

JAHRESBERICHT 2015/2016

FLÄCHENTARIFVERTRÄGE SICHERN

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen



KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

EINLEITUNG

Mit dem Jahresbericht für den Berichtszeitraum 2015/2016 wird die mit den beiden Vorgänger-Jahresberichten eingeschlagene Neukonzeption, nicht wie früher im 4-Jahres-, sondern im 2-Jahres-Rhythmus, über die verbands- und tarifpolitischen Veränderungen zu informieren, fortgesetzt. 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).

Grundlage der Verbandsarbeit des KAV NW auch im zurückliegenden Berichtszeitraum 2015/2016 ist, wie im Startjahr 1947, die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie und die kommunale Selbstverwaltung für die kommunalen Gebietskörperschaften ebenso wie für die kommunale Wirtschaft stetig im Bewusstsein der Verbandsakteure zu erhalten. Tarifautonomie kann ohne den zeitlichen Einsatz und das persönliche Engagement der ehrenamtlichen Akteure nicht funktionieren. Gerade im Rahmen des rund zehn Jahre dauernden Verhandlungsprozesses über eine neue Entgeltordnung im kommunalen öffentlichen Dienst, die im Rahmen der Tarifrunde 2016 zum Abschluss gebracht werden konnte, ist dieses ehrenamtliche Engagement in außerordentlicher Weise abgefordert worden.

Die Mitglieder des KAV NW setzen sich rund zur Hälfte aus kommunalen Gebietskörperschaften/Verwaltungen (Städte, Kreise, Gemeinden und Landschaftsverbände) und zur anderen Hälfte aus kommunalen Unternehmen zusammen. Diese Besonderheit der Zusammensetzung und Struktur des KAV NW spiegelt sich auch in der Struktur des Jahresberichts 2015/2016 wieder, wo die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und Unterausschüsse des KAV NW jeweils zu den Besonderheiten der Sparten Stellung beziehen. Erster „Vorsitzer“ des KAV NW war der Wuppertaler Oberstadtdirektor Dr. Hans Bremme (1947–1958). Im Jahr 2016 hat der Aachener Oberbürgermeister Marcel Philipp die Führungsverantwortung übernommen. Jeder der KAV NW-Vorsitzenden hat jeweils ein Stück öffentlicher Tarifgeschichte mitgeschrieben und der Verbandsarbeit des KAV NW aktiv weitergeholfen. Das ehrenamtliche Engagement der Vorsitzenden des KAV NW aber auch aller stellvertretenden Vorsitzenden, Gruppenausschuss- und Unterausschussvorsitzenden sowie der Gruppen- und Unterausschussmitglieder bildet das Fundament für eine durch Urwahl legitimierte, mitgliedernahe und praxisorientierte Verbandsarbeit des KAV NW. Neben der Darstellung der Verbandsarbeit soll mit dem KAV NW-Jahresbericht 2015/2016 insbesondere auch das erhebliche Engagement der ehrenamtlichen Funktionsträger dargestellt und gewürdigt werden.

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung 05

Inhaltsverzeichnis 06



1. Vorteile des Flächentarifvertrages sichern 08
(Oberbürgermeister der Stadt Aachen, Marcel Philipp)



2. Verbandsarbeit des KAV NW 14
(Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Dr. Bernhard Langenbrinck)

2.1 Grundlagen der Verbandsarbeit des KAV NW 14
2.2 Tarifautonomie als grundgesetzlicher Auftrag 16
2.3 Öffentliche Gewerkschaften 18
2.4 Kommunale Personalhoheit und funktionale Selbstverwaltung 20
2.5 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen 20
2.5.1 Arbeit gestalten NRW 22
2.5.2 Ausbildungskonsens NRW 23
2.5.3 Internationaler Meinungsaustausch 26
2.5.4 Familiengipfel NRW 26
2.5.5 Diskussionsforum zur Entgeltgleichheit 27
2.5.6 Tarifausschuss Theater und Bühnen 29
2.6 Fortentwicklung des Tarifrechts und gesetzgeberische Entwicklungen 32
2.6.1 Tarifrunde 2016 32
2.6.2 Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung 32
2.6.3 Landesbezirkliche Entgeltordnung 34
2.6.4 Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst 35
2.6.5 Leistungsorientierte Bezahlung 36
2.7 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 39
2.8 Tariftreue- und Vergabegesetz 39
2.9 Personelle Veränderungen in der Geschäftsstelle 41

3. Sparten



3.1 Verwaltung 42
(Oberbürgermeister der Stadt Duisburg, Sören Link,
Vorsitzender des Gruppenausschusses)



3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen 48
(Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH, Joachim Finklenburg,
Vorsitzender des Gruppenausschusses)



3.3 Sparkassen 54
(Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen,
Dr. Michael Schulte, Vorsitzender des Gruppenausschusses)



3.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen 60
(Geschäftsführer DEW21, Manfred Kossack,
Vorsitzender des Gruppenausschusses)



3.5 Nahverkehr und Häfen 66
(Vorstand der BOGESTRA AG, Gisbert Schlotzhauer,
Vorsitzender des Gruppenausschusses)



3.6 Entsorgung 72
(Geschäftsführer der AWB Köln GmbH & Co. KG, Peter Mooren,
Vorsitzender des Unterausschusses)



3.7 Wasserwirtschaftsverbände 78
(Vorstand des Ruhrverbandes, Norbert Frece,
Vorsitzender des Unterausschusses)

4. Zum Verband 84

4.1 Zahlen zum Verband 84
4.2 Beiträge 88
4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse (Stand: Mai 2016) 89
4.4 Rechtsabteilung des KAV NW (Geschäftsführer Torsten Herbert) 102
4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten 102
4.4.2 Einige Entscheidungen im Überblick 103
4.4.3 Themenbeispiel: Unterstützung im Personalvertretungsrecht 106
4.4.4 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern 106
4.4.5 Referendarausbildung 107
4.4.6 VKA-Prozessvertreter- und Referententagung 108
4.5 Seminare/Informationsveranstaltungen 109
4.6 Neue Homepage und neuer Rechtsdienst 114
4.7 KAV NW Schriftenreihe 115
4.8 Geschäftsstelle (Organigramm und Ansprechpartner) 117

5. Anlagen/Statistische Daten 120

5.1 Satzung des KAV NW 120
5.2 Richtlinie zu gewährenden Hilfen bei Rechtsstreiten 125



„Einheitliche flächentarifvertragliche Strukturen für die kommunalen Arbeitgeber bilden eine wesentliche Grundlage für personalpolitische Flexibilität, Arbeitnehmermobilität und sachgerechte Entgeltstrukturen.“

Marcel Philipp, Oberbürgermeister der Stadt Aachen
(Vorsitzender des KAV NW)

VORTEILE DES FLÄCHEN-TARIFVERTRAGES SICHERN

Wesentlicher Zweck des KAV NW ist die Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitgeber und im Interessenausgleich zwischen ihnen und ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Auszubildenden. Die Gesamtheit der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, egal ob sie bei kommunalen Gebietskörperschaften (Städten, Landkreisen, Gemeinden und Landschaftsverbänden) oder bei kommunalen Unternehmen tätig sind (Krankenhäusern, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsunternehmen, Nahverkehrsunternehmen, Häfen, Flughäfen oder Unternehmen aus dem Bereich der Wasserwirtschaft), tragen zu der Gemeinwohlaufgabe der Sicherung der Daseinsvorsorge bei. >

← Rathaus Aachen

Bei der Erbringung von Leistungen durch die Beschäftigten zur Erfüllung des Dienstleistungsauftrages der kommunalen Verwaltungen und Unternehmen ist für die Bürgerinnen und Bürger nur von nachrangiger Bedeutung, in welcher Organisationsform dies durch die Beschäftigten stattfindet, also ob z. B. kommunale Ämter, Eigenbetriebe oder kommunale GmbHs oder AGs tätig werden. Vor dem Hintergrund, dass die auszuübenden Tätigkeiten, die der Leistungserbringung dienen, nicht von Verwaltung zu Verwaltung bzw. Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sind, ist es sachgerecht, dass möglichst auch vergleichbare Entgeltstrukturen für die Beschäftigten in der Fläche bestehen.

Solche vergleichbaren arbeits- und tarifvertraglichen Strukturen, die in Gestalt von Flächentarifverträgen gesichert sind, dienen sowohl den Beschäftigten als auch den Arbeitgebern. Für die Beschäftigten sichert der Flächentarifvertrag einen Mindeststandard bezüglich der wichtigen Arbeitsbedingungen, also vor allem bei den Fragen der Entgelthöhe und der Arbeitszeitmenge. Aus Arbeitgebersicht helfen flächentarifvertragliche Regelungen dabei, auf eine landesweit solidaritätsgeprägte Tarifstruktur hinzuwirken. Ein sich gegeneinander Hochschaukeln von haustarifvertraglichen Einzeltarifverträgen, bei denen die Kommunen untereinander in einen ungebremsten und unbeherrschbaren Tarifwettstreit treten, wird so vermieden. Einheitliche Strukturen bei den Arbeits- und Tarifbedingungen, also z. B. einheitlich anerkannte Eingruppierungsmerkmale, harmonisierte Ausbildungs- und Qualifizierungsstrukturen oder der Aspekt der Anerkennung von Beschäftigungszeiten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern, erhöhen insgesamt die personalpolitische Flexibilität und Arbeitnehmermobilität im Sinne einer landesweit funktionierenden Erbringung von Leistungen der Daseinsvorsorge für die Bürger bzw. die Kunden. Sie schaffen außerdem berufliche Entwicklungsperspektiven für die Beschäftigten innerhalb des gesamten öffentlichen Dienstes. Flächentarifvertragliche Strukturen leisten zudem einen generellen Beitrag zur Erfüllung des verfassungsrechtlichen Auftrags zur Schaffung einheitlicher Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.



Einheitliche flächentarifvertragliche Tarifstrukturen fördern auch den Betriebsfrieden in der Belegschaft beim einzelnen Arbeitgeber. Die BAG-Rechtsprechung aus dem Jahr 2010 zum Grundsatz der Tarifeinheit, wonach der über Jahrzehnte gültige Grundsatz „ein Betrieb ein Tarifvertrag“ aufgekündigt worden ist, hat hier einen tiefen Einschnitt bewirkt, in dessen Folge individualbezogene Einzelinteressen zu Lasten der Solidarität der Beschäftigten gegangen sind. Mit dem Schaffen des Tarifeinheitsgesetzes vom 10. Juli 2015 hat der Gesetzgeber einen für die Tariflandschaft wesentlichen Punkt, nämlich die friedenstiftende Wirkung von flächentarifvertraglichen Regelungen möglichst wiederherzustellen, befördern wollen.

Dies ist auch wichtig, da bisher bewährte flächentarifvertragliche Strukturen durch die Rechtsprechung des BAG zur Tarifeinheit nachhaltigen Schaden erlitten haben. Die Effekte dieser Rechtsprechung, dass Berufsgruppengewerkschaften gruppenegoistische Forderungen einzelner Beschäftigtengruppen zunehmend zu Lasten der anderen Beschäftigten geltend machen, ist augenfällig. Am Beispiel der Krankenhäuser wird dieses exemplarisch deutlich. Während die Beschäftigten im kommunalen Krankenhaus sich früher als einheitliches Team verstanden haben, hat sich nun teilweise ein Gegeneinander entwickelt. Wenn im Krankenhausbereich bei gesetzlich gedeckelten Personalbudgets der Marburger Bund z. B. für die Beschäftigtengruppe der Ärzte Personalkostensteigerungen verhandelt, stellt sich sofort die Frage, inwieweit dieses zu Lasten des übrigen Pflegepersonals geht.

Mit der Regelung des Tarifeinheitsgesetzes hat der Gesetzgeber versucht, den durch die Rechtsprechung des 4. Senats des BAG hervorgerufenen Schaden zu reparieren und die Grundsätze Betriebsfrieden schaffender flächentarifvertraglicher Strukturen, die sich in den letzten Jahrzehnten stetig bewährt hatten, wieder zu befördern.

Eine Atomisierung des Tarifrechts, wonach einzelne Berufsgruppengewerkschaften individualbezogene, egoistische Einzelinteressen bedienen, führt auch zu einem vergrößerten Potenzial von Streikaktionen. Hier gilt es, in Erinnerung zu rufen, dass gerade angesichts der Gemeinwohlaufgabe der Erfüllung der Leistungen der Daseinsvorsorge (sei es im Bereich der Erbringung von Verwaltungsleistungen, Verkehrs- oder Versorgungsleistungen etc.) das Aufgeben befriedender flächentarifvertraglicher Strukturen wenig sinnhaft ist. >



Hauptausschuss des KAV NW, Sitzung am 25.2.2016 in Aachen



v.l.n.r. Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Oberbürgermeister Marcel Philipp, Landesdirektor Matthias Löb, HGF Dr. Bernhard Langenbrinck

Der KAV NW setzt sich daher auch weiterhin entsprechend seines satzungsrechtlichen Aufgabenbereichs dafür ein, einheitliche flächentarifvertragliche Strukturen zu befördern. Diese wichtige Zielsetzung trifft den kommunalen Arbeitgeberverband und die öffentlichen Gewerkschaften in gleicher Weise. Bezogen auf NRW kann hier gerade die Struktur von ver.di NRW dienlich sein, die – anders als in anderen KAV-Bereichen – eine spartenübergreifende Gliederung aufweist. Die Ermöglichung flexibler personalpolitischer Entwicklungschancen für Beschäftigte und Arbeitgeber durch flächentarifvertragliche Regelungen, die Absicherung von Sozialstandards und die Vermeidung ruinöser Wettbewerbssituationen der kommunalen Arbeitgeber untereinander haben – auch bei den mit der jeweiligen Rollenwahrnehmung verbundenen unterschiedlichen Ausgangsinteressen von Arbeitgeberverband einerseits und Gewerkschaft andererseits – die Tarifpartnerschaft in NRW auch im Berichtszeitraum 2015/2016 geprägt.

Der erfolgreiche Einsatz für flächentarifvertragliche Strukturen im Sinne einer gelebten Tarifpolitik bedarf aber stets eines aktiven Engagements der ehrenamtlichen Vertreter des KAV NW. Ich möchte daher an dieser Stelle auch nochmals die Gelegenheit nutzen, mich für dieses aktive Engagement der ehrenamtlich agierenden Persönlichkeiten in den vielfältigen Gesprächs- und Verhandlungsrunden und in den Gremiensitzungen des KAV NW zu bedanken. Die Sicherung einheitlicher flächentarifvertraglicher Strukturen im vorstehend beschriebenen Sinne und die Umsetzung einer erfolgreichen Verbandsarbeit bedürfen der stetigen aktiven Solidarität und Unterstützung seiner Mitglieder. Auch die dem Berichtszeitraum dieses Jahresberichts zugrundeliegenden Jahre 2015/2016 haben sich wieder durch ein außerordentlich hohes Engagement der ehrenamtlichen Akteure des KAV NW auf allen tarifpolitischen Ebenen ausgezeichnet. Sachgerechte, praxistaugliche und effiziente Lösungen zu den sich stellenden arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen im Rahmen flächentarifvertraglicher Regelungen lohnen den gemeinsamen Einsatz. Der von mir zum Ausdruck gebrachte Dank für den außerordentlichen Einsatz in der Vergangenheit soll gleichzeitig Ermunterung für die Fortführung dieses Einsatzes in der Zukunft sein.



Vorsitzender und HGF in der Vorstandssitzung in Aachen am 25.2.2016



Mitgliederversammlung der VKA am 28.5.15 in Frankfurt



„Die zurückliegenden Monate sind vor allem durch einen Verhandlungsmarathon der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Tarifakteure hinsichtlich der Verständigung über eine neue Entgeltordnung für den kommunalen Bereich geprägt gewesen. Diese neue Entgeltordnung stellt einen tarifpolitischen Meilenstein für den kommunalen öffentlichen Dienst dar.“

Dr. Bernhard Langenbrinck
Hauptgeschäftsführer des KAV NW

VERBANDSARBEIT DES KAV NW

Der KAV NW ist der arbeits- und tarifrechtliche Spitzenverband der nordrhein-westfälischen 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. 533.500 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.

2.1 Grundlagen der Verbandsarbeit des KAV NW

Der Jahresbericht 2015/2016 des KAV NW soll dazu dienen, die Grundlagen der Verbandsarbeit und die Aufgabenwahrnehmung im Berichtszeitraum in einer Gesamtschau darzustellen. Die mit den Vorgänger-Jahresberichten 2011/2012 und 2013/2014 verfolgte neue Konzeption will neben einer Darstellung der arbeits- und tarifrechtlichen Grundlagen insbesondere auch ein Forum zur Darstellung des großen ehrenamtlichen Engagements der Verbandsmitglieder des KAV NW sein. Vorrangige Aufgabe des KAV NW ist das Führen von Tarifverhandlungen für seine Mitglieder. Auf der Bundesebene nimmt der KAV NW dabei als größter der Kommunalen Arbeitgeberverbände Einfluss im Rahmen der vom Bundesverband (VKA) geführten Tarifverhandlungen. Auf der landesbezirklichen Ebene führt der KAV NW Tarifverhandlungen in eigenständiger Verantwortung. So hat der KAV NW z. B. im Bereich der Wasserwirtschaft NRW den ersten landesbezirklichen Verbandstarifvertrag zur Demografie vereinbart oder führt Tarifverhandlungen für den Bereich des ÖPNV. >

← *Historische Stadthalle Wuppertal*

Durch das Engagement unserer ehrenamtlichen Praktiker in den Verbandsgremien und den Verhandlungskommissionen auf Bundes- und Landesebene findet eine verlässliche Gestaltung der Arbeits- und Tarifbedingungen im kommunalen Bereich statt. Der KAV NW steht damit dafür, dass keine funktionärspolitischen, abgehobenen oder bekehrenden Debatten über die Köpfe unserer Mitglieder hinweg stattfinden, sondern dass eine praxis- und mitgliederorientierte Tarifpolitik für unsere Mitglieder verfolgt wird.

Neben dieser Hauptfunktion des KAV NW als Tarifakteur stellt die Beratung unserer Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragen, aber auch in Fragen des Sozialrechts oder der betrieblichen Mitbestimmung eine weitere Kernaufgabe unseres Dienstleistungsauftrages dar. Zu den genannten Rechtsbereichen übernimmt der KAV NW auch die Prozessvertretung für seine Mitglieder (hierzu im Weiteren in Teil **4.4**). Die Dienstleistung der Prozessvertretung für unsere Mitglieder ist – dies wird teilweise vergessen – über den „Flatrate-Tarif“ in Gestalt des Mitgliedsbeitrages mit abgedeckt. Gerade in Zeiten, in denen die Tendenz zu einer Straffung der Personalstrukturen auch im Bereich des Personalmanagements geht, findet die Rolle des KAV NW als kompetenter Ansprechpartner und Rückhalt für seine Mitglieder in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts zunehmend Bedeutung. Der KAV NW legt hierbei inzwischen auch zunehmend einen Schwerpunkt auf die Beratung und Informationsvermittlung über den Weg von Info-Veranstaltungen/Seminaren und der Versendung von Newslettern und Rechtsdiensten (vgl. hierzu im Weiteren **4.5 bis 4.7**).

2.2 Tarifautonomie als grundgesetzlicher Auftrag

Hauptaufgabe des KAV NW ist es, die gemeinsamen Interessen unserer Mitglieder in der Eigenschaft als Arbeitgeber für den Bereich der Arbeitnehmer und Auszubildenden in Umsetzung der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie (Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz) wahrzunehmen. Dieses grundrechtlich geschützte Gut gehört zum wesensmäßigen funktionellen Selbstverständnis des KAV NW als kommunaler Verband, dessentwegen es seit inzwischen 69 Jahren den KAV NW gibt. Die verfassungsrechtlich durch Artikel 9 Abs. 3 GG 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



Geschäftsführer Dieter Rehfeld in der Mitgliederversammlung der VKA am 28.5.2015 in Frankfurt



Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg in der Mitgliederversammlung der VKA am 28.5.2015 in Frankfurt



Sparkassenvorstand Frank Grebe und der stellv. Vorsitzende des KAV NW, Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, im Gespräch mit VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle

soll Arbeitgeber und abhängig Beschäftigte in die Lage versetzen, sich an der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen aktiv zu beteiligen. Das Grundrecht gilt nicht nur für jeden einzelnen Staatsbürger; es will auch den Zusammenschluss selbst, d. h. die Koalitionen (Arbeitgeberverband und Gewerkschaften) und deren aktive Betätigung schützen. Das Grundgesetz räumt hier den Tarifvertragsparteien also eine Vorrangstellung für die autonome Regelung der Arbeitsbedingungen ein.

Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung des sich aus dem Grundsatz der Tarifautonomie ergebenden Handlungsauftrags für den KAV NW ist die durch Urwahl legitimierter Verbandsarbeit. Im Turnus von 4 Jahren treten jeweils die Gruppenversammlungen der Verbandsgruppen der Verwaltungen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgungsbetriebe und Flughäfen sowie der Nahverkehrsbetriebe und Häfen zusammen, um die Gruppenausschüsse und in der Folge auch die weiteren Verbandsgremien zu wählen. Diese demokratische Legitimation der Verbandsarbeit des KAV NW gewährleistet, dass eine mitgliederorientierte und interessengerechte Aufgabenwahrnehmung gegeben ist. Gewicht, Stärke und Bedeutung des KAV NW sowohl in seiner Rollenwahrnehmung als Tarifakteur gegenüber den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, aber auch als Vertreter der verbandseigenen Interessen innerhalb der VKA sowie gegenüber anderen Verbänden und Institutionen haben ihre Grundlage in diesem auf Urwahl begründeten verbandlichen Fundament. Die Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Tarifvertragsparteien und an Tarifverträge einschließlich der gesetzlich geregelten sog. „Nachwirkung“ nach der Beendigung von Tarifverträgen, insbesondere durch Kündigung oder Fristablauf, werden durch das Tarifvertragsgesetz definiert.>



Oberbürgermeister Philipp in der VKA-Mitgliederversammlung am 26.11.2015 in Bremerhaven



Mitgliederversammlung der VKA am 28.5.2015 in Frankfurt

2.3 Öffentliche Gewerkschaften

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 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.

Die neue Großgewerkschaft ver.di (seit März 2001 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) ist anders als die früheren sog. „Quellgewerkschaften“ ÖTV, DAG und HBV oder IG Medien 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 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 der dbb beamtenbund und tarifunion eine bedeutende Gewerkschaft dar. Während es bei der Gewerkschaft ver.di zunehmend auf die Kompetenzen der jeweiligen Fachbereiche nach Sparten ankommt, sind in dem dbb beamtenbund und tarifunion die jeweils fachlich organisierten Einzelgewerkschaften prägend.

Tarifpartner im Gespräch: v.r.n.l. stellv. Vorsitzender der dbb tu, Willi Russ, Ministerialdirektor Paul Johannes Fietz, Bundesministerium des Innern und HGF Dr. Bernhard Langenbrinck

Dass arbeits- und tarifrechtliche Rahmenbedingungen zunehmend auch durch die europäischen Regelungsebenen der EU und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes mitbestimmt werden, soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben (zu den einzelnen Aspekten der Entwicklungen auf der europäischen Ebene wird ergänzend auf den Beitrag von Dr. Augat verwiesen).

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



Landesdirektor Löb und Oberbürgermeister Philipp in der Vorstandssitzung am 25.2.2016 in Aachen



Tarifpartner im Gespräch – HGF Dr. Langenbrinck auf der ver.di-Landesfachbereichstagung – Gemeinden – in Lünen



Tarifpartner im Gespräch – Grußwort des HGF auf der ver.di-Landesfachbereichstagung – Gemeinden – in Lünen



HGF, Oberbürgermeister Jürgen Roters, ver.di-Landesleiterin Gabriele Schmidt und ver.di-Landesbezirksfachbereichsleiter Michael Wiese



Verabschiedung des früheren Vorsitzenden OB Jürgen Roters in der Hauptausschusssitzung am 21.10.2015 in Köln

2.4 Kommunale Personalhoheit und funktionale Selbstverwaltung

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 Tarifsystem des kommunalen öffentlichen Dienstes stellt ein interkommunales Verbundsystem dar, 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.

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: Rund 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.

2.5 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen

Neben seiner Funktion als Tarifakteur im Rahmen des Führens von Tarifverhandlungen als eigentlicher Hauptaufgabe nimmt der KAV NW im Übrigen auch vielfältig Aufgaben in Gremien der Sozialpartnerschaft wahr und steht u. a. auch der Landesregierung und den Landesministerien im Rahmen seiner Lobby-Funktion als Ansprechpartner und kritisch begleitender Ratgeber zur Verfügung. So wirkt der KAV NW unter anderem im Rahmen des Projektes der Landesregierung „Arbeit gestalten NRW“, beim sog. „Ausbildungskonsens“, beim „Familiengipfel NRW“ oder auch im Rahmen des Ausschusses zur Repräsentativität von Tarifverträgen im Nahverkehr nach dem Tariftreue- und Vergabegesetz mit. Auch sind Vertreter der kommunalen Arbeitgeber in Gremien der Unfallversicherung oder der Berufsgenossenschaften aktiv.



Ausschusssitzung des Städte- und Gemeindebundes NRW am 12.11.2015 mit GF Herbert als Gastmitglied

Hervorzuheben ist im Weiteren die Zusammenarbeit zwischen dem KAV NW und den kommunalen Spitzenverbänden, die sich durch ein bewährtes und arbeitsteiliges Zusammenwirken auszeichnet. Während Landkreistag, Städtetag und Städte- und Gemeindebund für das Dienst- und Besoldungsrecht zuständig sind, also letztlich für alles, was die Beschäftigtengruppe der Beamten betrifft, ist der KAV NW für die Gruppe der Tarifbeschäftigten, also der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden zuständig. Es gibt hier eine Vielzahl von Berührungspunkten, bei denen eine enge Zusammenarbeit stattfindet. Als jüngste Beispiele für die gute Zusammenarbeit zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und uns kann die abgestimmte Vorgehensweise beim Tariftreue- und Vergabegesetz genannt werden. Der KAV NW sieht – auch hier im inhaltlichen Einklang mit den kommunalen Spitzenverbänden – das Auseinanderdriften der Arbeitsbedingungen von Tarifbeschäftigten und Beamten mit zunehmender Sorge.

ZUSAMMENARBEIT MIT VERBÄNDEN

Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement – KGSt

Ein Gastbeitrag von Rainer Christian Beutel

Die kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) ist das von Städten, Gemeinden und Kreisen gemeinsam getragene Entwicklungszentrum des kommunalen Managements. In der KGSt arbeiten über 1.900 Kommunalverwaltungen und Träger öffentlicher Aufgaben zusammen, um mit der KGSt die Leistungsfähigkeit zu verbessern und damit insgesamt zur Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung beizutragen.

Zwischen der KGSt und dem KAV NW besteht schon von jeher eine enge partnerschaftliche Vernetzung, weil viele im KAV NW organisierte Mitgliedstädte auch in der KGSt Mitglied sind und dort mitarbeiten. Neben dieser Vernetzung besteht aber auch eine enge inhaltliche Verzahnung zwischen KGSt und KAV NW. So stellen die Themen Führung, Steuerung und Organisation der Kommunalverwaltung ein zentrales Thema der KGSt dar. Die KGSt entwickelt hierzu gemeinsam mit der kommunalen Praxis gutachterliche Empfehlungen, wobei sie auch Erkenntnisse und Erfahrungen aus Wissenschaft und Wirtschaft nutzt. Gerade im Zusammenhang mit den im TVÖD verankerten Themenstellungen wie „Führung auf Probe“ oder „Führung auf Zeit“ sowie den tarifvertraglichen Maßgaben einer verstärkt an Zielen orientierten flexiblen, leistungsorientierten Bezahlung findet ein enger Meinungs- und Informationsaustausch statt. Ein weiteres wichtiges Themenfeld, zu dem sich KGSt und KAV NW eng miteinander austauschen, ist die Frage der Eingruppierung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung. Vielfach arbeiten Beamte einerseits und Tarifbeschäftigte andererseits im Rahmen der öffentlichen Leistungserbringung unmittelbar nebeneinander. Hier ist es sachlich geboten und wichtig, sich zu der Frage vergleichbarer finanzieller Wertebenen fortwährend auszutauschen.

Das Aufgabenspektrum der Kommunen hat in den letzten Jahren einen stetigen Wandel und Weiterentwicklung erfahren. Der demografische Wandel, die Globalisierung und tiefgreifende gesellschaftliche Umgestaltungen verändern die Sozialstrukturen, aber auch die Nachfrage nach Dienstleistungsangeboten. Um den heutigen und erst recht den künftigen Anforderungen gerecht zu werden, wird schnell deutlich, dass die Bereitschaft zu Innovationen eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Verwaltungsmodernisierung darstellt. Auch Verwaltungen können heute nur noch dann bestehen, wenn sie sich weiterentwickeln und pro aktiv den Wandel vor Ort gestalten. Betrachtet man speziell die Entwicklung im Bereich der Informationstechnik so gilt es für Kommunalverwaltungen im Rahmen von E- und O-Governmentstrategien in Zukunft z. B. systematisch neue Organisations- und Verwaltungsebenen übergreifende Formen der Arbeitsteilung und Vernetzung zu nutzen, um öffentliche Leistungen effektiver und effizienter anbieten zu können. Kommunen können sich dabei insbesondere nicht den mobilen Trends entziehen. So liegt ein Handlungsfeld, um den Ansprüchen der Bürger, Unternehmen und eigenen Beschäftigten nach Mobilität zukünftig gerecht zu werden, u. a. darin, Verwaltungsleistungen einfach und IT-gestützt anzubieten und ortsunabhängige Inanspruchnahmen im Rahmen des Machbaren zu ermöglichen. Die vorstehend beispielhaft genannten Herausforderungen sind nur mit gut qualifizierten und engagierten Beschäftigten zu bestehen, so dass Fragen der Mitarbeiterführung und Mitarbeitermotivation automatisch im Fokus stehen, also Themenstellungen, die das Aufgabenspektrum der KGSt und des KAV NW unmittelbar berühren.

Vor diesem Hintergrund will ich die Gelegenheit nutzen, auch an dieser Stelle die konstruktive und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der KGSt und KAV NW hervorzuheben, verbunden mit dem Wunsch, diese in NRW auch in Zukunft fortzusetzen.



Rainer Christian Beutel ist Vorstand der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement – KGSt



NRW-Arbeitsminister Rainer Schmeltzer mit den Teilnehmern der Podiumsdiskussion „Arbeit gestalten NRW“ am 1.6.2016 in Dortmund

2.5.1 Arbeit gestalten NRW

Die kommunalen Arbeitgeber werden, wie andere Branchen auch, von den Auswirkungen des demografischen Wandels erfasst. In den Sitzungen der Gremien des KAV NW bildet diese Thematik einen der Schwerpunkte in der verbandlichen Diskussion. Der KAV NW hat sich auch im Berichtszeitraum 2015/2016 in das von der Landesregierung auf den Weg gebrachte Projekt „Arbeit gestalten NRW“ eingebracht. Bei diesem Projekt, bei dem sich eine Vielzahl von Akteuren (Sozialpartner, Sozialversicherungsträger, Kammern, Landesregierung) zusammengefunden hat, sind zahlreiche Aktivitäten mit dem Ziel auf den Weg gebracht worden, für kleinere und mittlere Unternehmen Hilfestellungen zur Bewältigung des demografischen Wandels zu leisten. Themenstellungen sind insbesondere, gesundheitsgerechte Arbeit zu fördern, Arbeitsbedingungen alternsgerecht zu gestalten und Potenziale der Vielfalt zu erkennen und zu nutzen.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen hat hierzu auf seiner Homepage **www.mais.nrw.de** weiterführende Informationen zusammenfassend dargestellt.



Demografischer Wandel: Prägendes Thema bei „Arbeit gestalten NRW“



KAV NW als Beteiligter im Spitzengespräch zum Ausbildungskonsens, 3. v. l. Ministerpräsidentin Hannelore Kraft

2.5.2 Ausbildungskonsens NRW

Im nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsens haben sich die Landesregierung, die Organisationen der Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Arbeitsverwaltung und die Kommunen mit ihren Verbänden (Städtetag NRW, Städte- und Gemeindebund NRW, Landkreistag NRW und KAV NW) zusammengeschlossen. Gegründet wurde er 1996 und seitdem lautet das oberste Ziel die qualifizierte Ausbildung aller ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen.

Der Ausbildungskonsens trifft sich auf Spitzenebene mehrmals im Jahr und monatlich auf Arbeitsebene, um regelmäßig und zeitnah über die jeweilige Entwicklung des Ausbildungsmarktes zu sprechen und sich über den Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen und Projekte zu vergewissern.

Um die oberste Zielsetzung optimiert erreichen zu können, wurde das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW“ beschlossen, das als wichtigste Handlungsfelder die Berufs- und Studienorientierung, die Umgestaltung des Übergangssystems, die Steigerung der Attraktivität des dualen Systems und die kommunale Koordinierung benennt.

