der größte der 16 kommunalen Arbeitgeberverbände in der Bundesrepublik Deutschland. Diese haben sich auf Bundesebene zur „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)" zusammengeschlossen.

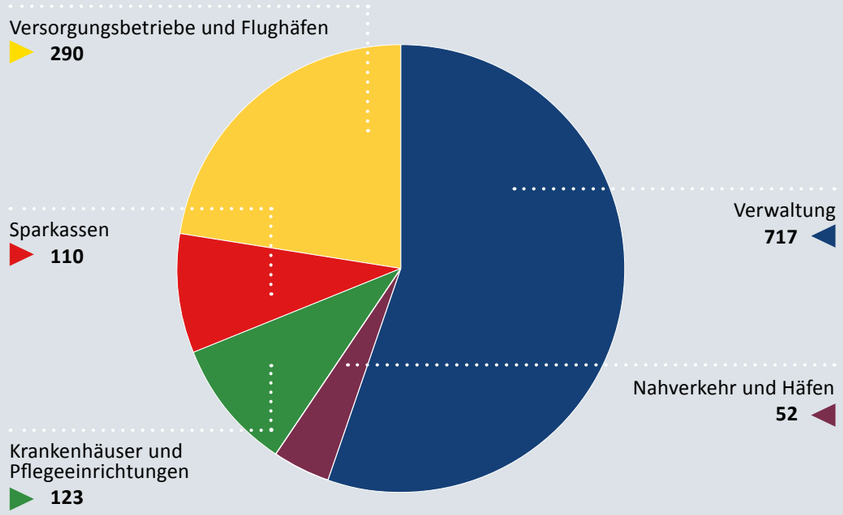
Die Satzung KAV NW unterscheidet zwischen (ordentlichen) Mitgliedern und Gastmitgliedern. Die Mitglieder unterscheiden sich von den Gastmitgliedern vor allem dadurch, dass sie tarifgebunden im Sinne des § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) sind. Gastmitglieder unterliegen dieser Tarifbindung nicht.

Die Personalzahlen bei den ordentlichen Mitgliedern haben sich dabei von rd. 444.000 Beschäftigten im Jahr 2007 auf 455.000 Beschäftigte im Jahr 2011 erhöht. Bei den Gastmitgliedern hat sich die Zahl von rd. 56.000 Beschäftigten im Jahr 2007 auf rd. 58.000 im Jahr 2011 entwickelt (zu den Einzelheiten vgl. die nachfolgende Tabelle).

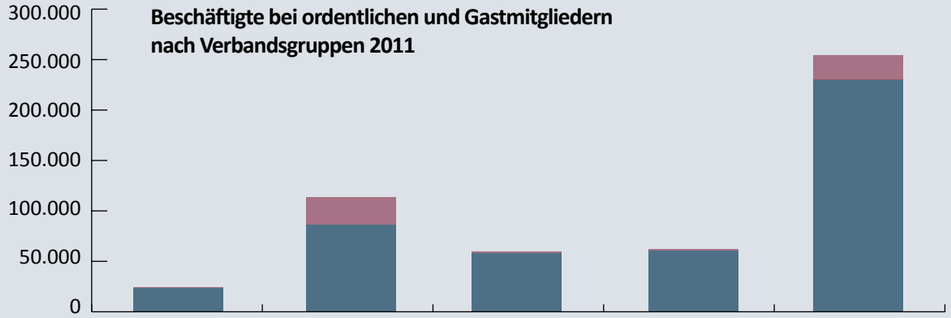
Beschäftigte insgesamt nach Verbandsgruppen 2011



Anzahl der Mitglieder nach Verbandsgruppen 2011

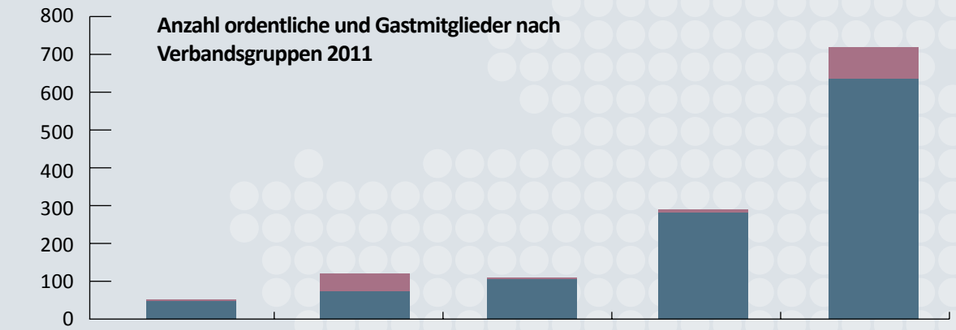


Beschäftigte bei ordentlichen und Gastmitgliedern nach Verbandsgruppen 2011



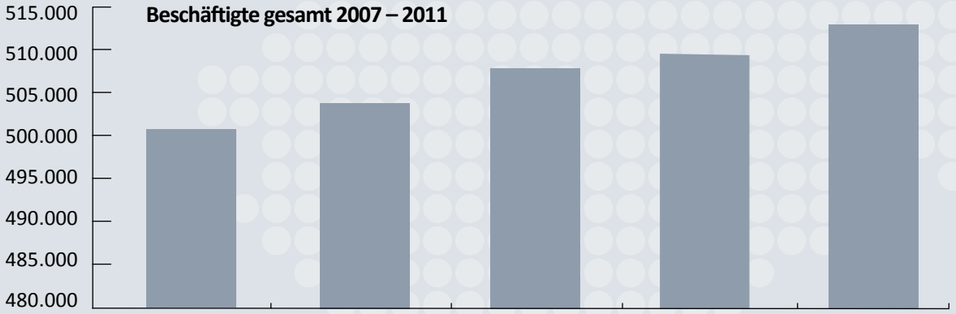
	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	510	30.790	809	1.556	25.129
Ordentlich	23.517	82.980	58.232	60.566	229.312

Anzahl ordentliche und Gastmitglieder nach Verbandsgruppen 2011



	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	3	49	3	8	82
Ordentlich	49	74	107	282	635

Beschäftigte gesamt 2007 – 2011



	2007	2008	2009	2010	2011
Gast	56.117	59.733	60.896	59.581	58.794
Ordentlich	444.622	444.323	447.323	450.107	454.607
Gesamt	500.739	504.056	508.219	509.688	513.401

Stimmverteilung in den Gremien der VKA 2012

	Mitglieder-versammlung	Präsidium	Gruppenausschuss Verwaltung	Gruppenausschuss Krankenhäuser
KAV Nordrhein-Westfalen	9	1	1	9
KAV Bayern	8	1	1	12
KAV Baden-Württemberg	6	1	1	9
KAV Niedersachsen	5	1	1	6
KAV Hessen	4	1	1	6
KAV Rheinland-Pfalz	3	1	1	3
KAV Sachsen	3	1	1	1
KAV Schleswig-Holstein	3	1	1	2
KAV Berlin	2	1	1	2
KAV Sachsen-Anhalt	2	1	1	1
KAV Brandenburg	2	1	1	1
KAV Thüringen	2	1	1	1
KAV Bremen	2	1	1	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	2	1	1	1
KAV Saar	1	1	1	1
AV Hamburg	1	1	0	0
Summe	57	16	15	57

	Gruppenausschuss Sparkassen	Gruppenausschuss Flughäfen	Gruppenausschuss Versorgung	Gruppenausschuss Nahver-kehrsbetriebe und Häfen
KAV Nordrhein-Westfalen	12	9	12	12
KAV Bayern	10	11	9	4
KAV Baden-Württemberg	8	3	6	5
KAV Niedersachsen	6	2	5	3
KAV Hessen	4	12	5	3
KAV Rheinland-Pfalz	4	0	3	1
KAV Sachsen	2	0	1	3
KAV Schleswig-Holstein	2	1	3	2
KAV Berlin	0	0	3	10
KAV Sachsen-Anhalt	2	0	1	2
KAV Brandenburg	2	1	1	3
KAV Thüringen	2	0	1	1
KAV Bremen	0	1	0	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	0	1	1
KAV Saar	0	1	1	1
AV Hamburg	0	2	0	0
Summe	55	43	52	53

Beiträge

Der KAV NW finanziert sich nahezu ausschließlich durch Beiträge seiner Mitglieder.