Zum anderen ist die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für eine duale Ausbildung, auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, entscheidend bei der Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchses. Damit dies gelingt, müssen Schülerinnen und Schüler möglichst frühzeitig bei der Berufs- und Studienorientierung, der Berufswahl, dem Erwerb von beruflichen Praxiserfahrungen und beim Eintritt in Ausbildung oder Studium unterstützt werden. Flankiert durch Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung können so unnötige Warteschleifen vermieden werden. Dieser präventive Ansatz steht im Vordergrund der Arbeit.

Im Mai 2015 wurde in diesem Rahmen als Ergebnis eine Vereinbarung der Partner erzielt, wonach die Mitglieder des Ausbildungskonsenses NRW auf der Basis der in den vorliegenden Handlungsplänen beschriebenen Maßnahmen aus den Regionen eine Steigerung der angebotenen Ausbildungsplätze um 3,1 Prozent in NRW mit dem Ziel anstreben, aus diesem Potenzial 3.000 zusätzliche Ausbildungsverträge für 2015 zu gewinnen. Um dies zu erreichen, haben die Partner im Ausbildungskonsens NRW weiterhin gezielte Aktivitäten gesetzt u. a. zur Berufsorientierung in allen Schulen zur Steigerung der Attraktivität der Dualen Ausbildung und zum Übergangsmanagement Schule-Beruf. Ziel ist perspektivisch, trotz zurückgehender Schulabgängerzahlen und steigender Studienanfängerzahlen zukünftig mehr Schulabgängerinnen und Schulabgänger der allgemeinbildenden Schulen in die duale Ausbildung zu bringen. Ein wesentlicher Beitrag hierzu ist eine gemeinsame Kampagne zur Attraktivität des Dualen Systems.

ZUSAMMENARBEIT MIT VERBÄNDEN

Europarecht und Zusatzversorgung – Vom Randthema zum neuen Schwerpunkt

Ein Gastbeitrag von Hagen Hügelschäffer

Die Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes basiert im Wesentlichen auf tarifvertraglicher Grundlage. Die Tarifvertragsparteien haben sich am 1. März 2002 auf die beiden Versorgungstarifverträge ATV und ATV-K verständigt, die seitdem das Leistungsrecht definieren und von den einzelnen Zusatzversorgungskassen in ihre Satzungen übernommen worden sind. Darüber hinaus enthalten die Kassensatzungen noch detaillierte Bestimmungen zur internen Organisation, zur Mitgliedschaft und zur Finanzierung, die in den Zuständigkeitsbereich der Kassen fallen.

Die Tarifvertragsparteien genießen bei der Ausgestaltung ihrer Tarifverträge einen weitreichenden Schutz über Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes, der die Tarifautonomie verfassungsrechtlich verankert und infolgedessen eine weitgehende staatliche Neutralität und somit Zurückhaltung in tarifpolitischen Fragen garantiert. Vergleichbare Regelungen existieren im Übrigen auch in den Verfassungen der meisten (west-)europäischen Staaten. Und schließlich weist auch der so genannte Lissabon-Vertrag als das „Grundgesetz" der Europäischen Union den Sozialpartnern eine besondere Rolle bei der Ausgestaltung des Sozialschutzes zu.

Vor diesem Hintergrund mag der Rückschluss naheliegen, dass Fragen des Europarechts für die tarifvertraglich geregelte Zusatzversorgung nur eine untergeordnete Rolle spielen. Jedoch zeigt die Praxis der letzten Jahre, dass sich das Europarecht in zunehmendem Maße über die nationalen Rechtsordnungen legt und dabei auch nicht vor der Zusatzversorgung Halt macht. Der wichtigste Bereich ist hierbei die Überarbeitung der Pensionsfondsrichtlinie vom Juni 2003, die auf nationaler Ebene ihren Niederschlag im VAG bzw. in den Aufsichtsgesetzen der einzelnen Bundesländer gefunden hat und daher unmittelbare Auswirkungen auf die Zusatzversorgung entfaltet. Dem aktuellen Richtlinienvorschlag, auf den sich die Europäische Kommission, der Rat und das Europäische Parlament Ende Juni 2016 im Rahmen des sogenannten Trilogverfahrens geeinigt haben, gingen langjährige und umfangreiche Diskussionen und Konsultationen voraus, ob und wenn ja in welcher Tiefe eine überarbeitete Richtlinie europaweite Standards bei der Aufsicht setzen soll. Die neue Richtlinie sieht neben der Errichtung eines Risikomanagementsystems insbesondere umfangreiche Informationspflichten vor. Nach derzeitigem Sachstand wird sie noch im Herbst verabschiedet werden und somit in der Folgezeit zu einer weiteren Überarbeitung des VAG und der landesrechtlichen Aufsichtsgesetze führen.

Ein weiteres wichtiges Feld mit Anknüpfung an die Zusatzversorgung ist die immer dichter werdende Regulierung der Finanzmärkte durch eine Vielzahl von Richtlinien und Verordnungen, deren Anzahl vor allem in den Jahren nach Ausbruch der Finanzkrise 2008 erheblich zugenommen hat. Stichworte hierzu nur aus der letzten Zeit sind der Entwurf der Aktionärsrichtlinie vom April 2014, der Plan zur Schaffung einer Kapitalmarktunion vom September 2015, die EMIR-Verordnung vom Juli 2012 zum Clearing von außerbörslichen Standard-Derivatgeschäften sowie die Pläne zur Einführung einer Finanztransaktionssteuer, die nach der momentanen Ausgestaltung ebenfalls die Zusatzversorgungskassen als institutionelle Anleger betreffen würde.

Neben der Kommission hat auf der fachlichen Ebene seit Anfang 2011 ein weiterer wichtiger Akteur die europäische Bühne betreten. Dabei handelt es sich um die EIOPA mit Sitz in Frankfurt am Main, deren Abkürzung für Europäische Aufsichtsbehörde für die betriebliche Altersversorgung und das Versicherungswesen steht. In den ersten Jahren seit ihrer Gründung als Konsequenz der letzten Finanzkrise hat sie vor allem der Kommission technische Hilfestellungen in Form von öffentlichen Konsultationen geleistet, die oft mehrere hundert Seiten umfassen. Als Beispiel sei an dieser Stelle eine vorbereitende Konsultation zwischen Ende Oktober 2011 und Anfang Januar 2012 zur Überarbeitung der Pensionsfondsrichtlinie zu nennen, bei der die Teilnehmer mehr als 500 Seiten ausschließlich auf Englisch zur Beantwortung der insgesamt 96 Fragen zu bewältigen hatten. Weitere EIOPA-Konsultationen mit Relevanz für die Zusatzversorgung waren die Umfrage im ersten Quartal 2015 zur Praxis und zu den Hindernissen beim Überleitungsverkehr und die Konsultation vom Sommer 2015 zur Einführung eines standardisierten Zusatzrentenprodukts PEPP, dessen Abkürzung „Pan-European Personal Pension product" bedeutet.

Allerdings beschränken sich die europarechtlichen Aktivitäten und Initiativen nicht nur auf die Finanzierung bzw. die Aufsicht. Auch das Leistungsrecht als die eigentliche Kernkompetenz der Tarifvertragsparteien rückt immer mehr in den Fokus des europäischen Interesses. Beispielhaft sei an dieser Stelle die 2014 verabschiedete Mobilitätsrichtlinie zu nennen, die u. a. zur Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen von fünf auf drei Jahre führen wird. Mittel- bis langfristig sind auch Änderungen bei den Renteninformationen zu erwarten. Zur Diskussion steht derzeit die Schaffung eines europaweiten European Tracking Services (ETS), der nach den Vorstellungen der Kommission und der beteiligten Akteure es sämtlichen 500 Millionen Einwohnern der EU-Mitgliedstaaten ermöglichen soll, säulenübergreifende Renteninformationen zentral abrufen zu können.

Die Behandlung und Begleitung dieser weit gespannten europarechtlichen Fragestellungen erfordert neben dem Spezialwissen auch eine effiziente Vernetzung auf nationaler und europäischer Ebene. Dadurch kann gewährleistet werden, dass die Auswirkungen von Richtlinienvorhaben oder vergleichbaren Gesetzgebungsinitiativen der Kommission nicht nur in der gebotenen Tiefe analysiert werden, sondern dass darüber hinaus auch die notwendigen „Verbündeten" zur Durchsetzung von Änderungsvorschlägen gefunden werden. Ansprechpartner sind dabei neben den zuständigen Generaldirektionen innerhalb der Europäischen Kommission und den Fachministerien auf nationaler Ebene (vor allem das BMAS und das BMF) insbesondere die Abgeordneten des Europäischen Parlaments und im zunehmenden Maße auch die EIOPA. Für den Bereich der Zusatzversorgung steht die AKA als der Fachverband für die kommunale und kirchliche Altersversorgung im fortlaufenden Kontakt mit der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) und ist dort in einem für europarechtliche Fragestellungen spezialisierten Arbeitskreis seit dessen Gründung vor knapp zehn Jahren vertreten. Die aba ist ihrerseits Mitglied von PensionsEurope, der mit Abstand wichtigste Interessenverband in Fragen der betrieblichen Altersversorgung auf europäischer Ebene. Aber auch die AKA unterhält regelmäßig direkten Kontakt mit diesem wie auch mit anderen Verbänden auf dem Brüsseler Parkett, wozu namentlich auch die CEEP zählt.

Dieser fortlaufende Einsatz hat sich in den letzten Jahren auch ausgezahlt. Dank der konzertierten Vorgehensweise auf EU-Ebene konnte beispielsweise erreicht werden, dass die Kommission von ihrem ursprünglichen Plan Abstand genommen hat, bei der Überarbeitung der Pensionsfondsrichtlinie auch quantitative Kriterien in Form einer erhöhten Kapitalausstattung einzuführen. Dies hätte in der Praxis der kapitalgedeckten freiwilligen Versicherung bei den Zusatzversorgungskassen große Probleme bereitet. Auch konnte bei der Mobilitätsrichtlinie Schlimmeres verhindert werden, da es unter anderem gelungen ist, in den Richtlinientext ein auf die Zusatzversorgung zugeschnittenes Regelbeispiel aufzunehmen, das die Anpassung von Anwartschaften ausgeschiedener Beschäftigter regelt und im Ergebnis weitere Kosten vermeidet. Und bei dem laufenden Projekt einer europaweiten Informationsplattform für (säulenübergreifende) Rentenansprüche konnte jüngst erreicht werden, dass das von der Kommission ins Leben gerufene ETS-Projekt eine Zusammenarbeit mit dem von der VBL initiierten internetbasierten Projekt **www.findyourpension.eu** eingegangen ist.

Diese Beispiele verdeutlichen, dass sich ein kontinuierlicher und beharrlicher Einsatz für die Zusatzversorgung auf europäischer Ebene auszahlt. Längst ist „Europa" für die Zusatzversorgung kein Randthema mehr, sondern bindet teilweise beachtliche Ressourcen vor allem bei den Fachverbänden. Vor diesem Hintergrund wird sich die AKA auch in Zukunft zusammen mit ihren Partnerverbänden und Ansprechpartnern auf diesem Gebiet einsetzen um zu vermeiden, dass die Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes über das Europarecht Schaden annimmt.



Rechtsanwalt Hagen Hügelschäffer ist nach seiner juristischen Ausbildung in Deutschland und Frankreich (Maîtrise en Droit an der Universität Montpellier) seit 1999 bei der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e. V. tätig. Seit 1.1.2005 ist er Geschäftsführer und Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers. Er bearbeitet schwerpunktmäßig die Bereiche Europarecht, Steuerrecht und allgemeine Rechtsangelegenheiten. Zusätzlich war er von Juli 2005 bis Dezember 2012 Generalsekretär des europäischen Verbandes EAPSPI (European Association of Public Sector Pension Institutions).



Chinesische Delegation aus Jiangsu zu Gast beim KAV NW

2.5.3 Internationaler Meinungsaustausch zu arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen

Besuch einer Delegation aus Jiangsu in der Geschäftsstelle des KAV NW

Im Rahmen eines internationalen Meinungsaustauschs zu arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen fand im November 2015 in der Verbandsgeschäftsstelle ein Treffen von Vertretern des KAV NW mit einer Delegation aus Jiangsu (Volksrepublik China) statt. Im Rahmen einer zweiwöchigen Fortbildungsreise waren die Delegationsmitglieder nach Besuchen u. a. der BMW Group, Mercedes Benz sowie bei gewerkschaftlichen Organisationen auch beim KAV NW zu Gast. Neben einem intensiven Gedankenaustausch über die Ausgestaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen u. a. zum Urlaub und zu Fragen einer flexiblen, leistungsorientierten Bezahlung wurde deutlich, dass die Bewältigung des demografischen Wandels eine sich international stellende Thematik darstellt, die auch außerhalb von Deutschland erheblichen Diskussions- und Handlungsbedarf hervorruft.





Familiengipfel NRW am 20.1.2016 in Düsseldorf

2.5.4 Familiengipfel NRW

Auf Einladung der nordrhein-westfälischen Familienministerin Christina Kampmann fand am 20. Januar 2016 der Familiengipfel NRW in Düsseldorf statt, an dem neben weiteren Sozialpartnern, Verbänden und Institutionen auch der KAV NW teilnahm. Themenstellungen, wie ausreichend flexible Arbeitszeitmodelle, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Väter und Mütter, aber auch die Schaffung familienfreundlicher Rückkehrmöglichkeiten aus der Elternzeit bilden – nicht zuletzt aufgrund der Problematik des demografischen Wandels – bereits seit längerer Zeit einen Schwerpunkt in der verbandspolitischen Diskussion des KAV NW.

Anlässlich des Familiengipfels, der von Frau Ministerin Christina Kampmann geleitet wurde und bei dem auch der nordrhein-westfälische Wirtschaftsminister Garrelt Duin zugegen war, haben die Beteiligten gemeinsam in einer Erklärung zum Ausdruck gebracht, dass im Bewusstsein der Vielfalt von Familien in Nordrhein-Westfalen und der gemeinsamen „Zukunftsaufgabe Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ Familien entlang ihrer besonderen Herausforderungen im Lebenslauf unterstützt werden sollen. Bei dem Familiengipfel ist herausgestellt worden, dass neben den Einstellungen und Erwartungen von Müttern und Vätern in Bezug auf eine partnerschaftlich organisierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere auch die Folgen des technischen Fortschritts und des demografischen Wandels die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen stellen. So werden die Belegschaften älter und die Betriebe steuern auf einen Fachkräftemangel zu.



Familienministerin Christina Kampmann und Wirtschaftsminister Garrelt Duin auf dem Familiengipfel NRW



Teilnehmer des Familiengipfels NRW mit Familienministerin Kampmann

Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Weiteren darauf hingewiesen worden, dass eine verbesserte, verlässliche und bedarfsgerechte Kinderbetreuung sowohl in der KiTa als auch im schulischen Bereich Rahmenbedingungen bildet, die für die auf dem Familiengipfel angesprochenen Zielsetzungen von nachhaltiger Bedeutung ist. Aus kommunaler Sicht ist an dieser Stelle allerdings anzumerken, dass nicht alles, was in diesem Sinne wünschenswert wäre, angesichts der angespannten Finanzlage der Kommunen umsetzbar ist; insofern stellt sich immer auch die Frage ausreichender finanzwirtschaftlicher Rahmenbedingungen. Zu Recht hervorgehoben wurde auf dem Familiengipfel schließlich, dass bei dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nicht nur Fragen einer bedarfsgerechten, am Kindeswohl orientierten Kinderbetreuung von Bedeutung sind, sondern dass Beschäftigte vielfach auch zusätzlich zu der Erwerbstätigkeit Angehörige pflegen, was in den nächsten Jahren kontinuierlich zunehmen wird. Insofern rückt auch die Frage der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf immer stärker in den Fokus.

2.5.5 Diskussionsforum zur Entgeltgleichheit

Am 8. Februar 2016 ist im Rahmen einer Informationsveranstaltung zu Fragen der Entgeltgerechtigkeit am Beispiel der Kreisverwaltung Unna diskutiert worden, wie sich die Frage der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen in der Praxis vor Ort konkret darstellt. Neben der Vorstellung einer hierzu erstellten Studie der Kienbaum Unternehmensberatung fand im Anschluss eine Podiumsdiskussion statt, an der neben dem Minister für Arbeit, Integration und Soziales, Rainer Schmeltzer, auch der HGF des KAV NW, Dr. Bernhard Langenbrinck, teilgenommen hat. Anstoß für die von der Kienbaum Unternehmensberatung durchgeführten Analyse war eine Initiative des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales, wonach analysiert werden sollte, inwieweit sich unter dem Gesichtspunkt der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen Bedarf für tarifliche und personalwirtschaftliche Gerechtigkeitskorrekturen im Bereich des öffentlichen Dienstes ergeben könnten.

Für die Kreisverwaltung Unna hat die Studie ergeben, dass dort geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede als gering einzustufen sind. Es ist aber u. a. auch aufgezeigt worden,

dass weibliche Beschäftigte dort den Großteil der Teilzeitbeschäftigten stellen, dass im Bereich der Führungskräfte mehr Männer als Frauen vorzufinden sind und dass Unterbrechungszeiten im Laufe des Arbeitslebens sich schwerpunktmäßig bei der Gruppe der weiblichen Beschäftigten niederschlagen. Vor diesem Hintergrund erweist es sich beispielsweise als wichtig und sachgerecht, in den Verwaltungen und Betrieben verbesserte Möglichkeiten für Beschäftigte zu schaffen, aus einer Elternzeit rasch wieder in das Berufsleben zurückkehren zu können.

In der anschließenden Podiumsdiskussion wurde in den jeweiligen Einzelstatements aufgezeigt, welche Ergebnisse und Folgerungen aus der Kienbaumstudie gezogen werden können. HGF Dr. Langenbrinck wies in seinem Statement u. a. darauf hin, dass sich gerade unter dem Aspekt des Demografischen Wandels die Frage der Gewinnung qualifizierten Personals in Zukunft verschärft stelle. Hier spiele z. B. auch die Erleichterung von Rückkehrmöglichkeiten aus der Elternzeit eine große Rolle, die derzeit überwiegend noch von Frauen in Anspruch genommen würde. Schon dieser Aspekt mache beispielhaft deutlich, dass die in der Kienbaumstudie angesprochenen Themenfelder weiter einen Fokus in der öffentlichen Debatte bildeten.



Diskussionsforum zum Thema Entgeltpraxis mit Arbeitsminister Rainer Schmeltzer am 8.2.2016 in Unna

2.5.6 Tarifausschuss Theater und Bühnen

Der Deutsche Bühnenverein ist der Bundesverband der öffentlichen und privaten Träger der deutschen Theater und Orchester, der die Interessen seiner mehr als 460 Mitglieder (u. a. 214 Theater, davon 34 Staatstheater, 84 Stadttheater, 24 Landesbühnen und 72 Privattheater und 31 selbstständige Sinfonieorchester, davon 7 Staatsorchester, 23 Städtische Orchester und 1 Landesorchester) in politischer und arbeitsrechtlicher Hinsicht wahrnimmt und darüber hinaus auch beratend tätig wird. Als Arbeitgeberorganisation ist er zuständig für den Bereich der künstlerisch tätigen Beschäftigten, während die übrigen Beschäftigten weitestgehend in den Bereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes fallen; für Fragestellungen zu diesem Beschäftigtenkreis wäre also der KAV NW der zuständige Ansprechpartner. Tarifpartner des Deutschen Bühnenvereins sind die Bühnengewerkschaften (Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger, Deutsche Orchestervereinigung), mit denen er auch die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit trägt.

An den Theatern in öffentlicher Trägerschaft gelten verschiedene Tarifverträge. Für das künstlerische Personal zum einen der Normalvertrag (NV) Bühne und der Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern (TVK). Der NV Bühne gilt z. B. für alle Schauspieler, Sänger, Tänzer und andere Einzeldarsteller sowie für Kabarettisten und Puppentheaterspieler, Dirigenten, Kapellmeister, Studienleiter, Repetitoren, Orchestergeschäftsführer, Direktoren des künstlerischen Betriebs, aber auch z. B. für Bühnentechniker, Bühnenplastiker und Maskenbildner mit überwiegend künstlerischer Ausrichtung. Für die nichtkünstlerisch Beschäftigten an Stadt- und Staatstheatern gelten hingegen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes.

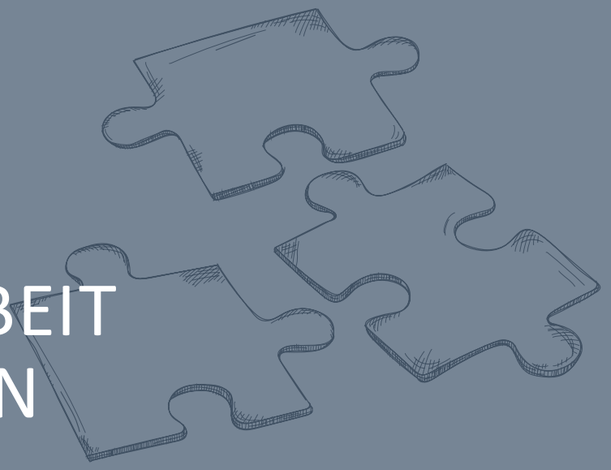
Wegen der engen Verzahnung dieser Bereiche haben die kommunalen Arbeitgeber zwei Sitze im Tarifausschuss des Deutschen Bühnenvereins. Dieser Ausschuss tritt mehrmals im Jahr zusammen und beschäftigt sich mit sämtlichen tarifrechtlichen Fragestellungen aus den vertretenen Bereichen. Seit 2014 ist Herr Geschäftsführer Herbert, KAV NW, neben Herrn Hauptgeschäftsführer Dr. Augat (KAV Bayern) Mitglied des Tarifausschusses, sodass auch für diesen Bereich eine gute inhaltliche Vernetzung zum KAV NW besteht.



Schauspielhaus in Bochum

ZUSAMMENARBEIT MIT VERBÄNDEN

bvöd/CEEP



Ein Gastbeitrag von Dr. Armin Augat

Die arbeits- und tarifrechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland werden zunehmend von der Europäischen Ebene bestimmt. Es ist daher enorm wichtig, dass sich die kommunalen Arbeitgeber auf der europäischen Ebene engagiert mit einbringen, um an den Entwicklungen teilzuhaben und aktiv gestaltend mitzuwirken.

Der Bundesverband öffentlicher Dienstleistungen (bvöd) mit seiner Funktion als CEEP Deutschland bietet hierfür ein wichtiges Forum. Der CEEP (Europäischer Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen) ist eine der drei von der Europäischen Kommission anerkannten repräsentativen Sozialpartnerorganisationen im Europäischen Sozialen Dialog. Dieser ist in den Artikeln 154 und 155 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert. Der soziale Dialog beinhaltet alle Diskussionen, Konsultationen, Verhandlungen und Erklärungen der Sozialpartner und ist damit in den Ausbauprozess der sozialen Dimension des europäischen Binnenmarktes einbezogen. Nicht selten führt das Ergebnis eines solchen sozialen Dialogs zu einer sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung, die materielles Arbeitsrecht anstelle etwa einer Kommissions-Richtlinie regelt.

In dem diesem Jahresbericht zugrundeliegenden Berichtszeitraum 2015/2016 ist insbesondere auf folgende wichtige Entwicklungen hinzuweisen:

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

Im Mai 2015 einigten sich die europäischen Sozialpartner auf ein Arbeitsprogramm für den cross-sektoralen sozialen Dialog auf europäischer Ebene für die Jahre 2015 bis 2017 mit dem Titel „Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung“. Dieses Arbeitsprogramm enthält folgende acht Themenfelder:

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

Die Forderung der Gewerkschaftsseite, eine Verpflichtung zur Lohntransparenz und zu „gender-neutralen“ Bewertungssystemen einzuführen, hat sich ebenso wenig durchgesetzt, wie die nach einer Vereinbarung einer verpflichtenden Richtlinie zum „aktiven Altern“ bereits im Arbeitsprogramm.

EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG

Die Europäische Kommission hat nach zahlreichen früheren ergebnislosen Anläufen zu Beginn des Jahres 2015 eine öffentliche Konsultation zur Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG durchgeführt.

Im Rahmen dieser Konsultation hat auch die VKA, als Bundesverband der kommunalen Arbeitgeber eine Stellungnahme abgeben. Die große Bedeutung des europäischen sozialen Dialogs wird gerade hier deutlich; beispielhaft zu nennen sind dabei die Stichworte „Opt out“ und „gesonderte Zeitkategorie für die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes“.

Im Rahmen des Berichts der Mitgliedstaaten zur Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, der für Deutschland durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstellt wird, hat die VKA im Übrigen eine Stellungnahme zum Teilbericht für den öffentlichen Dienst abgegeben. Im Rahmen einer Sonderabfrage zum Krankenhausbereich zur Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, die für Deutschland durch die Gesellschaft für Versicherungswissenschaften (GVG) erhoben wurde, ist die Stellungnahme der VKA weitgehend wortgleich in den nationalen Bericht für den Krankenhausbereich übernommen worden. Derzeit wertet die EU-Kommission die eingegangenen Stellungnahmen aus.

Sektoraler sozialer Dialog im Bereich Nahverkehr

Die Mitgliederversammlung der VKA hat – ebenso wie bereits der Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen des KAV NW und der VKA es getan hatten – die Einführung eines sektoralen sozialen Dialogs befürwortet, wodurch die Interessen des Nahverkehrs auf der europäischen Ebene besser als bisher Berücksichtigung finden sollen.

Dementsprechend ist mit Schreiben vom 9. Februar 2015 die Einführung eines eigenständigen sektoralen sozialen Dialogs für den Nahverkehrsbereich bei der Europäischen Kommission beantragt worden. Dieser Antrag ist mit einem gemeinsamen Schreiben an die Europäische Kommission von CEEP, UITP (Internationaler Verband für öffentliches Verkehrswesen), VKA, AG Move (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.) und VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen) vom 21. Mai 2015 ausdrücklich unterstützt worden. Eine endgültige Entscheidung der Europäischen Kommission über den Antrag auf Einführung eines eigenständigen sektoralen sozialen Dialogs für den Nahverkehrsbereich steht noch aus. Sie hat allerdings angekündigt, in einem gemeinsamen Treffen mit den beteiligten Verbänden das weitere Vorgehen in Bezug auf die angestrebte Zusammenarbeit erörtern zu wollen.

HOSPEEM

Die VKA ist zusätzlich zu der Mitgliedschaft bei CEEP auch Mitglied bei HOSPEEM, dem europäischen Arbeitgeberverband für kommunale Krankenhäuser. Bei den kommunalen Krankenhäusern spielt die Frage nach möglichen Auswirkungen im Rahmen einer Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG aufgrund der Besonderheiten der arbeitszeitlichen Organisation in Krankenhäusern eine besondere Rolle. Themenfelder bei HOSPEEM sind daneben insbesondere auch die Vereinbarung eines Handlungsleitfadens zum Thema „alternde Erwerbsgesellschaft“ (aging workforce) sowie die Weiterentwicklung des „Handlungsrahmens zur Einstellung und zum Halten von Beschäftigten“.

Die vorstehend angesprochenen Themenfelder mögen beispielhaft aufzeigen, welche für die kommunalen Arbeitgeber bedeutsamen Themen auf der europäischen Ebene angesiedelt sind.



Dr. Armin Augat, Geschäftsführer des KAV Bayern e. V., ist Vorsitzender des bvöd-Sozialpartner-Ausschusses sowie stellv. Vorsitzender des social affairs board von CEEP.

2.6 Fortentwicklung des Tarifrechts und gesetzgeberische Entwicklungen

Ein lebendiges und zukunftsfähiges Tarifrecht bedarf der steten Weiterentwicklung. Der gestaltenden und prägenden Wirkung von Tarifverträgen ist dabei stets eine Ausgleichsfunktion zwischen den Interessen der Arbeitnehmerseite einerseits und der Arbeitgeberseite andererseits immanent. Gelebte Tarifautonomie, die gestaltende Wirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der vom Tarifvertrag erfassten Personen ausübt, bedarf immer auch des gestaltenden Kompromisses zwischen den Tarifakteuren. Daneben sind aber auch die gesetzgeberischen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung; auch hierauf soll nachfolgend eingegangen werden.

2.6.1 Tarifrunde 2016

Mit der in der dritten Verhandlungsrunde erzielten Tarifverständigung vom 29. April 2016 ist es gelungen, hier im Kompromisswege ein Gesamtpaket aus den Themen Steigerung der Tabellenentgelte, neue Entgeltordnung und Zusatzversorgung mit folgenden Eckpunkten zu schnüren:

- Steigerung der Entgelte in zwei Stufen und zwar ab 1. März 2016 um 2,4 und ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent,
- Laufzeit von 24 Monaten,
- Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst, wobei sich die Beschäftigten an den durch die neue Entgeltordnung hervorgerufenen Mehrkosten in hälftiger Höhe beteiligen,
- Vereinbarung über Regelungen bzgl. einer gestaffelten Arbeitnehmerbeteiligung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung,
- daneben sind u. a. weitere Regelungen hinsichtlich der Entgelt- und Urlaubsregelung für Auszubildende und der Entgeltsteigerung für Praktikantenentgelte geregelt worden.

Für den Bereich der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) fallenden Unternehmen steigen die Tarifentgelte jeweils prozentual in gleicher Höhe und zum gleichen Zeitpunkt wie die Tabellenentgelte im Bereich des TVöD. Schließlich sind auch die bisherigen Regelungen zur Altersteilzeit um zwei Jahre verlängert worden. Über die Details des Tarifergebnisses hat der KAV NW seine Mitglieder über entsprechende ChefNewsletter und Newsletter informiert.

2.6.2 Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung

Nachdem sich die Tarifvertragsparteien auf dem Weg hin zu einer neuen Entgeltordnung am 21. Oktober 2013 auf ein „Gemeinsames Papier zum Verhandlungsstand der neuen Entgeltordnung zum TVöD“ verständigt hatten, das die wesentlichen Kernpunkte der Entgeltordnung für die weiteren Verhandlungen festlegt, war damit eine wichtige Grundlage für die Verständigung auf eine neue Entgeltordnung im kommunalen öffentlichen Dienst zum TVöD gelegt worden. Aus dem Einigungsstand im „Gemeinsamen Papier“ ist bereits zum Ausdruck gekommen, dass die Tarifvertragsparteien sich stark am bisher geltenden Recht orientiert haben. Mit dem Festhalten an einer Reihe von bekannten Rechtsbegriffen ist Anwendungssicherheit für die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen geschaffen worden.

Mit der neuen Entgeltordnung sind nun die Grundsätze und die Struktur der künftigen Entgeltordnung, der Aufbau der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale, die Zuordnung der Eingruppierungsmerkmale zur den Entgeltgruppen des TVöD und die stufengleiche Höhergruppierung festgelegt. Die Grundsatzvorschriften zur Eingruppierung in §§ 12 und 13 TVöD entsprechen im Wesentlichen den bisherigen Eingruppierungsvorschriften der §§ 22, 23 BAT. Dies schafft für die Mitglieder des KAV NW Rechtssicherheit, da die bisherigen unbestimmten Rechtsbegriffe, die durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den letzten Jahrzehnten klargestellt und gefestigt wurden, beibehalten werden.

Die Neue EGO ist in einen „Allgemeinen Teil“ und in „Spartenbezogene Teile“ untergliedert. Für die einzelnen Sparten werden jeweils durchgeschriebene Fassungen erstellt, in denen das für die jeweilige Sparte maßgebliche Eingruppierungsrecht aufgeführt wird.

Der bisherige Spezialitätsgrundsatz wird auch in der neuen Entgeltordnung beibehalten, d. h. spezielle Eingruppierungsmerkmale haben grundsätzlich Vorrang vor den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen. Die Auffangfunktion der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale bleibt im Übrigen prinzipiell erhalten.

Im Rahmen der Vorbemerkungen zu den grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen wird klargestellt, dass für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der EG 13 bis 15 gelten, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist. Dabei werden die aktuellen Entwicklungen bei Studienabschlüssen berücksichtigt und die Definition „wissenschaftliche Hochschulbildung“ wird an die geltenden Regelungen des Hochschulrahmengesetzes angepasst und um Masterabschlüsse erweitert. Zudem wird erstmals eine „abgeschlossene Hochschulbildung“ definiert und um die Bachelorabschlüsse erweitert.

Wie bereits im Jahr 2005 grundsätzlich zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, wird die neue EGO folgende Struktur der Entgeltgruppen erhalten:

- EG 1 (einfachste Tätigkeiten)
- EG 2 bis 12 für den Bürodienst, Buchhaltereidienst, sonstigen Innendienst/Außendienst
- EG 9 bis 12 zusätzlich Fachhochschule einschl. Bachelor und entsprechende Tätigkeit
- EG 2 bis 9a für handwerkliche Tätigkeiten
- EG 13 bis 15 im Wesentlichen für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (einschl. Master) und entsprechender Tätigkeit

Ab der EG 5 wird der Aspekt des „Ausbildungsbezug“ berücksichtigt („erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren und entsprechende Tätigkeit“). >



Der Vorstand des KAV NW

Die bisher nur den handwerklich Beschäftigten („Arbeitern“) vorbehaltenen Entgeltgruppen 4 und 7 werden auch für Angestellte geöffnet, um dadurch auch im allgemeinen Verwaltungsdienst eine differenziertere Eingruppierung zu ermöglichen. Das gleiche Ziel verfolgt das Ersetzen der Entgeltgruppe 9 durch die neu geschaffenen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c.

Veraltete Eingruppierungsmerkmale (z. B. Zeichner ohne Abschluss, Geldzähler etc.) sind gestrichen worden, andere Merkmale sind teilweise zukünftig den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen zugeordnet. Im Rahmen der Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung sind spezielle Tätigkeitsfelder in speziell eingerichteten Verhandlungsgruppen behandelt worden, z. B. die Berufe im Gesundheitswesen, bei den Sparkassen, in der Datenverarbeitung oder im Rettungsdienst und kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst. Zu diesen Themenfeldern sind in den einzelnen Teilen des Jahresberichts, die sich mit den einzelnen kommunalen Sparten befassen, noch ergänzende Ausführungen enthalten.

Wichtig war, dass in der Tarifrunde 2016 zusammen mit der Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung auch eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten in hälftiger Höhe an den durch die neue Entgeltordnung entstehenden Mehrkosten vereinbart worden ist. Als Kostenkompensation für die Beschäftigten ist ein gestaffeltes Einfrieren der Jahressonderzahlung (bzw. Sparkassensonderzahlung im Sparkassenbereich) vereinbart worden.



Meinungsaustausch zur landesbezirklichen Entgeltordnung – v.l.n.r. Gabriele Schmidt und Michael Wiese (ver.di), Dr. Bernhard Langenbrinck (KAV NW)

2.6.3 Landesbezirkliche Entgeltordnung

Während die Eingruppierung für die Sparten Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen und Sparkassen ausschließlich auf der Bundesebene zu verhandeln war, konnten bei den Sparten Verwaltungen, Flughäfen und Entsorgung auf der Basis einer Öffnungsklausel auf der Landesebene ergänzend zu den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen Beispiele und „Ferner-Merkmale“ vereinbart werden und zwar im bisherigen Umfang für den „Arbeiterbereich“. Da die Regelungskompetenz im „Arbeiterbereich“ in Nordrhein-Westfalen landesbezirklich besetzt war (Lohngruppenverzeichnis), wurde eine entsprechende Nachfolgeregelung auf der landesbezirklichen Ebene vereinbart.

Dabei sind die Tarifvertragsparteien dem in der Grundsatzverständigung auf der Bundesebene vereinbarten „Relaunch-Ansatz“ gefolgt. Das bisherige System wurde prinzipiell beibehalten und zeitgemäß modernisiert, viele alte Eingruppierungsmerkmale konnten gestrichen werden. Möglich war dieses aufgrund arbeits- und zeitintensiver Verhandlungen zustande gekommene Ergebnis nur durch die engagierte ehrenamtliche Unterstützung aus unseren Mitgliedsverwaltungen und -unternehmen; die ehrenamtlichen Vertreter haben mit ihrem Sachverstand und Praxisverständnis maßgeblichen Einfluss auf das Gelingen dieses Prozesses gehabt.



2.6.4 Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst

Eine prägende Tarifauseinandersetzung im Berichtszeitraum war der Tarifkonflikt im Sozial- und Erziehungsdienst, der über viele Monate bis zum Herbst des Jahres 2015 angedauert hat. Zum Hintergrund dieser Tarifauseinandersetzung ist nochmals an den Tarifabschluss vom 27. Juli 2009 zu erinnern, bei dem die Eingruppierungsregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst unter dem Dach des TVöD neu vereinbart worden waren. Für den Sozial- und Erziehungsdienst wurden die sog. S-Entgeltgruppen mit einer eigenen Monatsentgelttabelle eingeführt, hiermit waren erhebliche materielle Verbesserungen verbunden. Daneben wurden Sonderregelungen zum Gesundheitsschutz vereinbart. Die Themen Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen waren seinerzeit von den Gewerkschaften als „Vehicle“ genommen worden, um bei ungekündigten TVöD-Entgelttarifverträgen überhaupt Verhandlungen mit dem Ziel höherer Entgelte für die besonders durchsetzungsstarke Beschäftigtengruppe der Erzieher/innen führen zu können. Hierdurch kam es im Sozial- und Erziehungsdienst gegenüber allen übrigen TVöD-Beschäftigten seit 2009 zu überproportionalen Entgeltsteigerungen, wobei die besondere S-Entgelttabelle auch noch an die lineare Entwicklung des TVöD angebunden war. Auf der Grundlage der seinerzeit vereinbarten besonderen Kündigungsregelung hatten die Gewerkschaften die Eingruppierungsregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst bereits im September 2014 mit Wirkung zum 31. Dezember 2014 gekündigt. Die Gewerkschaften verbanden dies mit dem erklärten Ziel einer weiteren deutlichen Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst mit Entgeltsteigerungen von bis zu 20%. Nach zahlreichen fruchtlosen Verhandlungsterminen und trotz eines Verhandlungsmarathons vom 1. bis zum 4. Juni 2015 blieben die Verhandlungen erneut ohne Ergebnis und die Tarifvertragsparteien entschieden sich dafür, gemeinsam die Schlichtung einzuberufen.

Am 23. Juni 2015 kam es dann nach entsprechendem Verfahren zu einer einvernehmlichen Einigungsempfehlung der Schlichter, der auch die Gewerkschaftsspitzen zugestimmt hatten. Die Gewerkschaften waren trotz des einvernehmlichen Schlichterspruchs aber zunächst nicht zu einer Einigung bereit, was dazu führte, dass die Geduld und das Verständnis der Eltern aufgebraucht waren. Die Gewerkschaftsbasis hatte sich im Anschluss an eine während der Sommerferien durchgeführte Mitgliederbefragung gegen den einvernehmlichen Schlichterspruch ausgesprochen. Grund für die ablehnende Haltung der Gewerkschaftsmitglieder waren offensichtlich die von der Gewerkschaftsführung geweckten unrealistischen Erwartungen. Trotz dieser schwierigen Ausgangsbasis ist es dann am 30. September 2015 doch noch gelungen, eine Tarifeinigung zu erzielen, die sich im Rahmen des Schlichtungsergebnisses bewegt. Die Tarifeinigung sieht mit Wirkung vom 1. Juli 2015 differenzierte Erhöhungen für die unterschiedlichen Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst vor, im Durchschnitt von rund 3,3%, wobei insbesondere die Kita-Leitungen deutlich aufgewertet worden sind. Das Ergebnis mit einem Kostenvolumen von ca. 315 Mio. €, das die Grenze der Belastbarkeit der Arbeitgeber markiert hat, hat sich in der Gesamtwertung auch in den vom Schlichtungsergebnis vorgegebenen Leitlinien gehalten, allerdings mit gewissen Umschichtungen in den Stufen bei den Erzieherinnen und Erziehern und noch einem geringfügigen Aufschlag für Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen.

2.6.5 Leistungsorientierte Bezahlung



LOB-Tagung am 16.4.2015 in Münster mit großer Resonanz

Ein Schwerpunkt der Verbandsarbeit im zurückliegenden Berichtszeitraum war die Förderung der betrieblichen Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung.

Hierzu hat am 16. April 2015 eine Informationstagung des KAV NW zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB) stattgefunden. Schwerpunktthemen der Veranstaltung vor rund 160 Teilnehmern waren u. a. Fragen der aufwandsreduzierenden Umsetzung von LOB-Systemen, Prozessgestaltungen von der systematischen Leistungsbewertung zur Zielvereinbarung sowie Mitarbeitergespräche als Instrument der Personalführung.

In einem einführenden Statement des Hauptgeschäftsführers des KAV NW, Dr. Bernhard Langenbrinck, wies dieser u. a. nochmals darauf hin, dass die Leistungsbezahlung aufgrund der tarifvertraglichen Konzeption des § 18 TVöD auf Weiterentwicklung angelegt sei. In der zeitlichen Entwicklung habe sich inzwischen vielfach auch ein betrieblicher Nachsteuerungsbedarf ergeben. Teilweise stünden betriebliche Umsetzungssysteme auch im Hinblick auf die in den Betriebs-/Dienstvereinbarungen enthaltenen zeitlichen Maßgaben zur Laufzeit vor anstehenden Neuvereinbarungen. In der Geschäftsstelle des KAV NW in jüngster Zeit immer wieder eingegangene Fragestellungen zur Verminderung des Umsetzungsaufwandes, zur verstärkten Nutzung von Zielvorgaben in LOB-Systemen sowie der Optimierung von Führung (auch unter Nutzung der durch LOB unterstützten Kommunikationsprozesse zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Führungskräften) hätten die gesetzten Schwerpunkte der Infotagung geprägt.

Herr Michael Feiter, zuständiger Ansprechpartner beim KAV NW für Fragen der Umsetzung von Leistungsentgeltsystemen, wies darauf hin, dass sich aus dem Pflichtbudget des § 18 TVöD noch keine unmittelbaren tarifvertraglichen Ansprüche der Beschäftigten auf LOB-Zahlungen ergäben. Derartige Ansprüche entstünden erst durch die betriebliche Umsetzung nach den Maßgaben der jeweiligen betrieblichen LOB-Systeme. Ausgehend von den tarifvertraglichen Vorgaben zur „zweckentsprechenden Verwendung“ der Leistungsbudgetmittel wies er auf den Gesichtspunkt der differenzierten und variablen Gestaltung von Leistungsentgelten hin (DIVA). Pauschalzahlungen seien ausschließlich im Rahmen der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD in Höhe von 6% des Monatstabellenentgelts zulässig, wenn eine Dienst-/Betriebsvereinbarung noch nicht bestehe. Dies habe auch das Bundesarbeitsgericht mit erstaunlicher Klarheit bestätigt (BAG vom 16. Mai 2012 – 10 AZR 202/11 –).

„Undifferenziertes Leistungsentgelt“ sei nach zutreffender Auffassung des BAG keine Leistung nach der tariflichen Definition, sondern eine Ausschüttung nach dem „Gießkannenprinzip“. Bei nicht bestehender Dienst-/Betriebsvereinbarung sei das LOB-Restvolumen – auch über mehrere Jahre – zu thesaurieren. Anders als in Bereichen anderer kommunaler Arbeitgeberverbände, wo die Kommunalaufsicht/die Rechnungsprüfungsämter (bis hin zu staatsanwaltlichen Überprüfungen) die Rechtmäßigkeit der Umsetzung hinterfragen, habe ein derartiges Nachfassen der Kommunalaufsicht in NRW bisher keine Relevanz. Dies sei auch vor dem Hintergrund erklärbar, dass in NRW eine weitgehend flächendeckende Implementierung von betrieblichen LOB-Systemen bestehe.

In dem Vortrag von Herrn Dr. Felix Kratz (Baumgartner & Co.) ging dieser insbesondere auf die Fragestellung der Relation von eingesetztem „Aufwand für LOB-Systeme“ zu erreichbarem „Nutzen“ ein. Es habe sich im Rahmen der Umsetzung von LOB-Systemen gezeigt, dass einige betriebliche Umsetzungssysteme eine übermäßige Differenziertheit und Komplexität aufwiesen, die nicht im angemessenen Verhältnis zu der damit erreichbaren steuernden Wirkung stünden. Auch habe bei der Leistungsbewertung der Beschäftigten bei einigen Verwaltungen und Unternehmen teilweise eine „Linksverschiebung“ hin zur besseren Bewertung stattgefunden, so dass sich entsprechender Nachsteuerungsbedarf ergeben habe. Ausgehend davon, dass viele Arbeitgeber ihre betrieblichen Umsetzungssysteme insbesondere auch im Hinblick auf die Frage des eingesetzten Aufwandes hinterfragen würden, stellte er das LOB-3-Zonen-Modell näher dar. Dieses Modell führe – bei Aufrechterhaltung einer variablen und differenzierenden betrieblichen Umsetzung – zu erheblichen Aufwandsminimierungen unter dem Aspekt der:

- Aufwandsminderung bei der Messbarkeit der Leistung (sowohl bei Systemen der systematischen Leistungsbeurteilung als auch bei Zielvereinbarungssystemen),
- Aufwandsminderung bei der Auszahlung von LOB-Prämien bzw. -zulagen,
- Aufwandsminderung durch Fortwirken der Vereinfachungseffekte für das Führen von Mitarbeitergesprächen.

In dem Vortrag von Herrn Michael Jehn (Wirtschaftsbetriebe Oberhausen – WBO) stellte dieser den Weg des Unternehmens von der systematischen Leistungsbewertung zu einem System dar, das auf Zielvereinbarungen beruhe. Anhand des Praxisbeispiels der Wirtschaftsbetriebe Oberhausen erläuterte er, welche Schwachstellen in dem früheren, bei der WBO angewandten LOB-System der systematischen Leistungsbewertung erkannt worden seien und wie sich der Weg hin zu einem Führen über Ziele konkret dargestellt habe. Ausgehend davon, dass viele Mitglieder des KAV NW >











Überlegungen anstellen, wie sie verstärkt ein Führen über Ziele erreichen können, gab der Vortrag hier eine Vielzahl an Denkanstößen.

In dem Vortrag von Frau Sabine Beck (Conrad & Beck) stellte diese einführend dar, dass es sich bei der Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung durch betriebliche LOB-Systeme als ein herausragender Effekt gezeigt habe, dass über den Weg des Führens von Mitarbeitergesprächen (welche über den Weg betrieblicher LOB-Systeme in ihrer Nachhaltigkeit und Verbindlichkeit gestärkt worden seien) die Kommunikation in Verwaltungen und Unternehmen zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachhaltig gesteigert worden sei.

Das Mitarbeitergespräch (das sowohl bei Systemen der systematischen Leistungsbeurteilung als auch bei Zielvereinbarungssystemen, aber darüber hinaus auch als Mitarbeitergespräch zur Personalführung und -entwicklung Relevanz habe) diene dazu, Zielprozesse transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten.

Frau Beck hat in ihrem Vortrag dabei einen Schwerpunkt auf die Frage der Qualität von Führung in Verwaltungen und Unternehmen gelegt. Im Hinblick auf die „Erfolgsfaktoren für das Mitarbeitergespräch“ hob sie besonders hervor, dass das Mitarbeitergespräch von der Verwaltungs- und Unternehmensführung ernsthaft gewollt und unterstützt werden müsse und im Übrigen auch einer Einbettung in ein Personalentwicklungskonzept bedürfe.

In der Zusammenschau der Vorträge haben sich eine Reihe von Anregungen und Impulsen ergeben, welche

- die Thematik der nachhaltigen Verminderung des Aufwands bei der Umsetzung von LOB-Systemen verstärkt in den Blick der Tagungsteilnehmer gerückt haben (Stichwort: LOB-3-Zonen-Modell),
- den Prozess einer Umstellung von Systemen der systematischen Leistungsbeurteilung einerseits zu Zielvereinbarungssystemen andererseits aufgezeigt und
- schließlich die besondere Bedeutung des Mitarbeitergesprächs als Element eines betrieblichen Führungskonzeptes in den Blick genommen haben.

Die Info-Tagung zur leistungsorientierten Bezahlung hat insofern auch einen wichtigen Baustein in der Bestandsanalyse des KAV NW zur Umsetzung von LOB-Systemen gebildet. Auch vor diesem Hintergrund ist es besonders erfreulich gewesen, dass die Tagung mit rund 160 angemeldeten Teilnehmern einen hohen Zuspruch erfahren hat.

Dr. Bernhard Langenbrinck, KAV NW; Michael Feiter, KAV NW; Dr. Felix Kratz, Baumgartner & Co.; Michael Jehn, Wirtschaftsbetriebe Oberhausen und Sabine Beck, Conrad & Beck, auf der LOB-Tagung am 16.4.2015

2.7 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Die seit dem 1. Dezember 2011 gültige Ausweitung der Erlaubnispflichtigkeit einer Arbeitnehmerüberlassung und der damit verbundene Verwaltungsaufwand mit seinen Kostenfolgen stellt eine erhebliche Belastung kommunaler Arbeitgeber u. a. bei der interkommunalen Zusammenarbeit dar. Dies haben der KAV NW und die VKA immer wieder nachhaltig hervorgehoben und dargestellt, dass letztlich öffentliche Arbeitgeber, die die Tarifverträge des öffentlichen Rechts anwenden, aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ausgenommen gehören. Die Initiative zu einer Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, um den für die kommunalen Arbeitgeber entstandenen sinnwidrigen Sachverhaltskonstellationen entgegenzusteuern, ist daher seitens des KAV NW begrüßt worden.

2.8 Tariftreue- und Vergabegesetz

Am 1. Mai 2012 war das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) in Kraft getreten. Bezogen auf den ÖPNV ist in § 4 Abs. 2 Satz 1 TVgG-NRW geregelt, dass eine Vergabe nur an Unternehmen erfolgen kann, die sich schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung mindestens das in NRW für diese Leistung in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen. Gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 TVgG-NRW bestimmt das zuständige Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) durch Rechtsverordnung nach § 21 Abs. 1 Nr. 1 TVgG-NRW, welche Tarifverträge als repräsentativ anzusehen sind. Da es im Bereich des ÖPNV zwei konkurrierende Branchentarifverträge gibt, und zwar den TV-N NW und den NWO, war darüber zu befinden.

Seitens des nordrhein-westfälischen Arbeitsministers Schneider ist – entgegen dem Votum der Arbeitgebervertreter im für diesen Fragenkreis eingerichteten „Beratenden Ausschuss“ per Rechtsverordnung entschieden worden, dass nicht sowohl der TV-N NW als auch das Tarifrecht des privaten Omnibusgewerbes als repräsentativ anzusehen sind, sondern es wurde nur der TV-N NW für repräsentativ im Bereich ÖPNV „Straße“ bestimmt. Dies würde für den kommunalen ÖPNV dazu führen, dass die Mischkalkulation zwischen NWO und TV-N NW, die ein entscheidender Baustein für die wirtschaftliche Vertretbarkeit des TV-N NW und auch zur Finanzierung der Besitzstände der Altbeschäftigten ist, konterkariert würde. Nach § 26 Abs. 2 Satz 3 TV-N NW gilt der TV-N NW nur für die Nahverkehrsunternehmen, die bis zum 31. März 2012 eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung (BSV) abgeschlossen haben. Ist dies nicht der Fall, >



Meinungsaustausch zwischen ddb tu und KAV NW am 8.5.2015 in Wuppertal

tritt der TV-N NW in diesem Unternehmen mit Ablauf des 31. März 2012 außer Kraft und wirkt gem. § 4 Abs. 5 TVG nur noch nach. Nach dem vorliegenden flächendeckenden Abschluss der Beschäftigungssicherungsvereinbarungen (BSV) ist in § 3 Abs. 2 der BSV vorgesehen, dass die Nahverkehrsunternehmen Verkehrsleistungen an Unternehmen, die nicht den TV-N NW anwenden, in dem jeweils geregelten Umfang vergeben können. Diese Verkehrsleistungen dürfen nach § 3 Abs. 3 BSV nur an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden. Die Möglichkeit, Verkehrsleistungen außerhalb des TV-N NW an NWO-Unternehmen vergeben zu können, ist Bestandteil der dem TV-N NW zugrundeliegenden Mischkalkulation. Nur auf dieser Geschäftsgrundlage ist es möglich, mit dem TV-N NW vor Ort wirtschaftlich zu arbeiten und die Besitzstände der „Altfahrer" in den Entgeltgruppen 5 und 6 auszufinanzieren. Wenn diese Möglichkeit künftig nicht mehr gegeben gewesen wäre, wäre ein wesentlicher Grundpfeiler des TV-N NW weggebrochen. Die bisher gegebene stabilisierende und schützende Wirkung beider Tarifwerke würde damit ausgehöhlt. Die Entscheidung des Arbeitsministeriums, nicht sowohl den TV-N NW als auch das Tarifrecht des privaten Omnibusgewerbes als repräsentativ anzusehen, war zwischenzeitlich im Rahmen einer Reihe von Rechtstreiten gerichtlich überprüft worden. In Folge der weiteren Entwicklung, insbesondere im Anschluss an eine erreichte Tarifverständigung zwischen dem privaten Omnibusverband (NWO) und ver.di auf einen neuen Tarifvertrag und einem Wechsel an der Spitze des Arbeitsministeriums auf Herrn Minister Schmeltzer ist die Frage der Repräsentativität von Tarifverträgen im „ÖPNV Straße" im Einklang mit der vom KAV NW vehement vertretenen Rechtsauffassung neu geregelt worden. Sowohl der TV-N NW als auch die NWO-Tarifverträge sind nun im Bereich ÖPNV Straße als insoweit prägende Tarifregelungen für repräsentativ im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes anerkannt worden. Damit konnte der zwischenzeitlich eingetretene Zustand der Rechtsunsicherheit beendet werden.



Die Geschäftsstelle des KAV NW in Wuppertal

2.9 Personelle Veränderungen in der Geschäftsstelle

Auch wenn die personelle Besetzung in der KAV NW-Geschäftsstelle sich durch eine grundsätzliche Kontinuität auszeichnet, sind auch im Nachgang zu den im Vorgänger-Jahresbericht 2013/2014 dargestellten personellen Entwicklungen Veränderungen eingetreten, die in einer kurzen Zusammenschau dargestellt werden sollen (zu den personellen Besetzungen der KAV NW-Gremien vgl. im Einzelnen Teil **4.3**).



Frau Referentin Birgit Scheurer, die zum 1. August 2012 ihre Tätigkeit beim KAV NW aufgenommen hatte, hat ihren Lebensmittelpunkt aus familiären und beruflichen Gründen nach Baden-Württemberg verlegt. Sie ist dem KAV NW im Berichtszeitraum aber über ihre Tätigkeit als Referentin für Fragen des öffentlichen Tarifrechts auch nach ihrem Ausscheiden beim KAV NW verbunden.



Als neuer Referent konnte zum 1. August 2015 Herr Moritz Rümenapf gewonnen werden. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Prozessvertretung vor den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie in der Beratung der Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragen. Ein besonderer Themenschwerpunkt seiner Tätigkeiten liegt im Bereich betriebsverfassungsrechtlicher Fragestellungen.



Frau Petra Meyer, die über rund 45 Jahre beim KAV NW tätig war und dort neben ihrer Tätigkeit für den Bereich der Rechtsabteilung unter anderem auch im Bereich Einkauf und Belegwesen tätig gewesen ist, ist im Jahr 2015 in den verdienten Ruhestand gewechselt. Sie steht dem KAV NW aber auch weiterhin für besondere Aufgaben als Ansprechpartnerin zur Verfügung.



Im Assistenzkräftebereich verstärkt seit 1. August 2015 Frau Nicole Palm das Team des KAV NW, die im Rahmen ihrer beruflichen Vorerfahrungen aus der Tätigkeit in einer Anwaltspraxis sich unmittelbar in die Arbeitsabläufe des KAV NW-Geschäftsstellenbetriebs einbringen konnte.



Die KAV NW-Geschäftsstelle ermöglicht auch Referendarinnen und Referendaren, ihre Referendarstation im Wahlfach Arbeitsrecht zu absolvieren. Im Jahr 2015 hat Frau Referendarin Manuela Schrag ihre Referendarstation beim KAV NW abgeleistet. Hierzu hat sie in Teil **4.4.5** des Geschäftsberichts eine kurze Darstellung eingebracht.



Am 10. Januar 2016 ist der frühere Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Herr Horst Waldinger, im Alter von 90 Jahren verstorben. Er lenkte als Verbandsgeschäftsführer den KAV NW von 1974 bis Ende 1989 und hat in dieser Zeit das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes maßgeblich mitgeprägt.

Herr Waldinger wurde am 15. August 1974 zum Verbandsgeschäftsführer des KAV NW gewählt, nachdem er zuvor bei der Stadt Wuppertal, zuletzt als Ltd. Stadtverwaltungsdirektor, tätig war. Nach fast 16-jähriger Tätigkeit als Verbandsgeschäftsführer des KAV NW trat er am 1. Januar 1990 in den wohlverdienten Ruhestand.

In seiner Eigenschaft als Verbandsgeschäftsführer war Herr Waldinger zugleich Mitglied im Vorstand, Hauptausschuss sowie allen Gruppenausschüssen, satzungsgemäßer Vertreter des Hauptgeschäftsführers der VKA und Mitglied in allen Gruppenausschüssen und Fachausschüssen der VKA. Darüber hinaus war Herr Waldinger in vielfältigen Gremien in Arbeitgeberfunktion ehrenamtlich tätig. Auf der tarifpolitischen Ebene war Herr Waldinger wegen seiner Verhandlungsstärke, seiner Geradlinigkeit und Fairness allseits hoch angesehen. Er zeichnete sich stets durch einen Blick für die Praxis und das tatsächlich Machbare aus. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KAV NW wurde Herr Waldinger aufgrund seiner Menschlichkeit und seines ausgeprägten Gerechtigkeitssinns sehr geschätzt.



Horst Waldinger auf der 50-Jahr Feier des KAV NW; links im Bild der damalige Ministerpräsident Johannes Rau



„Die schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen prägen auch weiterhin die Situation vieler nordrhein-westfälischer Kommunen. Trotz größter Anstrengungen im Spannungsverhältnis zwischen sparsamer Haushaltsführung und kreativer Stadtentwicklung wird deutlich, dass für die meisten Kommunen ein ausgeglichener Haushalt allein aus eigener Kraft weiterhin eine große Herausforderung darstellt.“

Sören Link, Oberbürgermeister der Stadt Duisburg
(Vorsitzender des KAV-Gruppenausschusses für Verwaltung)

VERWALTUNG

Der Gruppenausschuss „Verwaltung“ stellt innerhalb des KAV NW den größten Spartenausschuss dar. Er repräsentiert rd. 268.000 Beschäftigte und damit etwa die Hälfte aller Beschäftigten der Verbandsmitglieder. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Oberbürgermeister Sören Link, Stadt Duisburg, einer industriell geprägten rheinischen Großstadt im Herzen der Metropolregion Rhein-Ruhr mit 487.000 Einwohnern.

Die Situation der Kommunen in Nordrhein-Westfalen ist auch im Berichtszeitraum weiterhin durch eine äußerst schwierige Finanzlage geprägt gewesen. Besonders bedenklich ist die Finanzsituation bei denjenigen Kommunen, die – wie die Stadt Duisburg – Teil des Stärkungspakts Stadtfinanzen sind. Insgesamt ist der Verschuldungsgrad der Kommunen und die Höhe der kommunalen Kassenkredite weiter steigend. So sind die Kassenkredite von 237 Millionen Euro im Jahr 1990 auf 26,4 Milliarden Euro im Jahr 2014 gestiegen. Dies ist ein Anstieg um mehr als das Hundertfache. Allein zwischen 2010 und 2014 sind die Kassenkredite in allen 396 NRW-Kommunen und den 31 Landkreisen von 20,2 Milliarden Euro auf 26,4 Milliarden Euro gestiegen. Dies ist ein Wachstum um gut 30 Prozent. Kassenkredite gelten als besonders problembehaftet, da sie für laufende Ausgaben aufgenommen werden, nicht durch Vermögenswerte gedeckt sind und aufgrund ihrer kurzen Laufzeit einem hohen Zinsänderungsrisiko unterliegen. Ihr eigentlicher Zweck ist die kurzfristige Liquiditätssicherung. Dauerhafte Kassenkreditbestände deuten daher grundsätzlich auf eine Zweckentfremdung hin. Kassenkredite sind mithin ein typischer Indikator für eine finanzielle Krisensituation. Neben dem Erreichen des dauerhaften Ergebnisausgleichs aus eigener Kraft (d. h. ohne die ertragswirksamen Hilfen aus dem Stärkungspakt) muss der Abbau der Kassenkreditbestände daher eines der Hauptziele für unsere Kommunen sein. Das gilt im Besonderen für die Stärkungspaktgemeinden. Trotz größter Anstrengungen im Spannungsverhältnis zwischen sparsamer Haushaltsführung und kreativer Stadtentwicklung ist allerdings deutlich, dass die meisten Kommunen allein aus eigener Kraft absehbar keinen originären Haushaltsausgleich herstellen können. **>**

← *Rathaus Duisburg*

Sozial- und Erziehungsdienst

Für den Bereich der Verwaltungen standen 2015 die schwierigen Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Mittelpunkt. Darüber hinaus waren auch die Fortsetzung der Entgeltordnungsverhandlungen sowie die Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst von zentraler Bedeutung für den Verwaltungsbereich. Nicht zuletzt war der Berichtszeitraum insbesondere seit 2015 in besonderem Maße geprägt durch neue Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufnahme einer erheblichen Anzahl von zugewanderten Flüchtlingen und Asylbewerbern. Betroffen waren verschiedenste Verwaltungsbereiche, etwa von den Ordnungs-, Einwohnermelde- und Ausländerämtern über die Jugend- und Sozialverwaltung, den Kitabereich bis hin zu den Bauordnungsämtern.

Der Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung hat die Verhandlungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst aktiv begleitet. Neben dem Vorsitzenden des Gruppenausschusses, Herrn Oberbürgermeister Jan Jakobs (Potsdam) und dem stellv. Vorsitzenden, Herrn Oberbürgermeister Ulrich Mädge (Lüneburg), wirkten in der VKA-Verhandlungskommission seitens des KAV NW Herr Geschäftsführer Dieter Rehfeld (regio iT Aachen), Herr Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg (Klinikum Oberberg) sowie der Hauptgeschäftsführer des KAV NW mit.

Der Gruppenausschuss für Verwaltung hat die seinerzeitigen Verhandlungsstände bewertet und die Verhandlungslinie der VKA mitgeprägt. Dabei hat der Gruppenausschuss die oben erwähnte in vielen Kommunen nach wie vor schwierige Finanzlage betont. Vor diesem Hintergrund bestand auch bei den Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst die besondere Herausforderung darin, einen Abschluss zu erzielen, der die Kommunen in der Fläche nicht überfordert.

Finanziell sind die Kommunen durch den Tarifabschluss vom 30. September 2015 für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gleich in zweifacher Hinsicht betroffen gewesen: Einerseits durch dessen unmittelbare Umsetzung in den kommunalen Einrichtungen, andererseits mittelbar durch höhere Zuschüsse an andere Träger, die sich üblicherweise an dem Gehaltsniveau des TVöD orientieren.

Weitere Informationen zu den Verhandlungen und der Tarifeinigung finden sich unter **2.6.4** des Jahresberichts.

Entgeltordnung zum TVöD

Mit der Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung im Rahmen der Tarifrunde 2016 ist der Reformprozess des TVöD fortgesetzt worden. Die Modernisierung der Eingruppierungsmerkmale im Hinblick auf neue Berufsbilder, insbesondere aber die neuen eingruppierungsrechtlichen Regelungen für Meister, Techniker und Ingenieure, für den IT-Bereich oder auch den Bereich des Rettungsdienstes machen nochmals deutlich, dass auch die kommunalen öffentlichen Arbeitgeber im Wettbewerb um neues Personal attraktive Eingruppierungsregelungen vorweisen können. Angesichts der schwierigen Haushaltslage der Kommunen war es wichtig, dass sich die Beschäftigten über den Weg des Einfrierens der Jahressonderzahlung in hälftiger Höhe an den durch die neue Entgeltordnung hervorgerufenen Mehrkosten beteiligt haben.

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Im Berichtszeitraum hat sich der Gruppenausschuss insbesondere auch mit den aktuellen Entwicklungen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge des öffentlichen Dienstes befasst. Angesichts des Handlungsbedarfes, der sich für die Zusatzversorgungseinrichtungen aufgrund der langfristigen Niedrigzinsphase und der biometrischen Entwicklungen der Rentenlaufzeiten ergeben hat, war wichtig, dass im Rahmen der Tarifrunde 2016 eine Tarifverständigung über einen gestaffelten Arbeitnehmerbeitrag stattgefunden hat.

Die Neuregelungen zur „Übergangsversorgung Feuerwehr“

Entsprechend einer in der Tarifrunde 2014 gegebenen Verhandlungszusage haben sich die kommunalen Verwaltungen mit der Neuregelung der Übergangsversorgung für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst befasst. Im März 2015 hat sich die VKA mit den Gewerkschaften auf Eckpunkte verständigt, mit denen die Übergangsversorgung auf eine neue Grundlage gestellt wird. Maßgeblich für die Verhandlungsverpflichtung in der Tarifrunde 2014 war neben der Kritik an der Höhe der Übergangszahlung insbesondere, dass sich deren steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen im Laufe der letzten Jahre nachteilig zu Lasten der Beschäftigten geändert haben. Nach einer zum 1. Juli 2015 in Kraft getretenen Neuregelung können Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst künftig für die Dauer von bis zu 36 Monaten zum Ende ihres Berufslebens unter Zahlung von 70 Prozent ihres bisherigen Entgelts von der Arbeit freigestellt werden. Zur Mitfinanzierung der Aufwendungen während der Freistellung werden vom Bruttoentgelt der Beschäftigten allerdings 2,75 Prozent in ein Wertguthaben eingestellt. Diese Wertkontenbildung folgt dem bisherigen Zwei-Säulen System mit einer Aufteilung der Übergangszahlung in einen arbeitgeberfinanzierten Anteil und einen von den Beschäftigten aufzubringenden Eigenanteil.