Im Dezember 1978 hat der Hauptausschuss beschlossen, für Beitragsänderungen im Allgemeinen von dem v.H.-Satz auszugehen, der sich aufgrund abgeschlossener Tarifverträge in etwa für den Personalaufwand ergibt. Der Hauptausschuss hat dem Verbandsgeschäftsführer gleichzeitig aufgegeben, den Mitgliedern den mittleren v.H.-Satz rechtzeitig für deren Etat-Beratungen mitzuteilen. Auf Vorschlag des Vorstandes sind festgesetzt worden für das Jahr

2011: 465 Euro für je angefangene 100 Beschäftigte, mindestens aber 580 Euro,

2012: 465 Euro für je angefangene 100 Beschäftigte, mindestens aber 580 Euro.

Die Beiträge in den Jahren 2011 und 2012 entsprechen damit den Beitragssätzen in den Vorjahren. Es bedeutet: „Effizienz“, aber auch „Effektivität“, wenn die Mitglieder die KAV NW-Beitragslast im Benchmarking zu anderen Verbänden als maßvoll und angemessen bewerten und dem KAV NW ein gutes „Preis-Leistungs-Verhältnis“ zubilligen. Mit einem rechnerischen Jahresbeitrag in Höhe von 4,65 Euro pro Beschäftigtem hat der KAV NW auch in den Jahren 2011 und 2012 unverändert einen günstigen Beitragssatz im Benchmarking mit anderen Verbänden. Die KAV NW-Gremien haben im Rahmen der Analyse der Beitragssätze dabei nicht nur die blanken Zahlen im Benchmarking gewertet, sondern auch die tatsächlichen Gegenleistungen der Mitgliedschaft im KAV NW (Abschluss von Tarifverträgen, Solidar- und Schutzgemeinschaft, kostenlose Prozessvertretung bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, Beratung und aktuelle Information über Newsletter, Info-Veranstaltungen etc.).

Verbandsorgane und Ausschüsse

Gruppenausschüsse

In den im Jahre 2009 einberufenen Gruppenversammlungen wurden gewählt:

- **34** Mitglieder des Gruppenausschusses **„Verwaltung“** sowie 30 Ersatzmitglieder
- **17** Mitglieder des Gruppenausschusses **„Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“** sowie 2 Ersatzmitglieder
- **16** Mitglieder des Gruppenausschusses **„Sparkassen“** sowie 13 Ersatzmitglieder
- **17** Mitglieder des Gruppenausschusses **„Versorgungsbetriebe und Flughäfen“** sowie 6 Ersatzmitglieder
- **8** Mitglieder des Gruppenausschusses **„Nahverkehr und Häfen“** sowie 7 Ersatzmitglieder

zusammen 92 Mitglieder bzw. 58 Ersatzmitglieder.

Außerdem hat der Verbandsgeschäftsführer in allen Verbandsorganen Sitz und Stimme (§ 18 Satzung KAV NW).

Mitglieder des Gruppenausschusses **Verwaltung** des KAV NW

Vorsitzender: Stadtkämmerer **Rainer Häusler**, Leverkusen
1. Stellvertreter: Bürgermeister **Peter Jansen**, Erkelenz
2. Stellvertreter: Landrat **Konrad Püning**, Coesfeld

I. Aus dem Bereich des Städtetages Nordrhein-Westfalen

a) Ordentliche Mitglieder

Blasweiler	Stadtkämmerer	Lüdenscheid
Bornfelder	Stadtdirektor	Herne
Clausen	Oberbürgermeister	Bielefeld
Collisi	Stadträtin	Bochum
Dehm	Oberbürgermeister	Hagen
Dr. Fogt	Beigeordneter	Köln/Berlin (Geschäftsstelle StNW)
Häusler	Stadtkämmerer	Leverkusen
Holzenleuchter	Beigeordneter	Mönchengladbach
Napp	Bürgermeister	Neuss
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen
Roland	Bürgermeister	Gladbeck
Roters	Oberbürgermeister	Köln
Schneider	Geschäftsführer	Solingen
Dr. Slawig	Stadtdirektor	Wuppertal
Tesche	Erster Beigeordneter	Recklinghausen
Zielke	Stadtdirektorin	Krefeld
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

b) Ersatzmitglieder

Dr. Ahrens	Bürgermeister	Iserlohn
Kahlen	Stadtdirektor	Köln
Löseke	Beigeordneter	Bielefeld
Mues	Bürgermeister	Siegen
Nebelo	Bürgermeister	Bocholt
Dr. Steinfort	Stadtdirektor	Mülheim/Ruhr
Tischler	Oberbürgermeister	Bottrop
Walsleben	Referentin	Köln (Städtetag NW)
Arndt	Bürgermeister	Marl

c) Gäste

Fuchs	Beigeordneter	Bonn
Heuer	Stadtrat	Münster
Klieve	Stadtkämmerer	Essen
Kromberg	Beigeordneter	Essen
Dr. Langner	Stadtkämmerer	Duisburg
Dr. Lunemann	Stadtkämmerer	Gelsenkirchen
Sierau	Oberbürgermeister	Dortmund

II. Aus dem Bereich des Städte- und Gemeindebundes

a) Ordentliche Mitglieder

Heller	Bürgermeister	Detmold
Henseler	Bürgermeister	Bornheim
Heß	Bürgermeister	Finnentrop
Holtkötter	Bürgermeister	Anröchte
Jansen	Bürgermeister	Erkelenz
Janssen	Bürgermeister	Geldern
Dr. Landscheidt	Bürgermeister	Kamp-Lintfort
von Lennep	Beigeordneter	Geschäftsstelle StGB
Dr. Paetzel	Bürgermeister	Herten
Pierlings	Bürgermeister	Meinerzhagen
Steingröver	Bürgermeister	Ibbenbüren
Dr. Stibi	Bürgermeister	Kevelaer

b) Ersatzmitglieder

Berlage	Bürgermeister	Drensteinfurt
Bertram	Bürgermeister	Eschweiler
Böing	Beigeordneter	Haltern am See
Deppe	Bürgermeister	Bad Driburg
von den Driesch	Bürgermeister	Herzogenrath
Glöckner	Bürgermeister	Rommerskirchen
Grossmann	Bürgermeister	Werl
Huyeng	Erster Beigeordneter	Euskirchen
Jacobi	Bürgermeister	Gevelsberg
König	Beigeordneter	Schmallenberg
Lindemann	Beigeordneter	Velbert
Naujoks	Bürgermeisterin	Nachrodt-Wiblingswerde
Rübo	Bürgermeister	Kempen

c) Gäste

Wapelhorst	1. Beigeordneter	Soest

III. Aus dem Bereich des Landkreistages Nordrhein-Westfalen

a) Ordentliche Mitglieder

Etschenberg	Städteregionsrat	Aachen
Ottmann	Landrat	Viersen
Püning	Landrat	Coesfeld
Pusch	Landrat	Heinsberg
Dr. Kuhn	Beigeordneter	Düsseldorf (GSt. LKT NRW)

b) Ersatzmitglieder

Dr. Coenen	Kreisdirektor	Viersen
Dauber	Kreisdirektorin	Rhein-Erft-Kreis
Hagt	Kreisdirektor	Oberbergischer Kreis
Lönnecke	Kreisdirektor	Soest
Melcher	Kreisdirektor	Olpe
Stratmann	Kreisdirektor	Unna

IV. Aus dem Bereich der Landschaftsverbände

a) Ordentliche Mitglieder

vom Scheidt	Landesrat	Köln (LVR)

b) Ersatzmitglieder

Berg	Fachbereichsleiter	Köln (LVR)
Westers	Ltd. Verwaltungsdirektorin	Münster (LWL)

c) Gäste

Hötte	Erste Landesrätin	Köln (LVR)
Löb	Erster Landesrat	Münster (LWL)

Mitglieder des Gruppenausschusses **Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen** des KAV NW

Vorsitzender:	Hauptgeschäftsführer **Joachim Finklenburg**, Gummersbach
1. Stellvertreter:	Geschäftsführer **Wilhelm Hecker**, Bad Oeynhausen
2. Stellvertreter:	N. N.

I. Ordentliche Mitglieder

Eversmeyer	Vorstand	Herford
Finklenburg	Hauptgeschäftsführer	Gummersbach
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Hauser	Kfm. Direktor	LVR, Köln
Hecker	Geschäftsführer	Bad Oeynhausen
Heister	Amtsleiter	Köln (LVR)
Höhmann	Kfm. Direktor	Langenfeld (LVR)
Imdahl	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Dr. Kramer	Geschäftsführer	Bielefeld
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl
Lehnert	Verwaltungsdirektor	Soest
Rapp	Geschäftsführer	Würselen
Rüsken	Geschäftsführer	Neuss
Schwarze	Kfm. Geschäftsführer	Detmold
Skorzak	Landesverw.-Direktor	Münster (LWL)
Zimmermann	Geschäftsführer	Leverkusen
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Hiller	Kfm. Direktor	LVR, Bonn
Neugebauer	Geschäftsführer	Gelsenkirchen-Buer

III. Gäste / Beratende Mitglieder (§ 11 Abs. 5 Satz 2 Satzung KAV NW)

Beste	Geschäftsführerin	Gütersloh
Ganse	Referatsleiter	Düsseldorf (KGNW)
Hellermann	Geschäftsführer	Recklinghausen
Kreft	Geschäftsführer	Viersen
Löb	Erster Landesrat	Münster (LWL)
Lovenfosse-Gehrt	Geschäftsführer	Köln
Dr. Lucas	Geschäftsführer	Münster
Ludorff	Geschäftsführer	Köln
Müller	Geschäftsführer	Siegen
Nennhaus	Krankenhausdirektor	Grevenbroich

Mitglieder des Gruppenausschusses **Sparkassen** des KAV NW

Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender **Dr. Michael Schulte**, Recklinghausen
1. Stellvertreter: N. N.
2. Stellvertreter: N. N.

I. Ordentliche Mitglieder

Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach-Bergneustadt
Häfemeier	Sparkassendirektor	Verbands-Sparkasse Wesel
Heinemann	Sparkassendirektor	Solingen
Herpolsheimer	Sparkassendirektor	Leverkusen
Jochems	Sparkassendirektor	Düsseldorf
Kleinetigges	Sparkassendirektor	Soest
Menges	Sparkassendirektor	Fröndenberg
Oberliesen	Sparkassendirektor	Hagen
Peter	Sparkassendirektor	Siegen
Prof. Dr. Schmidt	Sparkassendirektor	Düren
Schmuck	Sparkassendirektor	Neuss
Dr. Schulte	Sparkassendirektor	Recklinghausen
Selbach	Sparkassendirektor	Lemgo
Tilly	Sparkassendirektor	Rheine
Uppenkamp	Sparkassendirektor	Moers
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal

(Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)

II. Ersatzmitglieder

a) aus dem Bereich des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes

Buhr	Sparkassendirektor	Bad Honnef
Salhofen	Sparkassendirektor	Oberhausen
Dr. h.c. Vaupel	Sparkassendirektor	Wuppertal
Vogel	Sparkassendirektor	Haan
Wateler	Sparkassendirektor	Mönchengladbach

III. Gäste / Beratende Mitglieder

(§ 11 Abs. 5 Satz 2 Satzung KAV NW)

Dr. Gusek	Abteilungsdirektorin	Düsseldorf (RSGV)
Kalthoff	Abteilungsleiter	Münster (SVWL)
Malaponti	Sparkassendirektor	Moers
Becke	Sparkassendirektor	Wetter

Mitglieder des Gruppenausschusses **Versorgungsbetriebe und Flughäfen** des KAV NW

Vorsitzender: Vorstand **Thomas Breuer**, Köln
1. Stellvertreter: Geschäftsführer **Wolfgang Brinkmann**, Bielefeld
2. Stellvertreter: N. N.

I. Ordentliche Mitglieder

Blatzheim	Geschäftsführer	Troisdorf
Blume	Geschäftsführer	Düsseldorf
Breuer	Dipl. Kfm.	Vorstand, Köln
Brinkmann	Geschäftsführer	Bielefeld
Frece	Vorstand	Essen
Garvens	Geschäftsführer	Köln
Dr. Götz	Geschäftsführer	Dinslaken
Grünhagen	Vorstand	Hagen
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid
Dr. Janning	Vorstand	Duisburg
Kossack	Geschäftsführer	Dortmund
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster
Pennekamp	Vorstand	Düsseldorf
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schneider	Geschäftsführer	Hilden
Wilmert	Geschäftsführer	Bochum
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal

(Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)

II. Ersatzmitglieder

Brockmeyer	Stv. Geschäftsführer	Münster/Osnabrück
Dr. Friege	Geschäftsführer	Düsseldorf
Bunk	Geschäftsführer	Dortmund
Westphal	Geschäftsführer	Bonn
Mooren	Geschäftsführer	Köln
Schwarberg	Geschäftsführer	Solingen

Mitglieder des Gruppenausschusses **Nahverkehr und Häfen** des KAV NW

Vorsitzender:	Vorstand **Gisbert Schlotzhauer**, Bochum
1. Stellvertreter:	Vorstand **Manfred Kossack**, Dortmund
2. Stellvertreter:	Vorstand **Werner Overkamp**, Oberhausen

I. Ordentliche Mitglieder

Brinkmann	Geschäftsführer	Bielefeld
Kossack	Vorstand	Dortmund
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster
Dipl.-Ing. Overkamp	Vorstand	Oberhausen
Schlotzhauer	Vorstand	Bochum
Schmidt	Geschäftsführer	Herten
Troullier	Geschäftsführer	Solingen
Weber	Vorstand	Köln
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Gross	Geschäftsführer	Neuss
Neige	Geschäftsführer	Herne
Schmier	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Westphal	Geschäftsführer	Bonn
Köther	Vorstand	Hagen
Schlomski	Vorstand	Wuppertal

III. Gäste / Beratende Mitglieder (§ 11 Abs. 5 Satz 2 Satzung KAV NW)

Karpathy	Vorstand	Duisburg
Klar	Vorstand	Düsseldorf

Hauptausschuss

Nach § 12 Abs. 2 Satzung KAV NW setzt sich der Hauptausschuss zusammen aus den Mitgliedern der Gruppenausschüsse (vgl. oben) und denjenigen Vorstandsmitgliedern, die nicht Mitglieder von Gruppenausschüssen sind.

Mitglieder des „Hauptausschusses“ sind somit zur Zeit

92 Mitglieder der Gruppenausschüsse und der Hauptgeschäftsführer des KAV NW.

Die Sitzungen des Hauptausschusses werden vom Vorsitzer des Vorstandes oder seinem Vertreter geleitet.

Mitglieder des Vorstandes des KAV NW

Vorsitzer des Vorstandes:	Oberbürgermeister **Jürgen Roters**, Köln
1. Stellvertreter:	Hauptgeschäftsführer **Joachim Finklenburg**, Gummersbach
2. Stellvertreter:	Erster Landesrat **Matthias Löb**, Münster
3. Stellvertreter:	Vorstandsvorsitzender **Dr. Michael Schulte**, Recklinghausen

Blume	Geschäftsführer	Düsseldorf (Vb u. Flh)
Breuer	Vorstand	Köln (Vb u. Flh)
Brinkmann	Geschäftsführer	Bielefeld (Vb u. Flh)
Clausen	Oberbürgermeister	Bielefeld (V)
Dehm	Oberbürgermeister	Hagen (V)
Elzer	Landesrat	Köln [LVR] (V)
Etschenberg	Städteregionsrat	Aachen (V)
Finklenburg	Hauptgeschäftsführer	Gummersbach (K)
Dr. Fogt	Beigeordneter	Köln (AG der KSpVe in NW) (V)
Gross	Geschäftsführer	Neuss/Düsseldorf (N u. H)
Häusler	Stadtkämmerer	Leverkusen (V)
Hecker	Geschäftsführer	Bad Oeynhausen (K)
Heß	Bürgermeister	Finnentrop (V)
Hötte	Erste Landesrätin	Köln, LVR (V)
Kahlen	Stadtdirektor	Köln (V)
Kossack	Vorstand	Dortmund (N u. H)
Löb	Erster Landesrat	Münster (LWL) (V)
Ottmann	Landrat	Viersen (V)
Pierlings	Bürgermeister	Meinerzhagen (V)
Püning	Landrat	Coesfeld (V)
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen (V)
Roland	Bürgermeister	Gladbeck (V)
Roters	Oberbürgermeister	Köln (V)
Schlotzhauer	Vorstand	Bochum (N u. H)
Dr. Schulte	Vorstandsvorsitzender	Recklinghausen (S)
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