Gruppenausschusssitzung am 23.4.2015 in Erkelenz



Oberbürgermeister Philipp, Bürgermeister Jansen und HGF Dr. Langenbrinck am 23.4.2015 in Erkelenz



Empfang städtischer Nachwuchskräfte durch Oberbürgermeister Link im Duisburger Rathaus

Kaufleute für Büromanagement

Durch die Regelung des Ausbildungsberufes zur Kauffrau/zum Kaufmann für Büromanagement ist mit Wirkung vom 1. August 2014 ein anerkannter dreijähriger Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) neu geschaffen worden. Er vereint die bisherigen drei Ausbildungsberufe Bürokauffrau/Bürokaufmann, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation sowie Fachangestellte/r für Bürokommunikation in einem einzigen Beruf.

Die neue Ausbildung ist sowohl Ausbildungsberuf der gewerblichen Wirtschaft als auch des öffentlichen Dienstes. Abgrenzungskriterium ist jeweils die Rechtsform. Für die Ausbildung in der gewerblichen Wirtschaft ist gem. § 71 Abs. 2 BBiG die IHK zuständig. Soweit Kaufleute für Büromanagement im öffentlichen Dienst ausgebildet werden, bestimmen die Länder gem. § 73 Abs. 2 BBiG durch Rechtsverordnung die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen für ihren Bereich, für die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die der Aufsicht der Länder unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Entsprechend der „Verordnung über die Zuständigkeiten nach dem Berufsbildungsgesetz und die Angelegenheiten der Berufsbildung im Rahmen der Handwerksordnung sowie die Zuständigkeiten nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BBiGZustVO)“ i.V.m. der „Verordnung über die Durchführung und die Abschlussprüfung für den Ausbildungsberuf zur Kauffrau/zum Kaufmann für Büromanagement im Lande Nordrhein-Westfalen – Fachrichtungen Landes- und Kommunalverwaltung (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Büromanagement) sind in Nordrhein-Westfalen für die Fachrichtung „Kommunalverwaltung“ die kommunalen Studieninstitute die zuständigen Stellen, soweit die Ausbildung in einem Ausbildungsbetrieb stattfindet, der eine öffentlich-rechtliche Organisationsform hat.



Gruppenausschuss Verwaltung

Tarifrecht muss den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht werden. Mit den tariflichen Instrumenten, wie etwa der LOB, flexiblen Arbeitszeitmodellen und insbesondere mit dem neuen Eingruppierungsrecht werden den öffentlichen Arbeitgebern Gestaltungsmittel an die Hand gegeben, um die Produktivität und Effektivität des Verwaltungshandelns kontinuierlich verbessern zu können. Diese Ansprüche an einen modernen Flächentarif werden in engagierten Diskussionen im Gruppenausschuss immer wieder zurecht hervorgehoben. Der Gruppenausschuss Verwaltung stellt hiermit ein Gremium dar, in dem vertraulich und verlässlich maßgebliche Informationen ausgetauscht, Absprachen und Entscheidungen getroffen, Handlungsstrategien entwickelt und Impulse gegeben werden. Diese bewährte Linie gilt es auch weiterhin fortzuführen.

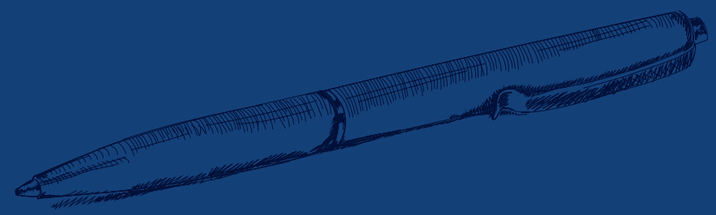


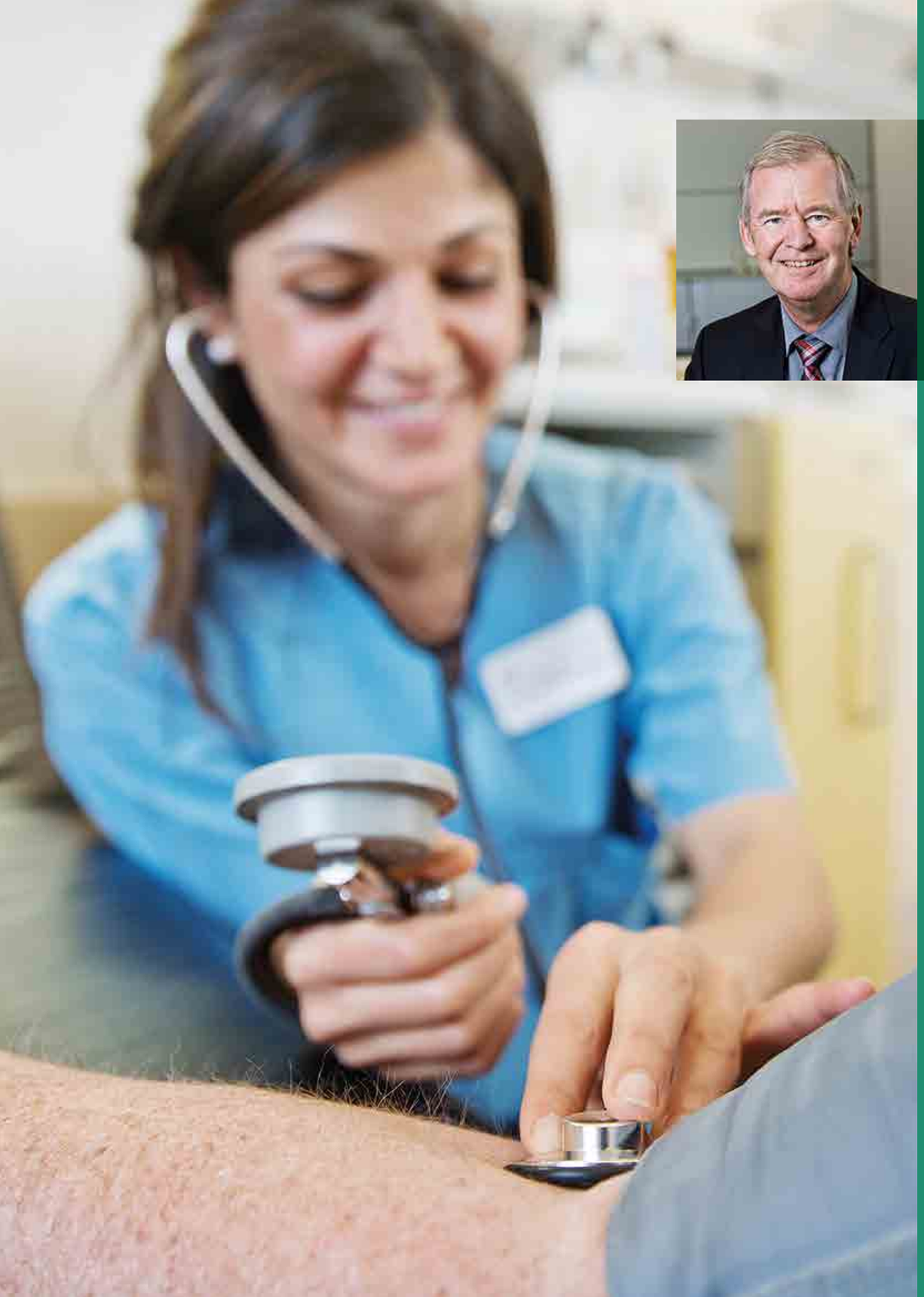
Gruppenausschuss Verwaltung

Summary

Die Handlungsspielräume der Kommunen in Nordrhein-Westfalen gestalten sich unverändert schwierig. Der Gesamtschuldenstand und die Kassenkredite sind weiterhin auf einem hohen Stand. Die meisten Kommunen werden aus eigener Kraft absehbar keinen originären Haushaltsausgleich herstellen können. Vor diesem Hintergrund kommen durch jede Tariferhöhung erhebliche finanzielle Anforderungen auf die Kommunen zu. Im Berichtszeitraum kamen hier, neben den durch den Tarifkonflikt im Sozial- und Erziehungsdienst hervorgerufenen Kostensteigerungen im Jahr 2015, weitere Kostensteigerungen durch den Tarifabschluss für die Jahre 2016 und 2017 hinzu.

Zu der in der Tarifrunde 2016 im Zusammenhang mit den vorgenannten Linearsteigerungen vereinbarten Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst ist hervorzuheben, dass durch die neuen Eingruppierungsmerkmale personalpolitische Chancen (u. a. für den Bereich der Meister, Techniker und Ingenieure, für den IT-Bereich oder den Bereich des Rettungsdienstes) geschaffen worden sind. Wichtig in dem Gesamttableau der in der Tarifrunde 2016 bewältigten Themen ist auch, dass für den Bereich der kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen eine stabilisierende Komponente in Gestalt der Arbeitnehmerbeteiligung erreicht werden konnte. Weitere Themenstellungen, wie die Neuregelung der Übergangsversorgung für Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst oder aber die Neuregelung des Ausbildungsberufes zur Kauffrau/zum Kaufmann für Büromanagement machen nochmals die Themenvielfalt deutlich, mit der sich der Gruppenausschuss Verwaltung des KAV NW befasst.





„Die neuen Eingruppierungsregelungen für die Einrichtungen in der Gesundheits- und Altenpflege schaffen eine deutliche Aufwertung der Pflegeberufe und die notwendigen Grundlagen für eine zukunftsgerichtete Personalarbeit. Die Berücksichtigung neuer Ausbildungsberufe, die Neustrukturierung der Eingruppierung von Leitungskräften und die Aufwertung einzelner Tätigkeiten in der Pflege stellen notwendige tarifpolitische Weiterentwicklungen dar. Sie sollen helfen, den verschiedenartigen Tätigkeitsfeldern in den Unternehmen besser als bisher gerecht zu werden und die Arbeitsplätze in den Gesundheitsberufen für junge Menschen attraktiv zu halten.“

Joachim Finklenburg, Hauptgeschäftsführer Klinikum Oberberg
(Vorsitzender des Gruppenausschusses für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen)



KRANKENHÄUSER UND PFLEGEEINRICHTUNGEN

Nach der kommunalen „Verwaltung“ stellen die kommunalen „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“ die zweitgrößte Sparte innerhalb der KAV NW dar. Bei den Mitgliedern der Verbandsgruppe sind rd. 122.000 Beschäftigte tätig. Vorsitzender des Gruppenausschusses für „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“ ist seit dem 27. Oktober 2010 Herr Joachim Finklenburg, Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH. Er übt gleichzeitig die Funktion des Gruppenausschussvorsitzenden auf der Bundesebene beim Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen aus. Damit ist er zugleich Verhandlungsführer der kommunalen Krankenhäuser auf der Bundesebene.

Finanzielle Situation der Krankenhäuser

Die Krankenhausfinanzierung ist in Deutschland auch weiterhin unzureichend. Die Erlössteigerungen in den einzelnen Häusern sind geringer als die tatsächliche Kostenentwicklung. Gleichzeitig reduzieren Bund und Länder die Finanzmittel für die Krankenhäuser. Folge dieser Entwicklung ist, dass rund 42 v. H. der deutschen Krankenhäuser (bezogen auf das Jahr 2013) mit einem Fehlbetrag abgeschlossen haben. Durch das Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) ist bekanntlich eine dualistische Finanzierung der Krankenhäuser in Deutschland festgelegt worden: Die Bundesländer sind für die Investitionsfinanzierung zuständig und die Sozialleistungsträger für die Leistungsfinanzierung. Beide Finanzierungsstränge bereiten den Krankenhäusern bisher Schwierigkeiten. Die Investitionsmittel der Bundesländer sind heutzutage geringer als vor zwanzig Jahren (so haben die Bundesländer ihre Investitionszahlungen in den letzten zwanzig Jahren um rund 1 Milliarde Euro jährlich gesenkt und damit um ein Viertel reduziert) und auch die Leistungsfinanzierung unterliegt einer gesetzlich festgelegten viel zu geringen Steigerungsrate. Einen qualifizierten ausreichenden Ausgleich für Tarifsteigerungen hat diese Form der Krankenhausfinanzierung bisher nicht vorgesehen. Überproportionale Lohnsteigerungen gehen insoweit voll zu Lasten des jeweiligen Krankenhausbudgets. >

← *Untersuchung eines Patienten im Klinikum Oberberg*

Durch das zum 1. Januar 2016 in Kraft getretene Krankenhausstrukturgesetz wird diese Talfahrt der Finanzierung vermindert, dies hat der Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ausdrücklich begrüßt. Insbesondere die zunächst nicht vorgesehene, auf Druck der Verbände jedoch neu aufgenommene Tarifausgleichsrate, die der Tariflohnentwicklung Rechnung trägt, ist positiv zu bewerten. Die Rahmenbedingungen für Refinanzierung von Personalkosten werden hierdurch verbessert. Dennoch bleibt die unzureichende Investitionsfinanzierung durch die Länder weiterbestehen, wodurch den Krankenhäusern jährlich etwa drei Milliarden Euro fehlen. Auch in Zukunft werden die Leistungsfähigkeit der Krankenhäuser und die Weiterentwicklung von Qualität und Patientensicherheit damit in hohem Maße am Investitionsverhalten der einzelnen Bundesländer hängen.

Tarifrunde 2015 mit dem Marburger Bund

In der Tarifrunde 2015 konnte mit dem Marburger Bund in zügigen Verhandlungen ein für beide Seiten tragbarer Kompromiss gefunden werden, der eine Gehaltssteigerung für die Ärzte über zwei Jahre von 2,2 v. H. ab dem 1. Dezember 2014 und weiteren 1,9 v. H. ab dem 1. Dezember 2015 vorsieht. Die vom Marburger Bund im Vorfeld vehement geforderte Einschränkung von Wochenenddiensten wurde zurückgewiesen. Der Gruppenausschuss „Krankhäuser- und Pflegeeinrichtungen“ hatte sich in seinen Beratungen explizit gegen eine solche Beschränkung positioniert, da gerade kleinere Häuser und Abteilungen weiterhin die Möglichkeit brauchen, einen bezahlbaren Bereitschaftsdienst durchzuführen.



Gruppenausschusssitzung am 23.2.2016 in Mönchengladbach



Sitzung am 23.2.2016 in Mönchengladbach



Sitzung am 23.2.2016 in Mönchengladbach



Sitzung am 23.4.2015 in Essen



Mindestlohn Pflege

Zum 1. Januar 2015 ist die Neufassung der Pflegearbeitsbedingungenverordnung in Kraft getreten. Diese setzt die Empfehlungen der Pflegekommission, in der der KAV NW durch den Bundesverband VKA vertreten ist, beim Mindestlohn in der Pflege um. Die Pflegekommission hatte sich auf diese Empfehlungen nach kontroversen Erörterungen geeinigt. Die von der Gewerkschaft ver.di zunächst geforderte Erhöhung des Mindestlohns auf 12,50 Euro konnte zugunsten einer differenzierten Lösung für die Tarifgebiete West und Ost mit Maximalbeträgen ab dem 1. Januar 2017 auf 10,20 Euro (West) bzw. 9,50 Euro (Ost) abgemildert werden. Die Empfehlung hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2017. Die Verordnung gilt für Pflegebetriebe, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Nachdem zunächst gefordert worden war, sämtliche Tätigkeiten, bei denen in einem zeitlich nicht bestimmten Maß auch pflegerische Leistungen mit umfasst sein könnten, in die Verordnung einzubeziehen, konnte in einem Kompromiss die Erstellung eines Negativkatalogs erreicht werden, der Beschäftigte in den Bereichen, die hauptsächlich nicht mit pflegerischen Leistungen befasst sind, wie Verwaltung, Haustechnik, Küche oder hauswirtschaftliche Versorgung, herausnimmt.

Einheitliche Ausbildung in der Pflege – Pflegeberufegesetz

Mit dem Gesetzentwurf zur Reform der Pflegeberufe vom 13. Januar 2016 sollen die bisherigen drei Berufsbilder der Gesundheits- und Kranken-, der Gesundheits- und Kinderkranken- und der Altenpflege zu einer gemeinsamen generalistischen Ausbildung zusammengeführt werden. Der neue Pflegeberuf würde zum größten Ausbildungsberuf in Deutschland mit über 133.000 Auszubildenden in der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege werden. Die Reform soll zu einem einheitlichen Berufsabschluss als „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ führen. Die dreijährige Ausbildung wird einen wählbaren Vertiefungseinsatz in einem der Arbeitsbereiche in der Pflege enthalten. Der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat die politische Absicht, einen einheitlichen Ausbildungsberuf in der Pflege zu schaffen, argumentativ konstruktiv begleitet und dabei das Für und Wider einer Generalistik in der Ausbildung kritisch diskutiert. Die Zusammenlegung der Ausbildung kann die Möglichkeit schaffen, durch eine neue Durchlässigkeit in die verschiedenen Pflegeberufe und die Einführung von Zusatzqualifikationen wie Bachelor- und Masterabschlüssen einen attraktiven Beruf anbieten zu können. Mit Kritik nicht gespart hat der Gruppenausschuss an der im Gesetzentwurf vorgesehenen Finanzierungspauschale, die keine Rücksicht auf die individuellen Kosten in den Häusern und Schulen nimmt und hierbei dringend eine Nachbesserung bei den Finanzregelungen angemahnt.

Tarifrunde 2016 mit ver.di und dbb tu

Mit der in der dritten Verhandlungsrunde erzielten Tarifeinigung vom 29. April 2016 sind auch für den Bereich der Krankenhäuser die Entgelte ab dem 1. März 2016 um 2,4 und ab dem 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent angehoben worden. Aufgrund der erzielten Tarifverständigung konnte vermieden werden, dass es zu längerfristigen Streiks gekommen ist, die den Betriebsablauf der Krankenhäuser nachhaltig gestört und auch zu Belastungen für die Patienten (z. B. durch Verschieben von Operationen) geführt hätten. Dass sich die Beschäftigten im Rahmen der Verständigung über eine neue Entgeltordnung in hälftiger Höhe über ein Einfrieren der Jahressonderzahlung an den Mehrkosten beteiligt haben und zudem eine gestaffelte Eigenbeteiligung der Beschäftigten zur betrieblichen Altersversorgung geregelt wurde, sind weitere Kernpunkte des Tarifabschlusses, die auch in der Diskussion des Gruppenausschusses stets eine bedeutsame Rolle eingenommen haben. Besonders hervorzuheben an dem Tarifabschluss ist aber sicherlich, dass es gelungen ist, sich nach rund 10-jährigen Tarifverhandlungen auf eine neue Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst zu verständigen.

Entgeltordnung zum TVöD

Die in der Tarifrunde 2016 vereinbarte neue Entgeltordnung zum TVöD tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft. Die Verhandlungen wurden vom Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen durchgehend begleitet. Im Bereich der Berufe im Gesundheitswesen konnten die von den Gewerkschaften zunächst weitreichenden Aufwertungsforderungen zu Beginn der Verhandlungen, dass Pflegekräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung bereits im Einstieg ein Monatsentgelt von mindestens 3.000 Euro erhalten sollten, zurückgewiesen werden. Vereinbart wurde vielmehr eine Spreizung der bisherigen Eingruppierungen im Pflegebereich, die die verschiedenen Tätigkeiten in der Pflege besser als zuvor abbildet. Außerdem werden neue Berufsbilder im Rahmen der eingruppierungsrechtlichen Regelungen berücksichtigt. Soweit Pflegekräfte eine Fachweiterbildung von einem Mindestumfang von zwei Jahren absolviert haben, werden sie höher eingruppiert und in den Stufen bessergestellt als bisher. Das soll zusätzliche Qualifizierungen attraktiver machen. Leitungskräfte werden zukünftig nicht mehr nach den ihnen unterstellen Mitarbeitern bzw. nach belegten Betten, sondern nach dem Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit eingruppiert. Ziel der Verhandlungen über neue Eingruppierungsregelungen ist es gewesen, sich insbesondere für den Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen zukunftsfähig aufzustellen.

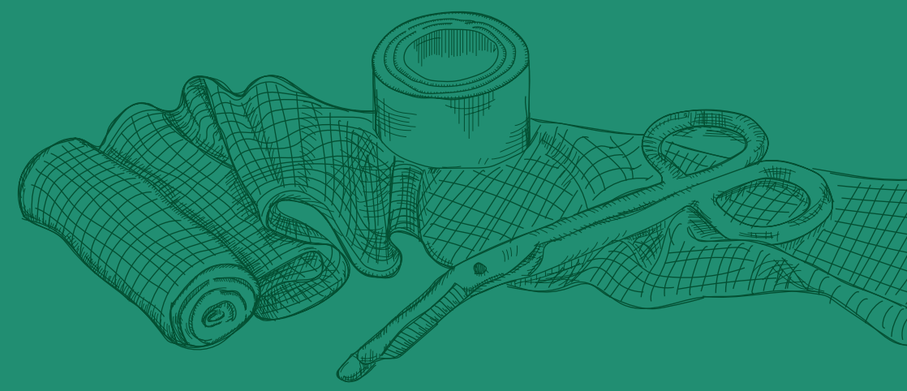
Insgesamt lässt sich feststellen, dass die kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen den Beschäftigten attraktive Arbeitsmöglichkeiten anbieten und sich den Herausforderungen des Arbeitsmarkts stellen können. Als Vertreter des zweitgrößten Arbeitgebersektors im Bereich des öffentlichen Dienstes wird der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen diese arbeitsmarktpolitischen und arbeitsrechtlichen Herausforderungen auch weiterhin in bewährter Weise mit fundierten Kenntnissen aus der Praxis konstruktiv mit dem Anspruch begleiten, die arbeits- und tarifrechtliche Diskussion nachhaltig mitzugestalten.



Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Summary

Die finanzielle Situation sowohl der Krankenhäuser als auch der Altenpflegeeinrichtungen ist auch im Berichtszeitraum geprägt durch eine unzureichende Refinanzierung der Personalkosten. Gerade im Zusammenhang mit dem stetig zunehmenden Wettbewerb mit privaten Anbietern nimmt der Aspekt finanzierbarer Personalkosten auch weiterhin eine wichtige Rolle ein. Neben den Fragen finanzierbarer Personalkosten war die Initiative des Gesetzgebers zur Frage einer einheitlichen Ausbildung im Bereich der Kranken- und Altenpflege wichtiges Diskussionsthema im Gruppenausschuss. Diese Thematik ist auch bereits eingeflossen in die Überlegungen über eine neue Entgeltordnung im kommunalen öffentlichen Dienst, die einen wesentlichen Bestandteil der allgemeinen Tarifrunde 2016 gebildet hat. Gerade für den Pflegebereich haben die Tarifvertragsparteien hier zukunftsgerichtete Regelungen getroffen, die über einen „Relaunch“ der bestehenden Eingruppierungsregelungen hinausgegangen sind. Die Regelung einer neuen Tabelle für den Pflegebereich, die Berücksichtigung neuer Berufsbilder, eine verstärkte Spreizung in der Tabellenstruktur und die damit einhergehende Schaffung von Entwicklungsmöglichkeiten für das Personal, bis hin zu der erzielten Verständigung über neue Leitungsstrukturen zeigen den Reformwillen der Tarifvertragsparteien im Bereich der Eingruppierungsmerkmale für die Pflege auf. Gerade unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung und der Notwendigkeit der Fachkräftesicherung im Pflegebereich passt diese Tarifverständigung, der zahlreiche engagierte Diskussionen im Gruppenausschuss vorangegangen sind, gut in die Landschaft.

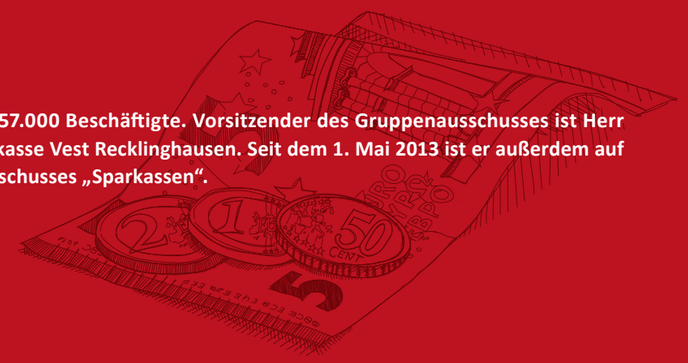




„Die Sparkassen müssen sich aufgrund der schwierigen Rahmenbedingungen, die sich u.a. aus der langanhaltenden Niedrigzinsphase und den kostenträchtigen regulatorischen Anforderungen ergeben, einem fortlaufenden Anpassungsprozess stellen. Flexible tarifvertragliche Rahmenregelungen der Tarifvertragsparteien müssen dem Rechnung tragen. Die neue Entgeltordnung für die Sparkassen ist modern und zukunftssicher und sie schafft Rechtssicherheit für alle Beteiligten."

Dr. Michael Schulte, Vorstand der Sparkasse Vest Recklinghausen
(Vorsitzender des Gruppenausschusses Sparkassen)

SPARKASSEN



Im KAV NW stellt der Bereich der „Sparkassen" rd. 57.000 Beschäftigte. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Dr. Michael Schulte, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen. Seit dem 1. Mai 2013 ist er außerdem auf der Bundesebene Vorsitzender des VKA-Gruppenausschusses „Sparkassen".

Sparkassen als Teil der kommunalen Familie

Die kommunalen Sparkassen sind seit jeher stark in der kommunalen Familie verwurzelt. Dies bestätigt bereits die Tatsache, dass ohne Ausnahme alle nordrhein-westfälischen Sparkassen mitgliedschaftlich mit dem KAV NW verbunden sind sowie die Vernetzung mit den beiden Sparkassen- und Giroverbänden.

Diese bewährte Einbindung der Sparkassenwelt in die kommunale Familie darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass im Bereich der Sparkassen unternehmensspezifische Besonderheiten bestehen. Die tarifvertraglichen Regelungen müssen diese Besonderheiten widerspiegeln, um die erforderlichen Spielräume einer sparkassenspezifischen Personalpolitik unterstützen zu können. Bestand in der Vergangenheit vielfach noch eine vergleichsweise gute wirtschaftliche Ausgangslage, waren die Sparkassen in den letzten Jahren zunehmend von zwei herausfordernden Entwicklungen betroffen, die unter den Stichworten Niedrigzinsphase und zunehmende Regulatorik zusammengefasst werden können und massiv die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Sparkassen nachteilig beeinflusst haben und noch immer beeinflussen.

← *Sparkassenzentrale Vest Recklinghausen*

Tarifpolitik in Zeiten wirtschaftlicher Herausforderungen

Die wirtschaftliche Situation der Sparkassen wird geprägt durch die Möglichkeit, Zinserträge durch überwiegend regionale Kreditvergaben zu erwirtschaften. Nachdem sich die Zinsen am Kapitalmarkt in den letzten Jahren immer weiter nach unten entwickelt haben, wird die Erwirtschaftung auskömmlicher Renditen zunehmend schwieriger. Nach einer Umfrage der Deutschen Bundesbank zu den Auswirkungen der anhaltenden Niedrigzinsphase auf die deutschen Kreditinstitute erwarten die deutschen Finanzinstitute nach eigenen Angaben einen Rückgang der Profitabilität bis 2019 um rund 25 Prozent. Dies entspricht im Durchschnitt einem Volumen von ca. zwei Milliarden Euro (vor Steuern). Nach Berechnungen der Bundesbank werden die Ergebnisse der Banken und Sparkassen bei konstanter Bilanzsumme nachhaltig abnehmen, sofern die Phase niedriger Zinsen länger andauert. Herr Dr. Dombret, Vorstandsmitglied der Deutschen Bundesbank, hat die Situation in allen für die Umfrage abgefragten Zinssegmenten als besorgniserregend bezeichnet und ein Aussitzen der derzeitigen Lage als verantwortungslos und äußerst gefährlich bezeichnet.

Zu der schwieriger gewordenen Gesamtsituation der Sparkassen tragen im Übrigen die Entwicklungen im Bereich der Regulatorik bei. Wesentlich ausgelöst durch die Finanzkrise werden die Regeln zur Kontrolle und Stärkung der Banken und Sparkassen seit 2008 immer weiter ausgedehnt. Regulatorische Anforderungen des europäischen Gesetzgebers, die eigentlich für international tätige Großbanken gedacht und notwendig sind, belasten in zunehmender Weise auch die regional verankerten Sparkassen. Es sind aufwendige Regulierungs- und Berichtspflichten zu erfüllen, die personelle und finanzielle Ressourcen binden, die für das originäre Kundengeschäft nicht mehr zur Verfügung stehen. Hierdurch wird der wirtschaftliche Spielraum der Sparkassen weiter verengt. Auch die weiteren Aussichten zur Regulatorik sind nicht vielversprechend. Die inzwischen fünfte Novelle der sog. MaRisk sowie die Verabschiedung verbindlicher Standards zur Regulierung durch die europäische Bankenaufsichtsbehörde stehen bevor. Weitere Belastungen sind damit vorprogrammiert.

Eine augenfällige Reaktion bei den Sparkassen auf diese Herausforderungen ist die Durchführung von Fusionen. Bei einem Anhalten der schwierigen Ertragslagen wird – dies lässt sich schon jetzt voraussagen – der entsprechende Anpassungsdruck steigen.

Diese Entwicklung geht einher mit einer alle Häuser betreffenden Zentralisation und Spezialisierung der Dienstleistungsangebote vor Ort. Hierbei ist die Schließung kleinerer Geschäftsstellen allerdings nur zum Teil in der wirtschaftlichen Situation begründet. Die Sparkassen müssen sich dabei – neben den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – auch auf anderweitige Entwicklungen einstellen. So erledigen Kunden vielfach ihre Finanzgeschäfte am Automaten oder im Internet, wofür sie früher in die Geschäftsstellen gegangen sind. Um im Wettbewerb bestehen zu können, werden die Sparkassen ihre Online-Angebote in den nächsten Jahren daher weiter ausbauen müssen. Dabei gilt es innovative Angebote online auf den Weg zu bringen, ohne den für die Sparkassen geltenden Vorteil der besonderen Kundennähe aufzugeben. Die Präsenz der Sparkassen vor Ort und die regionale Einbindung sollen ein besonderes Herausstellungsmerkmal im Vergleich zu den Privatbanken bleiben. Hierzu stehen erhebliche Investitionen in Technik, aber auch in die Qualifikation der Beschäftigten an.

Die v. g. Veränderungen betreffen nicht nur die Sparkassen als Arbeitgeber, sondern wirken sich unmittelbar auch auf Beschäftigte und Kunden aus. So hat in den letzten Jahren im Rahmen der normalen Personalfluktuation bereits eine kontinuierliche Personalanpassung stattgefunden. Aktuell sind die Sparkassen die viertgrößte Sparte innerhalb des KAV NW.



Kundenberatung als wichtiges Aufgabenfeld



Gruppenausschuss vom 19.10.2015

Sparkassenspezifische Entgeltordnung und Tarifrunde 2016

In der Tarifrunde 2016 sind eine Reihe von Punkten verhandelt worden, die die Sparkassen in besonderer Weise betreffen. Neben der Steigerung der Tarifentgelte um 2,4 Prozent ab dem 1. März 2016 und um weitere 2,35 Prozent ab dem 1. Februar 2017 ist im Zusammenhang mit der Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung für die kommunalen Sparkassen auch eine Beteiligung der Beschäftigten an den durch die Neuregelungen hervorgerufenen Mehrkosten in hälftiger Höhe vereinbart worden; diese vollzieht sich in pauschalierender Form über ein Einfrieren der Sparkassensonderzahlung. Auch die Verlängerung der bisherigen Regelungen zur Altersteilzeit um zwei Jahre hält im Sparkassenbereich die Option offen, personelle Umstrukturierungen mit diesem tarifvertraglichen Instrument zu begleiten.

Ein herausragendes Verhandlungsthema der Tarifrunde 2016 war aber sicherlich, dass dort eine neue Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst nach rund 10-jährigen Tarifverhandlungen zum Abschluss gebracht werden konnte. Die für den Bereich der Sparkassen neue Entgeltordnung ist in langwierigen und schwierigen Verhandlungen ausgehandelt worden. Auf Arbeitgeberseite ist die Verhandlungskommission durch den Vorsitzenden des Gruppenausschusses für Sparkassen, Herrn Dr. Schulte, geleitet worden. Hervorzuheben ist, dass die Tätigkeit als Kundenberater sich zukünftig bereits vom Tarifwortlaut her ab der Entgeltgruppe 5 wiederfindet. Hierdurch wird nochmals herausgestellt, dass Sparkassenbeschäftigte nach dreijähriger Ausbildung auch bereits in der Lage sind, einzelne Beratungsleistungen zu erbringen. Wesentlicher Streitpunkt in den Verhandlungen war es, dass die zahlenmäßig bedeutsame und wichtige Gruppe der Kundenberater im sog. standardisierten Mengengeschäft unterhalb der Entgeltgruppe 9b verortet verbleiben und Kostenschübe an dieser Stelle vermieden werden. Die neue Eingruppierungsstruktur ermöglicht es insofern, eine auf das Organisationskonzept der jeweiligen Sparkasse und die Situation der einzelnen Beschäftigten zugeschnittene Eingruppierungsstruktur zu finden. Ein weiteres wichtiges Element im Rahmen der neuen Entgeltordnungsregelungen stellt die Neukonzeption der Leitungsmerkmale dar (Geschäftsstellenleiter, Gruppenleiter, Abteilungsleiter), welche aber – wie bisher – auch den Aspekt der Unterstellungsmerkmale mit beinhaltet. Dadurch, dass sich die Eingruppierungsmerkmale im Sparkassenbereich in weiten Teilen an unbestimmten Rechtsbegriffen orientieren, wird auch insofern die Möglichkeit eröffnet, auf die Situation der jeweiligen Sparkasse zugeschnittene Stellen- und Eingruppierungskonzepte umzusetzen. Die dergestalt formulierten Eingruppierungsregelungen können insofern auch dazu beitragen, dem von den Sparkassen diskutierten zukünftigen Organisationskonzept im Sparkassenbereich Rechnung zu tragen bzw. dieses zu befördern.

Sparkassensonderzahlung

Die Sparkassensonderzahlung (SSZ), deren Gesamtvolumen mit 214 Prozent eines Monatsentgelts je Beschäftigtem deutlich über demjenigen für den sonstigen öffentlichen Dienst liegt, ermöglicht zum einen nachhaltige und wahrnehmbare Prämienzahlungen. Wichtig ist aber vor allem, dass neben dem individuellen leistungsorientierten Teil (LOV), welcher die jeweiligen Ergebnisse einzelner Beschäftigter honoriert, über den unternehmenserfolgsorientierten Teil der SSZ (EOV) auch der Gesamterfolg der Sparkasse Berücksichtigung findet. Während in wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten die Beschäftigten nachvollziehbar auch über die tarifvertragliche Budgetierung der EOV hinaus an einer positiven Geschäftsentwicklung teilhaben sollen, leisten die Beschäftigten andererseits über das Entgeltvolumen in Höhe eines halben Monatstabellenentgelts einen Beitrag auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten. Es war daher wichtiges Anliegen der Sparkassen, dass im Rahmen der in der Tarifrunde 2016 vereinbarten Kompensation für die durch die neue Entgeltordnung hervorgerufenen Mehrkosten nur der „Festgehaltsanteil“ der Sparkassensonderzahlung mit einbezogen wird, nicht aber der leistungsorientierte und der ertragsorientierte Anteil.

Das Vorgenannte macht insgesamt nochmals deutlich, dass in der Verbandsarbeit des KAV NW gerade auch sparkassenspezifische Themenstellungen einen großen Raum einnehmen. Diese sparkassenspezifischen Themen voran zu bringen, hat die Gruppenausschussarbeit in dem diesem Jahresbericht zugrundeliegenden Berichtszeitraum bestimmt und wird dessen Arbeit auch weiterhin prägen.





Gruppenausschuss Sparkassen

Summary

Die nordrhein-westfälischen Sparkassen, die alle verbandlich mit dem KAV NW verbunden sind, befinden sich aufgrund der lang andauernden Niedrigzinsphase und den kostenträchtigen neuen regulatorischen Anforderungen in einer zunehmend wirtschaftlich schwierigeren Lage. Aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, aber auch aufgrund der Entwicklungen des demografischen Wandels und anderweitigen Entwicklungen (wie z. B. der verstärkten Abwicklung von Finanzgeschäften durch die Kunden am Automaten und im Internet) ergeben sich auch fortlaufende Anpassungsbedarfe für die Personalmanagementkonzepte der Sparkassenunternehmen. Diesen Veränderungsbedarfen muss auch durch entsprechende flexible tarifvertragliche Regelungen Rechnung getragen werden. Neben der im einschlägigen Rahmentarifvertrag für die Sparkassen, dem TVöD-S, in § 18.4 TVöD-S verankerten Sparkassensonderzahlung, sind hier insbesondere auch die tarifvertraglichen Neuregelungen einer Eingruppierung für die kommunalen Sparkassen zu nennen. So wird es u. a. mit den weitestgehend an allgemeinen Rechtsbegriffen orientierten Eingruppierungsregelungen, mit den neugefassten Merkmalen für den Bereich der Kundenberatung sowie den neuen Eingruppierungsregelungen für Leitungsmerkmale besser als bisher möglich, den jeweiligen Organisationsstrukturen und den damit einhergehenden Personalstrukturkonzepten der einzelnen Sparkasse Rechnung zu tragen.





„Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die kommunalen Versorgungsunternehmen sind gelinde gesagt herausfordernd. Dem müssen auch die Tarifvertragsparteien Rechnung tragen. Gleiches gilt für die Sparte Flughäfen, wenn man weiter das Ziel verfolgen will, möglichst viele Beschäftigte in den Tarifstrukturen des öffentlichen Tarifrechts zu halten.“

Manfred Kossack, Geschäftsführer der DEW21
(Vorsitzender des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen)

VERSORGUNGSBETRIEBE UND FLUGHÄFEN

Der Gruppenausschuss „Versorgungsbetriebe und Flughäfen“ repräsentiert 62.322 Beschäftigte. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist seit dem 1. Juli 2014 Herr Manfred Kossack, Geschäftsführer der DEW21.

Sparte Versorgung

Bei den kommunalen Versorgungsbetrieben hat sich der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) seit seiner Vereinbarung im Oktober 2000 über die Jahre in der Fläche durchgesetzt.

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

Gerade die betriebliche Flexibilität ist eine der Erfolgsgaranten dieses Tarifwerkes. Die weitreichenden betrieblichen Spielräume ermöglichen es, in der heterogenen Landschaft der kommunalen Versorger schnelle und passgerechte Lösungen zu finden, um auf die ständigen Veränderungen im Wettbewerbsumfeld, aber auch in der Arbeitswelt reagieren zu können.

Die betriebliche Flexibilität ist heute mehr denn je gefordert. Die Versorgungswirtschaft steht vor gewaltigen Herausforderungen. Die Umgestaltung des Energiemarktes, der Ausbau volatiler erneuerbarer Energien und die Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit auf dem bisherigen hohen Niveau erfordern ebenso enorme Anstrengungen wie der Netzausbau. Die wirtschaftliche Lage der energiewirtschaftlichen Wettbewerbsbereiche Erzeugung und Vertrieb spitzt sich weiter zu. Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen >

← *Prüfung und Instandsetzung im Anlagen- und Netzbetrieb*



Rahmenbedingungen sind in weiten Teilen der kommunalen Wirtschaft Ertragseinbußen zu verzeichnen. Da die Erträge der kommunalen Energieversorger in der Vergangenheit zum Teil auch dazu gedient haben, die strukturelle Unterfinanzierung der Kommunen oder Verbundunternehmen, wie z. B. den öffentlichen Personennahverkehr oder aber auch die Schwimmbäder, zu kompensieren, hat dies zugleich Auswirkungen auf die kommunalen Haushalte und auf Verbundunternehmen. Die Tarifvertragsparteien haben insofern den richtigen Weg eingeschlagen, weil sie sowohl in der Tarifrunde 2014 als auch in der Tarifrunde 2016 bei der Erhöhung der linearen Entgelte diese nur noch zu dem gleichen Zeitpunkt und in der gleichen prozentualen Höhe wie die Entgelte im TVöD-Bereich erhöht haben.

Neben der schwierigen wirtschaftlichen Gesamtsituation ist als eine weitere besondere Herausforderung für die Unternehmen der demografische Wandel zu nennen. Die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Unternehmen stellt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftebedarfs neue und intensivere personalwirtschaftliche Anforderungen. Gut ausgebildete, qualifizierte Fachkräfte sind für die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen von herausragender strategischer Bedeutung. Wissen und Fähigkeiten der Berufsausbildung und der ersten Berufsjahre genügen in den meisten Fällen nicht mehr für eine erfolgreiche jahrzehntelange Berufslaufbahn. Schneller wechselnde Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen sowie die stetig wachsenden Ansprüche der Gesellschaft verlangen nach geeigneten Konzepten und Maßnahmen.

Insbesondere die Problematik des demografischen Wandels, die sich vor allem in einer zunehmend alternden Belegschaft zeigt, erfordert neue innovative, tarifvertragliche Regelungen mit betrieblichen Handlungsspielräumen. Vor diesem Hintergrund haben die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2016 den demografischen Wandel zum Tarifprojekt für den TV-V-s Bereich erklärt. Da den Herausforderungen des demografischen Wandels auf der betrieblichen Ebene sehr unterschiedlich begegnet wird und die betrieblichen Strukturen zudem ausgesprochen heterogen sind, kommt letztlich nur eine rahmentarifvertragliche Regelung in Frage, die auf der betrieblichen Ebene auszufüllen ist.



Sparte Flughäfen

Der Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen ist für die im KAV NW organisierten nordrhein-westfälischen Verkehrsflughäfen das verbandspolitische Gremium, um die spartenspezifischen Themen aus dem Flughafenbereich zu erörtern. Für diese Mitglieder findet der TVöD-Flughäfen (=TVöD-F) Anwendung.

Der in den 90er Jahren liberalisierte europäische Luftverkehrsmarkt brachte dem Luftverkehr starke Wachstumsraten, verschärfte aber gleichzeitig die Wettbewerbsintensität durch erhöhte Angebots- und Akteursvielfalt im Luftverkehr deutlich. Die Benachteiligung der nationalen Luftverkehrswirtschaft durch staatlich regulatorische Maßnahmen, wie Betriebseinschränkungen oder die Luftverkehrssteuer, haben in diesem Kontext wie ein Bremsklotz gewirkt.



HGF und Vorsitzender

Mit der Marktöffnung Mitte der 90er Jahre für die noch ausschließlich von den Flughäfen betriebenen Bodenverkehrsdienste entstand in diesem Bereich ein erheblicher Wettbewerb, der in der Folge zu einer deutlichen Reduzierung der vom öffentlichen Tarifrecht erfassten Arbeitsplätze hin zu einer Verlagerung zu privaten Anbietern führte. Nur mit äußersten Anstrengungen konnten die Folgen bislang sozialverträglich von den Tarifvertragsparteien mit z. T. erheblichen Beiträgen der Arbeitnehmer einerseits im Gegenzug zur Beschäftigungssicherung durch die Arbeitgeber andererseits abgefedert werden. Vor dem Hintergrund des auch über die Lohnstrukturen geführten Wettbewerbs wird gewerkschaftsseitig aktuell eine Allgemeinverbindlichkeit tarifvertraglicher Regelungen für die Bodenverkehrsdienste der Flughäfen angestrebt. Bezweckt wird damit nach Auffassung der Gewerkschaftsseite einerseits mehr Qualität und Sicherheit an den Flughäfen, andererseits sollen verbesserte Arbeitsbedingungen, insbesondere bei den sog. Drittanbietern an den Flughäfen, die neben den Flughäfen und ihren Töchtern Bodenverkehrsdienstleistungen anbieten, erreicht werden. Die Heterogenität der Flughäfen dürfte es allerdings schwermachen, übereinstimmende Regelungen zu finden. So sind im Übrigen auch nicht alle Verkehrsflughäfen in einem kommunalen Arbeitgeberverband organisiert. Wenn auch letztlich der tarifpolitische Ansatz der Gewerkschaften nachvollziehbar ist, einen Unterbietungswettbewerb auf der Lohnebene zu vermeiden, so ist anderseits zu berücksichtigen, >

dass kein Raum für Kostensteigerungen im Bereich der Bodenverkehrsdienste gegeben ist. Auch gewerkschaftsseitig wird man dieses angesichts der bestehenden Rahmenbedingungen im Blick haben müssen.

Die Besonderheit der Flughäfen zeigt sich auch in den spartenbezogenen Sonderforderungen der Gewerkschaften, die einerseits dadurch begründet sind, Konkurrenzgewerkschaften möglichst nicht aufkommen zu lassen, andererseits aber auch dazu dienen, die unbestreitbar bestehende Streikanfälligkeit von Flughäfen zu nutzen. Zum Ausdruck gekommen ist dies z. B. bei dem in der Tarifrunde 2014 vereinbarten Tarifvertrag über eine Ertragsbeteiligung bei Flughäfen sowie durch die von den Gewerkschaften in der Tarifrunde 2016 erhobene Sonderforderung für den Bereich der Flughafenfeuerwehren, die im Ergebnis in eine Verhandlungszusage gemündet ist.





Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Summary

Für den Bereich der Flughäfen findet die Spartenregelung des TVöD-Flughäfen (TVöD-F) und für den Bereich der Versorgungsbetriebe der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) Anwendung.

Der für die Versorgungsbetriebe geltende TV-V zeichnet sich durch Tarifregelungen aus, die auf Leistungsorientierung, eine wirtschaftliche Nutzung der Ressource Arbeitszeit und eine deutlich verringerte Regelungsdichte abzielen. Die in den Tarifregelungen enthaltene Flexibilität ist gerade in Anbetracht der für die Versorgungswirtschaft bestehenden gewaltigen Herausforderungen mehr denn je bedeutsam. Die Umgestaltung des Energiemarktes, der Ausbau erneuerbarer Energien und die Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit, stellen ebenso wie z. B. die Problematik des demografischen Wandels Themenstellungen dar, denen sich die Versorgungswirtschaft intensiv widmen muss. Ebenso wie im Bereich der Versorgungsbetriebe stellen sich auch bei den Verkehrsflughäfen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zunehmend als schwierig dar. Der seit den 90er-Jahren liberalisierte europäische Luftverkehrsmarkt hat gleichzeitig zu einer Verschärfung der Wettbewerbsintensität geführt. Insbesondere die im Bereich der Bodenverkehrsdienste erfolgte Marktöffnung hat zu einem erheblichen Wettbewerb und teilweise zu einer Verlagerung von Arbeitsplätzen hin zu privaten Anbietern geführt. Tarifpolitische Bemühungen, diesen Bereich wieder für das „öffentliche Tarifrecht“ zu erhalten und zu konsolidieren, werden voraussichtlich nur dann erfolgversprechend sein, wenn auch gewerkschaftsseitig die wettbewerbsrechtlichen Rahmenbedingungen mittels ausreichend flexibler tarifvertraglicher Regelungen berücksichtigt werden.



Verabschiedung des langjährigen Ausschussmitglieds Rainer Pennekamp



„Es ist ein Erfolg der auf allen formellen und informellen Ebenen unternommenen konzertierten Aktionen von Arbeitgeberverbandsseite und kommunalen Nahverkehrsunternehmen, dass im Jahr 2016 sowohl der TV-N NW als auch das NWO-Tarifrecht als repräsentativ im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes anerkannt worden sind. Hierin liegt ein Teilschritt zur Stabilisierung eines kommunalen öffentlichen Nahverkehrs. Weitere Schritte hin zu einer zukunftsgerichteten Stabilisierung, u .a. über den Weg der Direktvergabe, müssen folgen. Hierzu bedarf es aller Anstrengungen der Sozialpartner den TV-N NW auch über 2019 hinaus als konkurrenzfähigen Tarifvertrag stabil zu halten, um die Erbringung von Nahverkehrsleistungen im Rahmen der kommunalen öffentlichen Daseinsvorsorge im Sinne von Bürgern und Kunden, Auftraggebern und Arbeitnehmern, auch weiterhin auf qualitativ hohem Niveau zu sichern."

Gisbert Schlotzhauer, Vorstand der Bochum-Gelsenkirchener-Straßenbahn AG
(Vorsitzender des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen)





NAHVERKEHR UND HÄFEN

Der Gruppenausschuss „Nahverkehr und Häfen" repräsentiert rd. 23.500 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, der dieses Amt bereits seit 1997 innehat.

Im Gruppenausschuss für Nahverkehr und Häfen werden die tarifpolitischen und arbeitsrechtlichen Fragestellungen mit dem besonderen Blick auf die Situation von Nahverkehrsunternehmen und Hafenbetrieben behandelt. Für den Nahverkehrsbereich ist vor allem der mit ver.di und der dbb abgeschlossene TV-N NW von Bedeutung; für den Bereich der Hafenbetriebe sind der TVöD und der TV-V zu beachten. Im Bereich der Auszubildenden ist neben dem TVAöD-AT (Allgemeiner Teil) im weiteren der TVöD-Besonderer Teil BBiG relevant. Außerdem finden die übrigen für den gesamten öffentlichen Dienst geltenden Tarifregelungen Anwendung (wie z. B. der Altersteilzeit- oder der Entgeltumwandlungstarifvertrag).

Im Berichtszeitraum lag ein Schwerpunkt der tarifpolitischen Diskussion bei der Anwendung der gesetzlichen Regelungen des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW, insbesondere zu der Fragestellung der Repräsentativität. Aus Sicht der unter den kommunalen TV-N NW fallenden Unternehmen ist es von großer Bedeutung, dass sowohl der TV-N NW als auch die NWO-Tarifverträge als repräsentative Tarifverträge anzusehen sind. Zum tarifpolitischen Hintergrund ist hierzu nochmals auf die hierfür relevanten Rahmenbedingungen hinzuweisen:

Nachdem die Gewerkschaften den TV-N NW zum 31. März 2010 gekündigt hatten, wurde dieser mit dem hierzu vereinbarten Änderungstarifvertrag fortgesetzt. Die Laufzeit des TV-N NW wurde auf den 31. Dezember 2019 verlängert. >

← *Hybrid-Bus*



An die Stelle der bisherigen Anwendungsvereinbarungen traten sog. Beschäftigungssicherungsvereinbarungen. Elementarer Bestandteil auch dieser Beschäftigungssicherungsvereinbarungen ist die Möglichkeit der Vergabe von Verkehrsleistungen an private Unternehmen (das sind in der Regel NWO-Tarifrecht anwendende Unternehmen). Nur auf dieser Geschäftsgrundlage ist es von den Tarifvertragsparteien im Übrigen als möglich angesehen worden, mit dem TV-N NW vor Ort wirtschaftlich zu arbeiten und die Besitzstände der „Alt-Fahrer“ in den Entgeltgruppen 5 und 6 auszufinanzieren. Die mit den Gewerkschaften unter dem Aspekt der Finanzierbarkeit von Nahverkehrsleistungen für eine entsprechend notwendige Mischkalkulation vereinbarte Möglichkeit der Fremdvergabe an solche tarifvertragsgebundenen Unternehmen stellt insofern eine Geschäftsgrundlage des TV-N NW dar, die auch zwingend weiterhin Geltung haben muss. Der Zusammenhang zwischen dem tarifvertraglichen Regelungskonstrukt im TV-N NW und zu den Maßgaben des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW wird zum besseren Verständnis nachfolgend nochmals aufgefächert.

Tariftreue- und Vergabegesetz NRW

Bezogen auf den ÖPNV ist in § 4 Abs. 2 Satz 1 Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW) seit dem 1. Mai 2012 geregelt, dass eine Vergabe von Verkehrsleistungen nur an Unternehmen erfolgen kann, die sich schriftlich verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistung mindestens das in NRW für diese Leistung in einem der einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen. Gem. § 4 Abs. 2 Satz 2 TVgG-NRW bestimmt das zuständige Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) durch Rechtsverordnung nach § 21 Abs. 1 Nr. 1 TVgG-NRW, welche Tarifverträge als repräsentativ anzusehen sind. Nach § 21 Abs. 2 Satz 2 TVgG-NRW richtet das MAIS einen beratenden Ausschuss für die Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge ein. In dem beratenden Ausschuss sind der KAV NW, der NWO und der Agv-Mo Ve als Arbeitgeberverbände vertreten und seitens der Gewerkschaften ver.di nrw, dbb beamtenbund und tarifunion und die EVG. Am 11. Juli 2012 kam es bekanntlich in einer Sitzung des beratenden Ausschusses zu einer „Kampfabstimmung“ zu der Frage der Repräsentativität der Tarifverträge in NRW. Die Arbeitgeberseite hatte einheitlich dafür votiert, dass der TV-N NW und das NWO-Tarifrecht als repräsentativ anzusehen sind.



Sitzung am 18.1.2016 in Köln

Trotz der bestehenden streitigen Diskussionslage unterschrieb der damalige Arbeitsminister Ende Oktober 2012 die Rechtsverordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im ÖPNV, in der er festschrieb, dass für den Bereich „Straße“ nur der TV-N NW repräsentativ sei. In der Folge kam es zu einer Reihe von Rechtsstreitigkeiten gegen das Gesetz und die zugehörige Verordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (RepTVVO). Dies betraf Verfahren vor dem BVerfG, dem Verwaltungsgericht Düsseldorf, dem OLG Düsseldorf sowie dem VerfGH NRW.

Zwischenzeitlich kam es zu Tarifverhandlungen zwischen dem Verband nordrhein-westfälischer Omnibusunternehmen (NWO) und der Gewerkschaft ver.di, an deren Ende es unter dem Datum des 15. Dezember 2015 zu einem Tarifvertrag mit der Gewerkschaft ver.di gekommen ist. Dies war nach 15 Jahren der erste Tarifvertrag mit ver.di. Bislang hatte der NWO stets mit der christlichen Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) verhandelt. Davor war die ÖTV Tarifpartner des Verbandes gewesen. Der neue NWO-TV mit einer Laufzeit von vier Jahren lässt in der Entwicklung weiterhin die klare Nähe zur Wettbewerbsfähigkeit der Entgeltgruppe 5a TV-N NW erkennen. Dies stellt einen wichtigen Stabilisator für die sich teilweise bereits in Vorbereitung befindenden Gespräche über eine Direktvergabe nach 2019 dar. Am 12. Februar 2016 fand vor dem Hintergrund der neuen Situation eine Sitzung des Ausschusses zur Frage der Repräsentativität von Tarifverträgen im ÖPNV statt. An dieser Sitzung nahm für den KAV NW der Vorsitzende unseres Gruppenausschusses, Herr Vorstand Gisbert Schlotzhauer, teil. Das Ergebnis der Sitzung des Repräsentativitätsausschusses war, dass sich die Position des KAV-Gruppenausschusses durchgesetzt hat, wonach als repräsentative prägende Tarifverträge für den ÖPNV Straße neben dem TV-N NW auch die mit ver.di abgeschlossenen NWO-Tarifverträge anzusehen sind. Das Ergebnis wurde in der Repräsentativitätsverordnung mit Wirkung vom 30. April 2016 umgesetzt.

Damit konnte eine vier Jahre währende Kontroverse mit den Gewerkschaften erfolgreich beigelegt werden.



Mitarbeiterin der BOGESTRA



TV Demografie Nahverkehr

Der TV Demografie Nahverkehr, der am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, ist im Berichtszeitraum durch entsprechende betriebliche Regelungen umgesetzt worden. Die betrieblichen Anwendungsregelungen sind vielgestaltig und gehen von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes über die Förderungen von Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu Personalgewinnungsprogrammen für Nachwuchskräfte.

Europäischer Sozialer Dialog im Nahverkehr

Der Gruppenausschuss hat sich im Berichtszeitraum wiederholt dafür ausgesprochen, den Prozess eines europäischen Sozialen Dialogs für den Nahverkehr zu unterstützen und voranzubringen. Im VKA-Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen auf der Bundesebene ist dieser Punkt seitens der Vertreter aus NRW entsprechend eingebracht worden und hat auch dort Unterstützung gefunden. Die VKA hat sich daraufhin an die Geschäftsführerin des Bundesverbandes für öffentliche Dienstleistungen – Deutsche Sektion des CEEP e. V. (bvöd) – gewandt, und darum gebeten, sich in den Gremien des europäischen Verbandes der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen dafür einzusetzen, dass ein eigener sektoraler sozialer Dialog für den Bereich des ÖPNV eingerichtet wird.

In einem Abstimmungsgespräch am 22. Mai 2015 zu Fragen eines europäischen sozialen Dialoges für den öffentlichen Nahverkehr, zu dem neben Teilnehmern aus dem Bereich der VKA und der kommunalen Arbeitgeberverbände u. a. auch Vertreter von VKU und VDV eingeladen worden waren, ist ein Schreiben an den EU-Generaldirektor abgestimmt worden, mit dem der Prozess des europäischen Sozialdialogs weiter vorangetrieben werden soll. Die Europäische Kommission hat sich hinsichtlich des Schreiben dahingehend geäußert, in einem gemeinsamen Treffen mit den beteiligten Verbänden das weitere Vorgehen in Bezug auf die angestrebte Zusammenarbeit zu erörtern.

Um den angestrebten europäischen Sozialdialog für den Bereich des ÖPNV auf den Weg zu bringen, bedarf es noch erheblicher Überzeugungsarbeit bei den Vertretern einer Reihe von europäischer Staaten. Es gilt hier im Rahmen eines prozesshaften Vorgehens das Thema des europäischen Sozialen Dialogs im ÖPNV stetig und nachhaltig voranzubringen.



Sitzung am 18.1.2016 in Köln; im Bild Gisbert Schlotzhauer (BOGESTRA) und Peter Densborn (KVB)



Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen

Summary

Sowohl die Situation der kommunalen Nahverkehrsunternehmen, als auch die Situation der kommunalen Häfen ist im Berichtszeitraum weiterhin von einer schwierigen, durch verstärkten Wettbewerb geprägten Situation gekennzeichnet. Für den Bereich des kommunalen Nahverkehrs hat im Berichtszeitraum vor allem die Diskussion um die Umsetzung der Gesetzesmaßgaben des Tariftreue- und Vergabegesetzes eine Rolle gespielt. Gerade für den TV-N NW in seiner Funktion als Restrukturierungstarifvertrag für den kommunalen öffentlichen Nahverkehr in Nordrhein-Westfalen stellt es einen wesentlichen Baustein dar, dass die kommunalen Unternehmen die Möglichkeit haben, in gewisser prozentualer Höhe auch Verkehrsleistungen über Anmietverkehre erbringen zu lassen, wo im Regelfall das Tarifrecht für das private Omnibusgewerbe (NWO-Tarifrecht) Anwendung findet. Nachdem das NWO-Tarifrecht aufgrund einer Entscheidung des damaligen Arbeitsministers aus dem Jahr 2011 nicht als repräsentatives Tarifrecht im Tariftreue- und Vergabegesetz angesehen wurde, war ein wesentlicher Eckpfeiler, nämlich die Möglichkeit der Mischkalkulation durch Anmietverkehre ins Wanken geraten. Im Berichtszeitraum sind daher in konzertiertem Agieren von Nahverkehrsverbänden und Unternehmen – sowohl durch das Führen von Rechtstreitigkeiten, durch verbandliche Lobbyarbeit und Hintergrundgespräche, aber auch durch rechtswissenschaftliche und rechtspolitische Aufsätze – alle Hebel in Bewegung gesetzt worden, um zu einer Revidierung der Entscheidung aus dem Jahr 2011 zu gelangen. Dies ist letztlich im Jahr 2016 gelungen, als das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium – inzwischen unter neuer Leitung – neben dem TV-N NW auch das NWO-Tarifrecht als repräsentativ im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes anerkannt hat.

Der insoweit vom KAV NW im Allgemeinen und vom Gruppenausschuss für Nahverkehr und Häfen im Besonderen verfolgte Weg der Stabilisierung des flächentarifvertraglichen Ansatzes bedarf stetiger weiterer Anstrengungen der Tarifpartner. Für die zukunftsgerichtete Stabilisierung eines flächentarifvertraglich eingebetteten, finanzierbaren und wettbewerbsfähigen öffentlichen Nahverkehrs ist es erforderlich, unbotmäßige Verteuerungen in den Tarifstrukturen zu vermeiden und Elemente der Produktivität und Flexibilität zukunftsgerichtet zu festigen. In diesem Zusammenhang ist vor allem der Weg über die im Personenbeförderungsgesetz genannte Direktvergabe von großer Relevanz, um die Erbringung von Nahverkehrsleistungen für Kunden und Bürger weiterhin verlässlich und qualitätsorientiert anzubieten. Diese Themenstellungen werden daher auch weiterhin die Diskussion im Gruppenausschuss prägen.



„Für eine nachhaltige, lebensqualitätsorientierte Stadtentwicklung stellt eine funktionierende Abfallwirtschaft einen wesentlichen Baustein dar. Vernünftige, wettbewerbsorientierte Arbeits- und Tarifbedingungen müssen diesen Zielen Rechnung tragen.“

Peter Mooren
Sprecher der Geschäftsführung AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH



ENTSORGUNG

Bei den Mitgliedern des KAV NW sind rd. 19.000 Beschäftigte in der Entsorgungswirtschaft angestellt. 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 Spartenbereiches erörtert werden. Vorsitzender des Unterausschusses „Entsorgung“ ist Herr Peter Mooren, Sprecher der Geschäftsführung der AWB Köln.

Kommunale Entsorgungsunternehmen sind in ökologisch besonders sensiblen Bereichen wie der Müllabfuhr, der Stadtreinigung und Stadtbildpflege sowie dem Winterdienst tätig und tragen damit dazu bei, die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger kontinuierlich zu steigern und die Zukunftsfähigkeit der Städte und Gemeinden zu sichern. Zur Erbringung solcher Daseinsvorsorgeleistungen bedarf es wettbewerbsfähiger Kostenstrukturen, wozu gerade auch das Tarifrecht einen wesentlichen Beitrag leisten kann und muss. Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass in der Tarifrunde 2016 die Vereinbarung einer sozialen Komponente in Gestalt eines Sockel- bzw. Mindestbetrages, welcher gerade angesichts der Personalstrukturen in der Entsorgungswirtschaft zu einer überproportionalen Verteuerung führt, nicht vereinbart worden ist.

Die Marktsituation für die umweltverträgliche Verwertung und Beseitigung von Abfällen ist gerade im Bereich der Entsorgungswirtschaft von einem verschärfenden Wettbewerb geprägt. Neben den kommunalen Entsorgungsunternehmen, die im KAV NW organisiert sind, gibt es eine weitere Zahl von privaten Unternehmen, die im Bundesverband der Entsorgungswirtschaft (BDE) organisiert sind. Zunehmend gibt es auch weitere Entsorgungsunternehmen, die außerhalb von KAV NW oder BDE ihre Interessen wahrnehmen.

Auf die im Bereich der kommunalen Entsorgungswirtschaft bestehende Wettbewerbslage muss auch das Tarifrecht aktuelle und sachgerechte Antworten bieten. Die in dem Spartentarifvertrag TVöD geregelten besonderen Bestimmungen zum betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz (§ 3.1 TVöD-E), >

← *Abfallentsorgung*

Regelungen zu einem Eigenbeitrag von Beschäftigten bei Qualifizierungsmaßnahmen (§ 5 Abs. 5 Satz 2 TVöD-E), die Regelung zur Frage der Erfolgsbeteiligung bei einem auf der Mehrleistung der Beschäftigten beruhenden Betriebsergebnis (§ 18.1 TVöD-E), aber auch die tarifvertragliche Öffnungsklausel in § 30.1 TVöD-E für befristete Beschäftigungen sind von den Tarifvertragsparteien getroffen worden, um einen Beitrag für wettbewerbsorientierte Tarifregelungen im Bereich der Entsorgungswirtschaft zu schaffen.

Abzulehnen sind wettbewerbsschädigende Tarifabschlüsse im TVöD, wie zuletzt im Jahr 2014 mit dem Sockelbetrag geschehen. Dieser hat zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten in vielen KAV-Mitgliedsunternehmen, insbesondere im Bereich der Entsorgungswirtschaft geführt, da vor allen die vom Wettbewerb betroffenen unteren Entgeltgruppen (EG 1 bis 4) überproportional verteuert wurden.



Mindestlohn in der Entsorgungswirtschaft

Im Rahmen des Wettbewerbs in der Abfallwirtschaft wurde ab dem 1. Mai 2009 ein Mindestlohntarifvertrag zwischen der VKA, dem BDE und ver.di vereinbart. Hierbei wurde ein Mindestlohn in der Abfallwirtschaft von 8,33 Euro je Stunde festgelegt. Die Mindestlaufzeit war bis zum 31. Dezember 2012 geregelt.

Am 15. Oktober 2012 fand eine Verständigung der Tarifvertragsparteien dahingehend statt, die Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 30. Juni 2014 zu verlängern und den Mindestlohn auf 8,68 Euro je Stunde anzuheben.

Der von der VKA vereinbarte Mindestlohn in der Abfallwirtschaft (Tarifgebiete West und Ost) lag somit mit 8,68 Euro je Stunde bereits über dem Wert, den die Koalition ab 1. Januar 2015 als gesetzlichen Mindestlohn vorgesehen hatte.