(..)*

K = Verbandsgruppe „Krankenhäuser u. Pflegeeinrichtungen

N u. H = Verbandsgruppe „Nahverkehr und Häfen“

S = Verbandsgruppe „Sparkassen“

V = Verbandsgruppe „Verwaltung“

Vb u.Flh = Verbandsgruppe „Versorgungsbetriebe und Flughäfen“

Mitglieder des Verhandlungsausschusses des KAV NW

Breuer	Vorstand	Köln (Vb+Flh)
Brinkmann	Geschäftsführer	Bielefeld (Vb+Flh)
Collisi	Stadträtin	Bochum (V)
Elzer	Landesrat	Köln, RVK (V)
Finklenburg	Geschäftsführer	Gummersbach (K)
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid (K)
Gießelmann	Prokurist	Dortmund (Vb u. Flh))
Gross	Geschäftsführer	Neuss/Düsseldorf (N u. H)
Häusler	Stadtkämmerer	Leverkusen (V)
Heister	Amtsleiter	Köln [LVR] (K)
Höhmann	Landesverw.-Direktor	Langenfeld [LVR] (K)
Kahlen	Stadtdirektor	Köln (V)
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl (K)
Lönnecke	Kreisdirektor	Soest (V)
Neige	Geschäftsführer	Herne (N u. H)
Nennhaus	Direktor	Grevenbroich (K)
Ottmann	Landrat	Viersen (V)
Overkamp	Vorstand	Oberhausen (N)
Pennekamp	Vorstand	Düsseldorf (Vb+Flh)
Peter	Sparkassendirektor	Siegen (S)
Poos	Prokurist	Düsseldorf (Vb u. Flh)
Püning	Landrat	Coesfeld (V)
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen (V)
Roland	Bürgermeister	Gladbeck (V)
Schlotzhauer	Vorstand	Bochum (N u.H)
Stratmann	Kreisdirektor	Unna (V)
Tesche	Erster Beig.	Recklinghausen (V)
Troullier	Geschäftsführer	Solingen (N u. H)
Weber	Vorstand	Köln (N u. H)
Westers	Ltd. Verwaltungsdirektorin	Münster, LWL
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

Vorsitzender:	z.Zt. nicht besetzt
1. Stellvertreter:	z.Zt. nicht besetzt
2. Stellvertreter:	z.Zt. nicht besetzt

(..)*

K = Verbandsgruppe „Krankenhäuser u. Pflegeeinrichtungen

N u. H = Verbandsgruppe „Nahverkehr und Häfen“

S = Verbandsgruppe „Sparkassen“

V = Verbandsgruppe „Verwaltung“

Vb u.Flh = Verbandsgruppe „Versorgungsbetriebe und Flughäfen“

Rechtsabteilung des KAV NW

Torsten Herbert
Geschäftsführer

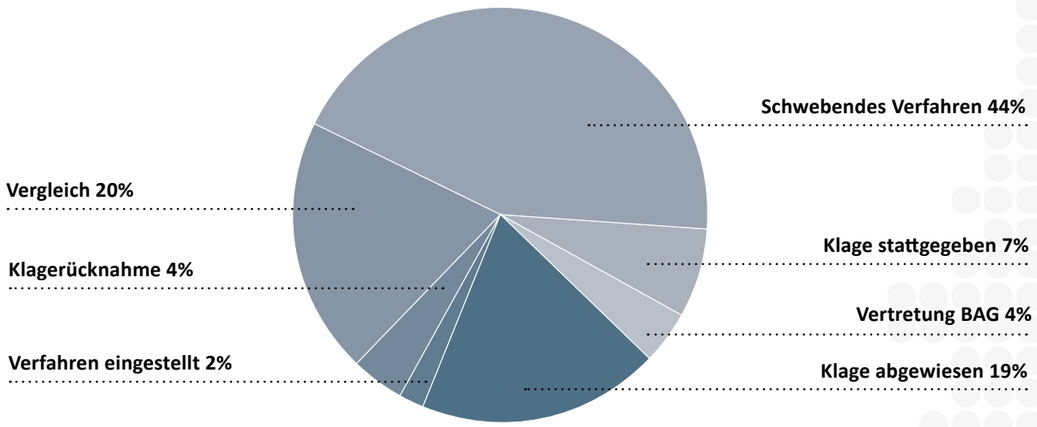
4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten

Der KAV NW gewährt zahlreichen Mitgliedern die ihnen satzungsgemäß zustehende Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten. Dies gilt im Wesentlichen für Musterprozesse bzw. Prozesse zu grundsätzlichen Fragen, welche nicht nur im Individualinteresse eines einzelnen Mitglieds, sondern im Gemeininteresse des Solidarverbandes KAV NW geführt werden.

Seit dem letzten Berichtszeitraum sind 714 Rechtsstreite neu eingegangen. Dabei wurden die Mitglieder vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, den Sozial-, Landessozialgerichten und dem Bundessozialgericht sowie den Verwaltungsgerichten u.a. in 136 Kündigungs- und 80 Eingruppierungsklagen vertreten. (Vgl. im Einzelnen das nachfolgende Schaubild).

In ihrer Eigenschaft als beim Bundesarbeitsgericht zugelassene Rechtsanwälte sind Herr Hauptgeschäftsführer Dr. Langenbrinck, Herr Geschäftsführer Herbert sowie die Referenten Böhmer, Bülow und Dr. Graune auch in der Revisionsinstanz im Einsatz gewesen.

Erledigung von Rechtsstreitigkeiten im Berichtszeitraum



Neben der prozessualen Vertretung der Mitglieder ist satzungsgemäß der Zweck des Verbandes auch Hilfe und Beratung in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts zu leisten (§ 2 Abs. 2 der Verbandssatzung). Dieser Bereich der Serviceerbringung durch den KAV NW nimmt einen breiten Raum im Tagesgeschäft der Referenten ein.

Insbesondere im zeitlichen Zusammenhang mit der Änderung von Gesetzen und Tarifverträgen oder wesentlichen obergerichtlichen Entscheidungen und etwa in Streiksituationen gehen zahlreiche Telefonate in der Geschäftsstelle ein. Daneben gehen täglich mehrere Dutzend schriftliche Anfragen ein, davon inzwischen der größte Teil per E-Mail.

Oftmals erfolgen auch Beratungen im Vorfeld zu erwartender gerichtlicher Auseinandersetzungen, sei es um diese nach Möglichkeit zu vermeiden oder aber jedenfalls arbeitgeberseits so zu handeln, dass Gerichtsprozesse erfolgreich geführt werden können.

4.4.2 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern

Bei der Berufung von Arbeits- und Landesarbeitsrichtern sowie von Sozial- und Landessozialrichtern wurde die Geschäftsstelle vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW beteiligt. Insgesamt sind nach dem Stand vom August 2012 als Vertreter/Innen von Mitgliedern des KAV NW für die Rechtspflege tätig:

218	Arbeitsrichter
23	Landesarbeitsrichter
191	Sozialrichter
11	Landessozialrichter

4.5 Geschäftsstelle

Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner beim KAV Nordrhein-Westfalen

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Langenbrinck
Tel. 0202/255 13 21

Geschäftsführer
Torsten Herbert
Tel. 0202/255 13 26

Hauptreferent
Jürgen Slawik
Tel. 0202/255 13 25

Referentin/Referenten

Martin Böhmer
Tel. 0202/255 13 45

Christian Bülow
Tel. 0202/255 13 39

Dirk Brand
Tel. 0202/255 13 32

Jürgen Dahl
Tel. 0202/255 13 31

Michael Feiter
Tel. 0202/255 13 47

Birgit Scheurer
Tel. 0202/255 13 33

Assistenzbereich

Heike Drinhaus
Tel. 0202/255 13 22

Alexandra von Borzestowski
Tel. 0202/255 13 24

Petra Meyer
Tel. 0202/255 13 46

Rainer Thielenhaus
Tel. 0202/255 13 34

Sabine Sänger
Tel. 0202/255 13 27

Susanne Laufmann
Tel. 0202/255 13 37

Janine Smok
Tel. 0202/255 13 44

Kontakt

Kommunaler Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal

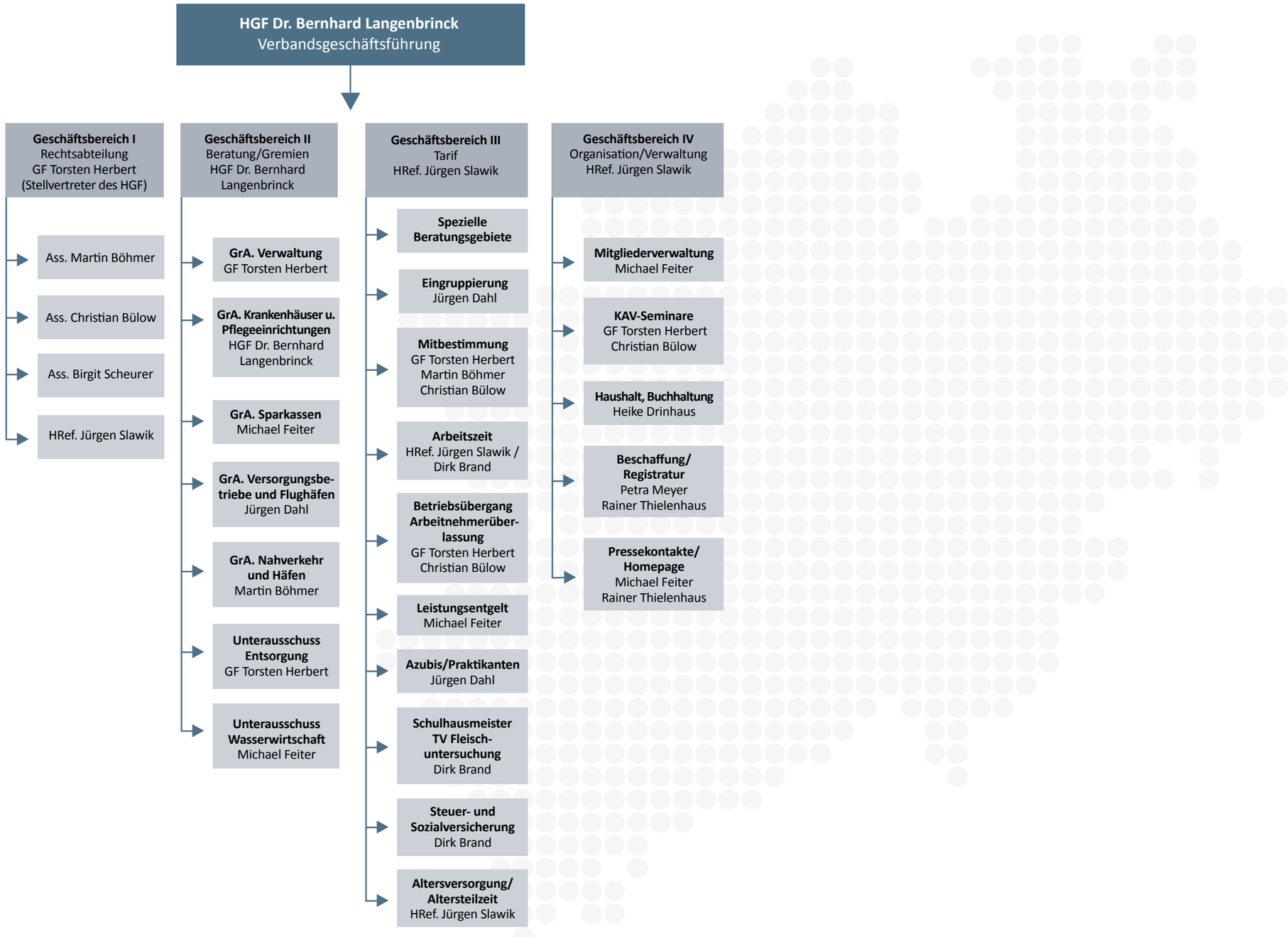
Tel.: 0202/25513-0
Fax: 0202/25513-13
e-mail: info@kav-nw.de
home: www.kav-nw.de

Öffnungszeiten

Montag - Mittwoch: 07.45 - 16.15 Uhr
Donnerstag: 07.45 - 17.00 Uhr
Freitag: 07.45 - 14.00 Uhr

4.5 Geschäftsstelle

Organigramm Geschäftstelle



Satzung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (KAV NW)

(i.d.F. des Beschlusses des Hauptausschusses vom 5. März 2012)

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeines
§ 1 Name, Sitz, Geschäftsjahr
§ 2 Zweck

II. Mitgliedschaft
§ 3 Erwerb der Mitgliedschaft
§ 4 Beendigung der Mitgliedschaft

III. Rechte und Pflichten der Mitglieder
§ 5 Rechte der Mitglieder
§ 6 Pflichten der Mitglieder
§ 7 Ahndung von Verstößen

IV. Verbandsgruppen und Verbandsorgane
§ 8 Verbandsgruppen
§ 9 Verbandsorgane
§ 10 Gruppenversammlungen
§ 11 Gruppenausschüsse
§ 11a Verhandlungsausschuss
§ 12 Hauptausschuss
§ 13 Vorstand
§ 14 Geschäftsordnung

V. Verbandsgeschäftsstelle
§ 15 Geschäftsstelle
§ 16 Leitung der Geschäftsstelle
§ 17 Bestellung des Verbandsgeschäftsführers
§ 18 Stellung des Verbandsgeschäftsführers in den Verbandsorganen

VI. Auflösung des Verbandes
§ 19 Auflösung des Verbandes, Haftung der Mitglieder

I. Allgemeines

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsjahr

(1) Der „Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen“ (abgekürzt „KAV NW“) ist ein Verband, der am 11. Oktober 1948 in das Vereinsregister beim Amtsgericht in Wuppertal eingetragen worden ist. Der Sitz des Verbandes ist Wuppertal.

(2) Das Geschäftsjahr des Verbandes ist das Rechnungsjahr der Gemeinden.

§ 2 Zweck

(1) Der Zweck des Verbandes besteht in der Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitglieder als Arbeitgeber und im Interessenausgleich zwischen ihnen sowie ihren Angestellten, Arbeitern und Auszubildenden (im Folgen den „Arbeitnehmer“ genannt). Die Verbandsziele sind nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet.

(2) Der Zweck des Verbandes ist insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen und durch Hilfe und Beratung in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts sowie bei Rechtsstreitigkeiten zu erfüllen.

(3) Zur Erreichung seiner Ziele kann er sich auch einer Spitzenvereinigung mit entsprechender Zielsetzung anschließen. Dabei soll ein an den Mitgliederzahlen orientierter Einfluss sichergestellt werden.

II. Mitgliedschaft

§ 3 Erwerb der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft können erwerben:
a) Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände, sonstige öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie deren Verbände.
b) Selbständige Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen,
- an denen unter Buchst. a) genannte Mitglieder unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind oder
- die tatsächlich unter maßgeblichem kommunalem Einfluss stehen oder
- an deren Mitgliedschaft ein kommunales Interesse besteht oder
- die eine enge Zusammenarbeit mit den Kommunen pflegen.

Beim Vorliegen besonderer Voraussetzungen kann der Vorstand im Einvernehmen mit dem zuständigen Gruppenausschuss Ausnahmen von Unterabs. 1 Buchst. b zulassen.

(2) Gastmitglieder können juristische Personen des öffentlichen oder des privaten Rechts sowie sonstige selbstständige Unternehmen, Einrichtungen oder Verbände sein. Bei Arbeitgebern, die die Mitgliedschaft nach Abs. 1 Unterabs. 1 erwerben können, ist die Gastmitgliedschaft nur möglich, wenn besondere Gründe gegen eine ordentliche Mitgliedschaft vorliegen.