In der Abfallarbeitsbedingungenverordnung sind entsprechende gesetzliche Regelungen vereinbart und vom Bundeskabinett am 23. Januar 2013 beschlossen worden.

Die Rechtsverordnung legt den Mindeststundenlohn allgemeinverbindlich fest. Damit werden alle in Deutschland tätigen in- und ausländischen Arbeitgeber in der Abfallwirtschaft verpflichtet, den tariflichen Mindestlohn zu zahlen. Dies gilt auch für die Straßenreinigung und den Winterdienst. Rechtliche Grundlage für die Verordnung ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG).

Im Berichtszeitraum ist nun zwischen der VKA, BDE und ver.di eine weitere Erhöhung des Mindestlohnes für die Abfallwirtschaft zum 1. Juli 2015 auf 8,94 Euro und zum 1. Januar 2016 auf 9,10 Euro je Stunde vereinbart worden. Die neuen Beträge entsprächen den dann gültigen niedrigsten tariflichen Einstiegsentgelten beim BDE. Die Laufzeit des neuen Mindestlohnes geht bis zum 31. März 2017.

Der Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe hatte in seiner Sitzung am 28. Januar 2015 der Verlängerung des Mindestlohntarifvertrages ab 1. Juli 2015 ggf. mit einer Erhöhung des Mindestlohns bis höchstens zur Höhe des Stundenentgelts der Entgeltgruppe 1 Stufe 2 Tarifgebiet Ost, der aktuell bei 9,61 Euro die Stunde liegt, zugestimmt.

Die Bundesvereinigung Deutscher Stahlrecycling- und Entsorgungsunternehmen e. V. und des Bundesverbandes des Sekundärrohstoffe und Entsorgung e. V. hatte sich zwischenzeitlich gegen eine neuerliche Vereinbarung eines Mindestlohnes für die Abfallwirtschaft ausgesprochen, was aber von VKA und BDE abschlägig beantwortet worden ist.

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

Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Die frühere Berufsbezeichnung „Ver- und Entsorger“ wurde im Jahr 2002 aufgehoben und in neue Berufsbezeichnungen überführt:

Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, Fachkraft für Abwassertechnik und Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice.
Diese Berufe wurden in einer gemeinsamen Verordnung als Berufsgruppe der umwelttechnischen Berufe geregelt (BGBl. 2002 I S. 2335 ff.).

Seit dem Jahr 2015 gibt es aktuelle Initiativen, die eine erneute Umbenennung der Berufsbezeichnungen in der Entsorgung beinhalten. Angestrebt wird dabei eine Bezeichnung als „Umwelt- und Recyclingfachkraft“.

Der KAV NW-Unterausschuss „Entsorgung“ sieht den Vorschlag auf Neubezeichnung durchaus kritisch, da eine solche Neubenennung nicht unbedingt die bessere bzw. treffendere Bezeichnung für die auszuübenden Tätigkeiten ist, insbesondere dann nicht, wenn in dem betroffenen Aufgabenbereich in den Unternehmen der Aspekt der „Abfallbeseitigung in der Entsorgungswirtschaft“ prägend ist.

Die von den Mitgliedern des KAV NW hierzu abgegebenen Stellungnahmen haben sehr unterschiedliche Akzentuierungen aufgewiesen, so dass sich auf Vorschlag des KAV NW der VKA-Unterausschuss für die Entsorgungswirtschaft mit der Thematik auseinander gesetzt hat, um eine abschließende Positionierung vorzunehmen. Im Unterausschuss ist dabei als wichtig erachtet worden, dass bei der Fachkraftbezeichnung möglichst die Aspekte „Umwelt, Recycling, Resourcen- und Abfallwirtschaft“ einbezogen werden.



Rede des HGF, Dr. Bernhard Langenbrinck, zu aktuellen tarifpolitischen Entwicklungen auf der Landestagung VKU-VKS NRW 2015 in Köln

Landesfachtagung der VKU – Abfallwirtschaft und Stadtreinigung

Auf der Landesfachtagung der Sparte Abfallwirtschaft und Stadtreinigung, am 7. und 8. September 2015, fand am 8. September 2015 ein Themenblock mit tarifpolitischen Fragestellungen statt. An der Tagung nahmen der Vorsitzende des KAV NW-Unterausschusses Entsorgung, Herr Mooren, und der Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Herr Dr. Langenbrinck, teil. Die Darstellung von Personal- und Tarifthemen und die Darstellung des Aufgabenfeldes des KAV NW und seiner Ausschüsse auf der Landesfachtagung wurden dabei gut aufgenommen. Weitere künftige Teilnahmen an Landesfachtagungen sind vorgesehen.



Podiumsdiskussion auf der VKU-Landestagung 2015 unter Leitung von Peter Mooren

Demografischer Wandel
– Tarifvertrag Demografie

In der Tarifeinigung vom 1. April 2016 haben die Tarifvertragsparteien in Bezug auf den Bereich der kommunalen Versorgungsunternehmen eine konkretisierte Verhandlungszusage für einen Tarifvertrag zum Thema „Demografie“ vereinbart.

Der demografische Wandel spielt auch für die KAV NW-Mitglieder der Sparte Entsorgung eine große Rolle. Insofern wird die Umsetzung der in der Tarifrunde 2016 für den Bereich des TV-V erzielten Verständigung hinsichtlich einer Verhandlungszusage über einen Demografie-Tarifvertrag mit besonderem Interesse verfolgt. Unabhängig von einer solchen tarifvertraglichen Rahmenregelung haben aber bereits derzeit viele Entsorgungsbetriebe Maßnahmen auf betrieblicher Ebene angestoßen, die unter das Thema Demografie fallen. Für den Fall, dass sich die Gespräche zwischen VKA und Gewerkschaften im Bereich des TV-V entsprechend fortentwickeln, werden konkrete Entscheidungen auch für den Entsorgungsbereich zu treffen sein. Entscheidend bei einer tarifvertraglichen Regelung wird dann sein, dass sich auch kleinere Entsorgungsbetriebe in dem Tarifvertrag wiederfinden.

Die vorgenannten Ausführungen machen bereits deutlich, dass in der Verbandsarbeit eine Vielzahl arbeits- und tarifrechtlicher Themen bestehen, die den Bereich der Entsorgungswirtschaft in besonderer Weise berühren. Es ist daher zu begrüßen, dass mit dem Unterausschuss für die Entsorgungsunternehmen ein Forum für engagierte, fachspezifische Debatten besteht. Das Mittun neuer Mitstreiter im Unterausschuss, die im Berichtszeitraum auf den Weg gebrachte Möglichkeit des Mitwirkens des Unterausschussvorsitzenden im Vorstand des KAV NW, aber auch die vernetzte Zusammenarbeit mit dem Fachverband (wie auf der Landesfachtagung der VKU – Abfallwirtschaft und Stadtreinigung geschehen), machen dieses nochmals besonders deutlich.



Unterausschusssitzung am 10.9.2015 in Wuppertal



Unterausschuss Entsorgung

Summary

Die im Unterausschuss für die Entsorgungswirtschaft erörterten Themenfelder haben sich auch in dem diesem Jahresbericht zugrundeliegenden Zeitraum äußerst vielfältig gestaltet. Beispielhaft sind hier die Bemühungen zur tarifvertraglichen Fortschreibung eines Mindestlohns in der Entsorgungswirtschaft, aber auch die klare abwehrende Positionierung gegen die Vereinbarung von wettbewerbsverzerrenden Sockel- oder Mindestbeträgen in der Tarifrunde 2016 zu nennen. Weitere Themenfelder waren der demografische Wandel, Fragestellungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von zugewanderten Flüchtlingen und Asylbewerbern oder aber auch die Modernisierungsbestrebungen im Hinblick auf das Berufsbild der Fachkraft für Kreislaufund Abfallwirtschaft. Um eine optimierte Verankerung von Themen der Entsorgungswirtschaft im Verbandswesen zu befördern, sind die Bemühungen für eine personell verstärkte Vernetzung bei den Ausschussmitgliedern fortgesetzt worden; außerdem ist der Vorsitzende des Unterausschusses in den Vorstand des KAV NW gewählt worden. Nicht zuletzt das verstärkte Engagement des KAV NW-Unterausschusses für Entsorgung im Rahmen der VKU-Landestagung macht den eingeschlagenen Weg einer sich stetig optimierenden Verbandsarbeit nochmals deutlich, der auch für die weitere Ausschussarbeit leitend sein wird.





„Die kommunale Wasserwirtschaft in NRW war der erste Bereich, der über den Tarifvertrag für die Wasserwirtschaft in NRW aktiv gestalterisch die Problematik des demografischen Wandels aufgegriffen hat. Die innovative Umsetzung der tarifvertraglichen Rahmenregelung des Demografietarifvertrages hat sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch aus Sicht der Beschäftigten positive Impulse für die konkrete Personalarbeit gesetzt.“

Norbert Frece, Vorstand des Ruhrverbandes
Vorsitzender des KAV NW-Unterausschusses Wasserwirtschaftsbetriebe

WASSERWIRTSCHAFTSBETRIEBE

Die nordrhein-westfälischen Wasserwirtschaftsbetriebe werden innerhalb der Verbandsgruppe „Versorgungsbetriebe und Flughäfen“ durch einen Unterausschuss vertreten. Vorsitzender des Unterausschusses „Wasserwirtschaftsbetriebe“ 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 rund 5.900 Beschäftigten wenden den spartenspezifischen Tarifvertrag an.

Im KAV NW-Unterausschuss für Wasserwirtschaftsbetriebe, als dem entsprechenden fachspezifischen Diskussionsforum innerhalb des KAV NW für den Bereich der kommunalen Wasserwirtschaft, wird jeweils engagiert und sachorientiert über die arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen sowie die spartenspezifischen Belange dieser Unternehmen diskutiert. Für die Sparte der Wasserwirtschaft besteht mit dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer-/innen der Wasserwirtschaft Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) eine flächentarifvertragliche Regelung. Der aus einer betriebsübergreifenden haustarifvertraglichen Regelung einiger größerer Wasserwirtschaftsverbände hervorgegangene TV-WW/NW ist inzwischen in seiner spartenspezifischen Ausrichtung weiterentwickelt worden und verfolgt die tarifpolitische Linie einer effektiveren, wirtschaftlichen Nutzung der Ressource Arbeitszeit, einer stärkeren Schwerpunktlegung auf den Aspekt der Leistungsorientierung und einer deutlich verringerten Regelungsdichte mit mehr Spielraum für die betriebliche Ebene.

Die Entwicklung der Entgelte beim TV-WW/NW ergibt sich weitgehend automatisch aus den entsprechenden tarifvertraglichen Ankopplungsregelungen des TV-WW/NW an die Tarifergebnisse des TVöD und des TV-V. In Anbetracht der letzten beiden Tarifrunden 2014 und 2016, wo sich die Linearentwicklung im Bereich des TVöD und des TV-V parallel entwickelt hat, stellt sich die im TV-Wasserwirtschaft NW vorgesehene Ankopplung als sachgerecht dar.

Unter dem Aspekt der Arbeitgeber-attraktivität spielt das Tarifrecht eine maßgebende Rolle. Neben den reinen Entgeltregelungen stellt auch die betriebliche Altersversorgung >

←Material- und Dichtigkeitsprüfung

des öffentlichen Dienstes einen Punkt dar, mit dem man im Rahmen der Personalgewinnung wuchern kann. Im Rahmen eines aktiven Personalmanagements sind aber zunehmend auch die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung von großer Bedeutung, die nicht zuletzt bei Fragestellungen des demografischen Wandels – wie z. B. der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine wichtige Rolle übernehmen. Aus dem Umstand, dass die Problematik des demografischen Wandels nachhaltig das Personalmanagement der Unternehmen bestimmt, haben die Wasserwirtschaftsunternehmen über den zum 1. Dezember 2012 in Kraft getretenen Tarifvertrag über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW) als erste ihre Lehren gezogen.

Mit der Umsetzung dieser tarifvertraglichen Rahmenregelung auf betrieblicher Ebene wird u. a. das Ziel verfolgt, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer bei steigendem Renteneintrittsalter zu erhalten und zwar bezogen auf gesundheitsfördernde Maßnahmen als auch unter dem Aspekt der Qualifizierung („lebenslanges Lernen“, „Wissensmanagement“). Auch dieser Tarifvertrag stellt damit im Ergebnis einen Beitrag im Wettbewerb der Wasserwirtschaftsbetriebe bei knapper werdenden Arbeitskräften dar.

Die Unternehmen müssen zudem beachten, dass sie es zunehmend mit der „Generation Y“ zu tun haben, die immer mehr den Arbeitsmarkt bestimmt. Diese Generation gilt als gut ausgebildet und zeichnet sich durch einen technologieaffinen Lebensstil aus. Insbesondere handelt es sich um die erste Generation, die größtenteils in einem Umfeld von Internet und mobiler Kommunikation aufgewachsen ist. Sie arbeitet teilweise lieber in virtuellen Teams als in tiefen Hierarchien. Anstelle von Status und Prestige rücken Aspekte wie „Freude an der Arbeit“ oder „Sinnsuche“ in den Blick der Beschäftigten. Mehr Freiräume zur Selbstverwirklichung sowie mehr Zeit für Familie und Freizeit sind zentrale Forderungen der Generation Y.



Meinungsaustausch zum Demografietarifvertrag der Unterausschussmitglieder mit Gewerkschaftsvertretern

Sie will im Vergleich zu früheren Arbeitnehmergenerationen die beruflichen Interessen nicht prioritär voranstellen, sondern will vielmehr eine Balance zwischen Beruf und Freizeit erreichen. Dies alles in Einklang zu bringen sowohl auf tarifvertraglicher Ebene als auch auf betrieblicher Ebene sind die Herausforderungen der Zukunft – nicht nur für die Wasserwirtschaftsbetriebe.

Mit 29 Mitgliedsunternehmen stellen die Wasserwirtschaftsbetriebe eine vergleichsweise kleine Unternehmenssparte innerhalb des KAV NW dar, deren Leistungserbringung für die Allgemeinheit aber von enormer Bedeutung ist.

Für die Menschen in der Region ist Süßwasser wichtigstes Mittel zum Leben und Grundlage für die Erzeugung aller Grundnahrungsmittel. Gutes Trinkwasser in ausreichender Menge ist Lebensgrundlage und Teil der Lebensqualität für mehr als 17 Mio. Einwohner in Nordrhein-Westfalen. Der Rohstoff für das Lebensmittel Trinkwasser ist Grundwasser, Talsperrenwasser, Uferfiltrat oder mit Oberflächenwasser angereichertes Grundwasser. Eine gesicherte Trinkwasserversorgung ist hierbei entscheidend für unser Wohlergehen und unsere Gesundheit. Die Erhaltung und Revitalisierung unserer Gewässer und die Sicherstellung ausreichender und sauberer Grundwasservorräte sind von entscheidender Bedeutung dafür, dass die heimische Vielfalt der Natur erhalten bleibt und dass der Bedarf des Menschen an gutem Wasser erfüllt werden kann.

Nach Angaben des Bundesverbandes der Energie- und Wasserwirtschaft stehen den Deutschen jedes Jahr rund 188 Milliarden Kubikmeter Wasser zur Verfügung. 2,7 Prozent dieser Menge nutzen die Wasserwerke und verteilen es an die Haushalte. Am Ende fließt es geklärt in den Wasserkreislauf zurück.

Vor allem jahrzehntelange, schleichende Belastungen durch Nitrate, Pflanzenschutzmittel und Luftschadstoffe machen es den Wasserversorgern immer schwerer, die geforderte Trinkwasserqualität einzuhalten.

Dies übt zusätzlichen Veränderungsdruck auf die Wasserwirtschaftsbetriebe aus.

Auch die Anforderungen für die kommunale Abwasserbehandlung sind gestiegen. Die rund 500 kommunalen Kläranlagen in NRW haben einen hohen technischen Standard und entfernen die wesentlichen Bestandteile des Abwassers in hohem Maß. Mit einem Abbau der organischen Verschmutzung von über 95%, der Stickstoffverbindungen von deutlich über 82% und auch der Phosphorverbindungen von über 90% ist in den letzten Jahrzehnten ein guter chemischer Zustand bei fast 90% der Oberflächengewässer erreicht worden.



Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Wasserversorgung wird in Nordrhein-Westfalen durch mehrere Richtlinien und Gesetze geregelt. Den Rahmen des deutschen Wasserrechts bildet das Wasserhaushaltsgesetz auf Bundesebene, das die Wasserversorgung als eine Daseinsvorsorge verankert. Außerdem ist gesetzlich geregelt, dass der Wasserbedarf vor allem aus ortsnahen Vorkommen gedeckt werden muss. Zum diesbezüglichen „konkreteren Regelungsbedarf“ ist anzumerken, dass im nordheinwestfälischen Landeswassergesetz ausschließlich die Städte und Gemeinden dazu verpflichtet werden, in ihrem Gebiet die Wasserversorgung sicherzustellen. Diese Aufgabe kann aber auch auf Fremdunternehmen übertragen werden. Die Kommune kann also selbst entscheiden, ob sie selbst die Verbraucher mit Wasser versorgt oder dies aus den Händen gibt. Auch hier sind die Qualität der Arbeit und die Wirtschaftlichkeit mit der die Wasserwirtschaftsbetriebe ihre Aufgaben erfüllen, von entscheidender Bedeutung. Der TV-WW/NW bietet hierfür die arbeits- und tarifrechtlichen Rahmenbedingungen.

Vor dem Hintergrund des spezifischen Aufgabenspektrums der Wasserwirtschaftsbetriebe und den daraus resultierenden Herausforderungen auch für den Bereich der Personalarbeit stellt der Unterausschuss für die Wasserwirtschaftsbetriebe das relevante Diskussionsforum dar, in dem über die Optimierung und Weiterentwicklung der tarifvertraglichen Regelungen fachorientiert und engagiert diskutiert wird.



Unterausschuss Wasserwirtschaft

Summary

Die 29 im KAV NW organisierten Betriebe tragen dafür Sorge, dass gutes Trinkwasser in ausreichender Menge für die mehr als 17 Mio. Einwohner in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung steht. Eine gesicherte Trinkwasserversorgung stellt dabei einen entscheidenden Faktor für das Wohlergehen und die Gesundheit der Bevölkerung dar. Gleichzeitig ist die Erhaltung und Revitalisierung der Gewässer von entscheidender Bedeutung für den Schutz und den Erhalt der einheimischen Vielfalt der Natur. Eine effektive Aufgabenerfüllung erfordert jeweils vor allem auch engagierte und motivierte Beschäftigte. Der TV Wasserwirtschaft NRW leistet mit seinen flexiblen und leistungsorientierten Regelungen hierzu einen wesentlichen Beitrag, auch unter dem Aspekt der „Arbeitgeberattraktivität“, die bei der Frage der Gewinnung von Beschäftigten eine zunehmende Bedeutung einimmt. Gleichzeitig müssen flexible Tarifvertragsstrukturen auch mit dazu beitragen helfen, die Problematik des demografischen Wandels bestmöglich zu bewältigen. Hier ist der Bereich der Wasserwirtschaftsunternehmen mit dem TV Demografie für die Wasserwirtschaft bewusst neue Wege gegangen.



Unterausschusssitzung beim Ruhrverband in Essen

ZUM VERBAND

4.1 Zahlen zum KAV NW

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

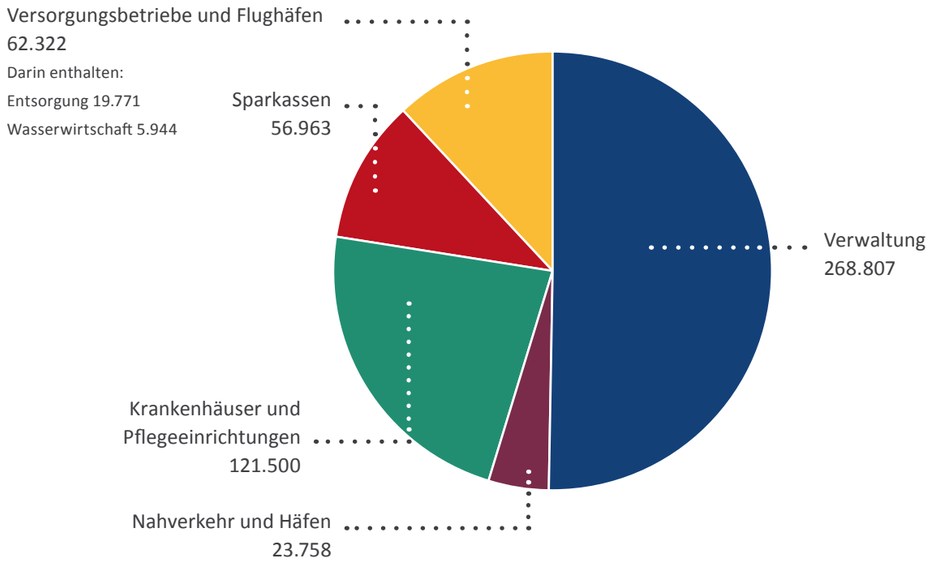
Bei diesen Mitgliedern sind z. Zt. rund 533.500 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt.

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.

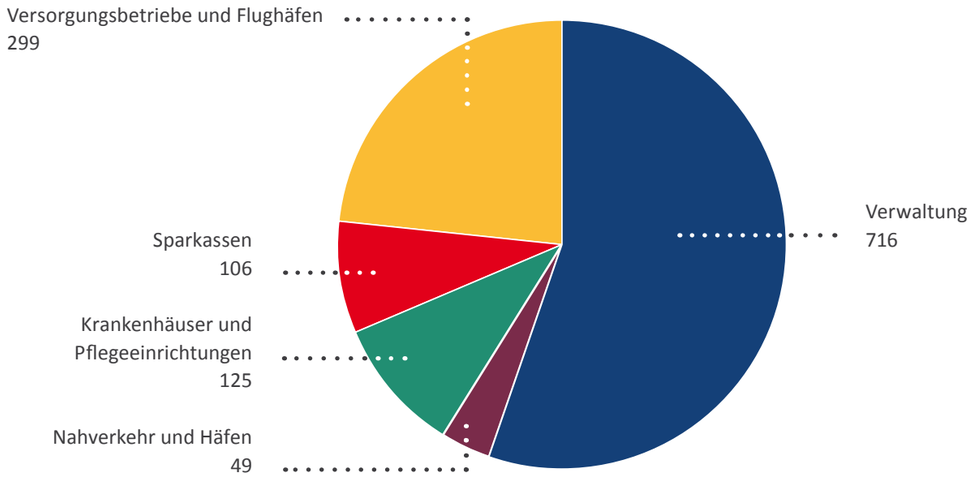
Die Satzung KAV NW unterscheidet zwischen (ordentlichen) Mitgliedern und Gastmitgliedern. Die Mitglieder unterscheiden sich von den Gastmitgliedern vor allem dadurch, dass sie tarifgebunden im Sinne des § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) werden. Gastmitglieder unterliegen dieser Tarifbindung nicht.

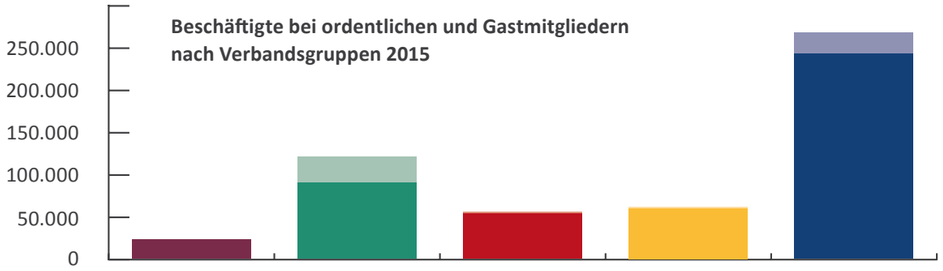
Die Personalzahlen bei den ordentlichen Mitgliedern haben sich dabei von rd. 444.000 Beschäftigten im Jahr 2007 auf 474.000 Beschäftigte im Jahr 2015 kontinuierlich entwickelt. Bei den Gastmitgliedern hat sich im gleichen Zeitraum die Zahl von rd. 56.000 Beschäftigten auf rd. 60.000 entwickelt (zu den Einzelheiten vgl. die nachfolgende Tabelle).

Beschäftigte insgesamt nach Verbandsgruppen 2015

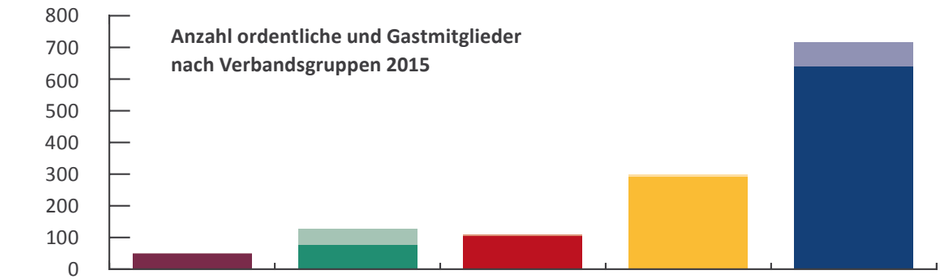


Anzahl der Mitglieder nach Verbandsgruppen 2015





	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	272	30.330	2.809	1.622	25.345
Ordentlich	23.486	91.170	54.154	60.700	243.462



	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	2	51	4	7	78
Ordentlich	47	74	102	292	638



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gast	56.117	59.733	60.896	59.581	58.794	61.063	60.783	61.425	60.378
Ordentlich	444.622	444.323	447.323	450.107	454.107	460.689	467.050	472.261	472.972
Gesamt	500.739	504.056	508.219	509.688	513.401	521.752	527.833	533.686	533.350

Stimmverteilung in den Gremien der VKA 2015

	Mitglieder-versammlung	Präsidium	Gruppenausschuss Verwaltung	Gruppenausssschuss 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	5	1	1	6
KAV Rheinland-Pfalz	4	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**

	Gruppenausssschuss Sparkassen	Gruppenausschuss Flughäfen	Gruppenausschuss Versorgung	Gruppenausssschuss Nahverkehrsbetriebe und Häfen
KAV Nordrhein-Westfalen	12	9	12	12
KAV Bayern	9	10	9	5
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	1
KAV Berlin	0	0	3	10
KAV Sachsen-Anhalt	2	0	1	2
KAV Brandenburg	2	0	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	2	1
AV Hamburg	0	2	0	0
Summe	**54**	**41**	**15**	**53**

4.2 Beiträge

Der KAV NW finanziert sich nahezu ausschließlich über die Beiträge seiner Mitglieder. Im Dezember 1978 hat der Hauptausschuss beschlossen, für Beitragsänderungen im Allgemeinen von dem Vom-Hundert-Satz auszugehen, der sich aufgrund abgeschlossener Tarifverträge in etwa für den Personalaufwand ergibt. Der Hauptausschuss hat dem Verbandsgeschäftsführer gleichzeitig aufgegeben, den Mitgliedern den mittleren Vom-Hundert-Satz rechtzeitig für deren Etat-Beratungen mitzuteilen. Auf Vorschlag des Vorstandes sind jeweils für die Jahre 2015 und 2016 festgesetzt worden:

495 Euro für je angefangene 100 Beschäftigte, mindestens aber 610 Euro.

Die Beiträge in den Jahren 2015 und 2016 entsprechen dem Beitragssatz im Jahr 2014. Die Beiträge konnten damit trotz Tarifsteigerungen über drei Jahre mit entsprechenden Anstrengungen im Sinne der Finanznöte unserer Mitglieder, insbesondere der kommunalen Gebietskörperschaften, konstant gehalten werden. Es bedeutet „Effizienz“, aber auch „Effektivität“, wenn die Beitragslast beim KAV NW im Benchmarking zu anderen Verbänden als maßvoll und angemessen bewertet und dem KAV NW ein gutes „Preis-Leistungs-Verhältnis“ zugebilligt wird. Mit einem rechnerischen Jahresbeitrag in Höhe von 5,64 Euro pro Beschäftigten hat der KAV NW auch in den Jahren 2015 und 2016 unverändert einen günstigen Beitragssatz im Benchmarking mit anderen Verbänden.

Die KAV NW-Mitglieder haben bei ihrer Bewertung der Beitragssätze dabei zu Recht nicht nur die blanken Zahlungen im Benchmarking im Blick, sondern auch die tatsächlichen Gegenleistungen der Mitgliedschaft im KAV NW (Abschluss von Tarifverträgen, Solidar- und Schutzgemeinschaft, kostenlose Prozessvertretung bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, Beratung, aktuelle Information über Newsletter, KAV-Schriftenreihe, Info-Veranstaltungen etc.).

4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse

Gruppenausschüsse

In den im Jahre 2013 einberufenen Gruppenversammlungen wurden gewählt:

- **39** Mitglieder des Gruppenausschusses **Verwaltung**
  sowie 28 Ersatzmitglieder
- **26** Mitglieder des Gruppenausschusses **Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen**
  sowie 6 Ersatzmitglieder
- **17** Mitglieder des Gruppenausschusses **Sparkassen**
  sowie 16 Ersatzmitglieder
- **14** Mitglieder des Gruppenausschusses **Versorgungsbetriebe und Flughäfen**
  sowie 9 Ersatzmitglieder
- **7** Mitglieder des Gruppenausschusses **Nahverkehr und Häfen**
  sowie 8 Ersatzmitglieder

zusammen 103 Mitglieder bzw. 67 Ersatzmitglieder

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



Sitzung des Hauptausschusses am 21.10.2015 in Köln

Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung des KAV NW

Vorsitzender: **Sören Link, Oberbürgermeister, Duisburg**
1. Stellvertreter: **Peter Jansen, Bürgermeister, Erkelenz**
2. Stellvertreter: **Stephan Pusch, Landrat, Heinsberg**



Gruppenausschusssitzung am 23.4.2015 in Erkelenz

I. Aus dem Bereich des Städtetages Nordrhein-Westfalen

a) Ordentliche Mitglieder

Arndt	Bürgermeister	Marl
Dr. Blasweiler	Stadtkämmerer	Lüdenscheid
Dr. Fogt	Beigeordneter	Köln/Berlin (Geschäftsstelle StNW)
Heuer	Stadtrat	Münster
Kromberg	Beigeordneter	Essen
Link	Oberbürgermeister	Duisburg
Dr. Lunemann	Stadtkämmerer	Gelsenkirchen
Mues	Bürgermeister	Siegen
Nebelo	Bürgermeister	Bocholt
Philipp	Oberbürgermeister	Aachen
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen
Dr. Slawig	Stadtdirektor	Wuppertal
Stüdemann	Stadtdirektor	Dortmund
Tesche	Erster Beigeordneter	Recklinghausen
Zielke	Stadtdirektorin	Krefeld
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

b) Ersatzmitglieder

Dr. Ahrens	Bürgermeister	Iserlohn
Fuchs	Beigeordneter	Bonn
Gast	Referentin	Köln (Städtetag NW)
Kahlen	Stadtdirektor	Köln
Dr. Steinfort	Stadtdirektor	Mülheim/Ruhr

II. Aus dem Bereich des Städte- und Gemeindebundes

a) Ordentliche Mitglieder

Heller	Bürgermeister	Detmold
Henseler	Bürgermeister	Bornheim
Heß	Bürgermeister	Finnentrop
Jansen	Bürgermeister	Erkelenz
Dr. Landscheidt	Bürgermeister	Kamp-Lintfort

b) Ersatzmitglieder

Berlage	Bürgermeister	Drensteinfurt
Bertram	Bürgermeister	Eschweiler
Böing	Bürgermeister	Haltern am See
Deppe	Bürgermeister	Bad Driburg
von den Driesch	Bürgermeister	Herzogenrath
Grossmann	Bürgermeister	Werl
Jacobi	Bürgermeister	Gevelsberg
König	Bürgermeister	Schmallenberg
Rübo	Bürgermeister	Kempen
Tupat	Bürgermeisterin	Nachrodt-Wiblingwerde

c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

Dahlhoff	Bürgermeister	Bad Sassendorf
Lierenfeld	Bürgermeister	Dormagen
Wapelhorst	Erster Beigeordneter	Soest
Weike	Bürgermeisterin	Werther
Wohland	Beigeordneter	Geschäftsstelle StGB

III. Aus dem Bereich des Landkreistages Nordrhein-Westfalen

a) Ordentliche Mitglieder

Lönnecke	Kreisdirektor	Soest
Pusch	Landrat	Heinsberg
Dr. Kuhn	Erster Beigeordneter	Düsseldorf (GSt LKT NRW)

b) Ersatzmitglieder

Berensmeier	Kreisdirektor	Wesel
Dr. Coenen	Landrat	Viersen
Dr. Conradi	Kreisdirektor	Paderborn
Hagt	Landrat	Oberbergischer Kreis
Hartmann	Allg. Vertreter des Städteregionsrates	Aachen
Melcher	Kreisdirektor	Olpe

c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

Dr. Effing	Landrat	Steinfurt

IV. Aus dem Bereich der Landschaftsverbände

a) Ordentliche Mitglieder

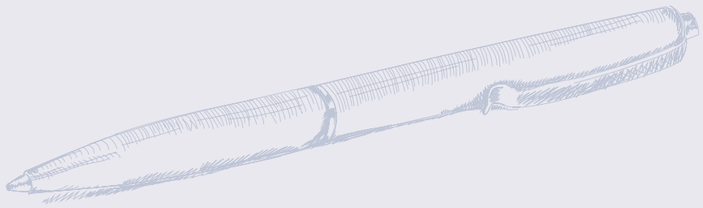
Dr. Lunemann	Erster Landrat	Münster (LWL)

b) Ersatzmitglieder

Berg	Fachbereichsleiter	Köln (LVR)
Westers	Ltd. Landesverw. Direktor	Münster (LWL)

c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

Büder	Geschäftsführer	Köln (RVK)
Limbach	Erster Landrat	Köln (LVR)
Pirscher	Geschäftsführerin	KV Westfalen-Lippe



Mitglieder des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen des KAV NW

Vorsitzender: **Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Gummersbach**
1. Stellvertreter: **Krankenhausdirektor Ralf Nennhaus, Grevenbroich**
2. Stellvertreter: **N.N.**



Gruppenausschusssitzung am 23.2.2016 in Mönchengladbach

I. Ordentliche Mitglieder

Ackermann	Geschäftsführer	Bielefeld
Beste	Geschäftsführerin	Gütersloh
Bostelaar	Geschäftsführer	Würselen
Eversmeyer	Vorstand	Herford
Finklenburg	Hauptgeschäftsführer	Gummersbach
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Heister	Amtsleiter	Köln (LVR)
Höhmann	Kfm. Direktor, Vorsitzender des Klinikvorstandes	Langenfeld (LVR)
Imdahl	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl
Lehnert	Geschäftsführer	Soest
Lovenfosse-Gehrt	Geschäftsführer	Köln
Dr. Lucas	Geschäftsführer	Münster
Ludorff	Geschäftsführer	Köln
Mintrop	Geschäftsführer	Dortmund
Müller	Geschäftsführer	Siegen
Nennhaus	Krankenhausdirektor	Grevenbroich
Neugebauer	Geschäftsführer	Gelsenkirchen-Buer
Dr. Peters	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Skorzak	Landesverwaltungsdirektor	Münster (LWL)
Splett	Kfm. Direktorin	Essen (LVR)
Zimmermann	Geschäftsführer	Leverkusen
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

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

Fehnker	Stellv. Geschäftsführer	Bad Oeynhausen
Ganse	Referatsleiter	Düsseldorf (KGNW)
Hellermann	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Kleinschmidt	Geschäftsführer	Dortmund
Dr. Krämer	Geschäftsführer	Neuss
Kreft	Geschäftsführer	Viersen
Lahr	Kfm. Direktor	Bedburg Hau (LVR)
Dr. Lunemann	Erster Landesrat	LWL
Schäfer	Arbeitsdirektor	Dortmund

Mitglieder des Gruppenausschusses Sparkassen des KAV NW

Vorsitzender: **Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Recklinghausen**

1. Stellvertreter: **Vorstandsvorsitzender Giovanni Malaponti, Moers**

2. Stellvertreter: **Vorstandsvorsitzender Frank Grebe, Gummersbach-Bergneustadt**



Gruppenausschusssitzung am 24.2.2016 in Remscheid

I. Ordentliche Mitglieder

Becke	Sparkassendirektor	Wetter
Dabrock	Sparkassendirektor	Lemgo
Dehnke	Sparkassendirektor	Remscheid
Gerling	Sparkassendirektor	Münsterland Ost
Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach-Bergneustadt
Grunwald	Sparkassendirektor	Solingen
Häfemeier	Sparkassendirektor	Wesel
Kleinetigges	Sparkassendirektor	Soest
Malaponti	Sparkassendirektor	Am Niederrhein (Moers)
Menges	Sparkassendirektor	Fröndenberg
Oberliesen	Sparkassendirektor	Hagen
Schmuck	Sparkassendirektor	Neuss
Dr. Schulte	Sparkassendirektor	Recklinghausen
Theuer	Sparkassendirektor	Wittgenstein
Uppenkamp	Sparkassendirektor	Oberhausen
Willner	Sparkassendirektor	Düren
Dr. Langenbrink (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

a) aus dem Bereich des Rheinischen Sparkassen und Giroverbandes

Müller	Sparkassendirektor	Gosch
Schneidewind	Sparkassendirektor	Duisburg
Wnuck	Sparkassendirektor	Mönchengladbach

b) aus dem Bereich des Westfälisch-Lippischen Sparkassen- und Giroverbandes

Dwilies	Sparkassendirektor	Porta Westfalica
Eickenbusch	Sparkassendirektor	Werl
Heinemann	Sparkassendirektor	Witten
Hohmann	Sparkassendirektor	Bochum
Nennstiel	Sparkassendirektor	Finnentrop
Rasche	Sparkassendirektor	Sprockhövel

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

Schütz	Abteilungsdirektor	Düsseldorf (RSGV)
Kalthoff	Abteilungsleiter	Münster (SVWL)
Tacke	Sparkassendirektor	Märkisches Sauerland



Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen des KAV NW

Vorsitzender:	Manfred Kossack, Vorstand, Dortmund
1. Stellvertreter:	Dr. Henning Müller-Tengelmann, Geschäftsführer, Münster
2. Stellvertreter:	Prof. Dr. Thomas Hoffmann, Geschäftsführer, Remscheid



Gruppenausschusssitzung am 29.4.2015 in Troisdorf

I. Ordentliche Mitglieder

Abraham	Vorstand	Krefeld
Frece	Vorstand	Essen
Garvens	Geschäftsführer	Köln
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid
Kossack	Geschäftsführer	Dortmund
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schmidt	Geschäftsführer	Emsdetten
Schneider	Geschäftsführer	Hilden
Schwarberg	Geschäftsführer	Solingen
Vogt	Geschäftsführerin	Troisdorf
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Brockmeyer	Stv. Geschäftsführer	Münster/Osnabrück
Ehler	Geschäftsführer	Düsseldorf
Echterhoff	Vorstand	Essen
Westphal	Geschäftsführer	Bonn
Mooren	Geschäftsführer	Köln
Hilkenbach	Geschäftsführer	Coesfeld

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

Graefrath	Vorstand	Köln
Hanné	Geschäftsführer	Düsseldorf
Karpathy	Vorstand	Duisburg
Koch	Vorstand	Herne
Mager	Geschäftsführer	Dortmund
Meier	Vorstand	Düsseldorf
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld

Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen des KAV NW

Vorsitzender: **Gisbert Schlotzhauer, Vorstand, Bochum**

1. Stellvertreter: **Manfred Kossack, Vorstand, Dortmund**

2. Stellvertreter: **Werner Overkamp, Geschäftsführer, Oberhausen**



Gruppenausschusssitzung am 18.1.2016 in Köln

I. Ordentliche Mitglieder

Gross	Geschäftsführer	Neuss
Kossack	Vorstand	Dortmund
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster
Overkamp	Geschäftsführer	Oberhausen
Schlotzhauer	Vorstand	Bochum
Schmidt	Geschäftsführer	Herten
Troullier	Geschäftsführer	Solingen
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Densborn	Vorstand	Köln
Karpathy	Vorstand	Duisburg
Klar	Vorstand	Düsseldorf
Köther	Vorstand	Hagen
Neige	Geschäftsführer	Herne
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schmier	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Westphal	Geschäftsführer	Bonn

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

Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld

Mitglieder des Vorstands des KAV NW

Vorsitzender: **Marcel Philipp, Oberbürgermeister, Aachen**
1. Stellvertreter: **Joachim Finklenburg, Hauptgeschäftsführer, Gummersbach**
2. Stellvertreter: **Matthias Lob, LWL-Direktor, Münster**
3. Stellvertreter: **Dr. Michael Schulte, Vorstandsvorsitzender, Recklinghausen**

I. Ordentliche Mitglieder

Clausen	Oberbürgermeister	Bielefeld	(V)
Dr. Effing	Landrat	Steinfurt	(V)
Etschenberg	Städteregionsrat	Aachen	(V)
Finklenburg	Hauptgeschäftsführer	Gummersbach	(K)
Dr. Fogt	Beigeordneter	Köln (AG der KSpVe in NW)	(V)
Garvens	Geschäftsführer	Köln	(Vb u. Flh)
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid	(K)
Graefrath	Vorstand	Köln	(Vb u. Flh)
Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach-Bergneustadt	(S)
Gross	Geschäftsführer	Neuss/Düsseldorf	(N u. H)
Heller	Bürgermeister	Detmold	(V)
Heß	Bürgermeister	Finnentrop	(V)
Hötte	Erste Landrätin	Köln, LVR	(V)
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid	(Vb u. Flh)
Jansen	Bürgermeister	Erkelenz	(V)
Kahlen	Stadtdirektor	Köln	(V)
Kossack	Vorstand	Dortmund	(N u. H)
Link	Oberbürgermeister	Duisburg	(V)
Löb	Erster Landrat	Münster (LWL)	(V)
Malaponti	Vorstand	Moers	(S)
Mooren	Geschäftsführer	Köln	(Vb u. Flh)
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster	(Vb u. Flh)
Nennhaus	Krankenhausdirektor	Grevenbroich	(K)
Philipp	Oberbürgermeister	Aachen	(V)
Pusch	Landrat	Heinsberg	(V)
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen	(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 und 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

Dr. Effing	Landrat	Kreis Steinfurt	(V)
Finklenburg	Hauptgeschäftsführer	Gummersbach	(K)
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid	(K)
Gießelmann	Geschäftsführer	Iserlohn	(V)
Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach-Bergneustadt	(S)
Hagt	Landrat	Oberbergischer Kreis	(V)
Heister	Amtsleiter	Köln	(K)
Kahlen	Stadtdirektor	Köln	(V)
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl	(K)
Lönnecke	Kreisdirektor	Soest	(V)
Dr. Lunemann	Erster Landrat	Münster (LWL)	(V)
Malaponti	Sparkassendirektor	Moers	(S)
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster	(Vb u. Flh)
Neige	Geschäftsführer	Herne	(N+H)
Nennhaus	Krankenhausdirektor	Grevenbroich	(K)
Overkamp	Vorstand	Oberhausen	(N+H)
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen	(V)
Schlotzhauer	Vorstand	Bochum	(N u. H)
Dr. Steinmetz	Prokurist	Köln/Bonn	(Vb + Fh)
Troullier	Geschäftsführer	Solingen	(N + H)
Westers	Ltd. Verwaltungsdirektorin	Münster, LWL	(V)

(...)*
K = Verbandsgruppe **Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen**
N u. H = Verbandsgruppe **Nahverkehr und Häfen**
S = Verbandsgruppe **Sparkassen**
V = Verbandsgruppe **Verwaltung**
Vb u. Flh = Verbandsgruppe **Versorgungsbetriebe und Flughäfen**



Sitzungen von Vorstand, Hauptausschuss und Gruppenausschuss Verwaltung am 25.2.2016 in Aachen

4.4 Rechtsabteilung des KAV NW

4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten

Nach § 5 der Verbandssatzung steht den Verbandsmitgliedern im Rahmen ihrer Mitgliedschaft Hilfe und Beratung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten zu. Die Rechtsschutzrichtlinien (Richtlinien über Art und Umfang der den Mitgliedern des KAV NW gemäß § 5 Abs. 2 der Satzung zu gewährenden Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten – siehe Anhang zu 5.2) regeln in Nr. 1 Satz 1, dass die Mitglieder des Verbandes bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis – soweit die Rechtsverfolgung oder -verteidigung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet (Satz 2) – Anspruch auf Beratung und auf Prozessvertretung vor den Gerichten der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit durch den Verband haben.

Diese Beratungen sind nach Nr. 3 dieser Rechtsschutzrichtlinien kostenfrei.

Beratungen und Besprechungen vor oder während eines Prozesses sollen (mit Blick auf die Personalsituation des Verbandes sowie die teilweise extremen Wegezeiten im Flächenland NRW) möglichst in der Geschäftsstelle des KAV NW erfolgen.

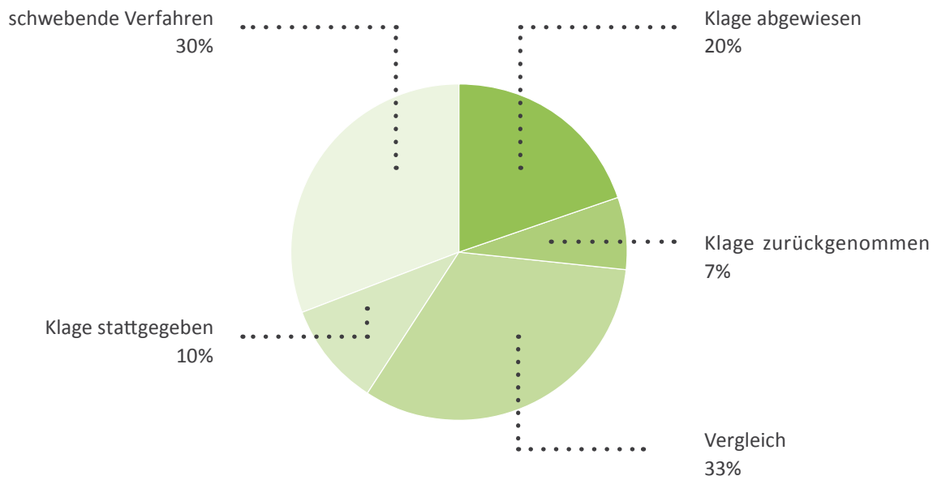
Dieser von den Mitgliedsbeiträgen abgedeckte Rechtsschutz gilt umfänglich, insbesondere aber für Musterprozesse und Prozesse zu grundsätzlichen Fragen, welche das Gemeininteresse des Solidarverbandes KAV NW berühren.

Seit dem letzten Berichtszeitraum sind 428 Rechtsstreite neu eingegangen. Dabei wurden die Mitglieder vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, den Verwaltungsgerichten und dem Oberverwaltungsgericht u. a. in ca. 90 Kündigungs- und mehr über 60 Eingruppierungsklagen vertreten.

Im Einzelnen sind Verfahren zu folgenden Klagegegenständen eingegangen:

• Kündigung	89
• Zahlung	33
• Eingruppierung	62
• Entfristung	0
• Urlaub	10
• Abmahnung	19
• AGG	16
• Einstweilige Verfügung	7
• Zeugnis	11
• Arbeitszeit	28
• sonstige	153

Das nachfolgende Schaubild zeigt die Art der Erledigung der im Berichtszeitraum abgeschlossenen Verfahren:





Bibliothek in der KAV-Geschäftsstelle

Im Berichtszeitraum sind Herr Hauptgeschäftsführer Dr. Langenbrinck, Herr Geschäftsführer Herbert sowie die Herren Referenten Böhmer, Bülow und Rümenapf in ihrer Eigenschaft als beim BAG zugelassene Rechtsanwälte überdies für Verbandsmitglieder auch in der Revisionsinstanz tätig gewesen.

Rechtsschutz für die Verbandsmitglieder wird seitens der Mitarbeiter der Geschäftsstelle aber auch und gerade durch Hilfe und Beratung in allen Fragen des Arbeits- und Tarifrechts gewährt (§ 2 Abs. 2 der Verbandssatzung). Diese Beratung nimmt einen wesentlichen Raum im Tagesgeschäft der Referenten ein.

Tagtäglich gehen – insbesondere im zeitlichen Zusammenhang mit der Änderung von Gesetzen und Tarifverträgen oder maßgeblichen ober- und höchstgerichtlichen Entscheidungen und besonders in Streiksituationen – zahlreiche Telefonate und schriftliche Anfragen in der Geschäftsstelle ein, letztere überwiegend per E-Mail über die Adresse **info@kav-nw.de**. Auch die Kommunikation im Verlauf der Beratung realisiert sich – soweit nicht „förmlicher" Schriftverkehr erforderlich ist – in zunehmendem Maße via E-Mail. Dies fördert das Beratungstempo, führt zu Kostenersparnis und erleichtert auch die interne Kommunikation.

Um Fehler zu vermeiden, wenden sich unsere Mitglieder dabei in vielen Fällen bereits im zeitlichen Vorfeld zu erwartender gerichtlicher Auseinandersetzungen an die Geschäftsstelle, sei es um Auseinandersetzungen zu vermeiden oder aber um eine möglichst günstige rechtliche Position im Prozess zu erlangen.

4.4.2 Einige Entscheidungen im Überblick

Umkleidezeiten

Das Bundesarbeitsgericht hat in den letzten Jahren in mehreren Urteilen seine Rechtsprechung zur Vergütungspflicht von Umkleidezeiten und damit zusammenhängenden Wegezeiten konkretisiert:

Mit Beschluss vom 10. November 2009 – 1 ABR 54/08 – („IKEA-Entscheidung") hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die Umkleidezeit Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Fremdnützigkeit ist danach vor allem dann anzunehmen, wenn es sich um besonders auffällige Arbeitskleidung handelt und das Umkleiden im Betrieb des Arbeitgebers erfolgen muss. >

Mit Urteil vom 19. März 2014 – 5 AZR 954/12 – hat das Bundesarbeitsgericht zudem entschieden, dass auch die Abholung von Dienstkleidung als vertraglich geschuldete Leistung vergütungspflichtig ist, wenn sie dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des ihm zustehenden Direktionsrechts abverlangt wird, mit seiner eigentlichen Tätigkeit unmittelbar zusammenhängt und ausschließlich den Interessen des Arbeitgebers dient. Die Vergütungshöhe richtet sich in diesem Fall mangels arbeits- oder tarifvertraglicher Regelungen nach den allgemeinen (tarif-)vertraglichen Bestimmungen. Zu vergüten ist die Aufenthaltszeit an der Ausgabestelle, die unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitsnehmers zur Auswahl, Anprobe und Entgegennahme der Dienstkleidung einschl. etwaiger Wartezeiten erforderlich ist. Zur erforderlichen Wegezeit gehört nur die Zeitspanne, die unter Berücksichtigung von verfügbaren Verkehrsmitteln und konkreten örtlichen Gegebenheiten für die Hin- und Rückfahrt zur nächstgelegenen Ausgabestelle erforderlich ist (d. h. das BAG wendet eine „individuelle Betrachtungsweise“ an).

Erstinstanzlich hat nunmehr am 4. März 2015 das Arbeitsgericht Oberhausen, in einem spezifischen Einzelfall, auf Klage eines bei einem Nahverkehrsunternehmen tätigen Werkstattmitarbeiters, entschieden, dass Umkleidezeiten und auch Duschzeiten dann vergütungspflichtig seien, wenn die Dienstkleidung besonders auffällig, das Umkleiden damit fremdnützig ist und das Umkleiden ohne duschen nicht zuzumuten ist. Zudem hat das Arbeitsgericht aufgrund eigenmächtig angestellter pauschaler Annahmen in dem spezifischen Einzelfall zehn Minuten Duschzeit als angemessen und vergütungspflichtig angenommen.

Das in dem Verfahren beklagte Nahverkehrsunternehmen hat – vertreten vom KAV NW – gegen diese Entscheidung Berufung zum Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingelegt. In seiner mündlichen Verhandlung am 3. August 2015, die auch in der Presse Beachtung fand, ließ das Landesarbeitsgericht durchblicken, dass es die Umkleidezeiten wohl für vergütungspflichtig hielte, da das Tragen der Dienstkleidung im Betrieb durch eine Betriebsvereinbarung zwingend vorgeschrieben war und die Betriebsvereinbarung zudem die private Nutzung – und damit nach Auffassung des Gerichts auch das Tragen auf dem Weg von und zur Arbeit – untersagte. Die Vergütung auch der Duschzeiten hielt das Gericht demgegenüber nur in extrem gelagerten Fällen für denkbar und tendierte dazu, sie in dem streitgegenständlichen Fall – anders als die erste Instanz – abzulehnen. Das Landesarbeitsgericht schlug daher einen Vergleich vor, der die Bezahlung der Umkleidezeiten, nicht jedoch die des Duschens vorsah.

Die Parteien haben sich diesem Vergleichsvorschlag angeschlossen und das Verfahren sowie Parallelfälle auf dieser Grundlage erledigt.

Mit Beschluss vom 17. November 2015 – 1 ABR 76/13 – hat das Bundesarbeitsgericht für den Bereich des Nahverkehrs entschieden, dass Umkleide- und Wegezeit Arbeitszeit i. S. d. § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG sind, wenn die Dienstkleidung zwingend zu tragen ist und das Tragen allein den Interessen des Arbeitgebers dient, d. h. „fremdnützig“ ist. Dies ist immer dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer in der Dienstkleidung im öffentlichen Raum aufgrund der Art der Kleidung ohne weiteres als Mitarbeiter des Arbeitgebers erkannt werden kann. Im konkreten Fall war deswegen sowohl das Umkleiden im Betrieb, als auch die Wegezeit in der Dienstkleidung zum eigentlichen Arbeitsplatz, dem Nahverkehrsfahrzeug, als Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne zu werten. Umkleide- und Wegezeit ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer die Dienstkleidung zu Hause an- und ablegen darf und dies – freiwillig – tut. In diesem Fall ist das Tragen der Dienstkleidung aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts nicht ausschließlich fremdnützig.



Bundesarbeitsgericht in Erfurt

Zu der zunehmend auch vor Ort in den Betrieben diskutierten Frage, inwieweit Umkleide- und Wegezeit als Arbeitszeit anzusehen sind, hat der KAV NW im Rahmen seiner Mitgliederberatung darauf hingewiesen dass:

- Umkleide- und Wegezeit dann keine Arbeitszeit darstellen, wenn der Arbeitnehmer die Dienstkleidung zu Hause an- und ablegen darf und dies – freiwillig – tut. Denn dann ist das Tragen der Dienstkleidung nach Ansicht des Bundesarbeitsgericht nicht ausschließlich fremdnützig,
- Umkleidezeit ebenfalls dann keine Arbeitszeit darstellt, wenn es sich um nicht auffällige Kleidung handelt,
- Umkleidezeit schließlich auch dann keine Arbeitszeit ist, wenn es keine Anordnung gibt, Dienstkleidung zu tragen.

Denkbar ist beispielsweise bei Busfahrern, die eine Fahrerweste tragen sollen, diesen eine vorbereitete Tasche mit der Weste mitzugeben, die sie dann im Bus kurz überstreifen können. Schon die vorgenannten Punkte zeigen auf, dass an dieser Stelle kreative Lösungen denkbar sind, um zu vermeiden, dass Umkleidezeit als Arbeitszeit zu werten ist. Solche Lösungen sollen erreichen, Kostensteigerungen in Gestalt vergütungspflichtiger Arbeitszeit bzw. den Verlust an Produktivität zu vermeiden.

Mindestlohn im Rettungsdienst

Nach § 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Arbeitgeber. Ab dem 1. Januar 2015 hat die Höhe des Mindestlohns 8,50 Euro brutto je Zeitstunde betragen.

Das Arbeitsgericht Aachen hat ebenso wie in der nachfolgenden Berufungsinstanz das Landesarbeitsgericht Köln in mehreren Verfahren, in denen der KAV NW sein Mitglied, ein kommunales Rettungsdienstunternehmen, vertrat, entschieden, dass ein Arbeitnehmer auch nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes keinen Anspruch auf Zahlung weiterer Vergütung für Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst hat. Die tarifvertraglichen Bestimmungen im Abschnitt B des Anhangs zu § 9 TVöD zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in den Leitstellen sind nach Auffassung der Instanzgerichte auch nach dem Mindestlohngesetz gesetzeskonform.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt regelmäßig 39 Wochenstunden. Für Tätigkeiten im Rettungsdienst gilt allerdings die Besonderheit, dass Bereitschaftszeiten anfallen können, die nur zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit angerechnet werden. Dabei darf die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten insgesamt durchschnittlich 48 Wochenstunden nicht überschreiten, so dass die tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden rechnerisch z. B. erreicht wird, wenn der Arbeitnehmer in der Woche 30 Stunden Vollarbeitszeit und 18 Stunden Bereitschaftszeit leistet. Bereitschaftszeiten sind tarifvertraglich definiert als Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit aufnehmen zu können und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.



Unterstützung der Mitglieder durch Infoveranstaltungen, z. B. zum Personalvertretungsrecht

Aus Sicht der Gerichte liegt kein Verstoß der tarifvertraglichen Vergütungsregelung gegen das Mindestlohngesetz vor. Selbst wenn entsprechend der Ansicht der klagenden Arbeitnehmer Bereitschaftszeiten wie Vollarbeitszeit zu vergüten wären, wären sie nach der tarifvertraglichen Regelung maximal verpflichtet, 48 Stunden pro Woche und damit 208,7 Stunden pro Monat zu leisten. Die hierfür nach dem Mindestlohngesetz in Höhe von 8,50 EUR pro Stunde zu zahlende Vergütung würde 1.773,95 EUR (208,7 Stunden x 8,50 EUR) betragen. Diese werde aber bei der gewährten wesentlich höheren Monatsgrundvergütung gezahlt und überschreite damit im Ergebnis einer Durchschnittsbetrachtung die Vergütung nach dem gesetzlichen Mindestlohn erheblich.

Inzwischen ist in einem dieser Verfahren vom unterlegenen Arbeitnehmer Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt worden (5 AZR 716/15). Vorgetragen wird, dass eine Durchschnittsbetrachtung nach dem Mindestlohngesetz nicht zulässig sei. Das Bundesverfassungsgericht hat die Revision mit Urteil vom 29. Juni 2016 zurückgewiesen. In dem Urteil bestätigt das Bundesarbeitsgericht, dass die Vergütungsregelung im kommunalen Rettungsdienst den Vorgaben des Mindestlohngesetzes entspricht.

4.4.3 Themenbeispiel: Unterstützung im Personalvertretungsrecht

Ein wichtiges Handlungsfeld in der Rechtsabteilung des KAV NW, das an dieser Stelle beispielhaft näher dargestellt werden soll, ist die Unterstützung der Mitglieder in Fragen des Personalvertretungsrechts.

Das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW) bestimmt, dass die Dienststelle und die Personalvertretung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten vertrauensvoll zusammenarbeiten müssen (§ 2 Abs. 1 Hs. 1 LPVG NRW). Über die jeweilige Rollenverteilung und die einzelnen Verpflichtungen beider Seiten, herrschen in der Praxis naturgemäß aber immer wieder unterschiedliche Auffassungen. Diese sollten möglichst mit Bedacht auf eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit gelöst werden, damit es zu keinen unnötigen Verfahrensverzögerungen, die Inanspruchnahme der Einigungsstelle (§ 67 LPVG NRW) und vor allem nicht zur Durchführung von Rechtsstreitigkeiten kommt.

Der KAV NW unterstützt seine Mitglieder bei diesem Ansinnen und gewährt ihnen nach § 5 seiner Satzung neben einer außer- bzw. vorgerichtlichen Beratung in allen personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten auch die Rechtsvertretung vor den Verwaltungsgerichten und dem Oberverwaltungsgericht NRW. Das vorrangige Ziel ist dabei zunächst stets auf eine außergerichtliche Lösungsfindung und den Frieden in der Dienststelle gerichtet. Wenn ein Rechtsentscheid allerdings unvermeidbar sein sollte, liegt dem KAV NW bei Fragen von grundsätzlicher Bedeutung daran, bereits von Anfang an und nicht z. B. erst im Rechtsbeschwerdeverfahren aktiv eingebunden zu werden, um effektive Verfahrensbeschreitungen und Vorgehen zum letztendlichen Wohle aller Mitglieder im Blick zu haben. So hat der KAV NW z. B. zuletzt erfolgreich – bis zum Oberverwaltungsgericht NRW rechtsabschließend hin – die Verneinung der Beschäftigteneigenschaft von Mitgliedern der freiwilligen Feuerwehr durchsetzen können (vgl. OVG NRW 11.04.2013 – 20 A 2092/12.PVL –).

Neben den vorstehenden Hilfestellungen bietet der KAV NW auch ein jährlich aktualisiertes Praxisseminar – LPVG NRW aktuell für Führungskräfte und Personaler – an (siehe auch unter **4.5**), das Bestandteil der modularen Qualifizierung zum Einstieg in den höheren Dienst ist.

4.4.4 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern

Auch im Berichtszeitraum hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen die Geschäftsstelle des KAV NW bei der Berufung von Arbeits- und Landesarbeitsrichtern sowie von Sozial- und Landessozialrichtern beteiligt. Insgesamt sind nach dem Stand Mai 2016 in diesem Rahmen als Vertreter/innen von Mitgliedern des KAV NW für die Rechtspflege 237 Arbeitsrichter, 21 Landesarbeitsrichter, 167 Sozialrichter, und 8 Landessozialrichter im Einsatz.

4.4.5 MEINE REFERENDARSTATION BEIM KAV NW

– Ein Erfahrungsbericht –

Im Rahmen des zweijährigen Referendariats durchlaufen Referendare vor den Prüfungen für das zweite juristische Staatsexamen verschiedene Ausbildungsstationen. So arbeiten sie zunächst fünf Monate an einem Zivilgericht, dann drei Monate bei der Staatsanwaltschaft, drei Monate in der Verwaltung und zehn Monate in einer Rechtsanwaltskanzlei oder in einem Unternehmen. Die letzte Station, die dreimonatige Wahlstation, darf frei gewählt werden.

Einige Zeit vor Beginn dieser Wahlstation stellte ich mir also die Frage, wo ich diese gerne verbringen würde. Die Arbeit sollte einen arbeitsrechtlichen Bezug haben, möglichst vielseitig und interessant sein und mir insbesondere auch die Möglichkeit geben, an Gerichtsterminen teilzunehmen.

Ich bewarb mich beim KAV NW in der Hoffnung, dass ich diese Kriterien dort vorfinden würde. Nach einem ersten Gespräch mit dem Geschäftsführer und der Zusage für die Station war ich schon entsprechend begeistert. Im Verlauf der Ausbildungsstation wurde meine positive Ausgangserwartung vollständig bestätigt.

Schon in den ersten Wochen beim Verband wurde für mich erkennbar, wie vielseitig die Arbeit dort tatsächlich ist. Im Rahmen der Beratung und Vertretung der Mitglieder war ich sowohl mit individualarbeitsrechtlichen Fragen als auch Fragestellungen des kollektiven Arbeitsrechts befasst. Auch lernte ich einiges über die Rolle des KAV NW als Tarifpartner auf Arbeitgeberseite beim Abschluss von Tarifverträgen. Schwerpunktmäßig war ich im Bereich der Prozessvertretung vor den Arbeitsgerichten eingesetzt. Ich erstellte Schriftsatzentwürfe für die Juristen der Rechtsabteilung und nahm an zahlreichen Gerichtsterminen teil. Dabei konnte ich teilweise sogar alleine vor Gericht auftreten. Da ich darauf sehr gut vorbereitet wurde, hielt sich die Aufregung in Grenzen und es war eine tolle Möglichkeit, erste eigene Erfahrungen vor Gericht zu sammeln.

Auch ansonsten wurde ich voll in die Arbeitsabläufe beim KAV NW eingebunden. So habe ich an Referentenbesprechungen, Beratungsgesprächen mit Mitgliedern und an verschiedenen Sitzungen teilgenommen. Beispielsweise an der Hauptausschusssitzung mit der Verabschiedung des Vorsitzers, Herrn Jürgen Roters, der mit Ausscheiden aus dem Hauptamt als Oberbürgermeister der Stadt Köln auch aus dem Amt als Vorsitzer des KAV NW ausgeschieden war. Interessant mit Blick auf die Probleme der Praxis war etwa auch die Sitzung des Unterausschusses Entsorgung. An meinem letzten Tag fand ein Informationsgespräch mit der Delegation einer Chinesischen Gewerkschaft statt, bei dem ich mich in die Vorbereitung inhaltlich einbringen konnte.

Neben all diesen Aufgaben habe ich während meiner Wahlstation schließlich gemeinsam mit dem Geschäftsführer Herrn Herbert einen Aufsatz für die Zeitschrift für Tarif-, Arbeits-und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes (ZTR) zu aktuellen Problemen des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW verfasst, was ein weiteres Highlight meiner Ausbildung beim KAV NW darstellt.

Im Nachhinein kann ich sagen, dass die Zeit beim KAV NW viel zu schnell vergangen ist und ich gerne noch länger dort geblieben wäre. Dies lag natürlich einerseits an der geschilderten interessanten und abwechslungsreichen Arbeit, aber nicht zuletzt auch an allen Kolleginnen und Kollegen der Geschäftsstelle, welche mich durch ihre freundliche und hilfsbereite Art unterstützten und mich immer mit Freude zur Arbeit kommen ließen.