Die Gastmitgliedschaft begründet keine Mitgliedschaft im Sinne der folgenden Satzungsbestimmungen. Die Vorschriften des § 4 Absätze 1, 2, 3b) und c), 4 und 5, des § 6 Abs. 1 c) in der Verpflichtung, alles zu unterlassen, was den Interessen des Verbandes oder der Spitzenvereinigung schadet, sowie § 6 Abs. 2 finden jedoch entsprechend Anwendung. Die Gastmitgliedschaft berechtigt zur laufenden Information wie bei Mitgliedern sowie zur Inanspruchnahme der Hilfe und Beratung des Verbandes in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts. Gastmitglieder unterliegen nicht der Tarifbindung im Sinne des § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes vom 25. August 1969.

(3) Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand im Einvernehmen mit dem zuständigen Gruppenausschuss.

§ 4 Beendigung der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft endet
a) durch Austritt,
b) durch Ausschluss.

(2) Der Austritt ist dem Verbandsgeschäftsführer gegenüber mindestens 6 Monate vor Schluss des Geschäftsjahres zu erklären.

(3) Ausschlussgründe sind
a) Verstöße gegen die in § 6 Abs. 1 aufgeführten Pflichten,
b) Nichterfüllung der Zahlungsverpflichtungen (Beiträge, Umlagen, Verbandsstrafen) trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung,
c) Verstöße gegen sonstige Interessen des Verbandes.

(4) Zahlungsverpflichtungen werden durch die Beendigung der Mitgliedschaft nicht berührt.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft verliert das Mitglied alle vermögensrechtlichen Ansprüche gegen den Verband.

III. Rechte und Pflichten der Mitglieder

§ 5 Rechte der Mitglieder

Die Mitglieder haben Sitz und Stimme in der Gruppenversammlung (§ 10 Abs. 4) sowie Anspruch auf Hilfe und Beratung des Verbandes in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten. Art und Umfang der Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten werden durch die vom Vorstand mit Zustimmung des Hauptausschusses erlassenen Richtlinien bestimmt.

§ 6 Pflichten der Mitglieder

(1) Die Mitglieder sind verpflichtet,

a) die vom Verband oder einer Spitzenvereinigung im Sinne des § 2 Abs. 3 abgeschlossenen Tarifverträge und sonstigen Vereinbarungen durchzuführen,

b) auf den selbstständigen Abschluss von Tarifverträgen insoweit zu verzichten, als gemäß § 2 der Verband oder seine Spitzenvereinigung entsprechende Verträge abgeschlossen haben oder deren Abschluss sich vorbehalten,

c) die vom Verband oder einer Spitzenvereinigung im Sinne des § 2 Abs. 3 abgeschlossenen Tarifverträge weder zu unterbieten noch unmittelbar oder mittelbar zu überschreiten sowie verbindliche Richtlinien, Vereinbarungen oder Beschlüsse der Verbandsorgane oder der Spitzenvereinigung zu beachten und alles zu unterlassen, was den Interessen des Verbandes oder der Spitzenvereinigung schadet,

d) nach Außerkrafttreten eines Tarifvertrages nicht selbstständig mit den Verbänden der Arbeitnehmer Abkommen zu treffen und die Weisungen des Verbandes zu befolgen,

e) über die Lohn- und Anstellungsbedingungen ihrer Arbeitnehmer dem Vorstand und dem Gruppenausschuss auf Verlangen Auskunft zu geben und die einschlägigen Unterlagen vorzulegen,

f) dem Verband von allen seinen Aufgaben berührenden Vorkommnissen sofort Kenntnis zu geben, ergangene Entscheidungen in Abschrift mitzuteilen und hiergegen auf Anweisung Rechtsmittel einzulegen.

Es ist unzulässig, zur Umgehung des Absatzes 1 d) Einzelarbeitsverträge abzuschließen oder auf Lohn- und Gehaltsforderungen Vorschüsse zu gewähren.

(2) Die Mitglieder haben eine Aufnahmegebühr sowie Beiträge und ggf. Umlagen zu zahlen. Die Beiträge werden spätestens am 31. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Im Bedarfsfalle sind auf die Beiträge Vorschüsse zu leisten.

§ 7 Ahndung von Verstößen

(1) Ein Mitglied, dass gegen die Pflichten aus § 6 Abs. 1 a) bis f) verstößt und trotz Beanstandung durch den Vorstand die getroffenen Maßnahmen nicht unverzüglich aufhebt oder nicht aufheben kann, hat nach Anhörung des zuständigen Gruppenausschusses eine Verbandsstrafe zu zahlen, deren Höhe vom Vorstand festgesetzt wird.

Die Verbandsstrafe darf das Zehnfache des Jahresbeitrags des Mitglieds nicht übersteigen. Das Mitglied ist vorher zu hören. Der Beanstandung durch den Vorstand bedarf es nicht, wenn es sich um einen einmaligen, nicht in die Zukunft wirkenden Verstoß handelt.

(2) Über die Verwendung der Verbandsstrafe beschließt der Hauptausschuss.

IV. Verbandsgruppen und Verbandsorgane

§ 8 Verbandsgruppen

(1) Der Verband gliedert sich in folgende Gruppen:
1. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen,
2. Nahverkehr und Häfen,
3. Sparkassen,
4. Versorgungsbetriebe und Flughäfen,
5. Verwaltung.

(2) In Zweifelsfällen entscheidet der Vorstand über die Gruppenzugehörigkeit.

§ 9 Verbandsorgane

(1) Verbandsorgane sind die Gruppenversammlungen, die Gruppenausschüsse, der Hauptausschuss und der Vorstand.

(2) Die Gruppenausschüsse, der Hauptausschuss und der Vorstand bleiben unbeschadet der Vorschrift des § 14 Abs. 5 bis zur Neuwahl im Amt.

§ 10 Gruppenversammlungen

(1) Die Gruppenversammlung ist die Versammlung der Mitglieder einer Gruppe.

(2) Sie tritt alle 4 Jahre zur Wahl des Gruppenausschusses zusammen. Außerdem ist sie einzuberufen auf Verlangen
a) des Vorstandes,
b) des Gruppenausschusses oder
c) von 10% der Mitglieder der Gruppe, sofern diese mindestens 10% der in der Gruppe erfassten Arbeitnehmer vertreten.

(3) Der Vorsitzer des Gruppenausschusses oder sein Vertreter leitet die Gruppenversammlung.

(4) In der Gruppenversammlung hat jedes Mitglied für je angefangene 300 Arbeitnehmer eine Stimme. Auf je angefangene 10 Stimmen kann ein Vertreter entsandt werden; die Stimmen können jedoch nur einheitlich abgegeben werden. Für die Zahl der Arbeitnehmer ist der Stichtag maßgebend, der für die Beitragsberechnung gilt.

(5) Soweit die Vertreter in der Gruppenversammlung nicht Hauptverwaltungsbeamte, Beigeordnete oder gesetzliche Vertreter sind, bedarf es einer schriftlichen Vollmacht. Die Vollmacht kann an Vertreter eines anderen Mitgliedes der Gruppe erteilt werden.

(6) Die Gruppenversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der vertretenen Mitglieder und Stimmen beschlussfähig.

§ 11 Gruppenausschüsse

(1) Der Gruppenausschuss wird von der Gruppenversammlung gewählt. Auf je angefangene 3.500 in der Gruppe erfasste Arbeitnehmer (§ 10 Abs. 4) ist ein Gruppenausschussmitglied zu wählen. Ein Gruppenausschuss soll jedoch mindestens 6, höchstens aber 40 Mitglieder haben. Die Gruppenversammlung wählt außerdem für den Gruppenausschuss Ersatzmitglieder, die beim Ausscheiden eines Gruppenausschussmitgliedes während der Wahlzeit automatisch nachrücken. Die Reihenfolge wird listenmäßig festgelegt. Ihre Zahl soll mindestens 1/5 der ordentlichen Gruppenausschussmitglieder betragen.

(2) Wahlvorschläge des Gruppenausschusses sind mit der Einladung bekannt zu geben. Etwaige Wahlvorvorschläge eines Mitgliedes der Gruppe müssen spätestens 5 Tage vor der Gruppenversammlung beim Verbandsgeschäftsführer schriftlich eingegangen sein. Wiederwahl (§ 14 Abs. 5) kann noch in der Gruppenversammlung beantragt werden. Der Wahlvorgang wird vom Vorsitzer des Gruppenausschusses geleitet, sofern nicht auf Antrag ein anderer Wahlleiter bestellt wird. Bei einer Wahl durch Stimmzettel ist ein Wahlausschuss zu wählen.

(3) Der Vorstand kann aus seiner Mitte oder aus anderen Gruppenausschüssen Vertreter mit beratender Stimme entsenden.

(4) Der Gruppenausschuss wählt seinen Vorsitzer und zwei Stellvertreter.

(5) Dem Gruppenausschuss obliegt die Beratung der Angelegenheiten der Gruppe; dazu gehören die Verhandlungen über Tarifverträge, soweit sie nur die Mitglieder der Gruppe betreffen. Der Gruppenausschuss kann zu seinen Sitzungen Teilnehmer mit beratender Stimme hinzuziehen.

(6) Die Mitgliedschaft in einem Gruppenausschuss endet zu dem gleichen Zeitpunkt, zu dem ein Gruppenausschussmitglied aus seiner Hauptbeschäftigung bei einem dem Verband angehörenden Arbeitgeber ausscheidet.

(7) Der Vorstand kann für bestimmte Bereiche Unterausschüsse eines Gruppenausschusses bilden und deren Mitglieder berufen.

§ 11 a Verhandlungsausschuss

(1) Verhandlungen über Tarifverträge, die die Mitglieder mehrerer Verbandsgruppen betreffen, führt der Verhandlungsausschuss, der sich aus höchstens 20 von den einzelnen Gruppenausschüssen zu wählenden sachverständigen Gruppenausschuss-Mitgliedern zusammensetzt. Bei der Zusammensetzung ist die Stärke der Verbandsgruppen zu berücksichtigen.

(2) § 11 Abs. 4 und 6 und § 14 finden entsprechende Anwendung.

§ 12 Hauptausschuss

(1) Der Hauptausschuss ist Mitgliederversammlung im Sinne des BGB.

(2) Der Hauptausschuss setzt sich aus den Mitgliedern der Gruppen ausschüsse und denjenigen Vorstandsmitgliedern zusammen, die nicht Mitglieder von Gruppenausschüssen sind.

(3) Der Hauptausschuss tritt nach Bedarf zusammen. Außerdem ist er einzuberufen auf Verlangen des Vorstandes, eines Gruppenausschusses oder von Mitgliedern des Verbandes, die zusammen 10% der im Verband erfassten Arbeitnehmer vertreten.

(4) Der Vorsitzer des Vorstandes oder sein Vertreter leitet die Sitzung des Hauptausschusses.

(5) Aufgaben des Hauptausschusses sind insbesondere:
a) Wahl des Vorstandes,
b) Feststellung des Wirtschaftsplanes,
c) Festsetzung der Aufnahmegebühr, Beiträge und Umlagen,
d) Wahl von zwei Rechnungsprüfern,
e) Genehmigung der Bilanz und der Erfolgsrechnung und Entlastung des Vorstandes,
f) Entscheidung über Einsprüche gemäß § 13 Abs. 5,
g) Ausschluss eines Mitgliedes,
h) Beschlussfassung über Satzungsänderungen,
i) Beschlussfassung über den Beitritt zu Vereinigungen gemäß § 2 Abs. 3.

Die Beschlüsse zu g) bis i) bedürfen einer ¾-Mehrheit. Beschlüsse zu h), die nicht einstimmig gefasst sind, gelten als abgelehnt, wenn die Mitglieder des Verbandes binnen zwei Wochen nach Abgang des Schreibens, in dem das Abstimmungsergebnis mitgeteilt ist, mit einem Viertel ihrer Stimmen schriftlich widersprochen haben.

(6) Dem Hauptausschuss obliegt weiter
a) die Regelung aller Angelegenheiten, die für mehrere Gruppen einheitlich durchgeführt werden müssen,
b) die Erteilung von Weisungen an die Vertreter des KAV NW in Spitzenvereinigungen,
c) die Zustimmung zum Abschluss von Bezirkstarifverträgen.

§ 13 Vorstand

(1) Der Vorstand besteht aus mindestens 15 vom Hauptausschuss auf die Dauer von 4 Jahren gewählten Mitgliedern. Außerdem hat Sitz und Stimme ein Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen. Jeder Gruppenausschuss muss mindestens mit einem seiner gewählten Mitglieder im Vorstand vertreten sein.

(2) Der Vorstand wählt seinen Vorsitzer und einen ersten, einen zweiten und einen dritten Stellvertreter. Der Vorsitzer des Vorstandes muss Hauptgemeindebeamter sein.

(3) Der Vorstand im Sinne des § 26 BGB sind der Vorsitzer des Vorstandes und der Verbandsgeschäftsführer. An ihre Stelle treten im Fall der Verhinderung deren Stellvertreter. Der Fall der Verhinderung bedarf keines Nachweises. Für die Abgabe von auf Gremienbeschlüssen des Verbandes beruhenden Anmeldungen jeglicher Art zum Vereinsregister erfolgt die Vertretung des Verbandes durch den Verbandsgeschäftsführer allein, im Falle seiner Verhinderung durch dessen Stellvertreter allein.

(4) Der Vorstand erledigt die ihm in der Satzung zugewiesenen Aufgaben.

(5) Gegen Entscheidungen des Vorstandes kann jedes davon betroffene Mitglied des Verbandes binnen vier Wochen Einspruch beim Hauptausschuss einlegen. Dieser entscheidet endgültig.

(6) § 11 Abs. 6 findet entsprechende Anwendung.

§ 14 Geschäftsordnung

(1) Sitzungen werden von dem Verbandsgeschäftsführer im Einvernehmen mit dem Vorsitzer (oder Sitzungsleiter) des Verbandsorgans einberufen. Die Einladung mit der Tagesordnung muss 10 Tage vor der Sitzung abgesandt werden. In dringenden Fällen kann von der Frist abgesehen werden.

(2) Anträge von Mitgliedern, die spätestens einen Tag vor Abgang der Einladung beim Verbandsgeschäftsführer eingegangen sind, müssen auf die Tagesordnung gesetzt werden. Über später und in der Sitzung eingegangene Anträge kann nur verhandelt und entschieden werden, wenn die Versammlung die Dringlichkeit der Verhandlung mehrheitlich anerkannt hat.

(3) Die Verbandsorgane sind, sofern die Satzung nichts anderes vorsieht, beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der gewählten Mitglieder anwesend ist; sie gelten als beschlussfähig, solange ihre Beschlussunfähigkeit nicht festgestellt ist. Ohne Rücksicht auf die Zahl der Erschienenen sind sie beschlussfähig, wenn sie zum zweiten Mal zur Verhandlung über einen Gegenstand einberufen sind.

(4) a) Beschlüsse der Verbandsorgane bedürfen, soweit die Satzung nichts anderes bestimmt, der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (einfache Stimmenmehrheit). Stimmenthaltungen gelten nicht als abgegebene Stimmen.
b) Geheime Abstimmung erfolgt auf Antrag eines stimmberechtigten Mitgliedes, der der Zustimmung von ¼ der stimmberechtigten Mitglieder bedarf. Absatz 5 bleibt unberührt.

(5) Wahlen erfolgen in offener Abstimmung, auf Antrag eines stimmberechtigten Mitgliedes in geheimer Abstimmung. Wiederwahl ist zulässig. Mitglieder des Vorstandes und der Gruppenausschüsse können nur hauptberufliche Beamte und Angestellte sein. Aus wichtigem Grunde kann die Gruppenversammlung ein Mitglied des Gruppenausschusses und der Hauptausschuss ein Mitglied des Vorstandes abberufen. Gewählt ist, wer die meisten abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt (relative Stimmenmehrheit). Bei Stimmengleichheit ist eine Stichwahl unter den vorgeschlagenen, noch nicht gewählten Personen mit der nächsthöchsten (gleichen) Stimmenzahl durchzuführen. Im Falle erneuter Stimmengleichheit entscheidet das vom Wahlleiter zu ziehende Los. Stimmenthaltungen gelten nicht als abgegebene Stimmen.

(6) Über Beschlüsse ist eine Niederschrift zu fertigen, die vom Vorsitzer (oder Sitzungsleiter), dem Verbandsgeschäftsführer und dem Schriftführer unterzeichnet wird.

(7) In Fällen, in denen die Einberufung einer Sitzung des Vorstandes, des Hauptausschusses oder eines Gruppenausschusses nicht angebracht erscheint, kann der Verbandsgeschäftsführer mit Zustimmung des Vorsitzers (oder Sitzungsleiters) des betreffenden Verbandsorgans den Mitgliedern eingehend begründete Anträge unter Festsetzung eines Termins zur schriftlichen Abstimmung vorlegen. Die Frist zur Stimmabgabe muss, vom Tage der Aufgabe des Antrages bei der Post an gerechnet, mindestens eine Woche betragen. Mitglieder, die sich an der Abstimmung nicht beteiligen, werden bei der Feststellung des Abstimmungsergebnisses nicht berücksichtigt. Fordert ein Mitglied des Verbandsorgans mit einer Frist von einer Woche gemäß § 14 Abs. 4 b) der Satzung geheime Abstimmung, so ist die schriftliche Abstimmung als abgelehnt anzusehen und die Frage dem Verbandsorgan in dessen nächster Sitzung zur Entscheidung vorzulegen; das gleiche gilt, wenn sich nicht mindestens die Hälfte der gewählten Mitglieder an der Abstimmung beteiligt hat.

V. Verbandsgeschäftsstelle

§ 15 Geschäftsstelle

Die laufenden Geschäfte des Verbandes führt die Geschäftsstelle. Sie bereitet die Beschlüsse der Verbandsorgane vor und führt diese Beschlüsse aus.

§ 16 Leitung der Geschäftsstelle

(1) Der Verbandsgeschäftsführer leitet die Geschäftsstelle und führt die laufenden Geschäfte des KAV NW. Im Rahmen der sich aus dem Stellenplan ergebenden Grenzen hat er die Arbeitnehmer der Geschäftsstelle einzustellen und zu entlassen.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 vertritt der Verbandsgeschäftsführer den KAV NW gerichtlich und außergerichtlich. Bei Verhinderung vertritt ihn sein Stellvertreter. Der Fall der Verhinderung bedarf keines besonderen Nachweises.

§ 17 Bestellung des Verbandsgeschäftsführers

Der Verbandsgeschäftsführer und sein Stellvertreter werden vom Vorstand bestellt, der auch die Anstellungsbedingungen festsetzt.

§ 18 Stellung des Verbandsgeschäftsführers in den Verbandsorganen

Der Verbandsgeschäftsführer und im Falle seiner Verhinderung dessen Stellvertreter haben in allen Verbandsorganen Sitz und Stimme.

VI. Auflösung des Verbandes

§ 19 Auflösung des Verbandes, Haftung der Mitglieder

(1) Der Hauptausschuss kann die Auflösung des Verbandes mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln seiner Mitglieder beschließen. Der Auflösungsbeschluss wird nur wirksam, wenn der Hauptausschuss allein zu diesem Zweck einberufen worden ist und er den Auflösungsbeschluss nach einer Vertagung von mindestens einem Monat mit der in Satz 1 geforderten Mehrheit bestätigt.

(2) Wird der Verband aufgelöst oder verliert er die Rechtsfähigkeit, hat der Vorstand die Liquidation durchzuführen.

(3) Reicht das Vermögen des Verbandes zur Befriedigung der Gläubiger nicht aus, haften die Mitglieder und die im Jahr der Auflösung bzw. des Verlustes der Rechtsfähigkeit und in den fünf letzten Kalenderjahren vorher ausgeschiedenen Mitglieder gesamtschuldnerisch für die satzungsgemäß entstandenen Verpflichtungen des Verbandes, insbesondere für die sich aus den Anstellungsverträgen ergebenden Ansprüche der vorhandenen und der früheren Verbandsgeschäftsführer, Geschäftsführer und sonstigen Arbeitnehmer des Verbandes und der Spitzenvereinigung i. S. des § 2 Abs. 3. Der Ausgleich zwischen den Mitgliedern und früheren Mitgliedern ist nach der Zahl der Beschäftigten am Tage der erstmaligen Beschlussfassung über die Auflösung (Abs. 1 Satz 1) vorzunehmen.

(4) Über die Verwendung des Vermögens, das nach Befriedigung der Gläubiger verbleibt, entscheidet der Hauptausschuss mit einfacher Mehrheit.

Richtlinien über Art und Umfang der den Mitgliedern des KAV NW gemäß § 5 Abs. 2 der Satzung zu gewährenden Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten

(i. d. F. des Hauptausschussbeschlusses vom 6. November 1987)

1. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis haben die Mitglieder des Verbandes Anspruch auf Beratung und auf Prozessvertretung vor den Gerichten der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit durch den Verband. Dieser kann jedoch die Prozessvertretung ablehnen, wenn die Rechtsverfolgung oder -verteidigung keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet.

   Der Verband kann die Prozessvertretung ferner ablehnen für Streitigkeiten, die zum Zeitpunkt der erstmaligen Beantragung der Mitgliedschaft zum Verband bereits rechtshängig waren. Erklärt ein Mitglied gem. § 4 Abs. 2 der Verbandssatzung im Jahr des Beitritts zum KAV NW auch seinen Austritt aus dem Verband, so ist dieser berechtigt, für jede für dieses Mitglied im gleichen Jahr übernommene Prozessvertretung einen Sonderbeitrag in Höhe von 300 v. H. des jeweils geltenden Mindestverbandsbeitrages zu erheben. Dieser Sonderbeitrag wird am Tage der Beendigung der Mitgliedschaft fällig.

2. Die Übernahme und Durchführung der Prozessvertretung kann durch den Vorstand im Sinne des § 13 Abs. 3 der Satzung des KAV NW ausgesetzt werden, wenn ein Mitglied gegen die Pflichten aus § 6 Abs. 1 der Satzung verstößt und trotz Beanstandung die getroffenen Maßnahmen nicht unverzüglich aufhebt.

3. Beratungen sind kostenfrei. Besprechungen und Informationserteilungen vor oder im Rahmen eines Prozesses sollen grundsätzlich in der Geschäftsstelle des KAV NW erfolgen.

4. Für die jeweilige Prozessvertretung hat der Verband Anspruch auf eine Vergütung, die höchstens den Betrag der Kosten erreichen darf, die bei Vertretung durch einen Rechtsanwalt entstanden wären.

   Die Festsetzung erfolgt durch die Geschäftsstelle.

   Bei grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache kann auf Antrag des Mitgliedes die Kostenerstattungspflicht auf den Betrag beschränkt werden, der vom Gegner beigetrieben werden kann. Dies gilt auch, wenn durch den Rechtsstreit die Interessen des Verbandes unmittelbar berührt werden. Der Antrag ist vor Erteilung des Prozessauftrags an den Verbandsgeschäftsführer zu richten; über ihn entscheidet der Vorsitzer des Vorstandes im Einvernehmen mit dem Verbandsgeschäftsführer.

KAV NW

Impressum

Herausgeber:
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal

Verantwortlich für den Inhalt:
Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Langenbrinck

Kontakt:
Michael Feiter
Tel.: 0202 / 25513-47
Fax: 0202 / 25513-13
e-mail: feiter@kav-nw.de

Bildnachweis:
AWISTA, Düsseldorf
BOGESTRA
Fotoarchiv Ruhrverband
© iStockphoto.com/ZU_09
© iStockphoto.com/Wicki58
© iStockphoto.com/Alexander Gatsenko
© Gieri - Fotolia.com
© Daniel Ernst - Fotolia.com
Sparkasse Vest Recklinghausen
Stadt Leverkusen
RheinEnergie, Köln

Gestaltung:
Debüser und Bee, Werbeagentur
www.dplusb.de

KAV NW