Frau Referendarin
Manuela Schrag



VKA Prozessvertreter- und Referententagung auf Einladung des KAV NW am 16./17.6.2016 in Wuppertal

4.4.6 VKA Prozessvertreter- und Referententagung

Am 16. und 17. Juni 2016 fand in Wuppertal die VKA-Prozessvertreter- und Referententagung statt, an der neben Referenten der VKA auch Vertreter aller sechzehn kommunalen Arbeitgeberverbände in Wuppertal zu Gast waren. Nachdem im Rahmen einer Führung durch das Historische Museum Wuppertal und das Friedrich-Engels-Haus ein vertiefter Einblick von der Zeit der Frühindustrialisierung im Bergischen Land, einer Zeit, in der Armut, Kinderarbeit und schlechte soziale Verhältnisse an der Tagesordnung waren, gewonnen werden konnte, stand am nächsten Tag ein umfangreiches Tagungsprogramm an arbeits- und tarifrechtlichen Themenstellungen zur Bearbeitung an. Die intensive Diskussion erstreckte sich dabei auf zahlreiche Rechtsfragen des TVöD und angrenzender Bereiche und deren Umsetzung in der täglichen Beratungstätigkeit.

Breiten Raum nahm in der Diskussion die Neuregelung der Tarifregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst ein, aber auch andere tagesaktuelle Rechtsstreitigkeiten wurden erörtert: Fragen der Abgrenzung von Honorartätigkeiten zu abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, arbeitszeitrechtliche Fragestellungen, Fragen des Überleitungsrechts, der Schichtarbeit und deren Bezahlung, das Pflegezeitgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurden anhand konkreter Fallgestaltungen und neuerer Rechtsprechung engagiert und kritisch diskutiert. Der breit geführte Meinungsaustausch und die Abstimmung zu arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen bringen nachhaltigen Gewinn auch in der täglichen Beratungspraxis für unsere Mitglieder.

4.5 Seminare und Informationsveranstaltungen

Die Personalleitung, die Mitarbeiter der Personalabteilung und die Führungskräfte mit Personalverantwortung im Hause der Mitglieder des KAV NW müssen möglichst „up to date“ im Hinblick auf die wichtigsten Tarifregelungen im TVöD und die dazugehörige arbeits- und personalvertretungsrechtliche Rechtsprechung sein. Dazu bedarf es der kontinuierlichen Fortbildung. Einen Beitrag hierzu stellen die jährlichen Seminare und Informationsveranstaltungen des KAV NW dar, die durch seine Verbandsreferenten u. a. in Zusammenarbeit mit nordrhein-westfälischen Studieninstituten sowie mit den Zusatzversorgungskassen für seine Mitglieder angeboten wurden.

Aufgrund der hohen Nachfrage hat der KAV NW allein im Jahr 2015 46 Seminare bzw. Informationsveranstaltungen zu den im Weiteren genannten Themen durchgeführt.



Seminar am 20.3.2015 in Recklinghausen

4.5.1 „Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Tarifrecht“

Arbeits- und Tarifrecht wird weitgehend durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte geprägt. Dieses jährlich aktualisierte Praxisseminar des KAV NW leistet insoweit einen Überblick über die wesentlichen Entwicklungen in der Rechtsprechung, damit diese Kenntnisse zum Wohle der Unternehmen und Verwaltungen erfolgreich angewendet werden können. Denn sowohl unter betriebswirtschaftlichen als auch sozialen Gesichtspunkten ist es für Arbeitgeber notwendig, arbeits- und tarifrechtlich richtig zu agieren. Nur so können anstehende Prob-leme effektiv auf der Grundlage eines aktuellen Rechts- und Führungswissens zum Wohle aller Beteiligten gelöst werden.

In diesem jährlich aktualisierten Seminar werden praxisnah und verständlich die wesentlichen aktuellen höchst- und obergerichtlichen Entscheidungen dargestellt und erklärt, wie und mit welchen Instrumentarien in zulässiger, effektiver Weise auf arbeits- und tarifrechtliche Probleme – erfolgreich – reagiert und vor allem auch agiert werden kann.

An der Systematik des TVöD angelehnt, werden insbesondere die Themen Arbeitszeit, Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen, Urlaubsrecht sowie Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen besprochen. Außerdem wird auf die maßgebliche Rechtsprechung zu den Themen GG, AGG, Altersteilzeit, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht, Prozessrecht und Zusatzversorgung eingegangen.

4.5.2 „Aktuelle Entwicklungen im TVöD“

Der Umgang mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes wird weitestgehend durch die hierzu ergangene Rechtsprechung beeinflusst und unterliegt so in Teilbereichen einem ständigen Wandel. Eine leistungsstarke Personalarbeit verlangt deshalb eine Kenntnis dieser Änderungen und der damit verbundenen Auswirkungen für die Personalpraxis, um hier effizient handeln zu können.

Dazu sind in diesem bereits langjährig angebotenen Praxisseminar nicht nur die Tariftexte des TVöD, sondern auch das landesbezirkliche Recht im Bereich des KAV NW und die dazugehörige aktuelle Rechtsprechung aufbereitet und dazu ergangene Newsletter des KAV NW einbezogen.

In der zuletzt erfolgten Seminarreihe wurden besonders die Rufbereitschaft, die Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden, die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, die Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit, die Höher- bzw. Herabgruppierungen und der Erholungsurlaub thematisiert. Daneben sind auch die letzten Tarifeinigungen 2014/15, der zum 1. Juli 2015 wesentlich geänderte Tarifvertrag „Sozial- und Erziehungsdienst“ und die Änderungen/Ergänzungen zum TVÜ-VKA sowie dem TVöD Gegenstand der Darstellung.

4.5.3 „Wirksam abmahnen und kündigen“

Eine Vielzahl von verhaltensbedingten Kündigungen scheitert vor dem Arbeitsgericht, da die vom Gesetzgeber oder der Rechtsprechung geforderten Formalvorgaben bzw. Fristen nicht eingehalten werden. Das führt im Ergebnis oft zu unnötig hohen Abfindungszahlungen oder sogar im schlimmsten Fall zur zwangsweisen Fortführung des Arbeitsverhältnisses.

Der KAV NW hat deshalb auch dieses Mal in seinem jährlich angebotenen Seminar praxisgerecht unter Einbeziehung der aktuellen Rechtsprechung aufgezeigt, welche taktischen und rechtlichen Erfordernisse vom Arbeitgeber zu beachten sind, um Er- und Abmahnungen sowie letztendlich verhaltensbedingte Kündigungen (als Verdachts- und/oder Tatkündigung) wirksam vorzubereiten und auch aussprechen zu können. Dabei liegt ein Hauptaugenmerk vor allem auch auf der wirksamen Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrates und des Integrationsamtes. Bewährte Praxistipps zur Dokumentation von Verfehlungen bis hin zur letztendlichen Zustellung einer Kündigung runden das Seminar ab.

4.5.4 „Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit nach dem TV FlexAZ“

Die Altersteilzeit für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst durch den Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) ist mit Wirkung vom 1. Januar 2010 neu geregelt worden. Des Weiteren haben die Tarifvertragsparteien mit Blick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels im TV FlexAZ vereinbart, dass in Kombination von Teilzeitarbeit und Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch über die gesetzliche Altersgrenze hinaus gearbeitet werden kann.

Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen dieses Praxisseminares die wichtigsten Regelungen zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ erläutert und dabei insbesondere die Gestaltung einer flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER), der Umgang mit der tarifvertraglichen Öffnungsklausel für abweichende Regelungen auf der betrieblichen Ebene anhand praxisrelevanter Berechnungsbeispiele und Vertragsmuster thematisiert. Darüber hinaus beinhaltet das Seminar Hinweise zur jeweils zu beachtenden Mitbestimmung (Betriebsrat und Personalrat).

4.5.5 „Kranke Mitarbeiter in der Personalpraxis“

Durch „kranke Mitarbeiter“ können betriebliche Abläufe nachhaltig beeinträchtigt werden. Sie verursachen einen zusätzlichen Arbeitsaufwand und erhöhte Kosten zu Lasten der übrigen Belegschaft. Aus diesen Gründen und im Hinblick darauf, dass sich der vermehrte Krankenstand einzelner Mitarbeiter oder ganzer Mitarbeitergruppen vielfach auch als Barometer für den Grad einer betrieblichen Zufriedenheit darstellt, gilt es für den Arbeitgeber, die Ursachen für Krankheit zu beseitigen und ggf. auch krankheitsbedingte Kündigungen auszusprechen.

In diesem schon langjährig angebotenen Seminar ist deshalb anhand von Beispielen aus der Praxis wiederholt aufgezeigt worden, wie der Arbeitgeber in zulässiger personalpolitischer, tarifvertraglicher und arbeitsrechtlicher Hinsicht handeln kann. Dabei bilden die Einforderung eines AU-Nachweises ab dem ersten Krankheitstag, die betriebsärztliche Untersuchung nach § 3 Abs. 4 TVöD und der Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung Seminarschwerpunkte, ergänzt um die aktuelle Rechtsprechung und die jeweils zu beachtenden Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrates.



Seminar am 20.3.2015 in Münster



Seminar am 22.10.2015 in Münster

4.5.6 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – leicht eingeführt und professionell gestaltet“

Oftmals sind Beschäftigte immer wieder bzw. sehr lange krank und dabei entweder selbst nicht ausreichend in der Lage oder im schlimmsten Fall gar nicht willens an der Wiederherstellung ihrer Gesundheit mitzuwirken. Dies alles kann zu erheblichen betrieblichen Kosten und Ablaufstörungen führen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat deshalb das Ziel, bestehende Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden, erneuten Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen und letztendlich den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten.

In dem jährlich aktualisierten Seminar des KAV NW werden deshalb praxisnah und verständlich die wichtigsten rechtlichen Grundlagen und Notwendigkeiten des BEM dargestellt. Dabei werden speziell die Vorteile für das praktische Personalmanagement und für spätere Rechtsstreitigkeiten erklärt.

Neben einer „Schritt-für-Schritt“-Anleitung zur Ein- und Durchführung des BEM ist zudem die Gesprächsführung mit den betroffenen Beschäftigten sowie die richtige Einbindung der Personalvertretung Gegenstand des Seminars. Die Besprechung von Einzelfällen aus der Praxis, unter Berücksichtigung der im Seminar zur Verfügung gestellten praxistauglichen Muster und Vereinbarungen, rundet das Seminar jeweils ab.

4.5.7 „Arbeitszeitregelungen des TVöD und des ArbZG“

Bei der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber vielfältige tarifvertragliche und gesetzliche Vorgaben beachten.

Im Rahmen dieses turnusmäßigen Praxisseminars werden deshalb zunächst die Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit vorgestellt, tarifvertragliche Sonderformen der Arbeit voneinander abgegrenzt und die hieraus jeweils resultierenden Entgeltansprüche der Beschäftigten erläutert.

Im Weiteren wird auf bestehende Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit (z. B. durch Rahmenarbeitszeit, Arbeitszeitkorridor oder Arbeitszeitkonten) und auf die tarifvertraglichen Sonderregelungen für besondere Personalgruppen (z. B. Rettungsdienst, Schulhausmeister) eingegangen.

Im Kontext werden dann auch die gesetzlichen Regelungen des ArbZG – insbesondere zur Höchstarbeitszeit und Ruhezeit bei Bereitschaftsdienst, -zeit und Rufbereitschaft – erklärt und auch die aktuelle Rechtsprechungsentwicklung (z. B. Reisezeiten und Umkleidezeiten als Arbeitszeit) aufgezeigt.



Seminar am 11.2.2016 in Münster



Seminar am 22.2.2016 in Münster

4.5.8 „Tarifrecht für Auszubildende und Praktikanten im TVAöD und TVPöD“

In den Zeiten der demografischen Entwicklung nimmt die Personalgewinnung und damit letztendlich die Einstellung von geeigneten Nachwuchskräften auch im Öffentlichen Dienst an Bedeutung immer mehr zu. Der sichere Umgang mit dem Tarifrecht für Auszubildende spielt dabei eine wichtige Rolle.

In diesem jährlich angebotenen Seminar werden daher die wichtigsten zu beachtenden Vorschriften des BBiG, des TVAöD und des TVPöD praxisgerecht erläutert. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Übernahmeverpflichtung für Auszubildende nach § 16a TVAöD. Ferner wird das seit dem 01.01.2015 in Kraft getretene Mindestlohngesetz im Hinblick auf dessen Geltungsbereich für Praktikanten im öffentlichen Dienst fokussiert. Zusätzlich gibt das Seminar einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zu den vorbenannten Themen und zu den geänderten VKA-Praktikantenrichtlinien.

4.5.9 LPVG NRW – aktuell für Führungskräfte und Personaler

Das Landespersonalvertretungsrecht in NRW ist nach der letzten Novelle 2011 noch komplexer geworden, hat die Rechte der Personalräte erweitert und hält damit zusätzliche Stolpersteine für die Personalratsarbeit der Dienststelle bereit.

Dieses jährlich aktualisierte Seminar gibt der Dienststelle bzw. dem Arbeitgeber praxisrelevante Hilfen an die Hand, um mit den gesetzlichen (Neu-) Regelungen noch besser umgehen zu können. Einen Schwerpunkt stellt in diesem Jahr neben der praxisgerechten Aufbereitung der neuesten relevanten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, des Oberverwaltungsgerichts NRW und der Verwaltungsgerichtshöfe anderer Länder, die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben des Mitbestimmungsverfahrens (§ 66 LPVG NRW), die Einrichtung der Einigungsstelle (§ 67 LPVG NRW) und die Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsausschuss (§ 65a LPVG NRW) dar.

4.5.10 „Richtig Eingruppieren – Fit für die Neue Entgeltordnung der VKA“

Die Eingruppierung im TVöD basiert maßgeblich auf den früheren zum BAT entwickelten und durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefestigten Grundsätzen.

Soweit die neue EGO zum TVöD Bund bereits im Normalbetrieb angekommen ist und dabei auch weiterhin wesentliche Grundlagen des BAT-Eingruppierungsrechts von Bedeutung sind, ist zukünftig Entsprechendes dem Grunde nach auch für den Bereich des Eingruppierungsrechts der VKA anzunehmen, das mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in Kraft treten wird.

In dem Seminar werden praxisrelevant die wichtigsten tarifrechtlichen Grundlagen und Begriffe des („alten“) Eingruppierungsrechts dargestellt. Zusätzlich wird ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zur Eingruppierung (z. B. im Sozial- und Erziehungsdienst, im Ordnungsamt, im Jobcenter etc.) gegeben.

4.5.11 „Von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung – rechtssicher einstellen im Bereich des TVöD und AGG“

Auch im Anwendungsbereich des TVöD ist die möglichst rechtssichere Einstellung von Beschäftigten ein Dauerthema. Gerade im Öffentlichen Dienst nimmt dabei das AGG einen besonders hohen Stellenwert ein.

In diesem ebenfalls jährlich stattfindenden Seminar wird deshalb anhand von zahlreichen Fällen aus der Praxis aufgezeigt, worauf bei der rechtskonformen Abwicklung von Einstellungsverfahren zu achten ist. Im Fokus stehen dabei insbesondere Fragen rund um die Stellenausschreibung, das Auswahl-, Absage- bzw. Zusageverfahren sowie die Rechte und Pflichten nach dem AGG. Darüber hinaus werden zahlreiche Hinweise zur tarifgerechten Eingruppierung und ein Überblick zur wichtigsten aktuellen Rechtsprechung gegeben.

4.5.12 „Praktikerwissen zur Zusatzversorgung – Versicherung und Meldung“

Die Zusatzversorgung ist ein wesentliches tarifvertragliches Element des Öffentlichen Dienstes. Hierzu bietet der KAV NW traditionell eine zweitägige Informationsveranstaltung in Bad Sassendorf an. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und vermittelt Grundlagenwissen für die mit der Zusatzversorgung befassten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Personalabteilungen.

Dargestellt werden die tarifvertraglichen und satzungsrechtlichen Grundlagen der öffentlichen Zusatzversorgung sowie das Meldeverfahren. Inhaltlich ergänzt wird die Veranstaltung durch Informationen über tarifpolitische Entwicklungen und die Darstellung der entsprechenden Rechtsprechung. So war in der Tarifrunde 2016 die zukunftsfähige Finanzierung der Zusatzversorgung ein Thema, nachdem einerseits bedingt durch den demografischen Wandel die Rentenbezugsdauer gestiegen ist und andererseits die Kapitalanlagen der Zusatzversorgungskassen in der anhaltenden Niedrigzinsphase einen immer geringer werdenden Beitrag zur Finanzierung der Zusatzversorgung leisten können.



Seminar am 29.10.2015 in Krefeld

4.6 Neue Homepage und neuer Rechtsdienst

Die Homepage des KAV NW präsentiert sich seit 2015 in veränderter Form. Neben einer Anpassung des Internetauftritts an das KAV NW-Erscheinungsbild, das bereits aus den letzten beiden Jahresberichten des KAV NW bekannt ist und einer verbesserten Übersichtlichkeit, ist der Internetauftritt des Verbandes auch inhaltlich erweitert worden. So ist im passwortgeschützten „Mitgliederbereich“ mit dem Start des neuen Internetauftritts als ergänzende Dienstleistung der sog. „Rechtsdienst“ in das Informationsangebot des KAV NW aufgenommen worden.

In den Rechtsdiensten des KAV NW wird in kurzer und prägnanter Form näher über die in der Rechtsvertretungs- und Rechtsberatungspraxis des Verbandes relevante arbeits- und tarifrechtliche Rechtsprechung berichtet. Neben der Darstellung der Entscheidungstexte werden Stichworte und Leitsätze durch die Referenten des KAV NW entsprechend aufbereitet. Bei diesem auf weiteren Ausbau angelegten Informationsangebot liegt der Schwerpunkt u. a. auch auf NRW-spezifischen Rechtsfragen (z. B. Rechtsprechung zum LPVG NRW bzw. zu landesbezirklich relevanten Eingruppierungsregelungen). Hinterlegt ist im „Rechtsdienst“ ein Grundbestand von inzwischen rund 400 ober- und höchstgerichtlichen Entscheidungen zu den wesentlichen Gebieten des Arbeits- und Tarifrechts. Die Recherche und Navigation innerhalb der Rechtsdienstsammlung wird über eine eingerichtete Suchfunktion erleichtert. Die Rechtsdienst-Rubrik wird auch in den kommenden Jahren weiter ausgebaut und strebt an, eine verbandsspezifische Ergänzung zu den auf dem Markt befindlichen Datenbanken zu bilden.

Im Bereich „Download“ der Homepage sind im Weiteren entsprechend einem vielfach geäußerten Wunsch zukünftig neben den auf Bundesebene vereinbarten Tarifregelungen (TVöD, TV-VKA etc.) auch die landesbezirklichen Tarifregelungen eingestellt.



4.7 KAV NW Schriftenreihe

Der KAV NW hat in Ergänzung zu den Newslettern und Chefnewslettern, mit denen eine rasche Information der Mitglieder über mitgliederrelevante arbeits- und tarifrechtliche Themenstellungen erfolgt, als weiteres Mittel der Informations- und Wissensvermittlung das Publikationsinstrument der Schriftenreihe des KAV NW auf den Weg gebracht.

Die Schriftenreihe des KAV NW soll sich ausgewählten arbeits- und tarifrechtlichen Praxisthemen widmen, die in der täglichen Personalarbeit von Relevanz sind. Über den Weg der KAV NW-Schriftenreihe wird ermöglicht, auf einzelne Themenstellungen ausführlicher einzugehen, als es in der Konzeption der Newsletter angelegt ist.

Dabei wird bezweckt, über den Weg von Praktikerstatements, Schaubildern, Praxistipps und Checklisten einen praktischen Mehrwert für die tägliche Personalarbeit zu erzielen.

Folgende Ausgaben der KAV NW-Schriftenreihe, die alle auf der Homepage des KAV NW unter der Rubrik „Mitglieder“ abrufbar sind, sind bisher herausgegeben worden:



Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) in Stichworten

Ausgabe 1 – Dezember 2012
„LOB – Wo stehen wir heute?“

Ausgabe 2 – März 2013
„Rolle der Betriebsparteien“

Ausgabe 3 – Juni 2013
„Beschäftigte im Fokus des Systems“

Ausgabe 4 – Juni 2013
„Verteilung des Budgets – Wie kommt die LOB zum Mitarbeiter?“

Demografischer Wandel

Ausgabe – Januar 2014
„Überlegungen zur Bewältigung des demografischen Wandels“





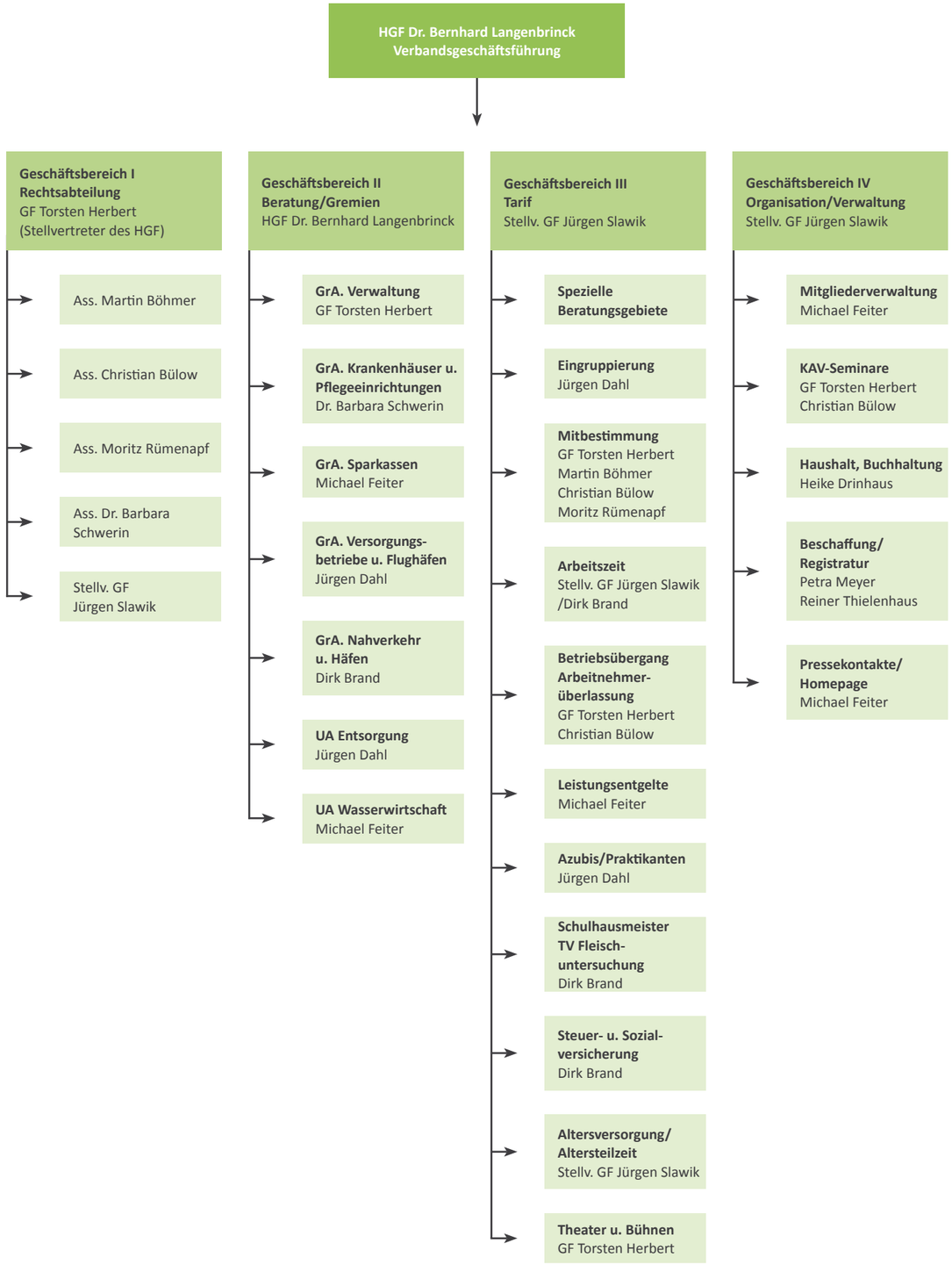
Arbeitsrechtliche Praxishilfen Ausgaben 1–4

Ausgabe 1 – Januar 2015
- **Die stellengerechte Ausschreibung nach dem AGG** (Bedeutung und Gefahr falscher Stellenausschreibungen, Checkliste)
- **Die arbeitsrechtliche Abmahnung** (Funktion und Bedeutung der Abmahnung)
- **Was ist bei einer ordentlichen/außerordentlichen Kündigung zu beachten?** (u. a. Checklisten zur ordentlichen Kündigung, zur außerordentlichen Kündigung sowie zu Sonderkündigungstatbeständen.)

Ausgabe 2 – März 2015
- **Die krankheitsbedingte Kündigung**
  – Eine Kurzdarstellung für die tägliche Praxis –
- **Die Tat- und Verdachtskündigung**
- **Fragen des Erholungsurlaubs**

Ausgabe 3 – September 2015
- **Befristete Arbeitsverträge mit und ohne Sachgrund**
- **Spezialgesetzliche und tarifvertragliche Regelungen zur Befristung**

Ausgabe 4 – März 2016
- **Grundbegriffe des Eingruppierungsrechts**
- **Prozessuale Fragen zur LOB**
- **Fragestellungen der Beschäftigung von Asylbewerbern, zugewanderten Flüchtlingen, etc.**



4.6 Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner beim KAV Nordrhein-Westfalen

Geschäftsführung



Hauptgeschäftsführer
Dr. jur. Bernhard Langenbrinck
Tel.: 0202 / 25513-22



Geschäftsführer
Torsten Herbert
Tel.: 0202 / 25513-26



Stellvertretender
Geschäftsführer
Jürgen Slawik
Tel.: 0202 / 25513-25

Referenten



Martin Böhmer
Tel.: 0202 / 25513-45



Dirk Brand
Tel.: 0202 / 25513-32



Christian Bülow
Tel.: 0202 / 25513-39



Jürgen Dahl
Tel.: 0202 / 25513-31



Michael Feiter
Tel.: 0202 / 25513-47



Moritz Rümenapf
Tel.: 0202 / 25513-33



Dr. jur. Barbara Schwerin
Tel.: 0202 / 25513-43

Assistenzbereich



Alexandra von Borzestowski
Tel.: 0202 / 25513-24



Heike Drinhaus
Tel.: 0202 / 25513-22



Susanne Laufmann
Tel.: 0202 / 25513-37



Nicole Palm
Tel.: 0202 / 25513-44



Sabine Sänger
Tel.: 0202 / 25513-27



Janine Smok
(Elternzeit)

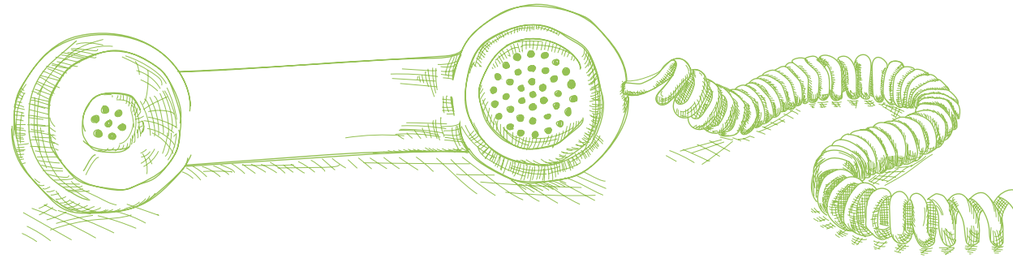


Reiner Thielenhaus
Tel.: 0202 / 25513-34

Kontakt

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal

Tel.: 0202/25513-0
Fax: 0202/25513-13
E-Mail: info@kav-nw.de
www.kav-nw.de



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 folgenden „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 selbständige 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 selbständigen 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 selbständig 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 ⅓ der ordentlichen Gruppenausschussmitglieder betragen.

(2) Wahlvorschläge des Gruppenausschusses sind mit der Einladung bekannt zu geben. Etwaige Wahlvorschläge 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.

§ 11a 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 Gruppenausschüsse 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 einer 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 für 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 angelehnt 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.

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.

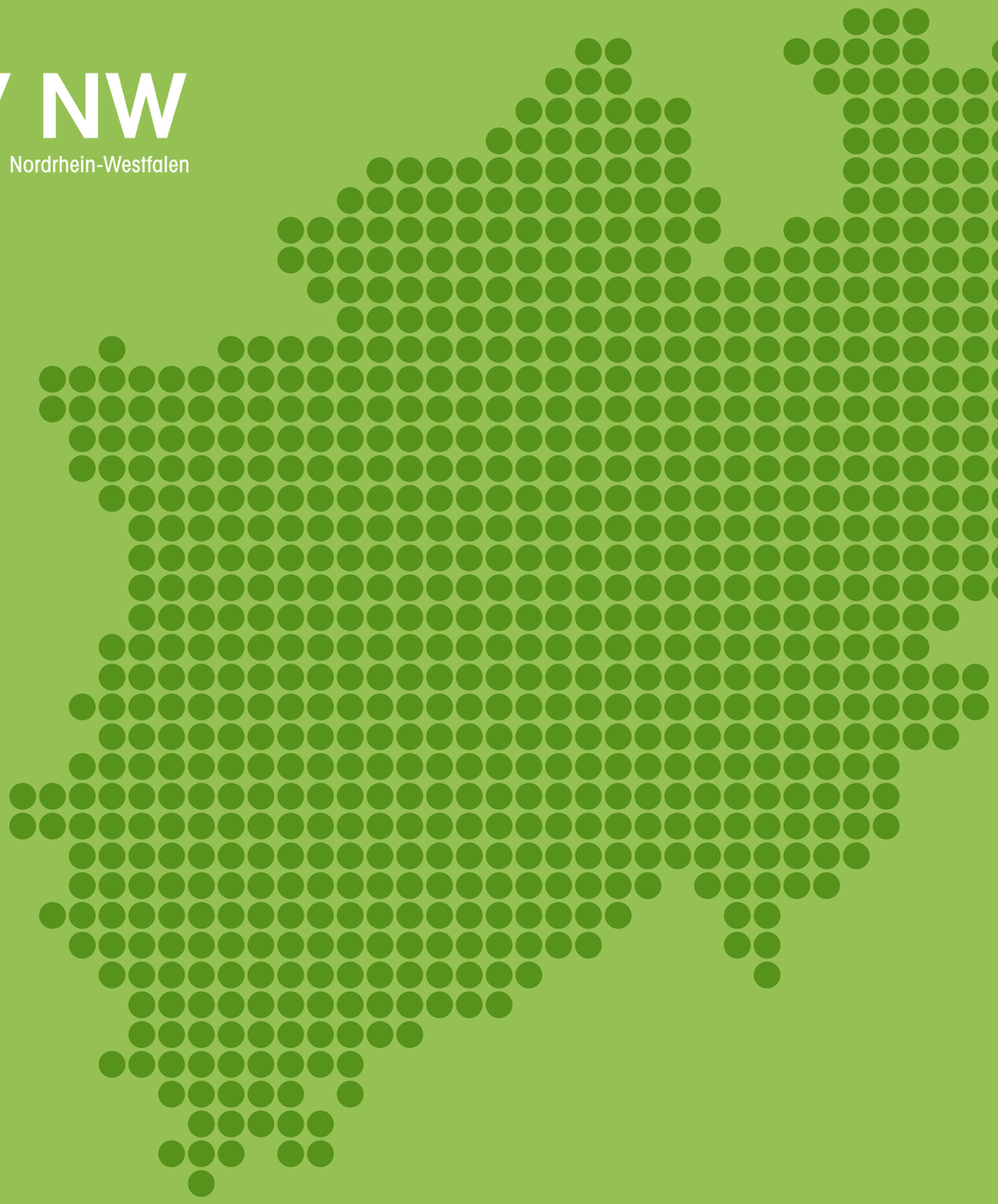
KAV NW
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Impressum

Herausgeber:
Kommunaler Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal

Verantwortlich für den Inhalt:
Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Langenbrinck

Kontakt:
Michael Feiter
Tel.: 0202 / 255 13 47
Fax: 0202 / 255 13 13
E-Mail: feiter@kav-nw.de



Bildnachweis:
AWB Köln
BOGESTRA
Dietrich Hackenberg, lichtbild.org
DSW21
Historische Stadthalle – Lars Langemeier
KAV NW
Klinikum Oberberg
Kreis Unna – B. Kalle
Medienagentur Andreas Bender
MFKJKS NRW J. Kura
Ruhrverband
Sparkasse Vest Recklinghausen
Stadt Aachen – Carl Brunn
Stadt Duisburg – Zottan Leskorar
StGB
VKA
© alecicco telli/stock.adobe.com
© artefacti/stock.adobe.com
© ArTo/stock.adobe.com
© Ingo Menhard/stock.adobe.com
© pixs:sell/stock.adobe.com
© rcfotostock/stock.adobe.com
© Robert Kneschke/stock.adobe.com
© scusi/stock.adobe.com
© SENTELLO/stock.adobe.com

Illustrationen:
© Nicole Ochmann

Gestaltung:
Debüser & Bee Werbeagentur GmbH
www.dplusb.de


KAV NW
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen