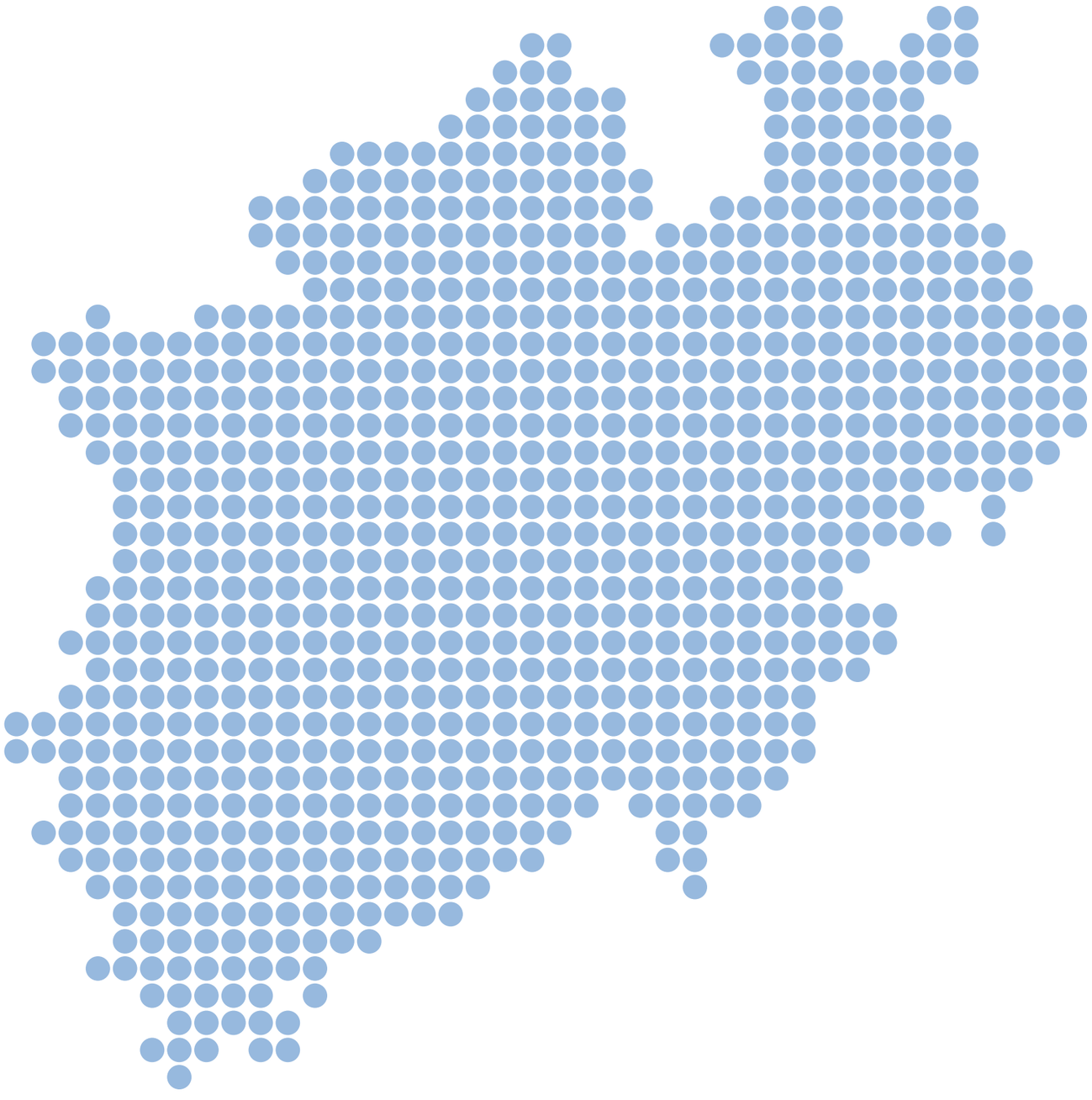
JAHRESBERICHT 2013/2014

Attraktivität des öffentlichen Dienstes herausstellen

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen



JAHRESBERICHT 2013/2014

Attraktivität des öffentlichen Dienstes herausstellen

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Einleitung

Einleitung

Mit dem Jahresbericht für den Berichtszeitraum 2013/2014 wird die mit dem Vorgänger-Jahresbericht 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 2013/2014 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.

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 2013/2014 wieder, wo die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und Unterausschüsse des KAV NW jeweils Besonderheiten der Sparten näher darstellen. Erster „Vorsitzer“ des KAV NW war der Wuppertaler Oberstadtdirektor Dr. Hans Bremme (1947-1958). Im Jahr 2012 hat der Kölner Oberbürgermeister Jürgen Roters die Führungsverantwortung übernommen. Jeder der KAV NW-Vorsitzer hat jeweils ein Stück öffentlicher Tarifgeschichte mitgeschrieben und der Verbandsarbeit des KAV NW aktiv weitergeholfen. Das ehrenamtliche Engagement der Vorsitzer des KAV NW aber auch aller stellvertretenden Vorsitzer, Gruppenausschuss- und Unterausschussvorsitzenden sowie der 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 2013/2014 insbesondere auch das erhebliche Engagement der ehrenamtlichen Funktionsträger dargestellt und gewürdigt werden.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **03**

Inhaltsverzeichnis **04**

1. Attraktivität des öffentlichen Dienstes herausstellen **06**
(Jürgen Roters, Oberbürgermeister der Stadt Köln,
Vorsitzer des KAV NW)

2. Verbandsarbeit des KAV NW **12**
(Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer des KAV NW)

2.1 Grundlagen der Verbandsarbeit

2.1.1 Tarifautonomie – grundgesetzlicher Auftrag an die Tarifvertragsparteien
2.1.2 Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
2.1.3 Öffentliche Gewerkschaften
2.1.4 Kommunale Personalhoheit
2.1.5 Funktionale Selbstverwaltung
2.1.6 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen
2.1.7 Fortentwicklung des Tarifrechts und Wahrnehmung arbeits- und tarifrechtlicher Interessen

2.2 Einzelne Tarifprojekte im Überblick

2.3 Personelle Veränderungen in der Geschäftsstelle

3. Sparten

3.1 Verwaltung **30**
(Peter Jansen, Bürgermeister der Stadt Erkelenz,
amtierender Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen **36**
(Joachim Finklenburg, Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH,
Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.3 Sparkassen **42**
(Dr. Michael Schulte, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse
Vest Recklinghausen, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen **48**
(Manfred Kossack, Vorstand der DEW21,
Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.5 Nahverkehr und Häfen **56**
(Gisbert Schlotzhauer, Vorstand der BOGESTRA AG,
Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.6 Entsorgung **64**
(Peter Mooren, Geschäftsführer der AWB Köln GmbH,
Vorsitzender des Unterausschusses)

3.7 Wasserwirtschaftsverbände **70**
(Norbert Frece, Vorstand des Ruhrverbandes,
Vorsitzender des Unterausschusses)

4. Zum Verband

4.1 Zahlen zum Verband **76**

4.2 Beiträge **80**

4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse (Stand: Juni 2014) **82**

4.4 Seminare/Informationsveranstaltungen **92**

4.5 Rechtsabteilung des KAV NW **100**

4.5.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten
4.5.2 Einige Entscheidungen im Überblick
4.5.3 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern

4.6 Geschäftsstelle (Organigramm und Ansprechpartner) **106**

5. Anlagen/Statistische Daten

5.1 Satzung des KAV NW **110**

5.2 Richtlinie zu gewährenden Hilfen bei Rechtsstreiten **114**

Rheinufer mit Blick auf Köln

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

Attraktivität des öffentlichen Dienstes herausstellen

Die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen des öffentlichen Dienstes sind ebenso wie Arbeitgeber anderer Branchen von den Auswirkungen des demografischen Wandels betroffen. Die demografische Entwicklung führt bekanntlich zu einem Anstieg der Anzahl älterer Beschäftigter. Gleichzeitig treffen die Arbeitgeber auf einen geringeren Angebotsmarkt an Nachwuchskräften. Es besteht insofern bei vielen Arbeitgebern das Dilemma, dass aufgrund einer ungünstigen, weil überalterten Altersstruktur in absehbarer Zeit eine größere Zahl an Beschäftigten in den Ruhestand geht und damit ein großer Teil an Wissen und Erfahrung wegfällt. Gleichzeitig sind bei vielen Arbeitgebern aufgrund haushaltsrechtlicher Schwierigkeiten in der Vergangenheit nicht die erforderlichen Nachbesetzungen mit jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird es im Wettbewerb um die besten Köpfe für die kommunalen Arbeitgeber zunehmend schwierig, mit den Arbeitgebern privater Branchen Schritt zu halten. Hier gilt es, kreative Lösungswege zu suchen. Sicherlich gibt es zur Bewältigung dieser Gesamtproblematik keine einheitlich gültige Lösungsstrategie, die für alle kommunalen Arbeitgeber passt. Vielmehr bedarf es regelmäßig eines Bündels ineinander greifender zusammenwirkender Maßnahmen. Der Wettbewerb um die besten Köpfe lässt sich hierbei nicht allein über den Weg der Entgelthöhe lösen. Auch wenn in den zurückliegenden beiden Tarifrunden in 2012 und in 2014 einerseits erreicht worden ist, dass auch die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes an der allgemeinen Lohnentwicklung teilhaben und die Attraktivität der öffentlichen Arbeitgeber insofern weiter gewährleistet ist, so haben die beiden Tarifrunden andererseits genauso klar aufgezeigt, dass es aufgrund der engen haushaltswirtschaftlichen Spielräume schlichtweg finanzielle Grenzen für die Personalpolitik gibt. Eine praxisorientierte, sachgemäße Tarifpolitik für die kommunalen Arbeitgeber muss diesen beiden Ausgangspolen – keine Abkoppelung von der allgemeinen Entgeltentwicklung einerseits, Berücksichtigung der engen finanzwirtschaftlichen Spielräume andererseits – Rechnung tragen.

Verbesserte Kommunikation der Vorteile einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst

Da kommunale Arbeitgeber den Wettbewerb um die klügsten Köpfe angesichts der wirtschaftlichen Restriktionen nicht allein über das Entgelt gewinnen können, müssen sie – ggf. auch über den Weg eines optimierten personalwirtschaftlichen Marketings – die vielfältigen Vorteile einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst nachhaltiger als bisher kommunizieren. Solche Vorteile sind neben einer im Vergleich zu andere Branchen unbestreitbar höheren Arbeitsplatzsicherheit auch die Aspekte, in einem abwechslungsreichen, weitgefächerten und hoch interessanten Aufgabenspektrum tätig werden zu können. Ein weiterer Pluspunkt des kommunalen öffentlichen Dienstes bei der Gewinnung neuer Arbeitskräfte ist die Möglichkeit einer flexibleren, leistungsorientierten Bezahlung. Gerade jüngere Beschäftigte erwarten heutzutage, dass ein Arbeitgeber neben dem Festgehalt auch variable leistungsmotivierende Entgeltelemente anbieten kann. Dies ist mit einer der Gründe, warum der KAV NW im Berichtszeitraum 2013/2014 mit der Herausgabe der Schriftenreihe des KAV NW zum Leistungsentgelt nochmals die Thematik der flexiblen variablen Bezahlmöglichkeiten in den Mitgliederfokus gestellt hat.

Zu einem Bündel ineinander greifender Maßnahmen zur Bewältigung der personalpolitischen Auswirkungen des demografischen Wandels gehört schließlich auch das konkrete Bemühen des einzelnen Arbeitgebers, durch ein „Fördern und Fordern“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Beschäftigungsfähigkeit möglichst bis zum Eintritt in die Ruhestandsphase zu erhalten und den Zeitpunkt des persönlichen Renteneintritts nach hinten zu verlagern. Viele kommunale Arbeitgeber bieten in diesem Zusammenhang auf betrieblicher Ebene maßgeschneiderte Maßnahmen zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter, aber auch zu deren Gesundheitsförderung an. Für den Bereich der NRW-Wasserwirtschaft und des Nahverkehrs sind hierzu auch entsprechende tarifvertragliche Rahmenbedingungen geschaffen worden, die die betriebliche Umsetzung demografieorientierter Maßnahmen befördern sollen.

Betrachtet man den aufgrund der Entwicklung des demografischen Wandels entstehenden zunehmenden Bedarf an Arbeitskräften, stellt sich im Rahmen eines modernen und effektiven Personalmanagements jeweils auch die Frage, wie die Attraktivität einer Beschäftigung für potenzielle Rückkehrer aus der Familien- oder Elternzeit noch gesteigert werden kann. Sicherlich ist schon jetzt aufgrund der tarifvertraglichen Rahmenbedingungen im kommunalen öffentlichen Dienst und der flexiblen betrieblichen Arbeitszeitkonzepte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vielfach besser gegeben als in anderen Branchen. Es gilt aber auch hier der Grundsatz, dass es nichts gibt, was man nicht noch besser machen kann. So wird vielfach überlegt, durch ergänzende Maßnahmen – wie z.B. über Kooperationen von öffentlichen und privaten Arbeitgebern zur vermehrten Bereitstellung von Kita-Plätzen – hier noch weitere positive Akzente für die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu setzen.

Hauptausschusssitzung am 13.11.2013 in Köln

Vorstandssitzung am 13.11.2013 in Köln

Ein Aspekt, der im Rahmen eines Personalmarketings für den öffentlichen Dienst manchmal zu sehr in den Hintergrund tritt, ist die tariflich verankerte betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst. Auch wenn – nicht zuletzt auch aufgrund der im Rahmen der demografischen Entwicklung steigenden Rentnerzahlen und der zunehmenden Lebensdauer – die Frage einer stabilen, finanzierbaren Zusatzversorgung im Blick der Tarifvertragsparteien stehen muss, sind die tariflichen Regelungen über eine zusätzliche tarifvertragliche Altersvorsorge in den Altersvorsorgeverträgen, aber auch in den tariflichen Regelungen zur Entgeltumwandlung, ein nicht zu vernachlässigender Faktor.

Ein weiteres wichtiges Element einer zukunftsorientierten Personalpolitik – und hier sind die Tarifpartner für den kommunalen öffentlichen Dienst in besonderer Weise gefordert – besteht darin, im Rahmen einer neuen Entgeltordnung zum TVöD, den Bewerberinnen und Bewerben besser als bisher auch die Möglichkeit „beruflicher Karrierechancen“ darstellen zu können. Im Rahmen einer Grundsatzverständigung der Tarifvertragsparteien im Jahr 2013 über eine neue Entgeltordnung im kommunalen öffentlichen Dienst ist z.B. vorgesehen, bestimmte, bisher nur den „Arbeitern“ vorbehaltene Entgeltgruppen, auch für die „Angestellten“ zu öffnen und durch eine Spreizung bei der Entgeltgruppe 9 ebenfalls eine größere Flexibilität – gerade auch im Sinne von beruflicher Entwicklungsmöglichkeit – zu eröffnen. Die Aufgabe, die Attraktivität einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst herauszustellen und sich den aus dem demografischen Wandel ergebenden Problemen zu stellen, nimmt zu Recht einen hervorgehobenen Stellenwert in den Diskussionen der Verbandsgremien des KAV NW ein.

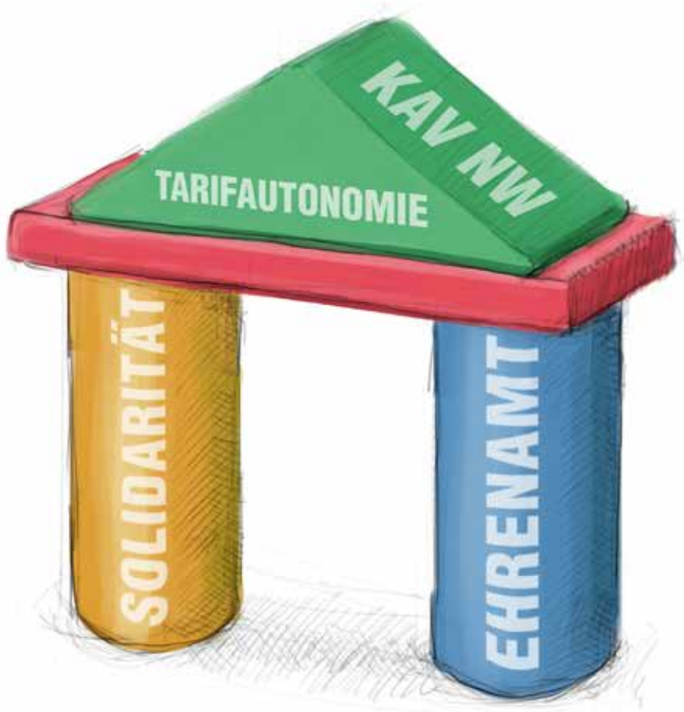
Ehrenamtliches Engagement als Grundlage erfolgreicher Verbandsarbeit

Anknüpfend an das vorab Erwähnte möchte ich auch an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen, mich für das aktive und teilweise sehr zeitintensive Engagement der ehrenamtlichen Vertreter im KAV NW zu bedanken. Es beweist sich immer wieder aufs Neue, dass eine erfolgreiche Verbandsarbeit des KAV NW ohne das Engagement der ehrenamtlich agierenden Persönlichkeiten in den Gremiensitzungen des KAV NW sowie in den vielfältigen Gesprächs- und Verhandlungsrunden nicht funktionieren würde. Aktive Tarifpolitik bedarf einer „gelebten" Tarifautonomie. Der Grundsatz, dass ein Kommunaler Arbeitgeberverband nur so stark ist, wie er aktive Solidarität und Unterstützung durch seine Mitglieder erfährt, bildet das Fundament für die Verbandsarbeit des KAV NW und ist zugleich Anspruch und Maßstab für eine erfolgreiche Verbandsarbeit.

Jürgen Roters
Oberbürgermeister der Stadt Köln

Summary

Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst bietet eine Vielzahl von Pluspunkten. Die große Vielfalt an Aufgabenstellungen, variable Entgeltbestandteile in Ergänzung zum Festgehalt, im Vergleich zu anderen Branchen flexiblere Arbeitszeitregelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten, eine höhere Arbeitsplatzsicherheit sowie eine ergänzende betriebliche Altersversorgung sind hier vorrangig zu nennen. Der angesichts des demografischen Wandels zunehmende Wettbewerb um die besten Köpfe birgt im Sinne einer zukunftsgerichteten Personalpolitik die Herausforderung, die Attraktivität einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst herauszustellen.



1. Attraktivität des öffentlichen Dienstes herausstellen

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

Torsten Herbert (GF KAV NW) und Dr. Bernhard Langenbrinck (HGF KAV NW)

Vorstandssitzung am 03.05.2013 in Wuppertal

Der neue Vorstand des KAV NW mit dem wiedergewählten Vorsitzer, dem Oberbürgermeister der Stadt Köln, Jürgen Roters

Geschäftsstelle des KAV NW in Wuppertal

Der KAV NW ist der arbeits- und tarifrechtliche Spitzenverband der nordrhein-westfälischen kommunalen Arbeitgeber. Ihm gehören rd. 1290 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. 527.000 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt. Der KAV NW ist der größte kommunale Arbeitgeberverband im Verbund der in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zusammengeschlossenen 16 kommunalen Arbeitgeberverbände.

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

Verbandsarbeit des KAV NW

2.1 Grundlagen der Verbandsarbeit des KAV NW

Der Jahresbericht 2013/2014 des KAV NW soll dazu dienen, die Grundlagen der Verbandsarbeit und die Aufgabenwahrnehmung im Berichtszeitraum in einer Gesamtschau darzustellen. Die mit dem Vorgänger-Jahresbericht 2011/2012 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. Die nachstehenden Ausführungen werden im Teil 3 durch die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und Unterausschüsse des KAV NW ergänzt. 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 das Grußwort des Hauptgeschäftsführers der VKA wird besonders hingewiesen.) 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.

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. Es wird also in der Verbandsarbeit des KAV eine praxis- und mitgliederorientierte Tarifpolitik für unsere Mitglieder verfolgt.

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 4.5). 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 Newslettern (vgl. hierzu im Weiteren 4.4).

2.1.1
Tarifautonomie – grundgesetzlicher Auftrag an die Tarifvertragsparteien

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 67 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 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. Im Lichte dieser vorgenannten Aussage ist kritisch zu sehen, dass sich Gerichte in jüngster Zeit immer mehr an die Stelle der Tarifvertragsparteien setzen. Die von Artikel 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit der Tarifautonomie ist ebenso wie die im Grundgesetz verbürgte kommunale Selbstverwaltungshoheit der Gemeinden prägend für das Selbstverständnis und Rollenverständnis der „kommunalen Tariffamilie“.

Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung des sich aus dem Grundsatz der Tarifautonomie ergebenden Handlungsauftrags für den KAV NW ist die durch Urwahl legitimierte Verbandsarbeit. Die im Turnus von 4 Jahren zusammentretenden Gruppenversammlungen der Verbandsgruppen der Verwaltungen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgungsbetrieben und Flughäfen sowie der Nahverkehrsbetriebe und Häfen sind alle jeweils im Jahr 2013 zusammengetreten, 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.

Eingangsbereich der Geschäftsstelle des KAV NW in Wuppertal

Einen herben Rückschlag hat die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit erfahren. Seit der Rechtsprechung des 10. Senats aus dem Jahr 2010, mit der der Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben worden ist, ist die in der Vergangenheit für die Verbandsmitglieder gegebene friedensstiftende Funktion von Tarifverträgen nachhaltig gestört worden. Mit der neuen BAG-Rechtsprechung ist eine allseits sichtbare Stärkung der Berufsgruppengewerkschaften einher gegangen, die in der Folge zu einer Hervorhebung von Partikularinteressen in der Tariflandschaft und einer Entsolidarisierung in der Gesamtbelegschaft von Betrieben geführt hat. Im Weiteren hat es eine Radikalisierung von Gewerkschaftsforderungen im Konkurrenzkampf der Flächen- und Berufsgruppengewerkschaften untereinander gegeben. Durch die Abkehr der Rechtsprechung vom Grundsatz „ein Betrieb- ein Tarifvertrag“ und der Aushöhlung eines wesentliches Gutes der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie, nämlich der friedensstiftenden Wirkung von Tarifverträgen, droht für die einzelnen Verwaltungen und Betriebe eine

▶ Seite 16

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Manfred Hoffmann
Hauptgeschäftsführer der VKA

Die VKA
– der arbeits- und tarifrechtliche Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeber auf der Bundesebene

In der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), als dem arbeits- und tarifrechtlichen Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeber, sind die 16 kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV) organisiert. Die von der VKA abgeschlossenen Tarifverträge gelten für über 2 Millionen Beschäftigte des kommunalen öffentlichen Dienstes in den 16 Bundesländern bei über 10.000 Arbeitgebern. Die Vielzahl der im KAV NW organisierten Mitglieder, in erster Linie kommunale Gebietskörperschaften, Krankenhäuser, Ver- und Entsorgungseinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen oder Nahverkehrsunternehmen, aber auch ein breites Spektrum weiterer Akteure im kommunalen Bereich, spiegelt sich in dem vielfältigen Aufgabenspektrum der VKA wider.

In engem Zusammenwirken mit den KAV ist das Aushandeln und der Abschluss von Tarifverträgen über Entgelt, Arbeitszeit, Eingruppierung und weitere Themen ein Schwerpunkt der VKA-Verbandsarbeit. Sieht man sich die Tarifentwicklung der letzten Jahre an, so zeigt sich, dass sich seit Einführung des TVöD eine Reihe von Entwicklungen ergeben haben, die das tarifliche Geschehen verändert haben. Anders als noch zu BAT-Zeiten, wo es in den Tarifrunden des öffentlichen Dienstes schwerpunktmäßig um die Regelung von Entgeltfragen (Lohnrunde) ging, spielen nun neben dem Entgelt auch vielfältige andere Themen, wie z.B. die Arbeitszeit, die leistungsorientierte Bezahlung, Eingruppierungsfragen sowie spartenspezifische Themenstellungen eine Rolle. Von besonderer Bedeutung ist auch die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, die aktuell Gegenstand von Tarifverhandlungen ist.

Insgesamt ist gemeinsames Ziel der Tarifpolitik in der VKA, die Attraktivität der kommunalen Arbeitgeber bei den Beschäftigten, zugleich aber unter Berücksichtigung der finanziellen Rahmenbedingungen, insbesondere die Wettbewerbsfähigkeit, zu sichern.

Neben den vorgenannten arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen beteiligt sich die VKA am europäischen sozialen

▶ Seite 16

Situation dauernder Tarifkonflikte. So führen wir für den Bereich der Krankenhäuser z.B. einerseits Tarifrunden mit den Gewerkschaften ver.di und dbb. Gerade wenn hier dann ein befriedender Tarifabschluss erzielt worden ist, können sich die Krankenhäuser direkt anschließend auf die nächste Tarifrunde – diesmal mit dem Marburger Bund für den Bereich der Ärzte – einstellen. Die durch die Rechtsprechung des BAG eingetretenen Fehlentwicklungen, die also nicht nur die Bahn oder die Luftverkehrsbranche betreffen, sondern gerade auch den Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge, bedarf daher dringend einer gesetzlichen Regelung, die die friedensstiftende Wirkung von Tarifverträgen während ihrer Laufzeit wiederherstellt. Es bleibt zu hoffen, dass eine entsprechende gesetzgeberische Initiative auf den Weg gebracht und umgesetzt wird.

Dialog und setzt sich auf verschiedensten Ebenen für ein modernes Tarifrecht der Kommunen und ihrer Unternehmen ein. So bringen wir uns in die Mindestlohnthematik sowohl gegenüber dem Gesetzgeber als auch als unmittelbarer Akteur bei der Entsorgungswirtschaft und der Altenpflege ein.

Die Effektivität und Durchschlagskraft der VKA als arbeits- und tarifrechtlichem Spitzenverband hängt von der erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen den kommunalen Arbeitgeberverbänden und der VKA ab. Wesentlicher Garant und Erfolgsfaktor für eine effiziente und praxisorientierte Tarifpolitik ist hierbei das hohe Engagement der ehrenamtlichen Vertreter in den Verbandsgremien der VKA, die über die einzelnen KAV für die Bundesebene benannt werden. Diese haben in der langen Geschichte der VKA durch ihre Arbeit in den Verbandsgremien und Verhandlungskommissionen die Tarifentwicklung entscheidend gestaltet. Das gilt zum Beispiel für den Tarifvertrag für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA). Bei den Verhandlungen ist als Vertreter des KAV NW Joachim Finklenburg Verhandlungsführer der VKA, als Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Die Gespräche zum Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V) hat in den vergangenen Jahren ebenfalls ein Vertreter des KAV NW geführt: der Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe Thomas Breuer.

Blickt man auf die letzten zwei Jahre zurück, dIe Gegenstand im Jahresbericht 2013/2014 des KAV NW sind, so sind eine Reihe von Tarifprojekten wesentlich vorangetrieben worden. Zu dem wichtigen Thema einer neuen Eingruppierungsordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst ist es gelungen, in einem sog. „Gemeinsamen Papier“ wesentliche Leitlinien einer neuen Entgeltordnung zu vereinbaren. Hier kommt es nun im Weiteren darauf an, dass wir uns in den einzelnen Verhandlungsrunden mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf passende sparten- und berufsgruppenbezogene Regelungen verständigen. Auch hier ist die VKA auf die Mitarbeit der kommunalen Arbeitgeberverbände und der ehrenamtlichen Vertreter angewiesen. In der Lenkungsgruppe für die Verhandlungen zur Entgeltordnung sind aus dem KAV-NW Dieter Rehfeld, Joachim Finklenburg und Dr. Michael Schulte sowie Dr. Bernhard Langenbrinck aktiv.

Ein weiteres wichtiges Themenfeld, das für die Personalarbeit der kommunalen Arbeitgeber aktuell von großer Relevanz ist, stellt die Bewältigung des demografischen Wandels dar. Hier sind derzeit alle kommunalen Arbeitgeber gefordert, sachgerechte Lösungen zur Bewältigung des demografischen Wandels zu entwickeln. Dies geschieht flächig in allen Spartenbereichen der VKA durch entsprechende Anstrengungen auf der betrieblichen Ebene. Für den Bereich des Nahverkehrs ist es nach mehrjährigen Verhandlungen für die an der TVöD-Entgeltrunde angeschlossenen KAV – hierzu gehört als Verband mit der größten Nahverkehrsgruppe der KAV NW – ergänzend gelungen, einen als Rahmenregelung konzipierten Demografietarifvertrag abzuschließen, der die betrieblichen Anstrengungen in den einzelnen Nahverkehrsunternehmen in Sachen Demografie unterstützen soll, allerdings bewusst selbst keine eigenständigen Anspruchsregelungen schafft.

Die genannten Themen, die nur einen Ausschnitt aus dem aktuellen Spektrum unserer gemeinsamen Aktivitäten darstellen, sind gute Beispiele dafür, wo VKA und KAV in engem Zusammenwirken gestaltende Tarifpolitik für ihre Mitglieder betreiben und damit den Grundsatz der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie aktiv mit Leben erfüllen.

2.1.2
Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

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

2.1.3
Öffentliche Gewerkschaften

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

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

Tarifpartner im Gespräch; Meinungsaustausch in der Geschäftsstelle des KAV NW, u.a. mit dem 2. Vorsitzenden des dbb, Willi Russ (2. v.l.)

2.1.4
Kommunale Personalhoheit

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

2.1.5
Funktionale Selbstverwaltung

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

2.1.6
Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen

Neben seiner Funktion als Tarifakteur im Rahmen des Führens von Tarifverhandlungen als der eigentlichen Hauptaufgabe des Verbandes nimmt der KAV NW im Übrigen auch vielfältige 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“ oder beim sog. „Ausbildungskonsens“ mit und hat z.B. im Rahmen der Novellierung des Landespersonalvertretungsrechts, der Schaffung des Tariftreue- und Vergabegesetzes oder der neuen Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes jeweils entsprechend Stellung bezogen. Auch sind Vertreter der kommunalen Arbeitgeber in Gremien der Unfallversicherung oder der Berufsgenossenschaften aktiv. (Auf das Grußwort der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Unfallkasse NRW, Frau Gabriele Pappai, wird besonders hingewiesen.)

Hervorzuheben ist im Weiteren die Zusammenarbeit zwischen dem KAV NW und den kommunalen Spitzenverbänden, die sich durch ein inzwischen seit Jahren bewährtes, konstruktives 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 Überschneidungen und Berührungspunkten, wo eine enge Zusammenarbeit und ein stetiger Meinungs- und Informationsaustausch stattfindet. Da beim KAV NW nicht nur Gebietskörperschaften Mitglied sind, sondern rund die Hälfte unserer Mitglieder private Unternehmen sind, ergibt sich aufgrund der vom KAV NW wahrgenommenen Rolle als Tarifvertragspartei teilweise auch ein anderer Blickwinkel als bei den kommunalen Spitzenverbänden. Als jüngste Beispiele für die intensive und gute Zusammenarbeit zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und uns kann die abgestimmte Vorgehensweise im Zusammenhang mit der Novellierung des LPVG oder beim Tariftreue- und Vergabegesetz angesprochen werden. Auch im Rahmen der Bemühungen, eine verstärkte Leistungs- und Zielorientierung im Bereich der Aufgabenwahrnehmung im kommunalen Bereich zu fördern, haben kommunale Spitzenverbände und KAV NW ihre

▶ Seite 20

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Gabriele Pappai
Geschäftsführerin der Unfallkasse NRW

Zwischen der Unfallkasse NRW und dem KAV NW gibt es seit jeher ein gutes und sachorientiertes Zusammenwirken in den unterschiedlichsten Themenfeldern.

Eine Schwerpunktaufgabe der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen ist es, die bei den Mitgliedern versicherten Arbeitnehmer vor Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Gesundheitsgefahren zu schützen und den Mitgliedsunternehmen hierfür mit den entsprechenden Beratungsleistungen zur Verfügung zu stehen. Vor diesem Hintergrund gibt es zwischen der Unfallkasse NRW und dem KAV NW von Beginn an einen engen und bewährten Meinungs- und Informationsaustausch.

Auch wirken die Unfallkasse NRW und der KAV NW z.B. in dem von der Landesregierung initiierten Landesbeirat von „Arbeit gestalten NRW“ zusammen, um praktische Hilfestellungen zur Bewältigung des demografischen Wandels gerade für kleinere und mittlere Unternehmen zu entwickeln und zu fördern. Mit den Instrumenten des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sollen insbesondere durch Beratung und Nutzung von vorhandenen Unterstützungsnetzwerken die vielfach erprobten Maßnahmen und Erkenntnisse für die Gestaltung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen für alle Altersgruppen und Berücksichtigung alterskritischer Faktoren bei der Gestaltung von Arbeitssystemen auch für diese Zielgruppe betriebsnah umgesetzt werden.

Da Mitgliedsunternehmen der Unfallkasse NRW neben dem Land NRW auch die Landschaftsverbände, Kreise, kreisfreien- und kreisangehörigen Städte und selbstständigen Unternehmen sind, ist im Übrigen schon aufgrund der Mitgliederstruktur der Unfallkasse NRW und des KAV NW eine enge und vernetzte Zusammenarbeit gegeben. Schwerpunkte sind insbesondere die Beratung bei Tarifentwicklungen und die Personalentwicklungsstrategie bei der Bewältigung des demografischen Wandels.

Auch ist der KAV NW sog. Listenträger für die kommunale Vertretung der kommunalen Arbeitgeber in der Selbstverwaltung der Unfallkasse NRW. Die vielfältige Vernetzung zeigt sich insofern nicht zuletzt auch durch die in den jeweiligen Verbandsgremien gegebenen personellen Verzahnungen.

Das Zusammenwirken von Unfallkasse NRW und KAV NW stellt damit ein gutes Beispiel dafür dar, wo eine vernetzte Zusammenarbeit, unter Wahrung der jeweiligen Aufgabenstrukturen und Verantwortlichkeiten, im beiderseitigen Interesse förderlich sein kann.

Anstrengungen zu einer flexibilisierten Vergütung über § 6 des Landesbesoldungsgesetzes einerseits und des § 18 TVöD andererseits koordiniert. Der KAV NW sieht im Weiteren – auch hier im inhaltlichen Einklang mit den kommunalen Spitzenverbänden – das Auseinanderdriften der Arbeitsbedingungen der Tarifbeschäftigten einerseits und Beamten andererseits mit zunehmender Sorge.

Im tarifvertraglichen Bereich gibt es in Nordrhein-Westfalen im Übrigen einen bewährten Meinungs- und Informationsaustausch auch mit dem Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein Westfalen – AdL – (Auf das Grußwort des Vorsitzenden der AdL, Bernd Pieper, wird besonders hingewiesen.)

2.1.7

Fortentwicklung des Tarifrechts und Wahrnehmung arbeits- und tarifrechtlicher Interessen

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.

2.1.7.1

Tarifrunde 2014

Am 31. März/1. April 2014 ist in der Tarifrunde 2014 im dritten Verhandlungstermin eine Einigung nach schwierigen Verhandlungen erzielt worden, denen bekanntlich bundesweite heftige Warnstreiks unter anderem bei Kitas, Nahverkehrsunternehmen, Entsorgungsbetrieben, Sparkassen, Krankenhäusern, Flughäfen und der Rathausverwaltung vorangegangen waren.

Mit dem Tarifabschluss, der eine Linearerhöhung von 3,0 v.H. ab dem 1. März 2014 (mindestens aber 90 Euro) und 2,4 v.H. ab dem 1. März 2015 vorsieht, ist einerseits dem Aspekt Rechnung getragen worden, auch die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst an der allgemeinen Gehaltsentwicklung teilhaben zu lassen und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für die Neugewinnung von Arbeitskräften auch in Zeiten des demografischen Wandels zu erhalten. Andererseits geht der Tarifabschluss für die kommunalen Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen an die finanziellen Grenzen. In der Gesamtbewertung des Abschlusses ist zu berücksichtigen, dass die Forderung der Gewerkschaften auf tarifvertraglichen Ausschluss der Befristung von Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund abgewehrt werden konnte. Positiv zu bewerten ist sicherlich auch, dass die Forderung der Gewerkschaften nach einer Übernahmeverpflichtung aller Auszubildenden abgelehnt worden ist, da dieses letztlich zu einem Ende der vielfach bei kommunalen Arbeitgebern über den eigenen betrieblichen Bedarf hinaus betriebenen Ausbildungsanstrengungen geführt hätte. Positiv in der Gesamtbewertung ist auch, die geforderten Sonderopfer für den Nahverkehr (Zusatzsockel von 70 Euro) und die Sonderforderung für den Krankenhausbereich (Erhöhung des Nachtarbeitszuschlags) abgewehrt zu haben sowie die längere Laufzeit von 24 Monaten vereinbart zu haben. Kritisch zu bewerten ist allerdings die soziale Komponente in Gestalt eines Mindestbetrages von 90 Euro, die gerade bei den unteren Entgeltgruppen zu überproportionalen Lohnsteigerungen führt. Bei den kommunalen Arbeitgebern, die in der Vergangenheit trotz steigendem Kostendruck im Wettbewerb versucht haben, auch Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen im öffentlichen Tarifrecht zu halten, nährt die Mindestbetragskomponente des Tarifabschlusses letztlich nur die Überlegungen zur Ausgliederung von Beschäftigtengruppen aus dem öffentlichen Dienst. Das Tarifrundenergebnis stellt sich also als klassischer Tarifkompromiss mit Licht und Schatten dar.

Vertreter des KAV NW in der Tarifrunde 2014 in Potsdam

2.1.7.2

Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf dem Weg hin zu einer neuen Entgeltordnung am 21. Oktober 2013 auf ein „Gemeinsames Papier zum Verhandlungsstand der neuen Entgeltordnung zum TVöD“ verständigt, das die wesentlichen Kernpunkte der Entgeltordnung für die weiteren Verhandlungen festlegt. Dem „Gemeinsamen Papier“, dem die Mitgliederversammlung der VKA nach ausführlicher Beratung am 22. November 2013 in Potsdam zugestimmt hat, hatten im Vorfeld auch die zuständigen Gremien der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bereits zugestimmt. Das „Gemeinsame Papier“ stellt einen Zwischenstand für die weiter zu führenden Verhandlungen dar. Unmittelbarer Handlungsbedarf in der Praxis ist insofern für die Verwaltungen und Unternehmen nicht gegeben, da erst die weiteren Verhandlungen abgewartet werden müssen.

▶ Seite 22

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Bernd Pieper
Vorsitzender des Vorstands des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW)

AdL NRW und KAV NW

Der Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) ist im Jahre 2007 auf Initiative des Landes Nordrhein-Westfalen gegründet worden und Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Mitglieder des AdL NRW sind neben dem Land Nordrhein-Westfalen u.a. die verselbstständigten nordrhein-westfälischen Hochschulen und Universitätskliniken.

Auch nach Auflösung der Verhandlungsgemeinschaft von Bund und VKA einerseits und TdL andererseits gibt es zwischen AdL NRW und KAV NW eine Vielzahl von Berührungspunkten. Beide Verbände informieren sich ständig über die Auslegung der in weiten Teilen identischen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst. Aktuell findet z.B. ein reger Meinungsaustausch über die Parameter zur Berechnung der betrieblichen Altersversorgung statt, die im Tarifvertrag Altersversorgung festgeschrieben sind. Aber nicht nur bei den Tarifverhandlungen zur Anpassung dieser Parameter, sondern auch bei anderen Gelegenheiten treffen der AdL NRW und der KAV NW vielfach auf dieselben Akteure bei den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Auch deshalb hat sich in der Vergangenheit ein Meinungs- und Informationsaustausch zu tarifvertraglichen Fragen als nutzbringend erwiesen.

Mit diesem kurzen Grußwort für den Jahresbericht 2013/2014 des KAV NW möchte ich die Bedeutung dieser Zusammenarbeit betonen und die Hoffnung auf eine Fortsetzung des konstruktiven und sachorientierten Meinungsaustausches verbinden.

Aus dem Einigungsstand im „Gemeinsamen Papier“ wird erkennbar, dass die Tarifvertragsparteien sich bei den geplanten neuen Eingruppierungsregelungen stark am bisher geltenden Recht orientieren wollen. Mit dem Festhalten an einer Reihe von bekannten Rechtsbegriffen soll Anwendungssicherheit für die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen geschaffen werden. Anderseits ist geplant, bislang ausschließlich den ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeitern vorbehaltene Entgeltgruppen (EG 4 und 7) künftig auch im allgemeinen Verwaltungsdienst zu nutzen. Auch ist eine Aufteilung der bisherigen Entgeltgruppe 9 geplant, um mit Hilfe einer solchen „Spreizung“ zukünftig eine bessere Differenzierung der Eingruppierung im Bereich der bisherigen Entgeltgruppe 9 zu ermöglichen. Grundsätzlich wird die Eingruppierung der Beschäftigten auf der Bundesebene geregelt. In den Sparten Verwaltung, Flughäfen und Entsorgung können für die handwerklichen Tätigkeiten, die den ehemaligen Arbeitertätigkeiten entsprechen, aber auf der Landesebene ergänzend zu den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen Beispiele und Ferner-Merkmale vereinbart werden. Insofern liegt die Verhandlungskompetenz also – wie bisher – auf der Ebene des KAV NW. Die landesbezirkliche Akteure sind insofern zur Umsetzung dieser eingeräumten Verhandlungskompetenz gefordert. Hervorzuheben im Rahmen der Verständigung zwischen der VKA und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bei dem „Gemeinsamen Papier“ ist, dass weiterhin der Begriff des sog. „engen Sonstigen“ Anwendung findet (also Beschäftigte, die nicht über eine geforderte Ausbildung verfügen, aber die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben). Im Hinblick auf den Umgang mit den bisherigen Eingruppierungsmerkmalen ist eine Verständigung erzielt worden, dass

- überholte spezielle Eingruppierungsmerkmale gestrichen werden,
- beizubehaltende spezielle Eingruppierungsmerkmale den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet werden, soweit nicht besondere Verhandlungen zu führen sind und
- besondere Verhandlungen für folgende Bereiche geführt werden, bei denen auch bereits Verhandlungsgruppen bestehen (Gesundheit, Datenverarbeitung/IT, Rettungsdienst/Feuerwehr, Sparkassen, Meister/Techniker/Ingenieure, Schulhausmeister, Bezügerechner, Fleischuntersuchung, Bäder, Vollstreckung).

Entsprechende Verhandlungen zu den v.g. Themen haben bereits im Dezember 2013 begonnen.

Jürgen Roters (OB der Stadt Köln und Vorsitzer des KAV NW) und Dr. Bernhard Langenbrinck (HGF KAV NW) auf der Vorstandsitzung am 03.11.2013 in Köln

2.1.7.3
Leistungsorientierte Bezahlung

Ein Schwerpunkt der Verbandsarbeit im zurückliegenden Berichtszeitraum war die Förderung der betrieblichen Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung. Nachdem die Tarifvertragsparteien das ursprüngliche Leistungsentgeltvolumen von 1 v.H. schrittweise bis in das Jahr 2013 auf 2 v.H. angehoben und die Gewerkschaften sich zusammen mit den Arbeitgebern in der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 18 Abs. 4 TVöD ausdrücklich zur Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst bekannt haben, hat im Berichtszeitraum eine weitere Verstetigung und ein weiterer Ausbau der Leistungsbezahlung im öffentlichen Dienst stattgefunden. Befördert worden ist diese Entwicklung sicherlich durch das Urteil des BAG vom 16. Mai 2012 – 10 AZR 202/11), in dem dieses ausdrücklich festgestellt hat, dass eine pauschalierende, nicht differenzierte betriebliche Leistungsentgeltregelung tarifwidrig ist. Eine pauschale Zahlung von Geldmitteln ist somit nur nach den Maßgaben der Protokollerklärung zu § 18 Abs. 4 TVöD in Höhe von 6 v.H. des jeweiligen Septemberentgelts möglich, soweit keine betriebliche Umsetzungsregelung zur LOB besteht. Der verbleibende Restbetrag ist in das nächste Jahr zu übertragen. Im Rahmen einer gesonderten Schriftenreihe zur Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung sind nochmals in einer Zusammenschau der gesamten Problematik Anmerkungen und praktische Hinweise zur Umsetzung der Leistungsbezahlung erfolgt. In rund 40 Praktikeraussagen sind die bisher gewonnenen Erfahrungen mit der LOB geschildert worden. Hierbei wurde nochmals allgemein hervorgehoben, dass über die LOB die Kommunikation in den Verwaltungen und Betrieben insbesondere über das Instrument der Mitarbeitergespräche positiv gesteigert worden ist. Gleichzeitig ist eine Tendenz in der Praxis deutlich geworden, betriebliche LOB-Systeme unter Beachtung des Grundansatzes eines differenzierten Systems im Verwaltungsaufwand zu minimieren. Funktionärspolitische Verhinderungsdebatten sind dabei pragmatischen Umsetzungsüberlegungen gewichen. Leistungsorientierte Bezahlung wird dabei nicht als „Allheilmittel“ zur Lösung aller personalpolitischen Probleme, sondern als praktische Unterstützung für eine effizienz- und zielorientierte Personalpolitik gesehen.

2.1.7.4
Demografischer Wandel und Projekt „Arbeit gestalten NRW“

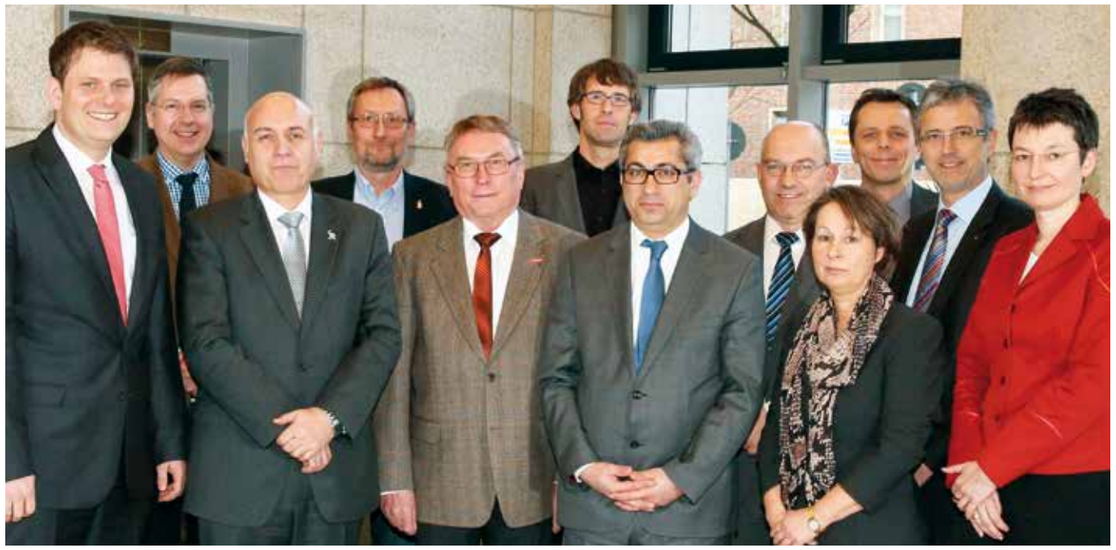
Die kommunalen Arbeitgeber werden, wie andere Branchen auch, von den Auswirkungen des demografischen Wandels erfasst. In den Diskussionen in den Gremien des KAV NW hat diese Thematik einen der Schwerpunkte in der verbandlichen Diskussion gebildet; sie ist auch ein Themenschwerpunkt in den unter Teil 3 abgedruckten Statements der Vorsitzenden der Gruppen- und Unterausschüsse des KAV NW. Auf einen wichtigen Aspekt in diesem Zusammenhang, nämlich die Darstellung der Kommunalverwaltungen und der kommunalen Arbeitgeber als attraktive Arbeitgeber hat der Vorsitzende im Teil 1 des Jahresberichts den Fokus gelegt. Für die betriebliche Umsetzung der Thematik hat der KAV NW unter anderem auch im Rahmen der am 15. November 2013 in Bochum abgehaltenen Informationsveranstaltung (siehe auch unter Teil 4.4) weiterführende Hinweise gegeben.

Ein weiteres Umsetzungsfeld zum Thema „Demografie“ ist das von der Landesregierung auf den Weg gebrachte Projekt „Arbeit gestalten NRW“, in das sich der KAV NW aktiv mit einbringt. Bei diesem Projekt haben sich eine Vielzahl von Akteuren (Sozialpartner, Sozialversicherungsträger, Kammern, Landesregierung) zusammengefunden, um gerade für kleinere und mittlere Unternehmen Hilfestellungen zur Bewältigung des demografischen Wandels zu leisten. Ziel der Aktivitäten soll es dabei sein,

- gesundheitsgerechte Arbeit zu fördern,
- Arbeitsbedingungen alternsgerecht zu gestalten und
- Potenziale der Vielfalt zu erkennen und zu nutzen.

In den Gremien des KAV NW hat die Problematik der Herausforderungen des demografischen Wandels im Berichtszeitraum 2013/2014 eines der Schwerpunktthemen gebildet. Zielrichtung der Diskussion war hierbei jeweils, dass auf der betrieblichen Ebene entsprechende Überlegungen anzustellen und daraus abgeleitete Umsetzungsschritte auf den Weg zu bringen sind, damit die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen hier gut aufgestellt sind. Für den Bereich der Wasserwirtschaftsunternehmen und der kom-

Landesbeirat „Arbeit gestalten NRW“ ; 1. v. l. Staatssekretär im MAIS, Thorsten Klute



munalen Nahverkehrsbetriebe sind aufgrund der dortigen spezifischen Gegebenheiten ergänzend auch tarifvertragliche Rahmenregelungen geschaffen worden, die die betrieblichen Prozesse unterstützen sollen (Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr vom 3. Juli 2013; Tarifvertrag über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 2012).

Im Rahmen des Landesbeirats sollen die Kräfte gebündelt werden, um die Aspekte einer gesunden Gestaltung der Arbeit mit dem Aspekt des wirtschaftlichen Erfolgs der Arbeitgeber zu verknüpfen. Angesichts der Agenda des Landesbeirats und der in den Gremien des KAV engagierten Diskussion über Lösungsstrategien zur Problematik des demografischen Wandels hat sich der KAV NW daher von Beginn an, zusammen mit anderen Arbeitgeberverbänden, Vertretern der Gewerkschaften, Sozialversicherungsträgern, Kammern und Vertretern der Landesregierung in das Projekt „Arbeit gestalten NRW“ eingebracht.

2.1.7.5

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) durch ein „Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642) sowie erneut durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vom 20. Juli 2011 (BGBl. I S. 1506) hat in der Verbandsarbeit, namentlich der Beratung der Mitglieder und der Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, einen breiten Raum eingenommen.

Eine Arbeitnehmerüberlassung, die früher erlaubnisfrei war (soweit nicht gewerbsmäßig), ist seit der Gesetzesänderung – soweit keine der Ausnahmen des § 1 Abs. 3 AÜG vorliegen – nur noch dann erlaubnisfrei, wenn sie nicht im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers erfolgt. Diese Neuregelung war am 1. Dezember 2011 in Kraft getreten und gilt auch, soweit bislang die Arbeitnehmerüberlassung erlaubnisfrei war.

Die Erlaubnispflichtigkeit einer Arbeitnehmerüberlassung, wie auch die nach dem AÜG zulässige zeitliche Dauer einer Arbeitnehmerüberlassung, haben für kommunale Arbeitgeber große praktische Relevanz, z.B. im Rahmen einer Personalgestellung nach Ausgründung einzelner Aufgabenbereiche oder für Servicegesellschaften kommunaler Wirtschaftsunternehmen, die Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Daher galt es für die Verbandsarbeit, sowohl aktuell über Entwicklungen zu informieren, als auch alles erdenklich Mögliche dafür zu tun, die Anwendungsvoraussetzungen für die Verbandsmitglieder zu erleichtern.

Grundsätzlich problematisch an der gesetzlichen Neuregelung ist, dass die interkommunale Zusammenarbeit zwischen Kommunen untereinander aber auch z.B. zwischen Kommunen und anderen öffentlichen Arbeitgebern mit der nun grundsätzlich geregelten Erlaubnispflichtigkeit von Arbeitnehmerüberlassungen erschwert wird. Vor dem Hintergrund, dass seitens Bund und Ländern an verschiedenen Stellen immer wieder das hohe Interesse an der Durchführung von Kooperationen zwischen öffentlichen Arbeitgebern hervorgehoben wird, war und ist die nun gesetzlich aufgebaute formale Hürde einer Erlaubnispflichtigkeit schwer nachvollziehbar. Auch bei unternehmenspolitischen Veränderungen, wo das Instrument der Personalgestellung in § 4 Abs. 3 TVöD häufig dazu dient, den arbeits- und tarifrechtlichen Besitzstand der Beschäftigten zu gewährleisten, ist kritisch zu sehen, dass der Gesetzgeber die zusätzliche Hürde einer erweiterten Erlaubnispflicht auch für den Bereich der kommunalen Verwaltungen und Unternehmen errichtet hat. Sachgerecht wäre hier eine Art „Nichtanwendungserlass“ für kommunale Arbeitgeber, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden.

Dr. Bernhard Langenbrinck (HGF KAV NW), Vortrag bei der Infotagung Demografie Nahverkehr am 15.10.2013 in Bochum

Nachdem sich unser Bundesverband, die VKA, an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gewandt und sich für praxisgerechte Lösungen beim Umgang mit dem novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ausgesprochen hatte, äußerte sich das BMAS mit Schreiben dahingehend, dass über ein vereinfachtes Antragsverfahren hinaus kein Spielraum für weitere Ausnahmeregelungen für öffentliche Arbeitgeber gesehen werde.

So werde bei Abordnungen, Zuweisungen oder Personalgestellungen z.B. die (Weiter-)Anwendung öffentlichen Tarifrechts auf entliehene Mitarbeiter gerade sichergestellt. Der Gesetzgeber hat dieser Kritik bisher jedoch nicht Rechnung getragen.

Auf die verbandsseitig geäußerte Kritik an dem entstandenen Bürokratie- und Kostenaufwand sind hinsichtlich der für die Erteilung der Erlaubnis nach § 2 AÜG erforderlichen Antragstellung in den entsprechenden Antragsvordrucken bei Gebietskörperschaften (also auch bei diesen zugehörigen Eigenbetrieben) minimale Erleichterungen insoweit erreicht worden, als von vornherein auf die Vorlage folgender Unterlagen verzichtet worden ist:

- Kopie des aktuellen Handelsregisterauszuges
- Kopien des Gesellschaftsvertrages
- Kopie der Gewerbeanmeldung
- Auskunft aus dem Gewerbezentralregister – GZR 3 – für den/die Antragsteller/in oder bei anderen als natürlichen Personen – für die Vertreter/innen nach Gesetz/Satzung/Gesellschaftsvertrag sowie für Niederlassungsleiter/innen
- Auskunft aus dem Gewerbezentralregister – GZR 4 – für juristische Personen der Personenvereinigungen (z.B. GmbH)
- Auszüge aller Geschäftskonten, ggf. Kreditbestätigungen.

Unabhängig von diesen Antragserleichterungen, die bei Gebietskörperschaften relevant sind, ist im Weiteren auch die Einverständniserklärung für das Einholen von Auskünften beim Finanzamt im aktuellen Antragsvordruck nicht mehr ausdrücklich enthalten.

Weiter im Antragsvordruck als vorzulegende Unterlagen enthalten ist allerdings ein Nachweis über die Beantragung eines Führungszeugnisses zur Vorlage bei einer Behörde für den/die Antragsteller/in oder bei anderen als natürlichen Personen – für die Vertreter/innen nach Gesetz/Satzung/Gesellschaftsvertrag sowie für Niederlassungsleiter/innen. Das würde an sich bedeuten, dass Führungszeugnisse für die Ober-/Bürgermeister und Landräte vorgelegt werden müssen. Dieses Beispiel macht nochmals deutlich, dass dringend weitere Erleichterungen des Antragsverfahrens erforderlich und für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes geboten sind. Bezogen auf die Hauptverwaltungsbeamten empfehlen wir, die entsprechenden Führungszeugnisse erst auf ausdrückliche Nachfrage der Regionaldirektion vorzulegen.

Wie sich aus Rückmeldungen aus der Praxis ergeben hatte, wurden Anträge zur Erlaubnis der Arbeitnehmerüberlassung in der praktischen Umsetzung ohne verzögernde Rechtsprüfung erteilt.

Angesichts der bei der Geschäftsstelle eingegangenen Nachfragen zur Umsetzung des AÜG wurde eine Seminarveranstaltung des KAV NW mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt, in der zum einen die gesetzlichen Rahmenregelungen und die Maßgaben des Antragsverfahrens authentisch durch Vertreter der Regionaldirektion für Arbeit dargestellt und zum anderen seitens des KAV NW nochmals auf sich in diesem Zusammenhang zu stellende Problemlagen hingewiesen werden sollte.

Die Länder Rheinland-Pfalz, Nordrhein Westfalen und Schleswig-Holstein haben im November 2013 in einem Antrag für eine Entschließung des Bundesrates zur Herausnahme öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften aus dem Anwendungsbereich des AÜG, dem die Länder Baden-Württemberg und Brandenburg später beigetreten sind, insbesondere auch nochmals darauf hingewiesen, dass die im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungen genannten typischen Gefahren, wie niedrige Löhne, hohe Arbeitsplatzunsicherheit, Auslagerung von Stammarbeitsplätzen, vor denen die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schützen sollen, bei Personalgestellungen und Abordnungen durch die öffentliche Hand gerade nicht gegeben sind.

Die Anstrengungen für eine pragmatische, unbürokratische und kostenmindernde Umsetzung des Instruments der Arbeitnehmerüberlassung werden seitens des KAV NW auf allen Ebenen unverändert weitergeführt.

2.1.7.6

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 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“ angesehen. Dies führt für den kommunalen ÖPNV dazu, dass der Aspekt der 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 wird.

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, 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 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 zwingender Bestandteil der dem TV-N NW zugrunde liegenden 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 ist, bricht ein wesentlicher Grundpfeiler des TV-N NW weg. Die bisher gegebene stabilisierende und schützende Wirkung beider Tarifwerke wird damit ausgehöhlt. Die Entscheidung des Arbeitsministeriums, nicht sowohl den TV-N NW als auch das Tarifrecht des privaten Omnibusgewerbes als repräsentativ anzusehen, wird inzwischen im Rahmen einer Reihe von Rechtstreiten gerichtlich überprüft. Auch der Europäische Gerichtshof wird sich mit der Thematik zu befassen haben, was voraussichtlich einige Zeit in Anspruch nehmen wird und insofern wird für die ÖPNV-Unternehmen auf geraume Zeit Rechtsunsicherheit bestehen.

Hauptausschusssitzung am 13.11.2013 in Köln

2.1.7.7

Ausbildungskonsens

Im nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsens haben sich die Landesregierung, die Organisationen der Wirtschaft, die Kommunalen Spitzenverbände, der Kommunale Arbeitgeberverband, die Gewerkschaften und die Arbeitsverwaltung zusammengeschlossen. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, jedem Jugendlichen, der ausbildungsfähig und ausbildungswillig ist, eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Dazu ist es auch notwendig, das duale Ausbildungssystem kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu stärken.

Die Partner im Ausbildungskonsens arbeiten nicht nur daran, die Schere zwischen Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt Jahr für Jahr zu schließen. Sie befassen sich ebenso intensiv mit der Weiterentwicklung des Systems der dualen Berufsausbildung. Denn die Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsstellen hängt auch davon ab, dass die Ausbildung soweit wie möglich erleichtert wird, dass Jugendliche gut vorbereitet auf die Realität in den Betrieben die Schulen verlassen und die Inhalte der Ausbildung immer wieder neuen Entwicklungen, Erkenntnissen und Erfordernissen angepasst werden.

Regelmäßig auf der Tagesordnung des Ausbildungskonsenses stehen daher folgende Themen:

1. Differenzierung der Berufsausbildung zur Integration und Förderung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungen und Kompetenzen;

2. Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung – sowohl für die Jugendlichen, als auch für die Betriebe;

3. Modernisierung und Neuordnung von Berufen und Ausbildungsordnungen;

4. Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Berufsschulen;

5. Zusammenführen von Betrieben und Schulen vor Ort in Form von festen Partnerschaften;

6. Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Migrantinnen und Migranten.

Der Ausbildungskonsens trifft sich auf Spitzen- und Arbeitsebene mehrmals im Jahr, um regelmäßig und zeitnah über die jeweilige Entwicklung des Ausbildungsmarktes zu sprechen und sich über den Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen und Projekte zu vergewissern. Der KAV NW vertritt die Interessen seiner Mitglieder dabei in enger inhaltlicher Abstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden.

Bis zum Schuljahr 2018/2019 sollen die Angebote von „Kein Abschluss ohne Anschluss“ flächendeckend eingeführt sein. Ziel des im Ausbildungskonsens vereinbarten Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss“ ist es, weniger Ausbildungs- und Studienabbrüche durch eine bessere Berufsorientierung ab der achten Klasse zu erreichen, flächendeckende und verlässliche Standardelemente und zielgruppenbezogene Angebote (statt der bisherigen Maßnahmenvielfalt) und Projekte einzuführen, konkrete Ausbildungsangebote für Jugendliche, statt Warteschleifen ohne Qualifizierungseffekt, zu bieten und schließlich dringend gesuchte junge Fachkräfte schneller und gezielter in die Betriebe zu bringen.

2.1.7.8

Zugang von Auszubildenden zur Arbeitnehmerweiterbildung

Als Ansprechpartner der nordrhein-westfälischen Landesregierung setzt sich der KAV NW für die Interessen der Kommunen und kommunalen Unternehmen ein. So beispielsweise auch bei der Frage, ob Auszubildende in den Geltungsbereich des nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) einbezogen werden sollen.

Bereits im Koalitionsvertrag hatte sich die Landesregierung dafür ausgesprochen das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) für die Bildung von jungen Menschen nutzen zu wollen und beabsichtigte deshalb die Auszubildenden als Anspruchsberechtigte in das Gesetz aufzunehmen. Der Einladung des KAV NW zu einem ersten Sondierungsgespräch vorangegangen war ein Antrag der beiden Regierungsfraktionen SPD und Grüne, wonach Auszubildenden während der

gesamten Ausbildung ein Freistellungsanspruch im Umfang von einer Woche für politische Weiterbildung eröffnet werden sollte. Diese Gesetzesinitiative wurde damit begründet, dass politische Weiterbildung als Identitätsfindungs- und Identitätsentwicklungsprozess von Werten gerade für junge Menschen sehr wichtig sei. Während Jugendliche und junge Erwachsene, die an einem schulischen oder beruflichen Vollzeitunterricht teilnehmen in der Schule ein ausreichendes Angebot zur politischen Bildung erhielten, sei es nach Auffassung der Regierungsfraktionen erforderlich, Jugendlichen in der Ausbildung die entsprechenden Möglichkeiten im Sinne gleicher Chancen zu ermöglichen.

In dem gemeinsamen Austausch am 18. September 2013 – zu dem das federführende Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW) Gewerkschaften sowie private und öffentliche Arbeitgeber (einschließlich KAV NW und Kommunale Spitzenverbände) eingeladen hatte – ergaben sich zwei grundsätzlich gegensätzliche Bewertungen der Gesetzesinitiative.

Seitens der Gewerkschaftsvertreter wurde das Vorhaben vorbehaltslos begrüßt. Gewünscht wurde eine über den Antrag der Regierungsfraktionen hinausgehende vollständige Geltung des AWbG für Auszubildende, d.h. ein Freistellungsanspruch von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr sowie eine Freistellung auch zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung. Angesichts dieser Forderung wurde die Gesetzesinitiative bereits als Mindestlösung und „vorauseilender Kompromiss“ bezeichnet.

Gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden und den anwesenden Vertretern privater Arbeitgeber stellte der KAV NW die Notwendigkeit einer zusätzlichen politischen Weiterbildung zu Lasten der Ausbildungsbetriebe angesichts eine Berufsschulangebots in den berufsübergreifenden Lernbereichen Politik und Religion von jeweils 120 Stunden in drei Lehrjahren grundsätzlich in Frage. Soweit hier Nachbesserungsbedarf gesehen werde, sei dies jedenfalls nicht originäre Aufgabe der Arbeitgeber. Die resultierenden Kosteneffekte stellten in dem Bestreben um zusätzliche Ausbildungsplätze, insbesondere auch für leistungsschwächere und damit betreuungsintensivere Jugendliche, ein falsches Signal der Politik an die Betriebe dar. Bereits bestehende Angebote der Ausbildungsbetriebe, die auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen abzielten, würden ignoriert. Die Forderung der Gewerkschaften nach einer Ausdehnung des zeitlichen Freistellungsumfangs und einer Erweiterung auch auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung wurden deutlich kritisiert. Letzteres sei während der Ausbildung, d.h. in einer besonders lernintensiven Lebensphase, überhaupt nicht zu begründen.

2.2
Einzelne Tarifprojekte im Überblick

Im Berichtszeitraum 2013/2014 sind insgesamt zahlreiche Tarifprojekte vorangetrieben worden, die nachfolgend in einer zusammengefassten Auflistung nochmals beispielhaft genannt werden:

- Entgelttarifverhandlungen mit ver.di / dbb tarifunion in der Tarifrunde 2014
- Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KAV NW mit dem Vorsitzer Jürgen Roters

- Verhandlungen über das landesbezirkliche Eingruppierungsrecht
- Tarifvertrag über eine Ertragsbeteiligung an Flughäfen
- Tarifvertrag Demografie im Nahverkehr
- Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung
- Beschäftigungssicherungsvereinbarungen im Nahverkehr
- Tarifverhandlungen für die Flughafen Düsseldorf GmbH
- Tarifverhandlungen für den Flughafen Köln/Bonn
- Tarifvertrag für die Sozialbetriebe Mönchengladbach

Neben Tarifverhandlungen fanden auch zahlreiche Tarifgespräche mit den Gewerkschaften zu einzelnen Fragestellungen statt, wie z.B. zur Geltungsbereichsregelung für die Abwasserentsorgung Herne, zur Tarifregelung zur Arbeitnehmerbeteiligung bei der Altersversorgung der Städtischen Kliniken Bielefeld und zu Ergänzungen des landesbezirklichen Anwendungstarifvertrages zur Entgeltumwandlung. Neben tarifvertraglichen Regelungen, die mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes abgeschlossen worden sind, sind im Berichtszeitraum auch eine Reihe von arbeitgeberseitigen Richtlinien umgesetzt worden, mit denen zielgenaue Lösungsstrategien für spezielle Themenfelder geregelt worden sind. Zu nennen sind die IT-Richtlinie und die ÖGD-Richtlinie.

2.3
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 2011/2012 dargestellten personellen Entwicklungen Veränderungen eingetreten, die in einer kurzen Zusammenschau dargestellt werden (zu den personellen Besetzungen der KAV NW-Gremien vgl. im Einzelnen Teil 4.3).

Frau Dr. Barbara Schwerin konnte ab dem 15. November 2012 als Referentin für den KAV NW gewonnen werden. Frau Dr. Schwerin kennt, aufgrund ihrer früheren Tätigkeit bei der Bundesrechtsanwaltskammer, die Arbeit in verbandlichen Strukturen von Grund auf. Frau Dr. Schwerin hat eine Teilzeittätigkeit beim KAV NW aufgenommen. Neben ihrer Tätigkeit im Rahmen der Prozessvertretung für die Mitglieder des KAV NW liegt ein weiterer Themenschwerpunkt ihrer Arbeit im Bereich „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“.

Frau Birgit Scheurer, die zum 1. August 2012 ihre Tätigkeit als Referentin beim KAV NW aufgenommen hat, ist in 2013 in den Organisationsbereich „Durchführung von Seminaren/Informationsveranstaltungen“ (vgl. hierzu auch Teil 4.4 des Jahresberichts) eingestiegen. Neben den Aufgaben der Prozessvertretung für den KAV NW nimmt sie im Übrigen die Beratung der Mitglieder des KAV NW in allgemeinen Fragen des Arbeitsrechts- und Tarifrechts vor.

Frau Dr. Eva Graune, die über mehrere Jahre als Referentin des KAV NW tätig war und im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung den Schwerpunkt in einer rechtsanwaltlichen Kanzleitätigkeit gesucht hat, ist dem KAV NW weiterhin in der beruflichen Zusammenarbeit eng verbunden. Im Rahmen der in Kooperation zwischen kommunalen Studieninstituten und dem KAV NW durchgeführten Informationsveranstaltungen hat sie u.a. Seminare zu den personalrechtlichen Themen Stellenausschreibung und Einstellung abgehalten (vgl. Teil 4.4 des Jahresberichts).

Herr Torsten Herbert, der Leiter der Rechtsabteilung und Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers, ist auf der Jahreshauptversammlung des Deutschen Bühnenvereins am 13./14. Juni 2014 in Mannheim auf Vorschlag des Sprechers der Gruppe der Stadttheater, Herrn Engert, Kulturreferent der Stadt Ingolstadt, in die Gremien des Bühnenvereins gewählt worden. Damit wird auch zukünftig wieder ein vernetztes Agieren zwischen Aktivvertretern aus dem Bereich des Deutschen Bühnenvereins und der kommunalen Arbeitgeberverbände gewährleistet.

Frau Julia Hahne verstärkt seit dem 1. Dezember 2013 den Assistenzkräftebereich der KAV NW (in Teilzeit).

Altes Rathaus Erkelenz

Der Gruppenausschuss „Verwaltung“ stellt innerhalb des KAV NW den größten Spartenausschuss dar. Er repräsentiert 266.209 Beschäftigte und damit etwa die Hälfte aller Beschäftigten der Verbandsmitglieder. Derzeitiger amtierender Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Peter Jansen, Bürgermeister der im Rheinland gelegenen Stadt Erkelenz.

Peter Jansen
Bürgermeister der Stadt Erkelenz
(amtierender Vorsitzender des
KAV-Gruppenausschusses für Verwaltung)

Verwaltung

In der Sparte „Verwaltung“, die innerhalb des KAV NW durch den KAV-Gruppenausschuss für „Verwaltung“ repräsentiert wird, finden sich spiegelbildlich zu der Mitgliedschaftsstruktur des KAV NW Vertreter der Großstädte, der kleineren Städte und der Gemeinden, der Kreise und Landschaftsverbände wieder. Ziel der Erörterung im „Gruppenausschuss Verwaltung“ ist es hierbei, für die vielfältigen spezifischen Begebenheiten der Kommunalverwaltungen sachgerechte und praxisorientierte Lösungen zu finden. Der Gruppenausschuss „Verwaltung“ fördert und verkörpert insofern die Solidarität der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber im Verwaltungssektor und stellt von Anbeginn ein Gremium dar, in dem vertrauliche und verlässliche Informationen ausgetauscht, Handlungsstrategien entwickelt und Entscheidungen getroffen werden. Für den Berichtszeitraum 2013/2014 werden nachfolgend einige Themenfelder angesprochen, die einen Schwerpunkt in der Diskussion im Gruppenausschuss gebildet haben und vielfach auch in der näheren Zukunft Gegenstand der Erörterungen im Gruppenausschuss bleiben werden.

Angespannte Finanzlage erfordert passgerechte Tarifarbeit

Leider hat sich auch im Berichtszeitraum die Finanzlage vieler NRW-Kommunen weiter zugespitzt. Die Gesamtverschuldung ist deutlich angestiegen. Für den Anstieg sind vor allem die sog. Kassenkredite verantwortlich. Sie sind vergleichbar mit dem Dispokredit eines privaten Verbrauchers und eigentlich dafür gedacht, kurzfristige finanzielle Engpässe zu überwinden, doch vielfach dienen solche Kredite den Kommunen immer mehr zur Finanzierung laufender Aufgaben. Zudem stehen diesen Krediten keine Investitionen gegenüber. Das macht die Lage der Kommunen noch prekärer. Ausgeglichene Haushalte sind für eine Vielzahl von Kommunen nicht erreichbar, sie sind verpflichtet, ein Haushaltssicherheitskonzept aufzustellen. Dies geht einher mit einem permanenten Rückgang bei den sog. „freiwilligen Aufgaben“. Diese Aufgaben bilden das eigentliche Herzstück

der Kommunalpolitik. Hier geht es um Lebensqualität, zu denken ist dabei an die Bereiche Kultur, Sport und Soziales. Diese besondere Ausgangslage stellt auch besondere Herausforderungen an die Tarifvertragsparteien. Gefordert sind zum einen maßvolle Tarifabschlüsse. Zum anderen muss das Tarifwerk aber auch Flexibilität und Anreizsysteme beinhalten, um den besonderen personalwirtschaftlichen Anforderungen in dieser Situation gerecht werden zu können. Der mit der Tarifreform im Jahre 2005 eingeführte TVöD bietet zahlreiche Spielräume im Bereich des Entgelts, der Leistungsorientierung und der Arbeitszeit. Der TVöD verlagert dabei an vielen Stellen die Regelungs- und Entscheidungskompetenz auf die einzelnen Verwaltungen und Betriebe, um hier auch individuelle Spielräume zu eröffnen.

Stärkungspakt Stadtfinanzen

Der Stärkungspakt Stadtfinanzen soll den besonders finanzschwachen Kommunen Konsolidierungshilfen bieten. Er soll den seit vielen Jahren unterfinanzierten Kommunen die Möglichkeit bieten, längerfristig zu einem ausgeglichenen Haushalt zu kommen. Im Zuge des Stärkungspaktgesetzes haben die Gewerkschaften mehrfach versucht, vor Ort sog. „Konzern-Stadt-Tarifverträge“ durchzusetzen, um tarifvertragliche Absicherungen zu erreichen, die vom „Regelungsstandort“ einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zuzuordnen sind. Die Gremien des KAV NW, insbesondere auch der Gruppenausschuss „Verwaltung“, sind diesem entgegengetreten. Der Abschluss von örtlichen Tarifverträgen macht nicht nur die Tariflandschaft unüberschaubar, sondern beeinträchtigt auch die Steuerungsfähigkeit der einzelnen Kommunen und widerspricht damit dem Grundanliegen eines flächentarifvertraglichen Ansatzes. Es ist zwar für eine erfolgreiche Umsetzung im Einzelfall häufig sinnvoll, den Umsetzungsprozess vor Ort durch begleitende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen sowie durch vertrauensschaffende Beschlüsse des Rates zu unterstützen; weder sachlich geboten noch sachgerecht ist jedoch eine Begleitung und Absicherung eines solchen organisationspolitischen Konsolidierungsprozesses durch Einbeziehung gewerkschaftlicher Einflussnahme mittels ortsbezogener tarifvertraglicher Regelungen.

Interkommunale Zusammenarbeit

Bei der Erschließung von Konsolidierungsbeiträgen kann auch die interkommunale Zusammenarbeit einen Beitrag leisten. Die interkommunale Zusammenarbeit zwischen mehreren Städten und Gemeinden ist eines der wichtigsten Instrumente Bürokratien abzubauen und Verwaltungen zu verschlanken. Viele Aufgaben können gemeinsam schneller, bürgerfreundlicher und kostengünstiger erledigt werden. Dabei ist auch an Bund und Land zu appellieren, die Rahmenbedingungen für zukünftige interkommunale Projekte zu verbessern. Es geht darum, die steuer- und vergaberechtlichen Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zu verbessern und dafür Sorge zu tragen, dass Unsicherheiten abgebaut werden. Auch hier bedarf es keines Abschlusses örtlicher Tarifverträge etwa mit dem Ziel des Ausschlusses von betriebsbedingten Kündigungen, Einkommenssicherungen, dem Nachweis des Mehrwertes und dem Verzicht auf weitere Arbeitsverdichtungen, der Beteiligung der Gewerkschaft und der Rückholbarkeit der interkommunalen Zusammenarbeit. Bezogen auf den Personalübergang ist ein Personalüberleitungsvertrag zur Absicherung der Beschäftigten ausreichend. Soweit Personalübergänge anstehen, bietet im Übrigen die gesetzliche Regelung des § 613a BGB den entsprechenden Schutz für die Beschäftigten. Darüber hinausgehende Absicherungen/Regelungen können vor Ort mit den Personal- bzw. Betriebsräten getroffen werden. Organisationsrechtliche Veränderungen und damit auch die interkommunale Zusammenarbeit können nicht davon abhängig gemacht werden, ob eine Gewerkschaft „mit im Boot“ ist oder nicht.

Gruppenversammlung der Verwaltung am 15.05.2013 in Bochum

In der Diskussion zu der Problematik wird vielfach vor Ort auch übersehen, dass im Rahmen solcher Prozesse mit der Zusage von Tarifverhandlungen auch Streikgefahren für den Fall des Scheiterns verbunden sind und – ohne Befristung oder Ausschluss von Nachwirkungen – ggf. ewige Bindungen eingegangen werden, deren Folgen von den Unterzeichnern kaum verantwortet werden dürften. Insofern bietet an dieser Stelle die Satzung des KAV NW bezogen auf den Ausschluss des selbständigen Abschlusses von Tarifverträgen durch einzelne Mitglieder eine Schutzwirkung, auf die auch im Gruppenausschuss „Verwaltung“ immer wieder zu Recht hingewiesen worden ist.

Gruppenausschuss Verwaltung, Sitzung am 02.10.2013 in Hagen unter Vorsitz von Oberbürgermeister Dehm

Eingang der Stadtverwaltung Erkelenz

Demografischer Wandel – Herausforderung für die Zukunft

Neben der schwierigen Finanzsituation der Kommunen stellt auch der demografische Wandel eine Herausforderung für die Zukunft dar. Die Kommunen in ihrer Eigenschaft als Dienstleister werden sich zum einen den Änderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung anpassen müssen. Zum anderen müssen sich die Verwaltungen selbst, sowie ihre Mitarbeiter und Führungskräfte, den demografischen Herausforderungen stellen. Im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte gilt es auch, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber hervorzuheben. Zu nennen sind flexible Arbeitszeiten, vielfältige Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung, Karrierechancen, die Vielfältigkeit der Einsatzbereiche, die leistungsgerechte Bezahlung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die zusätzliche Altersversorgung. Wichtig ist bei allem eine vorausschauende Personalpolitik, die zum einen die Bedürfnisse der Verwaltung nach leistungsfähigen Personalstrukturen, sowie zum anderen die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen zum Vorteil beider Seiten berücksichtigt. Abhängig von der Größe des Arbeitgebers, der regionalen Lage, der Wettbewerbssituation und auch der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ergeben sich sehr unterschiedliche Handlungsansätze. Der Gruppenausschuss „Verwaltung“ hat hierbei immer wieder den Vorrang passgenauer betrieblicher Lösungen gegenüber tarifvertraglichen Regelungen hervorgehoben.

Entgeltordnung – Zukunftsfähigkeit gefordert

Eine tarifvertragliche Kernaufgabe ist die neue Entgeltordnung, um auch für die Zukunft ein verlässliches Eingruppierungssystem zur Verfügung zu stellen, das eine wertgerechte, rechtssichere und transparente Zuordnung vorsieht. Hier haben die Tarifvertragsparteien mit ihrer soeben erfolgten Grundverständigung die richtigen Leitplanken für den weiteren Prozess gelegt. Die Kommunen setzen auf ein zukunftsgerechtes Eingruppierungssystem, welches ihren schwierigen Herausforderungen gerecht wird.

Gruppenausschuss Verwaltung – Querschnitt kommunaler Interessen

Die in diesem Kurzbericht geschilderten Themenschwerpunkte stellen nur einen Ausschnitt der Themenstellungen dar, die im Gruppenausschuss „Verwaltung“ diskutiert werden. Dadurch, dass in diesem Gruppenausschuss der Querschnitt der kommunalen Verwaltungslandschaft Nordrhein-Westfalens vertreten ist, wird ein breiter Rückkoppelungsprozess mit „Bodenhaftung“ in der Tarifarbeit des Verbandes gewährleistet. In der Tarifvertragswelt sind Geschlossenheit und Solidarität der Arbeitgeber entscheidende Einflussgrößen für eine erfolgreiche Interessenvertretung der kommunalen Familie. Dieser Grundsatz gilt angesichts einer gestiegenen Vielfalt der Aufgabenwahrnehmung der kommunalen Verwaltungen mehr denn je.

Peter Jansen
Bürgermeister der Stadt Erkelenz

Summary

Das Arbeitsfeld der Kommunalverwaltungen ist einerseits geprägt durch die schwierige Haushaltssituation. Viele Kommunen sind verpflichtet, ein Haushaltssicherungskonzept vorzulegen. Andererseits gilt es auch für den Bereich der Kommunalverwaltung die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben zu lassen und die Attraktivität der Kommunen als Arbeitgeber zu erhalten. Zur Sicherung einer effektiven und funktionsfähigen Verwaltung greifen viele Aspekte ineinander. Die Stärkung der interkommunalen Zusammenarbeit, Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels, aber auch z.B. die angestrebte neue Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst stellen Bausteine zur Erreichung dieses Zieles dar.

Gruppenausschuss Verwaltung, Sitzung am 15.05.2013 in Bochum unter Vorsitz von Stadtkämmerer Häusler

Gruppenausschuss Verwaltung

Klinikum Oberberg

Nach der „Kommunalen Verwaltung“ stellen die kommunalen „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“ die zweitgrößte Sparte innerhalb des KAV NW dar. Bei den Mitgliedern der Verbandsgruppe sind 119.693 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 Gruppenausschuss-Vorsitzenden auf der Bundesebene beim Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen aus. Damit ist er zugleich Verhandlungsführer der kommunalen Krankenhäuser auf der Bundesebene.

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

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ist das Forum des KAV NW, tarifpolitische und arbeitsrechtliche Fragestellungen mit dem besonderen Blick auf die Situation von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zu behandeln. Für den Krankenhausbereich sind vor allem der mit ver.di und der dbb abgeschlossene TVöD-K und der mit dem Marburger Bund abgeschlossene TV-Ärzte/VKA von Bedeutung; für den Bereich der Betreuungseinrichtungen ist der TVöD-B zu beachten. Im Bereich der Auszubildenden ist neben dem TVAöD- Besonderer Teil BBiG vor allem der TVAöD- Besonderer Teil Pflege zu beachten.

Im Weiteren sind die Krankenhäuser- und Pflegeeinrichtungen regelmäßig in die übrigen für den gesamten öffentlichen Dienst geltenden Tarifregelungen einbezogen (also z.B. die Altersteilzeit-, die Altersversorgungs- oder die Entgeltumwandlungstarifverträge).

Die Krankenhäuser stellen sowohl auf der Ebene des KAV NW, aber auch innerhalb des Bundesverbandes, der VKA, die zweitgrößte Sparte nach der Sparte Verwaltung. Die Tendenz der Gewerkschaften ver.di und dbb, im Rahmen allgemeiner Tarifrunden auch spartenspezifische Sonderforderungen zu stellen, betrifft auch den Krankenhausbereich. So ist in der Tarifrunde 2014 von den Gewerkschaften eine Sonderbelastung in Gestalt der Erhöhung des Zeitzuschlages für Nachtarbeit im Forderungstableau enthalten gewesen, der am Ende aber abgewehrt werden konnte. Die Tarifverhandlungen von heute führen aufgrund der spartenspezifischen Differenziertheit der VKA und des KAV NW zunehmend auch zu differenzierteren und komplexeren Tarifrundenergebnissen als noch zu BAT-Zeiten.

Nicht ausreichende gesetzliche Rahmenbedingungen bei der Refinanzierung

Die finanzielle Situation der kommunalen Krankenhäuser hat sich in dem Berichtszeitraum des KAV-NW-Jahresberichts leider nicht in ausreichender Weise verbessert. Zwar wurde vom Gesetzgeber durch das Beitragsschuldengesetz ein Hilfspaket zur Milderung der Finanzprobleme der Kliniken in den Jahren 2013 und 2014 auf den Weg gebracht; dabei kann es sich jedoch nur um einen ersten Schritt handeln, dem weitere folgen müssen, um eine faire Krankenhausfinanzierung nachhaltig zu regeln und die Finanzierungsprobleme im Krankenhausbereich einer Lösung zuzuführen. Bisher stehen den gesetzlich zugesagten Hilfsleistungen stetige Ausgabensteigerungen gegenüber, hervorgerufen auch durch einen deutlich spürbaren Anstieg der Personalkosten. Für die Krankenhausfinanzierung muss es deswegen ein tragfähiges Bund/Länder-Konzept und zukünftige Planungssicherheit geben.

Aushöhlung des Grundsatzes der Tarifeinheit

Eine im Bereich der Krankenhäuser besonders deutlich werdende Problematik hat sich durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit ergeben (BAG-Beschluss vom 23. Juni 2010 – AS 2/10 -), die zu einer Stärkung der Berufsgruppen- und Klientelgewerkschaften und infolge der dadurch bewirkten Aushöhlung der Tarifautonomie zu einer zunehmenden Entsolidarisierung der Beschäftigten untereinander geführt hat. Die nicht einheitlichen Tarifverhandlungen, die den Krankenhausbereich besonders treffen, also mit ver.di und dbb einerseits und mit dem Marburger Bund andererseits, führen zu Kostensteigerungen, sowohl aufgrund der mit den durch Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaften verursachten Erlösausfällen (die auch durch Mehrleistungen häufig nicht mehr kompensiert werden können), als auch durch sich gegenseitig hochschaukelnde Tarifforderungen. Abschlüssen mit den Gewerkschaften ver.di und der dbb tarifunion zum TVöD-K folgen in engem zeitlichen Abstand Verhandlungen mit der im Marburger Bund organisierten Ärzteschaft, als eigene Berufsgruppengewerkschaft, welche zu Neuabschlüssen im Bereich TV-Ärzte/VKA führen und zeitlich dann wiederum von neuen Verhandlungen im Bereich des TVöD-K abgelöst werden.

Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sitzung am 16.05.2013 in Bad Oeynhausen

(v. r. n. l.) Joachim Finklenburg (Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH) und Dr. Bernhard Langenbrinck (HGF KAV NW)

Der Gruppenausschuss des KAV NW für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen begleitet diese Verhandlungen stetig und nimmt im Rahmen der Gremienberatungen im Sinne der kommunalen Krankenhäuser als Arbeitgeberverhandlungskommission daran teil. Der Gruppenausschuss hat in seinen Beratungen immer wieder nachhaltig auf die Gefahr der sich gegenseitig hochschaukelnden Abschlüsse, auf den Prozess der zunehmenden Endsolidarisierung unter den Beschäftigen und die kürzer werdenden Phasen eines durch Tarifvertrag abgesicherten Tariffriedens innerhalb der kommunalen Krankenhäuser hingewiesen. Zu begrüßen sind daher die von der Regierungskoalition angestoßenen Bestrebungen, dem vom Bundesarbeitsgericht ausgehöhlten Grundsatz der Tarifeinheit durch entsprechende gesetzliche Korrekturen wieder die erforderliche Substanz zu geben.

Demografischer Wandel

Der Gruppenausschuss des KAV NW für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen befasst sich neben der Begleitung der Tarifverhandlungen auch mit allen anderen arbeits- und tarifpolitisch relevanten Themen im Bereich der kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Eine aktuelle Herausforderung stellt hier der sogenannte „Demographische Wandel“ dar, der zukünftig Anpassungen bei den Arbeitsbedingungen sowohl des pflegerischen Personals als auch der Ärzteschaft notwendig machen kann. Für den Krankenhaus- und Pflegebereich ergeben sich hier abhängig von der Größe des Arbeitgebers, der regionalen Lage, der Wettbewerbssituation und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit verschiedene Handlungsansätze, sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch mit den bereits vorhandenen tarifvertraglichen Stellschrauben – beispielsweise hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Thema der Gewinnung von Mitarbeitern rückt immer stärker in den Fokus. Gerade auch bei der Besetzung von freien Stellen im Ärztebereich bestehen teilweise Engpässe, die die Notwendigkeit unterstreichen, dass sich Krankenhäuser in kommunaler Trägerschaft als attraktive Arbeitgeber präsentieren, die mit tarifvertraglich festgeschriebenen ansprechenden Arbeits- und Vergütungsbedingungen punkten können, wie beispielsweise den Regelungen zur zusätzlichen Altersversorgung.

Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung

Dem drohenden Arbeitskräftemangel im Bereich der Altenpflege ist der Bundesgesetzgeber durch eine Neu- und Umstrukturierung der Ausbildung mit dem Erlass des Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege entgegen getreten. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege zu stärken und dadurch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege zu leisten. Der Gruppenausschuss des KAV NW für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat den eingeschlagenen Kurs der Politik begrüßt, einem drohenden Fachkräftemangel im pflegerischen Bereich durch gezielte Aus- und Weiterbildungsfördermaßnahmen zu begegnen. Ziel muss eine langfristige Sicherstellung der Fachkräftezahl bei gleichzeitiger Sicherung der Ausbildungsqualität im Bereich der Altenpflege sein.

Wilhelm Hecker, stellvertretender Vorsitzender des Gruppenausschusses

Entgeltordnungstarifverhandlungen (insbesondere Entwicklungen im Pflegekräftebereich)

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 haben, das die wesentlichen Kernpunkte der Entgeltordnung für die weiteren Verhandlungen festlegt, gehen die Tarifverhandlungen zu den jeweiligen spartenspezifischen Themen weiter. Im Hinblick auf den Umgang mit den bisherigen Eingruppierungsmerkmalen ist eine Verständigung erzielt worden, dass überholte spezielle Eingruppierungsmerkmale gestrichen und beizubehaltende spezielle Eingruppierungsmerkmale den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet werden. Diese für alle Spartenbereiche geltenden Maßgaben sind grundsätzlich auch für die spartenspezifischen Gespräche für den Bereich der Krankenhäuser und Pflegeinrichtungen inhaltlich leitend.

Im Laufe des Verhandlungsprozesses hatten sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, nicht nur die zahlenmäßig geringere Berufsgruppe der medizinisch-technischen Hilfsberufe und erst anschließend die Pflegekräfte zu verhandeln, sondern sich in den Tarifverhandlungen mit dem Gesamtbereich zu befassen. Wie immer, werden manche Schwierigkeiten einer neuen Entgeltordnung erst im Laufe des Verhandlungsprozesses im Rahmen der konkreten Befassung mit der bisherigen BAT-Eingruppierungssystematik sichtbar. So wird im BAT beispielsweise Führungsverantwortung ausschließlich nach der Zahl der unterstellten Mitarbeiter berücksichtigt. Hier müssen ggf. weiterführende Bewertungskriterien gesucht werden, die dann parallel kostenmäßig zu berechnen sind. Der Gesichtspunkt der qualifikationsbezogenen Eingruppierung muss auch zukünftig mit der Qualität der Ausbildung korrespondieren. Im Rahmen des Verhandlungsprozesses müssen im Weiteren insbesondere auch die Auswirkungen der beabsichtigten Pflegereform mit in den Blick genommen werden. Schließlich müssen die Erfordernisse im Bereich der Ausbildung von Mitarbeitern im Krankenhaus einerseits und der Altenpflege andererseits dabei genauso berücksichtigt werden, wie z.B. Fragen einer Weiterqualifizierung der Beschäftigten bis hin zum Bachelor/Master.

Das vorstehend Gesagte macht bereits deutlich, dass neben Themen wie den Tarifrundenverhandlungen mit ver.di und dbb bzw. Marburger Bund sowie der generellen Finanzierungsproblematik der Krankenhäuser mit dem Verhandlungsprojekt einer neuen Entgeltordnung für den Bereich der Krankenhäuser- und Pflegeeinrichtungen ein weiterer großer Themenblock ansteht, der reichlich Diskussionsstoff im Gruppenausschuss liefern wird.

Zusammenfassend lässt sich für die genannten gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen feststellen, dass es vor allem aber einer nachhaltigen Finanzierungsregelung bedarf, die dafür sorgt, dass kommunale Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auch in Zukunft finanziell bestehen und ihren elementaren Beitrag zur Gesundheitssicherung und Daseinsvorsorge für die Bevölkerung auf qualitativ hohem Niveau vollumfänglich leisten können. Wird dieses sichergestellt, können die tarifrechtlichen Bestimmungen den Rahmen für verlässliche Bedingungen in der Arbeitsbeziehung für Arbeitgeber und Beschäftigte bieten, mit dem die kommunalen Krankhäuser und Pflegeeinrichtungen auch im Wettbewerb gut aufgestellt sind.

Joachim Finklenburg
Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH

Summary

Eine Besonderheit der Krankenhäuser in der Tariflandschaft des öffentlichen Dienstes ist die Problematik der nicht ausreichenden gesetzlichen Finanzierungsregelungen für vereinbarte Lohnsteigerungen. Angesichts konkurrierender privater Träger ergibt sich im Weiteren sowohl bei den Krankenhäusern als auch bei den Pflegeeinrichtungen das Erfordernis, im bestehenden Verdrängungswettbewerb der Anbietergruppen zu bestehen. Weiterhin ergeben sich aufgrund der demografischen Entwicklungen gerade im Bereich der Pflege besondere Herausforderungen. Im besonderen Fokus des Gruppenausschusses „Krankenhäuser- und Pflegeeinrichtungen“ stehen damit aktuell nicht nur Fragen der Finanzierung der Leistungserbringung, sondern auch Themen wie neue Ausbildungsgänge und Berufsbilder in der Pflege, eine neue Entgeltordnung für den kommunalen Dienst sowie die Auswirkungen des demografischen Wandels in all seinen Ausprägungen.

Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sitzung am 08.10.2013 in Viersen

Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sitzung am 16.05.2013 in Bad Oeynhausen

Notarztwagen vor dem Klinikum Oberberg

Gruppenversammlung Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Sparkasse Vest Recklinghausen, Zentrale-Herzogswall

Im KAV NW stellen die „Sparkassen“ den drittgrößten Dientleistungsbereich dar. Er repräsentiert 57.204 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“.

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

Sparkassen

Die Sparkassen als Teil der kommunalen Familie

Die kommunalen Sparkassen bilden nach der Verwaltung und den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen die drittgrößte Sparte im KAV NW. Die Sparkassen sind seit jeher stark in der kommunalen Familie verwurzelt und bewegen sich daher auch hinsichtlich der Entgeltentwicklung im Geleitzug der übrigen kommunalen Arbeitgeber. Diese bewährte Einbindung der nordrhein-westfälischen Sparkassen in die kommunale Familie darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass gerade im Bereich der Sparkassen unternehmensspezifische Besonderheiten gegeben sind, die sich auch in den tarifvertraglichen Regelungen widerspiegeln müssen.

Dieser Aspekt wird zum einen in der gerade im Sparkassenbereich starken Verankerung des Leistungsgedankens deutlich, der sich in der sparkassenspezifischen Regelung des § 18.4 TVöD-S zur Sparkassensonderzahlung widerspiegelt. Die sparkassenspezifische, tarifpolitische Ausrichtung wird zum anderen in den Gesprächen über eine neue kommunale Entgeltordnung zum TVöD deutlich. Auch weitere Themenstellungen, wie z.B. die Frage einer langfristig stabilen und finanzierbaren betrieblichen Altersversor-

Dr. Michael Schulte (Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen) und Dr. Bernhard Langenbrinck (HGF KAV NW)

gung werden im Gruppenausschuss nachhaltig erörtert. Da der Kostenblock der Personalkosten etwa zwei Drittel der gesamten Betriebskosten einer Sparkasse beträgt, macht allein dies bereits die Bedeutung der Arbeit im Gruppenausschuss für die konkrete Sparkassenarbeit vor Ort deutlich.

Veränderungen im Umfeld des Sparkassenbereichs

Wenn man die arbeits- und tarifrechtliche Situation der Sparkassen in den Blick nimmt und insbesondere auf die Spielräume einer sparkassenspezifischen Personalpolitik schaut, so richtet sich der Fokus zuvorderst auf die aktuellen Veränderungen des wirtschaftlichen und politischen Umfelds.

Die in der Vergangenheit bei einer Reihe von Sparkassen durchaus noch gegebene gute Ausgangslage gestaltet sich zunehmend schwieriger.

Nachdem die Zinsen für langfristige Anlagen sich immer weiter nach unten entwickelt haben, wird die Erwirtschaftung auskömmlicher Renditen immer schwieriger. Die Sparkassen trifft diese zinswirtschaftliche Entwicklung in besonderem Maße.

Im Weiteren tragen auch die Schieflagen im Bereich der Landesbanken und die Notwendigkeit der Abschreibung von Beteiligungen zu der schwieriger gewordenen Situation der Sparkassenlandschaft insgesamt – auch über Nordrhein-Westfalen hinaus – bei.

Zudem muss die Geschäftspolitik einer Sparkasse ins Kalkül ziehen, dass aufgrund der demografischen Entwicklung der Altersdurchschnitt der Kunden steigt. Gleichzeitig sind die Auswirkungen einer verstärkten Mobilität und örtlichen Flexibilität der Kunden zu berücksichtigen. Dabei sind die Präsenz der Sparkassen vor Ort und die regionale Einbindung ein besonderes Herausstellungsmerkmal im Vergleich zu den Privatbanken

Zu der schwieriger gewordenen Gesamtsituation der Sparkassen tragen im Übrigen auch die Entwicklungen auf der regulatorischen Ebene bei (Stichwort: Basel III), die eine Verteuerung der Kredite für Unternehmen und Kommunen und eine Verringerung von Kreditvergabemöglichkeiten nach sich ziehen können und damit insgesamt den finanziellen Spielraum der Sparkassen weiter verengen.

Vor diesem Hintergrund sind im Rahmen der tariflichen Entgeltentwicklung im Sparkassenbereich keine großen Sprünge möglich. Raum für kostspielige Sonderforderungen für Sparkassenbeschäftigte, die den Sparkassenbereich über die allgemeine Linearentwicklung hinaus betreffen würden, gibt es daher nicht. Angesichts der demografischen Entwicklung erweist es sich allerdings – auch in Zeiten eines schwieriger werdenden wirtschaftlichen Umfelds – als sachgerecht, sich im Geleitzug der allgemeinen Linearentwicklung weiter mit zu bewegen und sich nicht von der allgemeinen Lohnentwicklung abzukoppeln.

Im Kontext der demografischen Entwicklung ergeben sich besondere Herausforderungen für das Personalmanagement. Ebenso wie bei den anderen kommunalen Unternehmen steigen auch bei den Sparkassen die Anzahl der älteren

Gruppenversammlung Sparkassen am 17.09.2013 in Rheine

Gruppenversammlung Sparkassen am 17.09.2013 in Rheine

Gruppenausschuss Sparkassen, Sitzung am 17.09.2013 in Rheine

Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften. Im Gruppenausschuss des KAV NW für Sparkassen ist daher immer wieder eingehend über die Frage der Bewältigung der Probleme des demografischen Wandels diskutiert worden. Der Gruppenausschuss hat sich dabei immer wieder aufgrund der arbeitgeberspezifischen Gegebenheiten der einzelnen Sparkassen dafür ausgesprochen, das jeweils maßgeschneiderte Lösungsmodelle auf der betrieblichen Ebene erarbeitet werden müssen; eine einheitliche Pauschalregelung, die ein Standardlösungsmodell für alle kommunalen Einrichtungen gewährleistet, macht hier keinen Sinn. Die Sparkassen haben angesichts der Bedeutung der Demografieproblematik seit jeher – unabhängig von Diskussionen im tariflichen Bereich – betriebliche Umsetzungsstrategien vorangetrieben. Auch die Berücksichtigung unterschiedlicher regionaler Situationen bei der Gewinnung von Nachwuchskräften kann auf diese Weise effektiv und passgenau angegangen werden.

Umsetzung der Sparkassensonderzahlung

Auch in dem zugrunde liegenden Berichtszeitraum 2013 und 2014 ist die Umsetzung der leistungsorientierten Vergütung im Sparkassenbereich in Gestalt der Sparkassensonderzahlung (SSZ) weiter vorangeschritten. Obwohl in der zurückliegenden Tarifrunde 2014 – auch vor dem Hintergrund der Höhe des linearen Abschlusses – eine weitere prozentuale Erhöhung des SSZ-Volumens nicht Gegenstand der Tarifeinigung gewesen ist, hat sich die betriebliche Umsetzung weiter verstetigt. Dies verwundert nicht, war doch das Arbeiten mit „Unternehmenszielen“ bereits vor der tarifvertraglichen Inkraftsetzung der SSZ Bestandteil jeden modernen Personalmanagements bei den Sparkassen. Dennoch müssen Chancen und Risiken der variablen Teile der SSZ sowohl für die Beschäftigten als auch für die Sparkassen, immer wieder herausgearbeitet und verdeutlicht werden. Deren Volumen liegt mit 114 % eines Monatsentgeltes je Beschäftigtem deutlich über demjenigen für den sonstigen öffentlichen Dienst und ermöglicht nachhaltige und wahrnehmbare Prämienzahlungen. Während der individuell-leistungsorientierte Teil (LoV) die jeweiligen Ergebnisse einzelner Beschäftigter honoriert und damit einen Schritt zu einer leistungsgerechteren Bezahlung darstellt, würdigt der unternehmenserfolgsorientierte Teil des SSZ (EoV) den Gesamterfolg der Sparkasse. Insofern ist in der Diskussion im Gruppenausschuss immer wieder hervorgehoben worden, dass in wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten die Beschäftigten nachvollziehbar auch über die tarifvertragliche Budgetierung der EoV hinaus an einer positiven Geschäftsentwicklung teilhaben sollen, denn andererseits wird jeder

Beschäftigte mit einem Entgeltvolumen in Höhe eines halben Monatstabellenentgelts in das unternehmerische Risiko der Sparkassen einbezogen. Bei konsequenter Umsetzung der tarifvertraglichen Regelung kann sich bei schlechten Bilanzzahlen der Gesamtpersonalaufwand um ca. 3,57 Prozent reduzieren und dämpft so den Druck für erforderliche Restrukturierungsmaßnahmen.

Sparkassenspezifische Eingruppierungsregelungen

Auf dem Weg zu einer neuen Entgeltordnung zum TVöD haben die Tarifvertragsparteien auf der Bundesebene mit dem sog. „Gemeinsamen Papier“ vom 21. Oktober 2013 einen wichtigen Zwischenstand erreicht, der die Rahmenbedingungen für eine neue Entgeltordnung im kommunalen öffentlichen Dienst vorgibt. Unter dem Vorbehalt der Gesamteinigung soll für die Sparkassen am Ende der Verhandlungen eine eigene durchgeschriebene Eingruppierungsordnung für Sparkassen stehen, die allgemeine und sparkassenspezifische Tätigkeiten integriert. Die bisherigen Regelungen des Überleitungsrechts sollen abgelöst werden. Hierzu sind im Lauf des Jahres 2014 für den Bereich der Sparkassen Gespräche zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in einer speziell gebildeten VKA-Verhandlungsgruppe aufgenommen worden. Die Herausforderung bei diesem Verhandlungsthema besteht für die Beteiligten darin, handhabbare und praxisgerechte Eingruppierungsregelungen zu erarbeiten, die sowohl für kleine, mittlere als auch große Sparkassen passen und regional bestehende Unterschiede berücksichtigen. Hierbei sind insbesondere die seit BAT-Zeiten veränderten Organisationsstrukturen, aber auch gewandelte Ausbildungs- und Aufgabeninhalte von sparkassenspezifischen Tätigkeiten zu berücksichtigen. Gleichwertig in den Blick genommen werden müssen parallel dann jeweils auch Fragen der kostenmäßigen Auswirkungen (Stichwort: „Kostenkompensation“ – ggf. auch im Zusammenhang mit der nächsten Tarifrunde).

Die vorstehend benannten Themenstellungen wie „Demografischer Wandel“, „Sparkassensonderzahlung“ oder „Neue Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst“ veranschaulichen, mit welchen vielfältigen Themenstellungen sich der Gruppenausschuss Sparkassen des KAV NW befasst. Dem Gruppenausschuss kommt hierbei in bewährter Weise die Funktion zu, mit hohem ehrenamtlichem Engagement die arbeits- und tarifrechtliche Diskussion entscheidend mitzugestalten und gefundene Ergebnisse innerhalb des Verbandes zu legitimieren. Die im KAV-Gruppenausschuss erarbeiteten Ergebnisse haben sich – dies zeigen die Erfahrungen der Vergangenheit – dabei auch jeweils prägend für die arbeits- und tarifrechtlichen Diskussionen auf der Bundesebene erwiesen.

Dr. Michael Schulte
Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen

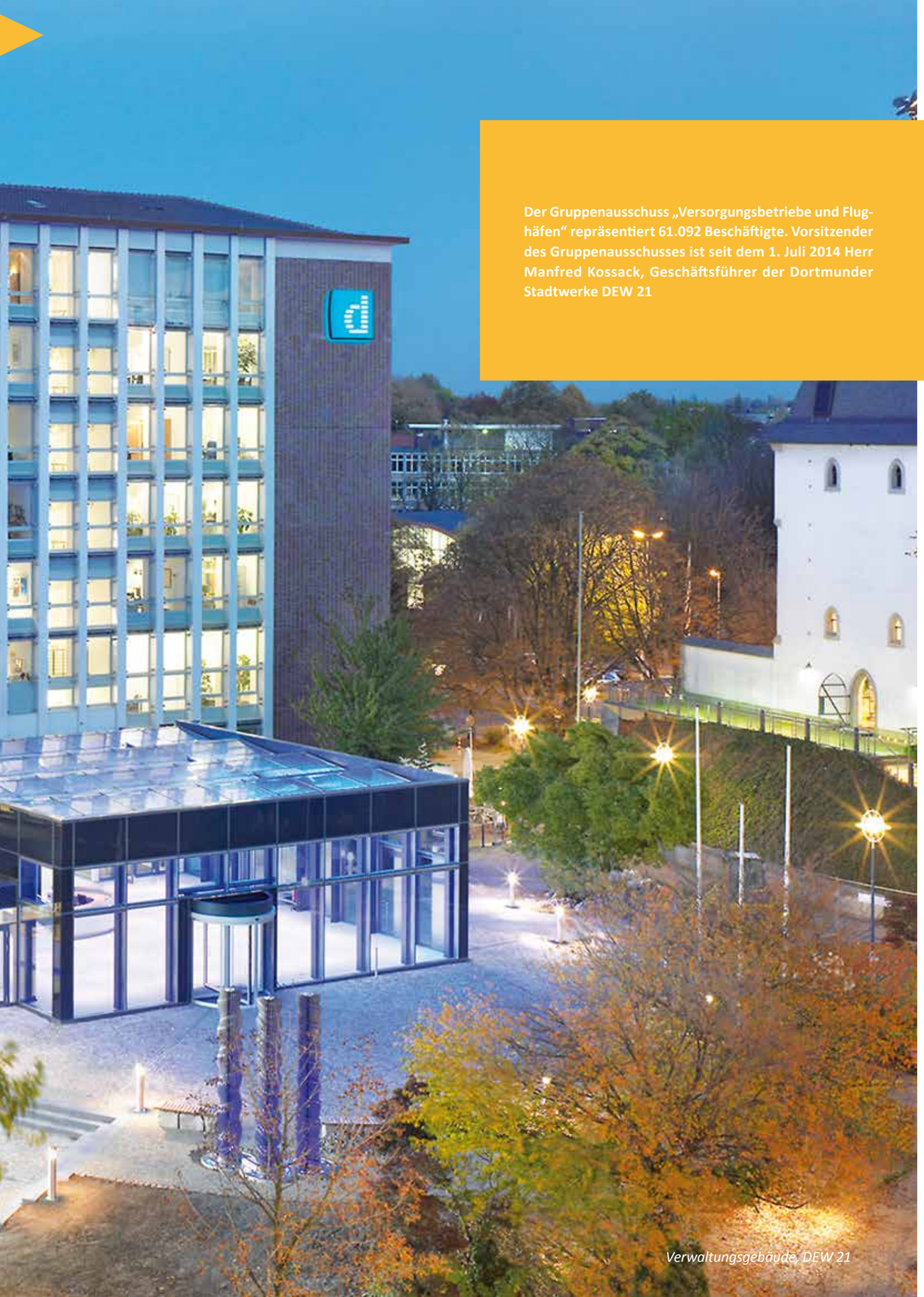
Summary

Die Sparkassen bewegen sich als Teil der kommunalen Familie im Geleitzug der allgemeinen Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst. Sie sind damit grundsätzlich in die in der Tarifrunde erreichten Tarifverständigungen eingebunden. Gleichzeitig gilt es den sparkassenspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Beispielhaft hierfür ist die Verankerung des Leistungsgedankens im Rahmen der sog. Sparkassensonderzahlung im § 18.4 TVöD-S zu nennen. Angesichts der Veränderungen im Umfeld der Sparkassen – sei es aufgrund der regulatorischen Entwicklungen oder der sich verändernden wirtschaftlichen Rahmendaten (u.a. „Basel III“, Niedrigzinsphase) ist es wichtig, auch im arbeits- und tarifrechtlichen Bereich diesen Entwicklungen jeweils Rechnung zu tragen.

Gruppenausschuss Sparkassen, Sitzung am 17.09.2013 in Rheine

Gruppenausschuss Sparkassen, Sitzung am 17.09.2013 in Rheine

Gruppenausschuss Sparkassen



Verwaltungsgebäude, DEW 21

Der Gruppenausschuss „Versorgungsbetriebe und Flughäfen“ repräsentiert 61.092 Beschäftigte. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist seit dem 1. Juli 2014 Herr Manfred Kossack, Geschäftsführer der Dortmunder Stadtwerke DEW 21

Manfred Kossack
Geschäftsführer DEW 21
(Vorsitzender des KAV-Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen)

Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Mit Wirkung vom 1. Juli 2014 habe ich die Funktion des Vorsitzenden im Gruppenausschuss des KAV NW für Versorgungsbetriebe und Flughäfen übernommen. Ich möchte daher diesem Berichtsteil des KAV NW-Jahresberichts 2013/2014, der sich mit den verbands- und tarifpolitischen Fragestellungen der Versorgungsbetriebe und Flughäfen befasst, einen Dank an meinen Vorgänger im Amt, Herrn Thomas Breuer, voranstellen. Er hat neben seiner bis zum 30. Juni 2014 wahrgenommenen Tätigkeit im Hauptamt als Vorstand der RheinEnergie AG über viele Jahre auch das tarifpolitische Wirken für die kommunale Familie sowohl auf der Bundesebene als Vorsitzender des VKA-Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Mitglied des VKA-Präsidiums als auch als Vorsitzender des KAV NW-Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen und Mitglied des Vorstands des KAV NW maßgebend mitgeprägt. Neben seiner Verhandlungsführung in den Tarifrunden in Potsdam für den Bereich der Versorgungsbetriebe, die sowohl in der Tarifrunde 2012 als auch in der Tarifrunde 2014 dazu geführt hat, dass sich eine grundsätzlich entsprechende Linearentwicklung bei den TV-V und TVöD-Entgelten ergeben hat, ist vor allem seine Rolle als einer der maßgebenden „Mitväter“ des Tarifvertrages für die Versorgungsbetriebe (TV-V) hervorzuheben. Die tarifpolitische Entwicklung hin zu flexibleren, schlankeren, spartenspezifischeren Tarifregelungen mit auf den Weg gebracht zu haben, ist ein großes persönliches Verdienst, für das auch an dieser Stelle herzlich „Danke“ gesagt werden soll. Die von Thomas Breuer im KAV NW-Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen stets verfolgte Linie, pragmatische, lösungsorientierte, den Unternehmen dienliche Tarifregelungen zu schaffen, muss auch zukünftig Leitbild für den Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen sein.

Sparte Versorgung

Um dem vorgenannten Leitbild Rechnung zu tragen, wird im KAV NW-Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen, als dem entsprechenden fachspezifischen Diskussionsforum innerhalb der KAV NW, jeweils engagiert und sachorientiert über die arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen diskutiert. Als fachspezifische weitere Gremien gibt es je einen Unterausschuss für die Entsorgungsbetriebe und für die unter den TV-WW/NW fallenden Wasserwirtschaftsbetriebe, auf die in diesem Jahresbericht noch gesondert in den Teilen 3.6 und 3.7 eingegangen wird. Bei den kommunalen Versorgungsbetrieben hat sich der Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V) mittlerweile in der Fläche durchgesetzt. Der im Oktober 2000 vereinbarte TV-V hat zeitlich noch weit vor dem TVöD (Oktober 2005) für die kommunalen Versorgungsbetriebe die stark vom Beamtenrecht geprägten Tarifverträge BAT und BMT-G abgelöst. Die im TV-V umgesetzte 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 bleibt in einem sich immer mehr verdichtenden Wettbewerbsumfeld richtiger denn je. Gerade die betriebliche Flexibilität ist einer der Erfolgsgaranten des TV-V. Die dort geregelten weitreichenden betrieblichen Spielräume ermöglichen es in der heterogenen Landschaft der kommunalen Versorger, schnelle und passgerechte Lösungen zu finden, auch um auf die ständigen

Veränderungen im Wettbewerbsumfeld und in der Arbeitswelt reagieren zu können. Dieser im TV-V angelegte Weg einer verstärkten Flexibilität ist auch im Rahmen der Tarifrunde 2014 weiter verfolgt worden, wo u.a. eine Ausweitung der täglichen Rahmenzeit auf 21 Uhr und um eine Stunde auf bis zu dreizehn Stunden vereinbart worden ist. Auch die vereinbarte Änderung der Rundungsregelung bei Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort oder die Ergänzung der Eingruppierungsmerkmale bei der Entgeltgruppe 9 um Beschäftigte mit Bachelor-Abschlüssen und der Entgeltgruppe 10 um die Beispiele Asset-Manager und Bilanzkreismanager machen diesen Weg des TV-V nochmals deutlich.

Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe und Flughäfen, Sitzung am 17.04.2013 in Köln

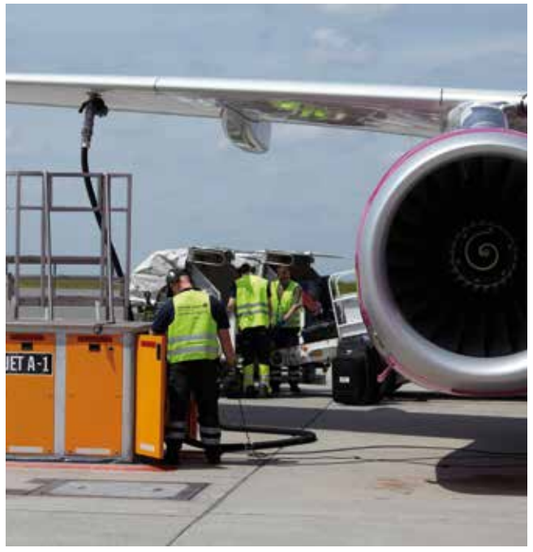
Der Gruppenausschussvorsitzende Manfred Kossack mit dem stellvertretenden Gruppenausschussvorsitzenden Dr. Henning Müller-Tengelmann

Die Entwicklung der Entgelte beim TV-V, die jeweils in der allgemeinen Tarifrunde des öffentlichen Dienstes in zeitlicher Parallelität verhandelt wird, zeigt nochmals auf, dass der TV-V Teil eines einheitlichen öffentlichen Tarifrechts ist, der damit eine wichtige Brücke zum Eigentümer bzw. kommunalen Anteilseigner dokumentiert. Vor diesem Hintergrund ist die in der Vergangenheit von den Gewerkschaften angestoßene Diskussion in Richtung eines einheitlichen Branchentarifvertrages abgelehnt worden, da der Eintritt in eine Tarifgemeinschaft insbesondere mit den marktbeherrschenden privaten Energieversorgungsunternehmen zu einem Verlust an tarifpolitischem Einfluss der kommunalen Versorger und einer Vernachlässigung der kommunalen tarifvertraglichen Bedarfe führen würde. Im Rahmen der Anstrengungen, attraktive Arbeitsbedingungen bei der Suche nach qualifiziertem Personal zu schaffen, hat seit jeher auch die betriebliche Altersversorgung einen wichtigen Part übernommen. Der TV-V wurde an dieser Stelle weiterentwickelt, indem im Oktober 2008 ein Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 26 Euro alternativ zu den vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 6,65 Euro eingeführt worden ist. Die Beschäftigten werden dabei in ihrer Eigenvorsorge für die Altersversorgung unterstützt. In der Tarifrunde 2012 war der Betrag für eine Entgeltumwandlung nochmals auf 50 Euro erhöht worden, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig einen Eigenbeitrag von 13 Euro einbringt. In der Tarifrunde 2014 ist die bisher im § 17 Abs. 2 Satz 3 TV-V enthaltende Differenzierung bei den dort geregelten Leistungen zwischen „originären“ und „gewillkürten“ TV-V-Anwendern aufgegeben worden. Die ergänzende Altersversorgung stellt insofern einen der Bausteine für den Umgang mit dem demografischen Wandel dar, welcher die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Versorgungsbetriebe zunehmend beeinflussen werden. Die Problematik des demografischen Wandels, wonach die Zahl der älteren Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften deutlich ansteigt, bestimmt nachhaltig das Personalmanagement der Unternehmen. Es stellt eine der Herausforderungen auch für die Versorgungsbetriebe gemeinsam mit den Belegschaften dar, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer bei steigendem Renteneintrittsalter zu erhalten, sei es nun bezogen auf die Gesundheit oder die Qualifizierung (Stichwort „lebenslanges Lernen“). Die Versorgungsbetriebe müssen hier zugleich im Wettbewerb um knapper werdende qualifizierte Arbeitskräfte bestehen können. In dem diesem Jahresbericht zugrunde liegenden Berichtszeitraum ist über die betriebliche Umsetzung dieser Thematik im Bereich der Versorgungsbetriebe, aber auch im Bereich der Flughäfen, immer wieder nachhaltig diskutiert worden.

Sparte Flughäfen

Der Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen stellt für die im KAV NW organisierten nordrhein-westfälischen Verkehrsflughäfen zudem das Forum dar, um die spartenspezifischen Themen aus dem Flughafenbereich zu erörtern.

Flughafen Dortmund (Flugzeugbetankung)



Auswirkungen auf die tarifvertragliche Situation der Flughäfen hat gerade auch die Marktöffnung der früher allein von den Flughäfen betriebenen Bodenverkehrsdienste gebracht. Der in diesem Bereich entstandene erhebliche Wettbewerb, der in der Folge zu einer deutlichen Reduzierung der vom öffentlichen Tarifrecht erfassten Arbeitsplätze hin zu einer Verlagerung zu privaten Anbietern geführt hat, hat auch im zurückliegenden Berichtszeitraum einen Schwerpunkt der tarifpolitischen Anstrengungen auf der Ebene des KAV NW gebildet. Auf landesbezirklicher Ebene sind hier wiederum Verhandlungen bzw. Gespräche sowohl für die Flughäfen Köln/Bonn und Düsseldorf als auch für den Flughafen Münster/Osnabrück geführt worden. In den letzten Jahren ist es hier unter äußersten Anstrengungen gelungen, die Folgen der zunehmend kritischer werdenden Wettbewerbssituation sozialverträglich, durch Einbringen erheblicher Beiträge der Arbeitnehmer einerseits und der Vereinbarung einer Beschäftigungssicherung durch die Arbeitgeber andererseits erträglich zu erhalten. Angesichts der weiteren Liberalisierungsvorgaben der EU, wonach noch mehr Anbieter an den Flughäfen in Rede stehen, wird der Druck auf die Lohnkosten auch in Zukunft bestehen bleiben.

Im zurückliegenden Berichtszeitraum haben der KAV NW und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auch auf den tarifvertraglichen Handlungsbedarf bei den Flughafenfeuerwehren reagiert. Den Feuerwehrleuten kommt im Flughafenbetrieb eine erhebliche Bedeutung zu. Fehlt es bereits an der vorgegebenen Mindestbesetzungsstärke, kann der Flughafen aus Sicherheitsgründen nicht betrieben werden. Die Flughafenunternehmen stehen bei der Gewinnung von Feuerwehrleuten im unmittelbaren Wettbewerb mit den Berufsfeuerwehren und auch mit den Werksfeuerwehren größerer Industriebetriebe. Die in § 15.1 TVöD-F enthaltene Öffnungsklausel bietet hier die Möglichkeit zu individuellen und auf die jeweilige Lage zugeschnittenen Lösungen. Auf der Grundlage dieser Option ist eine personalwirtschaftliche Stabilität bei den Flughafenfeuerwehren zur Gewährleistung der Sicherheit und der Betriebsfähigkeit des Flughafens umgesetzt worden.

Ein noch offener Punkt der Tarifrunde 2012 war die Forderung der Gewerkschaften nach einer jährlichen pauschalen Zulage für die Flughafenbeschäftigten in Höhe von 1.080 Euro.

▶ Seite 54

(v. r. n. l.) der ehemalige Gruppenausschussvorsitzende Thomas Breuer und Dr. Bernhard Langenbrinck (HGF KAV NW)

Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe und Flughäfen, Sitzung am 17.04.2013 in Köln

Flughafen Köln Bonn

Flughafen Dortmund

Die Arbeitgeber hatten diese Forderung abgelehnt und stattdessen neben einer für das Jahr 2012 einmaligen Sonderzahlung in Höhe von 200 Euro (für Flughäfen mit weniger als 5 Mio. Passagieren) bzw. 600 Euro (bei Flughäfen mit mindestens 5 Mio. Passagieren im Jahr) die Aufnahme von Verhandlungen über eine Ertragsbeteiligung ab dem Jahr 2013 vereinbart.

Zu dem letztgenannten noch offenen Verhandlungspunkt hat sich die VKA mit den Gewerkschaften ver.di und dbb am 25. Juli 2013 auf einen Tarifvertrag über eine Ertragsbeteiligung für die Beschäftigten an Flughäfen verständigt. Danach erhalten die Beschäftigten künftig eine von den Jahresergebnissen der Vorjahre abhängige Ertragsbeteiligung, die grundsätzlich 250 Euro im Jahr beträgt. Die Ertragsbeteiligung vermindert sich auf 100 Euro, wenn für die letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre ein negatives testiertes Jahresergebnis ausgewiesen wurde. War das testierte Jahresergebnis des Vorjahres hingegen positiv, erhöht sich die Ertragsbeteiligung auf 450 Euro. Sie erhöht sich auf 600 Euro, wenn für die letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre ein positives testiertes Jahresergebnis ausgewiesen wurde, bzw. auf 700 Euro bei zusätzlicher Überschreitung des Ergebnisses des Wirtschaftsplanes im Vorjahr. Auf Landesebene sind für Sanierungs- und Notlagenfälle abweichende Regelungen möglich.

Aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber insgesamt, insbesondere aber auch aus Sicht der Flughafenunternehmen, ist hervorzuheben, dass es – bei aller Schwierigkeit des gefundenen Kompromisses – nun gelungen ist, die aus dem letzten Tarifstreit noch offene, den streiksensiblen Bereich der Flughäfen betreffende Problematik ohne Arbeitskampf zu lösen. Eine Folge der Umsetzung der in der Tarifrunde 2012 vereinbarten tarifvertraglichen Ertragsbeteiligungsregelung ist dann auch gewesen, dass in der Tarifrunde 2014 Sonderforderungen für den Bereich der Flughäfen von vorneherein unterblieben sind.

Betrachtet man zukunftsgerichtet die anstehenden tarifvertraglichen Themenstellungen für den Bereich der Flughäfen, so stellt sich neben dem Thema der Absicherung wettbewerbsfähiger Strukturen für den Bereich des Bodenverkehrsdienstes vor allem auch die Frage der neuen Entgeltordnung zum TVöD, wo insbesondere für den Bereich der gewerblichen Mitarbeiter Tarifverhandlungen auf der landesbezirklichen Ebene zu führen sind. Hierzu ist im Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen ein entsprechend besetzter Facharbeitskreis aus dem Kreis der Flughafenvertreter eingesetzt worden.

Sowohl für den Bereich der Versorgungs- und Entsorgungsunternehmen, als auch für den Bereich der Verkehrsflughäfen ist die jeweilige Wettbewerbssituation im Markt ein prägender Aspekt der arbeits- und tarifrechtlichen Diskussion im Gruppenausschuss. Es bedarf hier jeweils spezifischer, auf die unternehmenspolitischen Gegebenheiten abstellender Lösungswege. Die Diskussionen im Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen erweisen sich hierbei stets als Ausgangspunkt für sachgerechte und kreative Lösungsvorschläge zur Bewältigung der sich jeweils für die Unternehmen stellenden arbeits- und tarifrechtlichen Problemlagen.

Manfred Kossack
Geschäftsführer DEW 21

Summary

Der für die kommunale Versorgungswirtschaft geltende TV-V hat in vielen Bereichen eine Vorreiterfunktion eingenommen. Der im TV-V angelegte Weg zu einer verstärkten Flexibilität ist auch in der Tarifrunde 2014 weiter verfolgt worden, wo u.a. eine Ausweitung der täglichen Rahmenzeit sowie eine praxisnähere Rundungsregelung bei Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft vereinbart sowie die Eingruppierungsmerkmale an einigen Stellen aktualisiert worden sind (Stichwort: Beschäftigte mit Bachelor-Abschlüssen, Asset-Manager, Bilanzkreismanager). Bei den Flughäfen ist die arbeits- und tarifrechtliche Situation weiterhin vor allem durch den erheblichen Wettbewerbsdruck insbesondere im Bodenverkehrsdienst geprägt. Angesichts des weiteren Liberalisierungsvorhabens auf der europäischen Ebene wird der Druck auf die Lohnkosten auch in Zukunft bestehen bleiben.

Gruppenversammlung Versorgungsbetriebe und Flughäfen am 17.04.2013 in Köln

Der Gruppenausschussvorsitzende Manfred Kossack und sein Vorgänger Thomas Breuer

Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Busse der BOGESTRA AG

Der Gruppenausschuss „Nahverkehr und Häfen“ repräsentiert 23.635 Beschäftigte. Anders als bei anderen kommunalen Arbeitgeberverbänden ist in Nordrhein-Westfalen der kommunale öffentliche Nahverkehr noch in der Fläche in der Tarifbindung des öffentlichen Dienstes. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Vorstand Gisbert Schlotzhauer (BOGESTRA AG), der dieses Amt bereits seit 1997 inne hat.

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

Nahverkehr und Häfen

Im Gruppenausschuss des KAV NW für Nahverkehr und Häfen werden die entsprechenden spartenspezifischen Belange dieser Unternehmen erörtert. Während für den Bereich der Häfen vor allem die Tarifregelungen des TVöD und des TV-V relevant sind, findet auf die im KAV NW organisierten kommunalen Nahverkehrsunternehmen der TV-N NW Anwendung.

In dem zurückliegenden Berichtszeitraum, der Gegenstand dieses KAV NW-Jahresberichts ist, hat der Schwerpunkt der tarifpolitischen Debatte vor allem im Bereich der Nahverkehrsunternehmen gelegen. Die Anwendung des TV-N NW als Restrukturierungstarifvertrag für den kommunalen öffentlichen Nahverkehr in Nordrhein-Westfalen, die Umsetzung des Tarifrundenergebnisses 2014 für den Bereich des TV-N NW, die neuen Tarifregelungen zum Thema „Demografie im Nahverkehr“, die Entwicklungen aufgrund des Tariftreue- und Vergabegesetzes, aber nicht zuletzt auch das Themenfeld des „Europäischen Sozialen Dialoges“ sollen nachfolgend in einem kurzen Aufriss dargestellt werden, um die Themenvielfalt, mit der sich die Mitglieder des Gruppenausschusses befassen, nochmals zu veranschaulichen.

Der TV-N NW als flächentarifvertragssichernder Restrukturierungstarifvertrag

Für die Sparte der Nahverkehrsunternehmen haben die Tarifvertragsparteien den TV-N NW vereinbart, der in seiner Konzeption als Restrukturierungstarifvertrag den Umstieg vom Alttarifrecht BMT-G und BAT gestaltet. Dieser Umstieg vom Alttarifrecht in den neuen Restrukturierungstarifvertrag TV-N NW ist allerdings nicht automatisch erfolgt, sondern setzt eine entsprechende Anwendungsvereinbarung voraus. Die Nahverkehrsunternehmen verpflichten sich da-

bei in der Anwendungsvereinbarung zum Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen, zum Verzicht auf Neu-, Aus- und Umgründungen mit dem Ziel der Tarifflucht sowie zu Begrenzung der Vergabe der Verkehrsleistungen an Dritte (Anmietquote). Gleichzeitig setzt die Anwendungsvereinbarung ein Bekenntnis der Anteilseigner/Eigentümer zu ihrem kommunalen Unternehmen voraus. Dieser konsensfähige Weg in einen Restrukturierungstarifvertrag hatte seinerzeit im Jahre 2001/2 bundesweiten Pilotcharakter. Nachdem die Gewerkschaften den TV-N NW zum 31. März 2010 gekündigt hatten, wurde dieser mit dem hierzu vereinbarten Änderungstarifvertrag mit Modifikationen fortgesetzt. Die Tarifpartner haben hierbei die Laufzeit des TV-N NW auf den 31. Dezember 2019 – quasi wiederum als Pilotabschluss – verlängert. An die Stelle der bisherigen „Anwendungsvereinbarungen“ ist das Instrument einer „Beschäftigungssicherungsvereinbarung“ getreten. Für Unternehmen, die bis 31. März 2012 keine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen hätten, würde der TV-N NW mit Ablauf des 31. März 2012 wieder außer Kraft treten und sich insofern nur noch im Stadium der tariflichen Nachwirkung befinden. Durch entsprechende Vereinbarungen zwischen den Nahverkehrsunternehmen, der Gewerkschaftsseite und dem KAV NW sind aber inzwischen flächig entsprechende Beschäftigungssicherungsvereinbarungen an 29 Standorten (erfasst sind rund 23.000 Beschäftigte) abgeschlossen worden. Mit diesen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen (mit einer Laufzeit bis Ende 2019) wird die Einstellung von neuen Fahrern zu wettbewerbsfähigen Löhnen in einer neuen Entgeltgruppe 5a möglich. Die Unternehmen verzichten im Gegenzug darauf, „Tarifflucht-Maßnahmen“ und betriebsbedingte Beendigungskündigungen durchzuführen. Außerdem wird jeweils eine Quote für die Vergabe von Verkehrsleistungen festgelegt bzw. statt einer Quote kann auch eine feste Fahrerzahl vereinbart werden. Wie schon zuvor bei der Anwendungsvereinbarung setzt die Beschäftigungssicherungsvereinbarung voraus, dass sich die kommunalen Eigentümer/Anteilseigner zum Unternehmen bekennen.

Damit wird die tarifpolitische Stabilität auch verbunden mit einer Stabilität im Verhältnis zwischen Unternehmen und Eigentümer/Anteilseigner.

Durch das inzwischen in Kraft getretene Tariftreue- und Vergabegesetz, wonach nur der TV-N NW als einzig repräsentativer Tarifvertrag bestimmt ist, wird die Möglichkeit der „Mischkalkulation“ durch Nutzung einer Anmietquote von privaten Omnibusverkehren und damit die Funktion des TV-N NW als Restrukturierungstarifvertrag nachhaltig angegriffen. Auf die durch die gesetzliche Regelung geschaffene schwierige Situation für die kommunalen Verkehrsunternehmen, wird nachfolgend nochmals gesondert eingegangen. Kontraproduktiv zu dem mit dem TV-N NW als Restrukturierungstarifvertrag verfolgten Zweck haben sich insbesondere auch die in der Tarifrunde 2014 seitens der Gewerkschaften erhobenen Tarifforderungen erwiesen, die aufgrund der „sozialen Komponente“ zu einer überproportionalen Erhöhung der Linearentgelte bei den in der Entgeltgruppe 5a eingestellten Neufahrern geführt haben. Hinzu kommt die mit der Tarifrunde 2014 verbundene Ausweitung der Urlaubsansprüche, die zu Produktivitätsverlusten führt. Die Anstrengungen der kommunalen öffentlichen Unternehmen im nordrhein-westfälischen ÖPNV die Aufgabenwahrnehmung auch weiterhin unter der flächentarifpolitischen Frage des TV-N NW vorzunehmen, werden damit nachhaltig beeinträchtigt.

Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen, Sitzung am 05.06.2013 in Bochum

(v. r. n. l.) Gisbert Schlotzhauer (Vorsitzender des Gruppenausschusses für Nahverkehr und Häfen) und Dr. Bernhard Langenbrinck (HGF KAV NW)

Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen, Sitzung am 05.06.2013 in Bochum

Demografie im Nahverkehr

Die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Unternehmen stellt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftebedarfs neue und intensivere personalwirtschaftliche Anforderungen an die Betriebsparteien, aber auch an die Tarifvertragsparteien. 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 und Arbeitsbedingungen sowie die stetig steigenden Ansprüche der Gesellschaft verlangen nach geeigneten Konzepten und Maßnahmen. Hinzu kommt eine unumkehrbar alternde Belegschaft. Nicht zuletzt sind auch neue innovative, tarifvertragliche Regelungen mit betrieblichen Handlungsspielräumen unabdingbar erforderlich, um den demografischen Wandel für die Unternehmen beherrschbar zu machen. Die Verweildauer der Beschäftigten in kommunalwirtschaftlichen Unternehmen ist deutlich länger als in Unternehmen der privaten Wirtschaft, so dass hier ein branchenspezifischer besonderer Handlungsdruck besteht.

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat sich mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion am 3. Juli 2013 auf einen Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr verständigt. Der Tarifvertrag ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Der Tarifvertrag geht auf eine Verhandlungszusage zurück, die die Tarifvertragsparteien anlässlich der Tarifrunde 2008 getroffen haben. Die 5./2009 Mitgliederversammlung der VKA hatte am 13. November 2009 der Aufnahme entsprechender Tarifverhandlungen auf der Grundlage einer zuvor mit den Gewerkschaften unter der VKA-Verhandlungsführung durch unseren Gruppenausschussvorsitzenden, Herrn Vorstand Gisbert Schlotzhauer, abgestimmten Präambel eines Tarifvertrages zugestimmt.

Der Tarifvertrag gilt unmittelbar bislang nur für den KAV Baden-Württemberg, KAV Niedersachsen, KAV Nordrhein-Westfalen, KAV Rheinland-Pfalz und KAV Sachsen. Dies geht zurück auf die damalige Verhandlungsvereinbarung mit den Gewerkschaften im Zusammenhang mit der allgemeinen Tarifrunde 2008, da zu diesem Zeitpunkt nur die TV-N dieser fünf Mitgliedverbände bei der Entgeltentwicklung an die Tarifentgeltentwicklung des TVöD angeschlossen waren.

Der Tarifvertrag ist als Rahmenregelung konzipiert, die auf der betrieblichen Ebene mit Leben auszufüllen ist. Hierzu wird ein Demografiebudget von 1% der Summe der Monatstabellenentgelte (einschließlich Jahressonderzahlung) des Vorvorjahres zur Verfügung gestellt. Die Arbeitnehmer haben sich verbindlich einzubringen.

Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen,
Sitzung am 05.06.2013 in Bochum

Der Tarifvertrag verfolgt das Ziel, den demografischen Wandel in den Nahverkehrsunternehmen mitzugestalten und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten bis zum gesetzlichen Renteneintritt zu erhalten und zu sichern. Er soll einen Beitrag zu einem Mentalitätswechsel der Beschäftigten leisten und das Bewusstsein der Beschäftigten zur Notwendigkeit der Eigenvorsorge zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit schärfen. Hierzu bedarf es einer ganzheitlichen Konzeption unter dem Motto „Fördern und Fordern"; dies beinhaltet die Verpflichtung des systematischen Förderns durch Beiträge der Arbeitgeber ebenso wie verbindliche Beiträge der Beschäftigten.

Mit dem Demografiebudget werden Maßnahmen, soweit sie der Bewältigung des demografischen Wandels dienen, finanziert. Hierunter fallen:

- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung/ des betrieblichen Gesundheitsmanagements, einschließlich z.B. der Förderung von Maßnahmen zur Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos,
- betriebliche Regelungen, die den besonderen Belangen älterer Beschäftigter Rechnung tragen, wie z.B. die Förderung von Teilzeitarbeit und Langzeitkonten,
- Maßnahmen der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung,
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Maßnahmen zum Wissensmanagement und -transfer,
- besondere Regelungen bei Leistungsminderung,
- Maßnahmen zur Qualifizierung, Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung und
- sonstige Maßnahmen, soweit sich die Betriebsparteien darauf verständigen.

Tarifvertraglich ist ausdrücklich bestimmt, dass die Beschäftigten zur aktiven Teilnahme an den verabredeten Maßnahmen verpflichtet sind. Sanktionen im Fall von Verstößen der Beschäftigten regeln die Betriebsparteien.

Soweit Betriebe derzeit für Demografiemaßnahmen Mittel in der tarifvertraglich vereinbarten Größenordnung nicht aufwenden, werden sie, um eine Überforderung zu vermeiden, in einem Zeitraum von bis zu vier Jahren an diese Größenordnung herangeführt. In begründeten Einzelfällen können Nahverkehrsbetriebe durch Tarifvertrag auf der Landesebene auch ganz oder teilweise vom Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen werden.

Die Verwendung der Mittel des Demografiebudgets ist in einer jährlich abzuschließenden freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung festzulegen. Darin sind auch angemessene Beiträge der Beschäftigten unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu bestimmen, die in Form von Zeit und/oder Geld, auch aus tariflichen Ansprüchen, erbracht werden und im Kalenderjahr ein Prozent des Jahrestabellenentgeltes des Beschäftigten nicht übersteigen dürfen.

Nachdem der Verhandlungsprozess maßgebend durch die im Jahr 2008 geeinte Tarifvertragspräambel unter Verhandlungsführung unseres Gruppenausschussvorsitzenden Gisbert Schlotzhauer geprägt und die Interessen der kommunalen Nahverkehrsunternehmen in den Tarifverhandlungen im kleinen und kleinsten Verhandlungskreis durch die Vorstände Manfred Kossack (DEW 21) und Werner Overkamp (STOAG) maßgeblich mit vorangebracht worden sind, ist an dieser Stelle deren enormer zeitlicher Einsatz und das große Engagement nochmals besonders zu würdigen und herzlich Danke zu sagen.

Tariftreue- und Vergabegesetz

Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) ist bekanntlich am 1. Mai 2012 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. Nach § 21 Abs. 2 Satz 2 TVgG-NRW errichtet das MAIS einen beratenden Ausschuss für die Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge. Im beratenden Ausschuss, der seine Arbeit am 5. Juni 2012 aufgenommen hatte, ist darauf hingewiesen worden, dass es in NRW zwei konkurrierende Branchentarifverträge im Bereich des ÖPNV gibt, und zwar den TV-N NW und den NWO. Seitens des KAV NW ist hier von vornherein darauf hingewiesen worden, dass für den kommunalen ÖPNV die Mischkalkulation zwischen NWO und TV-N NW ein entscheidender Baustein für die wirtschaftliche Vertretbarkeit des TV-N NW sei und auch zur Finanzierung der Besitzstände der Altbeschäftigten beitrage. Die Arbeitgeberseite hat einheitlich dafür votiert, dass der TV-N NW und der NWO als repräsentativ anzusehen sind. Die Gewerkschaftsseite wiederum hat geschlossen dafür gestimmt, den TV-N NW alleinig als repräsentativ anzusehen. Damit kam es zu einer „Patt-Situation" (3:3). Anfang November 2012 unterzeichnete der NRW-Arbeitsminister Schneider – ungeachtet aller nachhaltigen Argumente der Kommunalen Spitzenverbände, des KAV NW und auch vieler in diesen Verbänden engagierten Hauptverwaltungsbeamten, Beigeordneten und Vorständen/Geschäftsführungen – die Rechtsverordnung zur Repräsentativität von Tarifverträgen im ÖPNV, in der festgeschrieben wurde, dass für den Bereich „Straße" nur der TV-N NW repräsentativ sei.

Bus der BOGESTRA AG vor dem Rathaus

Der Gruppenausschuss hat immer wieder darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit, Verkehrsleistungen außerhalb des TV-N NW an NWO-Unternehmen vergeben zu können, zwingender Bestandteil der dem TV-N NW zugrunde liegenden Mischkalkulation ist. 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.

Neben dem Gruppenausschuss hat auch der Vorsitzer des KAV NW alle Anstrengungen unternommen, um die politischen Entscheidungsträger nochmals nachhaltig dafür zu sensibilisieren, dass es unter anderem

- zur Sicherung der flächentarifpolitischen Konstruktion des mit ver.di vereinbarten TV-N NW,
- zur Vermeidung erheblicher Mehrkosten für die kommunalen Nahverkehrsunternehmen und der damit einhergehenden Belastungen der Gewährsträgerkommunen so wie
- zur Sicherung des vor Ort in den Kommunen durch den Abschluss von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen erreichten Tariffriedens im Bereich der kommunalen öffentlichen Nahverkehrsunternehmen

wesentlich ist, dass im Rahmen der Umsetzung des Tariftreue- und Vergabegesetzes nicht nur allein der TV-N NW, sondern beide Tarifvertragswerke (also TV-N NW und NWO) als repräsentative Tarifverträge angesehen werden müssen.

In der Nachfolge zum Inkrafttreten des Gesetzes über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – TVgG-NRW) sind gegen das Gesetz bzw. gegen die zugehörige Verordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (RepTVVO) sind eine Reihe von Rechtsstreitigkeiten begonnen worden, die in der zeitlichen Folge auch den

Europäischen Gerichtshof auf den Plan rufen. Es ist daher zu erwarten, dass zu dem vorgenannten Fragenkreis noch für eine längere Zeit eine erhebliche rechtliche Unsicherheit bleibt. Nach Auffassung des NRW-Verkehrsministeriums kommt diese Verordnung (die nur für neue Vergaben ab Inkrafttreten, d. h. ab dem 1. Februar 2013, gilt) allerdings in den Bereichen, in denen es eine langjährige Bestandsbetrauung gibt, bis zum Jahr 2019 überhaupt nicht zur Anwendung.

Europäischer Sozialer Dialog im Nahverkehr

Artikel 154 und 155 des Vertrages über die Arbeitsweise der europäischen Union (AEUV) räumen den Sozialpartnern auf der Ebene der europäischen Union das Recht ein, „den Dialog zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen zu führen“.

Der Soziale Dialog findet auf verschiedenen Ebenen statt:

- Branchenübergreifend
- Sektoral
- Regional

Der soziale Dialog auf der europäischen Ebene und damit die Einbringung der europäischen Sozialpartner in die europäische Politik ist letztlich mit der uneinheitlichen Sozialpolitik in den einzelnen Mitgliedstaaten begründet. Vorteil eines eigenständig gestaltenden Agierens im Bereich des Europäischen Sozialen Dialoges durch die Sozialpartner ist, dass man hier durch eigene Rechtssetzung aufoktroyierten, nicht passenden Regelungen des EU-Gesetzgebers zuvorkommen kann.

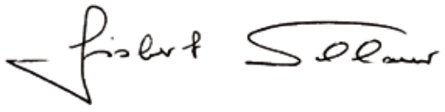
Unter dem Aspekt der Entwicklungen im Sektoralen Sozialen Dialog des Transportsektors haben z.B. Soziale Dialoge für den Bereich der Binnenschifffahrt, des Eisenbahnverkehrs, der Seefischerei und des Seeverkehrs oder der Zivilluftfahrt stattgefunden. Für den Bereich des ÖPNV hat es hierfür bisher keine eigenständigen gesonderten Initiativen gegeben.

Aus Sicht der Nahverkehrsunternehmen gibt es eine Reihe von Themen aus dem Nahverkehrsbereich, die in einen „Sektoralen Dialog Nahverkehr“ eingebracht werden könnten und sollten. Die europäischen Diskussionen zum Thema „Vergaberecht“ – einschließlich sozialer Ausschreibungsstandards – ,das Thema „Sicherheit im ÖPNV“, aber auch Auswirkungen der „Demografie im Nahverkehr“ bildeten u.a. solche Themen für einen Europäischen Sektoralen Sozialen Dialog.

Es gilt im Weiteren zu überlegen, über welche organisatorischen Strukturen die Fragestellung des „Europäischen Sozial Dialoges im Nahverkehr“ am besten bewegt werden kann.

Die VKA hat sich in diesem Zusammenhang Ende 2013 an die Geschäftsführerin des Bundesverbandes für öffentliche Dienstleistungen – Deutsche Sektion des CEEP e.V. (bvöd) – gewandt, mit der Bitte sich dafür einzusetzen, dass entsprechend der Diskussion im Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen ein eigener Sektoraler Sozialer Dialog für den Bereich des ÖPNV eingerichtet wird.

Zwischenzeitlich haben sich auch UITP und ITF durch eine „Gemeinsame Absichtserklärung“ (memorandum of understanding) verständigt. Hieraus werden Ziele abgeleitet, deren Realisierung von einem paritätisch besetzten Lenkungsausschuss koordiniert wird. Die in dem Papier formulierten Ziele in der „Gemeinsamen Absichtserklärung“ lassen hoffen, dass diese Annäherung ihre Fortsetzung in einem gemeinsam getragenen „Sozialen Dialog für den ÖPNV“ auf der europäischen Ebene finden wird. Die heutige Situation, wonach in einer „Working Group“, bestehend aus Vertretern von UITP, CEEP, CER und ETF, die nur solche Themen behandeln darf, die der IRU (International road transport Union) genehm sind, und das sind so gut wie keine, wird auf Dauer den sozialen Anforderungen im ÖPNV in einem sich entwickelnden Europa nicht gerecht. Um den angestrebten europäischen sozialen Dialog für den Bereich des ÖPNV voranzubringen, bedarf es noch erheblicher Überzeugungsarbeit bei den Vertretern einer Reihe von europäischen Staaten. Es gilt hier im Rahmen eines prozesshaften Vorgehens, das Thema des europäischen sozialen Dialogs im ÖPNV stetig und nachhaltig voranzubringen. ETF und UITP sind der Auffassung, dass viele Gründe dafür sprechen, ihren Sozialdialog auf europäischer Ebene zu intensivieren. Die beiden Organisationen haben sich aktuell dazu entschlossen, gemeinsam einen formalen Antrag bei der Europäischen Kommission zur Bildung eines eigenständigen Komitees für Sozialdialog für den ÖPNV einzureichen.



Gisbert Schlotzhauer
Vorstand BOGESTRA AG

Summary

Die Funktion des TV-N NW als Restrukturierungstarifvertrag für den kommunalen Nahverkehr in NRW gerät zunehmend unter Druck. Die Vorgaben des Tariftreue- und Vergabegesetzes, wonach nicht sowohl das Tarifrecht des TV-N NW als auch das NWO-Tarifrecht als repräsentative Tarifregelungen im Nahverkehr angesehen werden, sondern nur der TV-N NW, gefährdet die im TV-N NW ausdrücklich geregelte Möglichkeit, über eine beschränkte Nutzung von privaten Anmietverkehren einen finanzierbaren Nahverkehr in öffentlicher Regie zu erhalten. Auch die Auswirkungen der Tarifrunde 2014, die u.a. aufgrund des geregelten Mindestbetrages zu überproportionalen Erhöhungen von „Neufahrern“ führen, beeinträchtigen den von den Tarifvertragsparteien gefundenen Konsens, über eine wettbewerbsfähige Gestaltung der Entgeltgruppe 5a die Besitzstände der „Altfahrer“ mit zu finanzieren. Wenn ein öffentlicher Personennahverkehr auch zukünftig im Rahmen des „öffentlichen Tarifrechts“ stattfinden soll, bedarf es hier erheblicher weiterer Anstrengungen der Tarifvertragsparteien. Ein Themenfeld, das die kommunalen Unternehmen, als auch die Nahverkehrsbetriebe und die Häfen betrifft, ist die Problematik des demografischen Wandels. Für den Bereich des öffentlichen Nahverkehrs ist in 2013 ein Demografietarifvertrag abgeschlossen worden, der tarifvertragliche Rahmenregelungen für die betriebliche Umsetzung bereitstellt. Hier sind die Anstrengungen nun darauf zu richten, die in der Präambel festgesetzten Grundsätze des „Förderns und Forderns“ mit Leben zu erfüllen. In anderen Unternehmensbranchen, wie z.B. im Bereich der kommunalen Häfen, finden Maßnahmen zur Bewältigung der Problematik des demografischen Wandels ebenfalls auf der betrieblichen Ebene statt.

Gisbert Schlotzhauer auf der Infotagung Demografie und Nahverkehr am 15.10.2013 in Bochum

Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen

Kehrmaschine der AWB Köln

Bei den Mitgliedern des KAV NW sind 17.755 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 Spartenbereichs erörtert werden. Vorsitzender des Unterausschusses „Entsorgung“ ist Herr Peter Mooren, Sprecher der Geschäftsführung der AWB Köln.

Peter Mooren
Geschäftsführer der AWB,
Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH
(Vorsitzender des KAV NW-Unterausschusses für Entsorgung)

Entsorgung

Die tariflichen Regelungen für die kommunale Entsorgungswirtschaft sind in dem Besonderen Teil des TVöD für die Entsorgungsbetriebe (BT-E) und in seiner durchgeschriebenen Fassung (TVöD-E) geregelt. Die Eingruppierungsregelungen der TVöD-Beschäftigten finden sich für die Angestelltentätigkeiten in der Anlage 1 zum BAT, die auf Grundlage des Überleitungstarifvertrages TVÜ-VKA weitergelten sowie für den zahlenmäßig bedeutsamen Bereich der gewerblich-technischen Arbeitnehmer in den landesbezirklich geregelten Eingruppierungsregelungen.

Nachhaltiges Handeln für mehr Lebensfähigkeit

Die kommunalen Unternehmen der Entsorgungswirtschaft sind in ökologisch besonders sensiblen Bereichen wie der Müllabfuhr, der Stadtreinigung und Stadtbildpflege sowie dem Winterdienst tätig und übernehmen wesentliche Aufgaben im Rahmen der Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger. Die Entsorgungsunternehmen tragen nicht nur Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit der Städte und Gemeinden, sondern haben auch das Ziel, die Lebensqualität der Menschen kontinuierlich zu steigern.

Die Abfallwirtschaftsbetriebe Köln, für die ich Verantwortung trage, geben deshalb dem Aspekt der Nachhaltigkeit als strategisches Unternehmensziel eine hohe Priorität. Zum Kerngeschäft der Abfallwirtschaftsbetriebe gehören die Sammlung und der Transport im Rahmen der Abfallent-

sorgung, also u.a. die Abfuhr von Restmüll (graue Tonne), Biomüll (braune Tonne), Papier, Pappe, Kartonagen (blaue Tonne), Sperrmüll, krankenhausspezifische Abfälle sowie Problemabfälle aus Haushalten.

Bei unserer Aufgabenerfüllung prägen sowohl der Aspekt der Ressourcenschonung als auch der Umweltschutz und der Ausbau der Wertstoffsammlung die Aktivitäten der Müllabfuhr. So sind z.B. zwei Abfallcenter neu gebaut bzw. modernisiert worden, um den Service für Privatkunden und Kleingewerbetreibende weiter zu erhöhen. Das Angebot „Standort Service Plus“ richtet sich an unsere Kunden in Großwohnanlagen. Mit unseren pädagogischen Fachkräften sind wir bereits in Kindergärten und Schulen präsent, um frühzeitig ressourcenschonendes Verhalten zu fördern und auf die „Reinhaltung“ des Stadtraums einzuwirken. Mit dem Modell der „Verursachungsgerechten Reinigung“ können wir flexibel auf die Herausforderung einer modernen Großstadt reagieren.

Schüler an einer Kehrmaschine der AWB Köln

Als kommunaler Dienstleistungsunternehmer der Daseinsvorsorge verstehen wir uns als Problemlöser in unserer Stadt. Daher ist es selbstverständlich, dass wir uns auch neuen Aufgaben wie der Altkleidersammlung oder der Bewirtschaftung öffentlicher Toiletten mit großem Engagement widmen.

Dies alles bedeutet gerade im Bereich der Stadtbildpflege hohe Anforderungen an unser Personal und einen flexiblen Arbeitseinsatz.

Auch beim Fuhrpark setzen die Abfallwirtschaftsbetriebe auf Effizienz und sind deshalb weitgehend mit verbrauchssparenden Müllfahrzeugen ausgestattet. Zur Nachhaltigkeit gehört es insbesondere auch, Belastungen zu vermeiden, Ressourcen zu schonen und innovative Technik zu nutzen. Hierfür betreiben wir z.B. zwei moderne Müll-Umladestationen. Durch unsere Anstrengungen für eine umweltschonende Logistik werden neben einem verminderten C02-Ausstoß auch eine Entlastung des Straßenverkehrs und eine damit verbundene Lärmreduzierung erreicht. Mit dem Bestreben, für unsere Kunden in allen Bereichen einen besonders guten Service anzubieten und unsere Leistungen stetig zu verbessern, spielen auch Aspekte einer stetigen Qualitätssicherung und der Entsorgungssicherheit eine hervorgehobene Rolle.

An dieser Stelle ist nicht Zeit und Raum, alle Facetten der von den Entsorgungsunternehmen gewährleisteten Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger darzustellen. Die vorstehenden Ausführungen am Beispiel der Abfallwirtschaftsbetriebe Köln mögen aber schon deutlich machen, dass den kommunalen Entsorgungsunternehmen eine wichtige Funktion bei der Sicherung der Zukunfts- und Lebensfähigkeit in den Städten, Kreisen und Gemeinden zukommt.

Anforderungen einer modernen Entsorgungswirtschaft an das Tarifrecht

Der Bereich der Entsorgungswirtschaft zeichnet sich nicht zuletzt aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen und des wettbewerblichen Umfelds durch eine Reihe von Besonderheiten aus, für die der Unterausschuss für Entsorgungsbetriebe auf der KAV NW-Ebene (aber auch auf der VKA-Ebene) das spartenspezifische Diskussionsforum bietet. Zentrale, zu beachtende Grundlage für die Entsorgungswirtschaft ist vor allen Dingen das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG), das zum einen im Bereich der Entsorgung die Kreislaufwirtschaft zur Schonung der natürlichen Ressourcen anhalten soll und zum anderen der Sicherung der umweltverträglichen Beseitigung von Abfällen mit dem Ziel der Vermeidung und Verminderung sowie der Verwertung und Beseitigung von Abfällen dienen soll. Der Gesetzgeber legt damit für den Bereich der Entsorgungswirtschaft Qualitätsstandards zugrunde, die sich nicht zuletzt bis in die arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen für die Entsorgungswirtschaft auswirken. Somit gilt für den Bereich der Entsorgungswirtschaft als Teil der Daseinsvorsorge die Aussage, dass sich eine sachgerechte und umweltorientierte Aufgabenwahrnehmung gerade in der personalwirtschaftlichen Situation widerspiegelt.

Auch in dem im Jahresbericht 2013/2014 behandelten Zeitraum ist die Diskussion in der Sparte der Entsorgungswirtschaft u.a. geprägt durch die Frage, unter welchen Voraussetzungen Privatunternehmen Abfälle aus privaten Haushalten entsorgen dürfen und wann Abfälle dem öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger zu überlassen sind. Die Entwicklung von einem Beseitigungsmarkt hin zu einem Verwertungsmarkt schreitet weiter voran. Insbesondere auch die technologische Entwicklung im Zusammenhang mit der Gewinnung von Energie aus Abfällen sowie von sekundären Rohstoffen, etwa aus Altkunststoffen und Elektronikaltgeräten, entwickelt sich weiter fort.

Die Marktsituation für die umweltverträgliche Verwertung und Beseitigung von Abfällen ist gerade im Bereich der Entsorgungswirtschaft von einem sich zunehmend 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 sachgerechte Antworten bieten. Die in dem Spartentarifvertrag TVöD-E geregelten besonderen Bestimmungen zum betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz (§ 3.1 TVöD-E), Regelungen zu einem Eigenbeitrag von Beschäftigten bei Qualifizierungsmaßnahmen

Mitarbeiter der AWB Köln vor dem Hauptbahnhof

Müllumladestation mit Containern

Kehrmaschine der AWB Köln

(§ 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. Allerdings haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit ihren Forderungen zu sozialmotivierten „Sockelbeträgen“, die gerade die unteren Beschäftigtengruppen überproportional verteuern, weitere wettbewerbsbenachteiligende Wirkungen für die öffentlichen Entsorgungsbetriebe hervorgerufen. So wird z.B. die in der Tarifrunde 2014 vereinbarte Tariferhöhung von 3 % (mind. aber 90 Euro) dazu führen, dass sich – wegen des Mindestbetrages – gerade bei den im Bereich der Entsorgungswirtschaft relevanten Entgeltgruppen 1 bis 6 – überproportionale Entgeltsteigerungen vollziehen. Dies wird den Prozess der Gefährdung öffentlicher Arbeitsplätze in der Entsorgungswirtschaft weiter forcieren.

Mindestlohn in der Entsorgungswirtschaft

Einen Baustein in der Diskussion um vernünftige Rahmenbedingungen für einen fairen Wettbewerb in der Abfallwirtschaft stellt auch der gesetzliche Mindestlohn dar. Bekanntlich wurde im Rahmen des Wettbewerbs in der Abfallwirtschaft 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. In der Abfallarbeitsbedingungenverordnung sind entsprechende gesetzliche Regelungen vereinbart und vom Bundeskabinett im 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). Der von der VKA vereinbarte Mindestlohn in der Abfallwirtschaft (Tarifgebiete West und Ost) liegt mit aktuell 8,68 Euro je Stunde bereits jetzt über dem Wert, den die Koalition ab 1. Januar 2015 als gesetzlichen Mindestlohn vorsieht.

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.

Entgeltordnungstarifverhandlungen

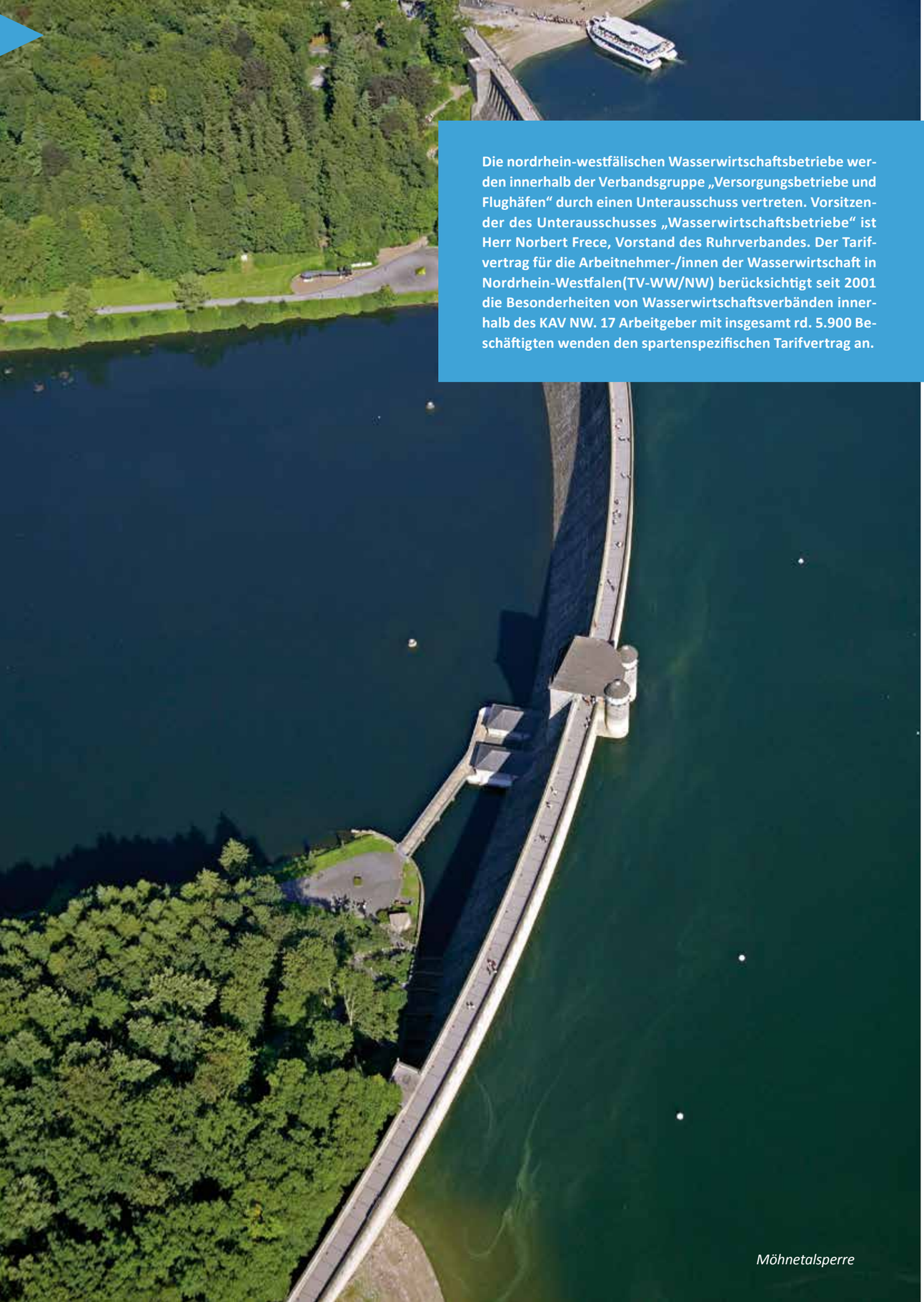
Wenn man abschließend den Fokus auf die in naher Zukunft anstehenden, die Entsorgungswirtschaft besonders berührenden Themen richtet, so sind neben dem Dauerthema der „Mindestlohnproblematik“ vor allem die anstehenden Tarifverhandlungen für eine neue Entgeltordnung zum TVöD und hierbei auch insbesondere die vom KAV NW geführten landesbezirklichen Tarifverhandlungen über die Eingruppierungsregelungen im gewerblich-technischen Bereich zu nennen. Hier gilt es zu prüfen, welche Eingruppierungsmerkmale sich aufgrund technischer Entwicklungen im Bereich der Entsorgungswirtschaft überholt haben und daher gestrichen werden können und welche eingruppierungsrechtlichen Regelungen sich auch angesichts der Markt- und Wettbewerbssituation als anpassungsbedürftig erweisen. Auch die Frage, inwieweit bestimmte mit der ausgeübten Tätigkeit verbundene Erschwernisse eher über die Eingruppierungsmerkmale selbst oder aber ggf. über Erschwerniszuschläge zu berücksichtigen sind, ist hierbei stets mit im Auge zu behalten.

Im Unterausschuss für die Entsorgungsbetriebe wird das Gesamttableau der arbeits- und tarifrechtliehen Fragestellungen in der Entsorgungswirtschaft erörtert. Die Mitglieder des Unterausschusses für „Entsorgungsbetriebe“ haben es sich dabei zum Ziel gesetzt, durch eine fortwährende Entwicklung von Strategien auch zukünftig die Aufgabenwahrnehmung in der kommunalen Entsorgung durch kommunale öffentliche Entsorgungsunternehmen zu erbringen. Die Existenzsicherung der nordrhein-westfälischen kommunalen Entsorgungswirtschaft und damit auch die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze in diesem Wirtschaftszweig bilden dementsprechend die Grundlage des gemeinsamen Arbeitens im KAV NW und insbesondere auch im Unterausschuss für Entsorgungsbetriebe.

Peter Mooren
Geschäftsführer der AWB,
Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH

Summary

Die kommunalen Unternehmen in der Entsorgungswirtschaft sind in ökologisch besonders sensiblen Bereichen, wie der Müllabfuhr, der Straßenreinigung und im Winterdienst tätig und übernehmen damit wesentliche Aufgaben im Rahmen der Daseinsfürsorge für die Bürgerinnen und Bürger. Die Entsorgungsunternehmen tragen damit nicht nur Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit der Städte und Gemeinden, sondern haben auch das Ziel, die Lebensqualität in den Kommunen kontinuierlich zu steigern. Die Unternehmen der Entsorgungswirtschaft sind in ihrer Aufgabenwahrnehmung dabei zunehmend einem Wettbewerb mit privaten Anbietern ausgesetzt. Hier gilt es über sachgerechte Entgeltregelungen – hierzu gehört auch der gesetzliche Mindestlohn – die für die Entsorgungsunternehmen erforderlichen arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.



Möhnetalsperre

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 rd. 5.900 Beschäftigten wenden den spartenspezifischen Tarifvertrag an.

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

Wasserwirtschafts-verbände

Für den Bereich der kommunalen Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen besteht mit dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/Innen der Wasserwirtschaft Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) eine flächentarifvertragliche Regelung für die Sparte der Wasserwirtschaft. Inhaltlich ist dieser Tarifvertrag aus einer betriebsübergreifenden haustarifvertraglichen Regelung einiger größerer Wasserwirtschaftsverbände hervorgegangen. Der TV-WW/NW ist inzwischen durch eine Reihe von Änderungsverträgen in seiner spartenspezifischen Ausrichtung weiterentwickelt worden.

Spartenspezifische Ausrichtung des TV-WW/NW

Schwerpunkt der Fortentwicklung des TV-WW/NW ist hierbei von Anfang an die spartenspezifische Erarbeitung flexiblerer Strukturen und einer stärkeren Leistungsorientierung gewesen. Insbesondere nach der zum 1. Juli 2010 in Kraft getretenen Überarbeitung des gesamten Manteltarifrechts sind die entsprechenden tarifvertraglichen Elemente nochmals modernisiert worden. Der TV-WW/NW folgt insoweit dem auch im TVöD verankerten Grundsatz, spartenspezifische Belange innerhalb des öffentlichen Dienstes für die verschiedenen Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge zu ermöglichen. Dabei bleibt die lineare Entgeltentwicklung an die zwischen den Gewerkschaften und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für den Bereich des KAV NW vereinbarten Tarifabschlüsse angekoppelt. Die Parallelität der Entgeltentwicklung dokumentiert einerseits

Kläranlage Bottrop

Kläranlage Dülmen

Kläranlage Dorsten

die Zugehörigkeit der Wasserwirtschaft zur „Kommunalen Familie“, andererseits werden hierdurch eigenständige Entgeltrunden für den TV-WW/NW weitgehend entbehrlich gemacht. Infolge dessen wurde die für den öffentlichen Dienst vereinbarte Tarifsteigerung der Entgelttabelle von 3,0 Prozent, mindestens aber um 90 Euro, ab dem 1. März 2014 und weitere 2,4 Prozent ab dem 1. März 2015 mit dem 10. Änderungstarifvertrag vom 19. Mai 2014 auf den TV-WW/NW übertragen.

Die Arbeit im Unterausschuss des KAV NW ist dementsprechend darauf ausgerichtet, auf die praktischen Erfordernisse der Wasserwirtschaftsunternehmen zielgerichtet und passgenau einzugehen. Hierfür bedarf es tarifvertraglich ausreichend flexibler Regelungen. Ein Beispiel hierfür hat der von Anfang an im TV-Wasserwirtschaft NW enthaltene Ansatz einer leistungsorientierten Bezahlung gebildet. Der Tarifvertrag über Arbeit und Demographie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW) bildet ein weiteres Beispiel für den vom Unterausschuss verfolgten Ansatz, auf die praktischen Erfordernisse der Wasserwirtschaftsunternehmen einzugehen. Die sich in der Umsetzung ergebenen Fragestellungen zur Demografieanalyse, zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, zur Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung oder des Wissensmanagement bilden dementsprechend Kernpunkte der im Unterausschuss Wasserwirtschaft zu diskutierenden Themen. Insofern gilt die bisherige Leitlinie des Unterausschusses Wasserwirtschaft fort, die sich arbeits- und tarifrechtlich ergebenden Fragestellungen innovativ und praxisorientiert zu erörtern.

Umsetzung des Demografietarifvertrags für die Wasserwirtschaftsunternehmen

In dem dem Jahresbericht 2013/2014 zugrunde liegenden Berichtszeitraum lag ein wesentlicher arbeits- und tarifrechtlicher Schwerpunkt in der Umsetzung des oben bereits angesprochenen Tarifvertrages über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW). Mit diesem zum 1. Juli 2012 in Kraft getretenen Tarifvertrag ist auf der landesbezirklichen Ebene eine Entwicklung vorangetrieben worden, die sich im Bereich der Nahverkehrsunternehmen in weitgehender Entsprechung in dem Tarifvertrag zur Demografie im Nahverkehr vom 3. Juli 2013 sowie in anderen Branchen des öffentlichen Dienstes in entsprechenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen widerspiegelt.

Ausgehend von der Tatsache, dass die Zahl der älteren Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften deutlich steigen werden, müssen sich Arbeitgeber und Beschäftigte den demografischen Herausforderungen stellen. Hierfür ist ein beidseitiger grundlegender Mentalitätswechsel – wie auch in der Präambel zum TV-ADWW/NW formuliert – erforderlich. Nur durch eine vorausschauende, nachhaltige Personalpolitik zur Gewinnung qualifizierter Beschäftigter und der langfristigen Bindung von Beschäftigten an die Wasserwirtschaftsunternehmen wird man die durch die Demografie verursachten Probleme sachgerecht lösen können. Der TV-ADWW/NW unterstützt auf diesem Weg eine ganzheitliche Konzeption aus einer Verpflichtung des systematischen Förderns durch Beiträge der Arbeitgeber, aber auch durch verbindliche Beiträge der Beschäftigten („Fordern“).

Der Tarifvertrag setzt Rahmenregelungen für verschiedene Module zur Arbeitszeitflexibilisierung, zum Gesundheitsmanagement, zum Wissensmanagement und zur Qualifizierung, die wahlweise entsprechend den unternehmensspezifischen Notwendigkeiten einer nachhaltigen Umsetzung auf der betrieblichen Ebene bedürfen. Ausgehend von einer bis zum 31. Dezember 2013 durchzuführenden Demografieanalyse wurde in den jeweiligen Wasserwirtschaftsbetrieben stärker als bisher eine Ist-Analyse der Altersstruktur und eine quantitative und qualitative Personalbedarfsermittlung unter Berücksichtigung der zukünftig erforderlichen Qualifikations- und Funktionsstruktur durchgeführt. Auf Grundlage der ermittelten Daten sind ausfüllende betriebliche Regelungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Mitbestimmung gemeinsam mit den Personalräten flächig in die Spur gesetzt worden.

Wegen der Qualitätsanforderungen an zukünftige Personale, sowohl im Ingenieur- als auch im gewerblichen Bereich, ist eine Personalentwicklungspolitik erforderlich, die neben der Gewinnung qualifizierter Beschäftigter auch deren langfristige Bindung an die Wasserwirtschaftsunternehmen unterstützt. Hierfür bietet der TV-ADWW/NW ergänzende Maßnahmen der (Eigen-) Vorsorge für eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitflexibilisierung und Altersversorgung an, mit denen sich die Wasserwirtschaft als attraktiver Arbeitgeber präsentieren kann. Beim Wettbewerb um gute Nachwuchskräfte wird es zunehmend auch wichtig, dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig Rechnung zu tragen. Beim Wettbewerb um gute Nachwuchskräfte werden insbesondere die Unternehmen bessere Chancen haben, die z.B.

Abwasserrohr (Innenansicht im Größenvergleich)

für Frauen attraktiver sind. Dafür bedarf es regelmäßig entsprechender Rahmenbedingungen und einer entsprechenden Unternehmenskultur, dazu bedarf es sicher auch einer verstärkten Präsenz von Frauen in Führungsfunktionen. So ist beim Ruhrverband ein Anstieg der weiblichen Führungskräfte zwischen 2000 und 2013 von 3 auf 14,6 % zu verzeichnen, wobei es Ziel ist, die Prozentzahl von Führungspositionen mit Frauen auf mindestens 30 % zu steigern. In diesem Zusammenhang ist auch zu bedenken, dass Frauen zunehmend auch in Ingenieur- und Handwerksberufen arbeiten.

Bei dem Bestreben der Wasserwirtschaftsunternehmen, sich als attraktive Arbeitgeber darzustellen, rückt zunehmend auch der Aspekt „flexibler Arbeitszeiten“ in den Fokus. Häufig wollen Beschäftigte flexiblere Tages- oder Wochenarbeitszeiten, um z.B. lebensphasenbezogen eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, um sich persönlich zu qualifizieren oder aber um z.B. einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu planen.

Ein wesentlicher Baustein in der Personalpolitik der Wasserwirtschaftsunternehmen ist auch, durch eine gesundheits- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse sowie durch die Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit die tatsächliche Beschäftigung der älter werdenden Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Gesundheitsquote in einem Unternehmen, die Höhe des Krankenstandes bei den einzelnen Altersgruppen der Beschäftigten aber auch der Gesichtspunkt, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen Arbeitsunfähigkeitsfällen und Erkrankungen gibt, sind Fragestellungen, an denen die Betriebspartner nicht vorbeikommen. Der Demografie-Tarifvertrag für die Wasserwirtschaftsbetriebe gibt hier nochmals einen Impuls, das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Verhaltensprävention zu stärken. Auch die Mitverantwortung der einzelnen Beschäftigten für den Erhalt oder die Verbesserung der eigenen Gesundheit wird thematisiert und mit einer positiven Anreizregelung zum Thema Gesundheitsförderung ausdrücklich verknüpft.

Die Erschließung von Potenzialen aller Beschäftigtengruppen sowohl zum Vorteil des Unternehmens als auch zum Vorteil der Beschäftigten wird auch durch Maßnahmen der Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens („lebenslanges Lernen“) gefördert. Die Wasserwirtschaftsunternehmen setzen hierbei auch auf ein Wissensmanagement als notwendiges Instrument zur Bewältigung der demografischen Probleme. Wenn z.B. die von dem Unternehmen betriebene Demografieanalyse aufzeigt, dass es keinen gleichmäßigen Eintritt der Beschäftigten in die Rentenphase gibt, zieht dies automatisch der Aspekt der „Nachfolgeplanung“ nach sich. Die Stärkung der Innovationsbereitschaft der Beschäftigten und die Erschließung von Potenzialen aller Beschäftigtengruppen durch Maßnahmen der Qualifizierung bringt also für beide Seiten, sowohl für das Unternehmen als auch für die Beschäftigten, nur Vorteile. Im Rahmen der betrieblichen Umsetzung wird hierbei schließlich deutlich, dass Qualifikation und berufliche Weiterentwicklung wichtige Faktoren der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sind.

Zu all den vorgenannten Punkten setzt der Demografie-Tarifvertrag in der Wasserwirtschaft Rahmenregelungen, die auch weiterhin einer nachhaltigen Umsetzung auf der betrieblichen Ebene bedürfen.

Im Herbst 2014 ist ein erster Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und KAV NW beabsichtigt, um Anwendungserfahrungen auszutauschen und die Wirkungen des TV-ADWW/NW einschätzen zu können. Der Unterausschuss gewinnt hieraus die Informationen, um ggf. notwendige Schlussfolgerungen für die weitere tarifpolitische Arbeit ziehen zu können.

Norbert Frece
Vorstand des Ruhrverbandes

Summary

Der Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der kommunalen Wasserwirtschaft (TV-WW/NW) folgt dem Grundsatz, spartenspezifische Belange der kommunalen Wasserwirtschaft zu berücksichtigen. Schwerpunkt der Fortentwicklung des TV-WW/NW waren von Anfang an die Entwicklung flexibler Strukturen und eine stärkere Leistungsorientierung. Ein weiterer Baustein der spartenspezifischen Weiterentwicklung stellt der Demografietarifvertrag in Wasserwirtschaftsbetrieben dar, der Rahmenregelungen vorsieht, die der Umsetzung auf der betrieblichen Ebene bedürfen.

Vortrag von Norbert Frece (Vorstand des Ruhrverbandes und Vorsitzender des KAV-Unterausschusses für Wasserwirtschaftsverbände), bei der Infotagung zur Demografie am 15.10.2013 in Bochum

Die renaturierte Emscher bei Dortmund

Infotagung zur Demografie am 15.10.2013 in Bochum

Bau des Pumpwerkes in Gelsenkirchen

Zahlen zum Verband

(Mitglieder, Beschäftigte, Stimmenanteil in der VKA)

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

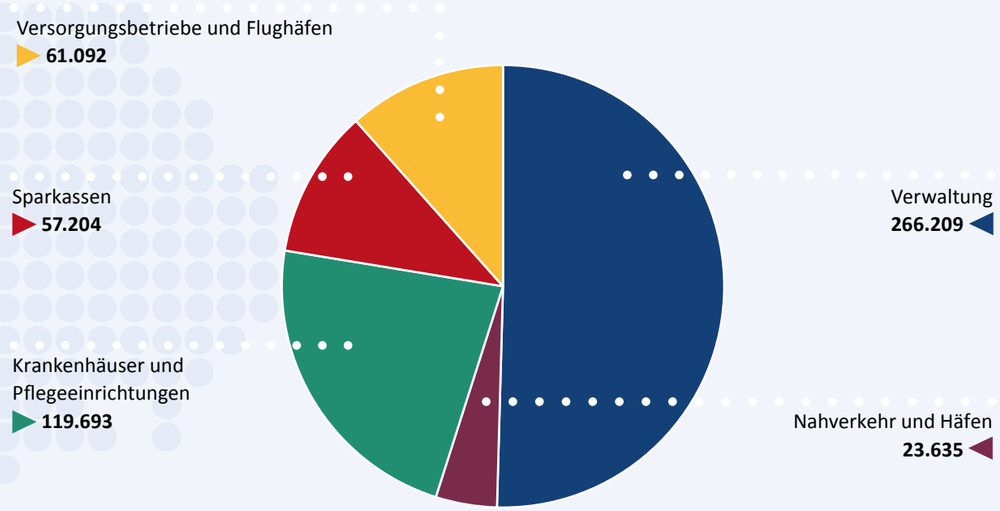
Bei diesen Mitgliedern sind z.Zt. rd. 527.000 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt.

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

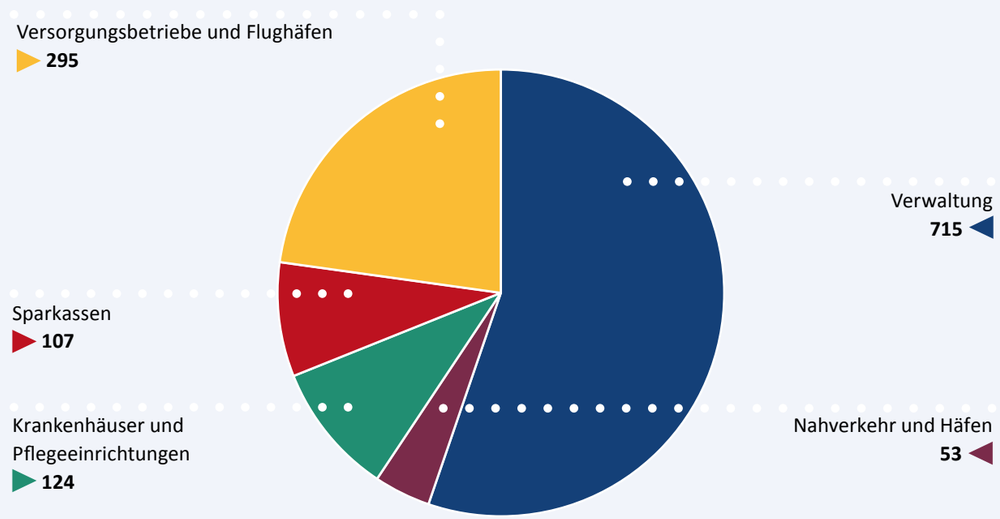
Die Satzung KAV NW unterscheidet zwischen (ordentlichen) Mitgliedern und Gastmitgliedern. Die Mitglieder unterscheiden sich von den Gastmitgliedern vor allem dadurch, dass sie tarifgebunden im Sinne des § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) sind. Gastmitglieder unterliegen dieser Tarifbindung nicht.

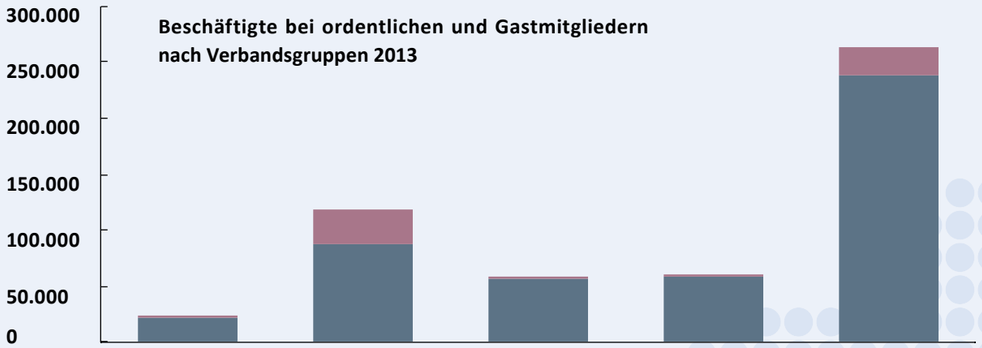
Die Personalzahlen bei den ordentlichen Mitgliedern haben sich dabei von rd. 444.000 Beschäftigten im Jahr 2007 auf 467.000 Beschäftigte im Jahr 2013 erhöht. Bei den Gastmitgliedern hat sich die Zahl von rd. 56.000 Beschäftigten im Jahr 2007 auf rd. 60.000 im Jahr 2013 entwickelt (zu den Einzelheiten vgl. die nachfolgende Tabelle).

Beschäftigte insgesamt nach Verbandsgruppen 2013

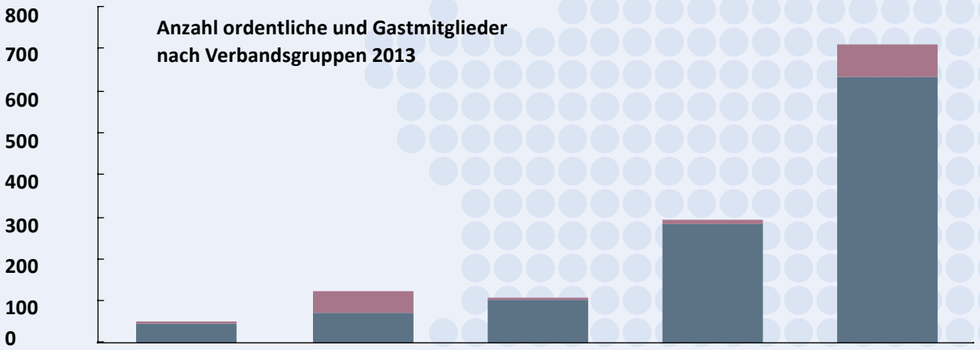


Anzahl der Mitglieder nach Verbandsgruppen 2013

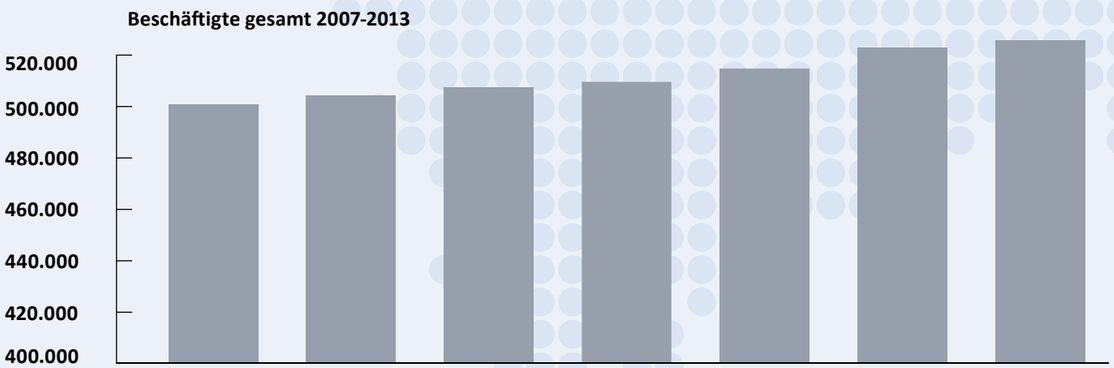




	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	571	31.791	685	1.954	25.782
Ordentlich	23.064	87.902	56.519	59.138	240.427



	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	3	51	3	7	77
Ordentlich	50	73	104	288	638



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gast	56.117	59.733	60.896	59.581	58.794	61.063	60.783
Ordentlich	444.622	444.323	447.323	450.107	454.107	460.689	467.050
Gesamt	500.739	504.056	508.219	509.688	513.401	521.752	527.833

Stimmverteilung in den Gremien der VKA 2014

	Mitglieder-versammlung	Präsidium	Gruppenausschuss Verwaltung	Gruppenausschuss Krankenhäuser
KAV Nordrhein-Westfalen	9	1	1	9
KAV Bayern	8	1	1	12
KAV Baden-Württemberg	6	1	1	9
KAV Niedersachsen	5	1	1	6
KAV Hessen	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	2	1	1	1
AV Hamburg	1	1	0	0
Summe	58	16	15	57

	Gruppenausschuss Sparkassen	Gruppenausschuss Flughäfen	Gruppenausschuss Versorgung	Gruppenausschuss 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	2
KAV Berlin	0	0	3	10
KAV Sachsen-Anhalt	2	0	1	2
KAV Brandenburg	2	0	1	2
KAV Thüringen	2	0	1	1
KAV Bremen	0	1	0	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	0	1	1
KAV Saar	0	1	1	1
AV Hamburg	0	2	0	0
Summe	54	41	52	53

Beiträge

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

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

2013: 465 Euro für je angefangene 100 Beschäftigte, mindestens aber 580 Euro.

2014: 495 Euro für je angefangene 100 Beschäftigte, mindestens aber 610 Euro.

Der weitere Anstieg des Rückstellungsaufwandes für Beamtenpensionen und auch die durch Tariferhöhungen bedingten Steigerungen bei den Personalkosten erforderte nach einer seit 2009 bestehenden Beitragskonstanz erstmals wieder eine moderate Anhebung der Mitgliedsbeiträge.

Es bedeutet „Effizienz“, aber auch „Effektivität“, wenn die Mitglieder die KAV NW-Beitragslast im Benchmarking zu anderen Verbänden als maßvoll und angemessen bewerten und dem KAV NW ein gutes „Preis-Leistungs-Verhältnis“ zubilligen. Mit einem rechnerischen Jahresbeitrag in Höhe von 5,56 Euro pro Beschäftigtem hat der KAV NW auch ab 2014 Jahren unverändert einen günstigen Beitragssatz im Benchmarking mit anderen Verbänden. Die KAV NW-Gremien haben im Rahmen der Analyse der Beitragssätze dabei nicht nur die blanken Zahlen im Benchmarking gewertet, sondern auch die tatsächlichen Gegenleistungen der Mitgliedschaft im KAV NW (Abschluss von Tarifverträgen, Solidar- und Schutzgemeinschaft, kostenlose Prozessvertretung bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, Beratung und aktuelle Information über Newsletter, Info-Veranstaltungen etc.).

KAV NW
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

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)

Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung des KAV NW

Vorsitzender: Oberbürgermeister **Jörg Dehm**, Hagen (bis 30.06.2014)
1. Stellvertreter: Bürgermeister **Peter Jansen**, Erkelenz
2. Stellvertreter: Landrat **Konrad Püning**, Coesfeld

I. Aus dem Bereich des Städtetages Nordrhein-Westfalen

a) Ordentliche Mitglieder

Arndt	Bürgermeister	Marl
Dr. Blasweiler	Stadtkämmerer	Lüdenscheid
Collisi	Stadträtin	Bochum
Dehm	Oberbürgermeister	Hagen
Feith	Oberbürgermeister	Solingen
Dr. Fogt	Beigeordneter	Köln/Berlin (Geschäftsstelle StNW)
Heuer	Stadtrat	Münster
Kromberg	Beigeordneter	Essen
Löseke	Stadtkämmerer	Bielefeld
Dr. Lunemann	Stadtkämmerer	Gelsenkirchen
Mues	Bürgermeister	Siegen
Nebelo	Bürgermeister	Bocholt
Philipp	Oberbürgermeister	Aachen
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen
Roters	Oberbürgermeister	Köln
Dr. Slawig	Stadtdirektor	Wuppertal
Stüdemann	Stadtdirektor	Dortmund
Tesche	Erster Beigeordneter	Recklinghausen
Tischler	Oberbürgermeister	Bottrop
Zielke	Stadtdirektorin	Krefeld
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal

(Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)

b) Ersatzmitglieder

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

c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

Wapelhorst	Erster Beigeordneter	Soest

II. Aus dem Bereich des Städte- und Gemeindebundes

a) Ordentliche Mitglieder

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

b) Ersatzmitglieder

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

III. Aus dem Bereich des Landkreistages Nordrhein-Westfalen

a) Ordentliche Mitglieder

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

b) Ersatzmitglieder

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

IV. Aus dem Bereich der Landschaftsverbände

a) Ordentliche Mitglieder

Löb	Erster Landesrat	Münster (LWL)
vom Scheidt	Landesrat Köln	(LVR)

b) Ersatzmitglieder

Berg	Fachbereichsleiter	Köln (LVR)
Westers	Ltd. Landesverwaltungsdir.	Münster (LWL)
Elzer	Geschäftsführer	Köln (RVK)

Mitglieder des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen des KAV NW

Vorsitzender: Hauptgeschäftsführer **Joachim Finklenburg**, Gummersbach
1. Stellvertreter: Geschäftsführer **Wilhelm Hecker**, Bad Oeynhausen
2. Stellvertreter: Krankenhausdirektor **Ralf Nennhaus**, Grevenbroich

I. Ordentliche Mitglieder

Ackermann	Geschäftsführer	Bielefeld
Beste	Geschäftsführerin	Gütersloh
Bostelaar	Geschäftsführer	Würselen
Eversmeyer	Vorstand	Herford
Finklenburg	Hauptgeschäftsführer	Gummersbach
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Hecker	Geschäftsführer	Bad Oeynhausen
Heister	Amtsleiter	Köln (LVR)
Höhmann	Kfm. Direktor & Vorsitzender des Klinikvorstandes	Langenfeld (LVR)
Imdahl	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl
Lehnert	Geschäftsführer	Soest
Löb	Erster Landesrat	Münster (LWL)
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
Rüsken	Geschäftsführer	Neuss
Schwarze	Kfm. Geschäftsführer	Detmold
Skorzak	Landesverwaltungsdirektor	Münster (LWL)
Splett	Kfm. Direktorin	Essen (LVR)
Zimmermann	Geschäftsführer	Leverkusen
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal

(Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)

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

Ganse	Referatsleiter	Düsseldorf (KGNW)
Hellermann	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Kleinschmidt	Geschäftsführer	Dortmund
Kreft	Geschäftsführer	Viersen
Lahr	Kfm. Direktor	Bedburg-Hau (LVR)
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

I. Ordentliche Mitglieder

Beekes	Sparkassendirektor	Radevormwald-Hückeswagen
Becke	Sparkassendirektor	Wetter
Buschkühle	Sparkassendirektor	Rheine
Dabrock	Sparkassendirektor	Lemgo
Dehnke	Sparkassendirektor	Remscheid
Dr. Schulte	Sparkassendirektor	Recklinghausen
Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach-Bergneustadt
Häfemeier	Sparkassendirektor	Wesel
Herpolsheimer	Sparkassendirektor	Leverkusen
Kleinetigges	Sparkassendirektor	Soest
Malaponti	Sparkassendirektor	Am Niederrhein (Moers)
Menges	Sparkassendirektor	Fröndenberg
Oberliesen	Sparkassendirektor	Hagen
Schmuck	Sparkassendirektor	Neuss
Theuer	Sparkassendirektor	Wittgenstein
Uppenkamp	Sparkassendirektor	Oberhausen
Willner	Sparkassendirektor	Düren
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal

(Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)

II. Ersatzmitglieder

a) aus dem Bereich des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes

Buhr	Sparkassendirektor	Bad Honnef
Grunwald	Sparkassendirektor	Solingen
Müller	Sparkassendirektor	Goch
Schneidewind	Sparkassendirektor	Duisburg
Wnuck	Sparkassendirektor	Mönchengladbach

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

Dwilies	Sparkassendirektor	Porta Westfalica
Eickenbusch	Sparkassendirektor	Werl
Gerling	Sparkassendirektor	Münsterland Ost
Heinemann	Sparkassendirektor	Witten
Hohmann	Sparkassendirektor	Bochum
Nennstiei	Sparkassendirektor	Finnentrop
Rasche	Sparkassendirektor	Sprockhövel

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

Dr. Gusek	Abteilungsdirektorin	Düsseldorf (RSGV)
Kalthoff	Abteilungsleiter	Münster (SVWL)
Tacke	Sparkassendirektor	Märkisches Sauerland

Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen des KAV NW

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

I. Ordentliche Mitglieder

Abraham	Vorstand	Krefeld
Frece	Vorstand	Essen
Garvens	Geschäftsführer	Köln
Dr. Götz	Geschäftsführer	Dinslaken
Grünhagen	Vorstand	Hagen
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid
Kossack	Geschäftsführer	Dortmund
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster
Pennekamp	Vorstand	Düsseldorf
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schmidt	Geschäftsführer	Emsdetten
Schneider	Geschäftsführer	Hilden
Schwarberg	Geschäftsführer	Solingen
Vogt	Geschäftsführerin	Troisdorf
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal

(Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)

II. Ersatzmitglieder

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

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

Schnalke	Geschäftsführer	Düsseldorf
Mager	Geschäftsführer	Dortmund

Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen des KAV NW

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

I. Ordentliche Mitglieder

Gross	Geschäftsführer	Neuss
Kossack	Vorstand	Dortmund
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster
Dipl.-Ing. Overkamp	Geschäftsführer	Oberhausen
Schlotzhauer	Vorstand	Bochum
Schmidt	Geschäftsführer	Herten
Troullier	Geschäftsführer	Solingen
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal

(Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)

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

Mitglieder des Vorstandes des KAV NW

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

Clausen	Oberbürgermeister	Bielefeld	(V)
Dehm	Oberbürgermeister	Hagen	(V)
Elzer	Geschäftsführer	Köln [RVK]	(V)
Etschenberg	Städteregionsrat	Aachen	(V)
Finklenburg	Hauptgeschäftsführer	Gummersbach	(K)
Dr. Fogt	Beigeordneter	Köln (AG der KSpVe in NW)	(V)
Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach-Bergneustadt	(S)
Gross	Geschäftsführer	Neuss/Düsseldorf	(N u. H)
Hecker	Geschäftsführer	Bad Oeynhausen	(K)
Heß	Bürgermeister	Finnentrop	(V)
Hötte	Erste Landesrätin	Köln, LVR	(V)
Kahlen	Stadtdirektor	Köln	(V)
Kossack	Vorstand	Dortmund	(N u. H)
Löb	Erster Landesrat	Münster (LWL)	(V)
Malaponti	Vorstand	Moers	(S)
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster	(Vb u. Flh)
Nennhaus	Krankenhausdirektor	Grevenbroich	(K)
Ottmann	Landrat	Viersen	(V)
Phillip	Oberbürgermeister	Aachen	(V)
Pierlings	Bürgermeister	Meinerzhagen	(V)
Püning	Landrat	Coesfeld	(V)
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen	(V)
Roters	Oberbürgermeister	Köln	(V)
Schlotzhauer	Vorstand	Bochum	(N u. H)
Dr. Schulte	Vorstandsvorsitzender	Recklinghausen	(S)
N.N.			(Vb u. Flh)
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal	

(Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)

(..)*
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**

Seminare

Das Arbeits- und Tarifrecht wird einerseits durch gesetzliche Normen, andererseits aber vor allem auch durch die Rechtsprechung geprägt. Diese wiederum beeinflusst maßgeblich die Normgebung. Um angesichts dieser dynamischen Prozesse immer „up to date“ zu sein, bedarf es für jeden Rechtsanwender der kontinuierlichen Fortbildung. Einen Beitrag hierzu stellen die Fortbildungsveranstaltungen des KAV NW dar, die der Verband durch seine Referenten u.a. in Zusammenarbeit mit nordrhein-westfälischen Studieninstituten sowie mit den Zusatzversorgungskassen für seine Mitglieder anbietet.

Auch aufgrund der sehr guten Resonanz und Nachfrage aus dem Mitgliederbereich des KAV NW beläuft sich das „Portfolio“ auf inzwischen zwölf Seminare bzw. Informationsveranstaltungen, die im Folgenden näher vorgestellt werden sollen:

4.4.1
Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Tarifrecht

Arbeits- und Tarifrecht wird weitgehend durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte geprägt. Dieses Seminar des KAV NW leistet einen stetigen 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 Probleme effektiv auf der Grundlage eines aktuellen Rechts- und Führungswissens zum Wohle aller Beteiligten gelöst werden.

In dem Seminar werden praxisnah und verständlich die wesentlichen höchst- und obergerichtlichen Entscheidungen der jüngsten Vergangenheit dargestellt und es wird erklärt, wie in zulässiger, effektiver Weise und mit welchen Instrumentarien auf arbeits- und tarifrechtliche Probleme – erfolgreich – reagiert bzw. agiert werden kann. Behandelt wird an der Systematik des TVöD angelehnt aufbereitete Rechtsprechung insbesondere aus den Bereichen:

- TVöD (Arbeitsvertrag, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung)
- Abmahnung und Kündigung
- Befristung und Teilzeitarbeit
- Arbeitnehmerüberlassung
- Urlaubsrecht
- Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht
- Prozessrecht

Infotagung Demografie Nahverkehr am 15.10.2013 in Bochum

4.4.2
TVöD-Kompakt – Von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung

Auch im TVöD ist die rechtssichere Einstellung von Beschäftigten ein Dauerthema. Die Vielzahl von Anfragen und arbeitsgerichtlichen Verfahren im Bereich des KAV NW belegt dies. In diesem Seminar des KAV NW wird anhand von zahlreichen Fällen aus der Praxis aufgezeigt, worauf u.a. bei der korrekten Abwicklung von Einstellungsverfahren zu achten ist. Im Fokus stehen dabei insbesondere Fragen rund um die Stellenausschreibung und die Rechte und Pflichten nach dem AGG. Hinweise zur tarifgerechten Eingruppierung sowie ein Überblick zur aktuellen Rechtsprechung runden das Seminar ab.

Folgende Themen werden schwerpunktmäßig behandelt:

- Stellenausschreibung
  - Grundsätzliches Erfordernis
  - Inhaltliche Anforderungen
  - Bindung an ein Anforderungsprofil (Arbeitsplatzbeschreibung, Stellenbewertung)
  - Rechtliche Rahmenbedingungen
  - Beteiligte am Verfahren
- Auswahlverfahren
  - Treffen einer Vorauswahl
  - Einladung zum Vorstellungsgespräch
  - Beteiligte am Gespräch
  - Ablauf von Vorstellungsgesprächen
  - Zulässige und unzulässige Fragen an Bewerber
  - Spielräume bei Gehaltsverhandlungen (Eingruppierung, Stufenlaufzeiten)
  - Leistungsvergleich und Dokumentation von Auswahlverfahren
  - Abbruch von Auswahlverfahren
  - Auswahlentscheidung
- Absage
  - Inhalt von Absageschreiben
  - Beteiligte am Absageprozess
  - Begründungspflicht gegenüber abgelehnten Bewerbern
  - Aufbewahrung von Bewerbungsunterlagen
- Zusage an Bewerberinnen und Bewerber
  - Beteiligte im Einstellungsprozess
  - Arbeitsvertrag
  - Vorlage von Unterlagen (Führungszeugnis etc.)
  - Inhalt eines Personalfragebogens

4.4.3
Wirksam abmahnen und kündigen

Eine Vielzahl von verhaltensbedingten Kündigungen scheitert aufgrund formaler Mängel vor Gericht. Im Ergebnis sind hohe Abfindungszahlungen oder die zwangsweise Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses die Folge. In dem Seminar „Wirksam abmahnen und kündigen“ wird aufgezeigt, welche taktischen und rechtlichen Erfordernisse zu beachten sind, um Er- und Abmahnungen sowie letztendlich verhaltensbedingte Kündigungen rechtssicher vorzubereiten und auch aussprechen zu können. Daher liegt ein Augenmerk vor allem auf der in der Praxis relevanten „Verdachtskündigung“.

Themenschwerpunkte dieses Seminars sind:

- Vorgehen/Abläufe im praktischen Personalmanagement bei Kenntnis über Verhaltensprobleme von Beschäftigten
- Effektiv Personalgespräche vorbereiten und durchführen
- Prozesstaugliche Aktennotizen/Beweissicherung etc. erstellen
- Wirksame Erteilung von Er- und Abmahnungen
- Formfehler bei Kündigungsausspruch vermeiden
- Beteiligung der Personalvertretung
- Kündigungszustimmung durch das Integrationsamt
- Sonderfall „Verdachtskündigung“
- Wirksames Nachschieben von Kündigungsgründen
- Wirksam Aufhebungsverträge schließen

Infotagung Demografie Nahverkehr am 15.10.2013 in Bochum

4.4.4

Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit nach dem TV FlexAZ

Mit Wirkung vom 1. Januar 2010 wurde die Altersteilzeit für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst durch den Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) neu geregelt. Weiter 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 über die gesetzliche Altersgrenze hinaus gearbeitet werden kann.

In diesem Seminar werden im Rahmen der Erläuterung der Regelungen zur Altersteilzeit nach TV FlexAZ insbesondere folgende Aspekte thematisiert:

- Berechnungsbeispiele
- Flexible Altersarbeitszeit nach TV FlexAZ
- Vertragsmuster
- Mitbestimmung
- Öffnungsklausel für die Betriebsparteien

Infotagung Demografie Nahverkehr am 15.10.2013 in Bochum

4.4.5

Stellenbewertung und Eingruppierung von Angestellten/ Arbeitern nach dem TVöD-NRW
(inkl. Sonderfall Schulhausmeister)

Das Tarifrecht des TVöD wird seit mehreren Jahren angewendet und hat eine Reihe von Neuerungen gegenüber dem BAT gebracht. Da eine neue Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst noch aussteht, gelten die schon zu BAT-Zeiten entwickelten Grundsätze in bewährter Weise weiter. Auch die Eingruppierung der Arbeiter nach dem BMT-G ist unverändert geblieben. Da die Tarifvertragsparteien keine komplette Neuausrichtung des Eingruppierungsrechts, sondern eher ein „Relaunch“ anstreben, ist es für die Personalarbeit wichtig, wesentliche bisherige Grundlagen des BAT-Eingruppierungsrechts auch weiterhin sicher zu beherrschen.

Der Schwerpunkt in diesem Seminar des KAV NW liegt auf den wichtigsten tarifrechtlichen Grundlagen und Begriffen des Eingruppierungsrechts. Hierbei wird auch auf die Eingruppierung und Bezahlung der Sondergruppen im Bereich des KAV NW (Arbeiter, Schulhausmeister) eingegangen. Dabei werden aktuelle tarifliche Entwicklungen berücksichtigt. Ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zur Eingruppierung rundet das Seminar ab. Es ergeben sich damit insgesamt folgende Themenschwerpunkte:

- Tarifliche Grundsätze der Eingruppierung
  - Stellenbewertung
  - Arbeitsvorgang
  - Fallgruppen
- Allgemeine und spezielle Tätigkeitsmerkmale
  - Allgemeiner Verwaltungsdienst
  - Technische Berufe
- Grundsätzliches zum Eingruppierungsrecht
  - Heraushebungsmerkmale
  - Beispiele
  - Ausschlussfristen
  - Korrigierende Rückgruppierung
- Eingruppierung für die Gruppe der „Arbeiter“ im Bereich des KAV NW
  - Tarifliche Grundlage
  - Systematischer Aufbau des Lohngruppenverzeichnisses
  - Werkprüfung
  - Vorhandwerkerzulage

Info-Tagung am 17. und 18. Juni 2013 in Bad Sassendorf

- Eingruppierung der Schulhausmeister nach dem TVöD-NRW
  - Tarifliche Grundlage
  - Reinigungsfläche
  - Arbeitszeitregelung
  - Bezahlung von Überstunden, Zeitzuschläge, Freizeitausgleich, Zulage
- Aktuelle Rechtsprechung zur Eingruppierung
- Aktuelle tarifliche Entwicklungen beim Eingruppierungsrecht

4.4.6

LPVG NRW aktuell für Führungskräfte und Personaler

Das Landespersonalvertretungsrecht in NRW ist nach der Novellierung 2011 noch komplexer geworden, hat die Rechte der Personalräte erweitert und hält damit zusätzliche Stolpersteine für die Dienststellenleitung bereit. Dieses Seminar des KAV NW soll insbesondere praxisrelevante Hilfen an die Hand geben, um mit den gesetzlichen Regelungen noch besser umgehen zu können. Es wird speziell auf die inzwischen ergangene aktuelle Rechtsprechung des BVerwG, des OVG NRW und des BAG zu einzelnen novellierten Tatbeständen mit anschaulichen Beispielen zur praktischen Anwendung eingegangen. Außerdem wird erörtert, wie man effektiv mit „klassischen“ in der Praxis des Öfteren auftretenden Problemlagen umgehen kann, wie etwa der Einrichtung der Einigungsstelle, der Erstattung von Personalratskosten und den Abläufen bei der Mitbestimmung bzw. Mitwirkung.

Folgende Themenschwerpunkte werden im Seminar gebildet:

- Aktueller Stand LPVG-Novelle 2011
- Aktuelle Rechtsprechung BVerwG, OVG NRW und BAG
- Ablauf der Mitbestimmung und Mitwirkung mit Mustern für die Praxis
- Praktische Tipps für eine noch erfolgreichere Zusammenarbeit mit dem Personalrat

4.4.7
Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss nach dem TVöD

Die Entgeltfortzahlung und die Gewährung von Krankengeldzuschuss sind Gegenstand der täglichen Praxis vor Ort. Die Materie ist sehr komplex. Es sind zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen und oftmals treten Auslegungsprobleme auf. Zu denken ist beispielhaft an Wiederholungserkrankungen, Anzeige- und Nachweispflichten oder etwa an das Zusammentreffen von Krankengeldzuschuss und Rente. In diesem Seminar des KAV NW werden praxisnah und verständlich die Inhalte der bei Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss zu beachtenden Vorschriften und deren praktische Umsetzung vermittelt. Außerdem wird dargestellt, welche rechtlichen Erfordernisse zu beachten sind.

Insbesondere folgende Aspekte werden aufgezeigt:

- Entgeltfortzahlung
  - Voraussetzungen,
  - Beginn/Dauer- und Wiederholungserkrankungen
  - Höhe der Entgeltfortzahlung
- Anzeige- und Nachweispflichten
- Krankengeldzuschuss
  - Voraussetzungen
  - Beginn/Dauer
  - Höhe des Krankengeldzuschusses
  - Zusammentreffen mit Rentenbezügen

Seminar am 13.6.2013 in Hagen

4.4.8
Kranke Mitarbeiter in der Personalpraxis

„Kranke Mitarbeiter in der Personalpraxis“ können betriebliche Abläufe ggf. nachhaltig beeinträchtigen bzw. erschweren. Der vermehrte Krankenstand einzelner Mitarbeiter oder sogar ganzer Mitarbeitergruppen wirkt sich einerseits aus betriebswirtschaftlichen Gründen negativ aus, andererseits stellt der Krankenstand auch vielfach ein Barometer für den Grad der betrieblichen Zufriedenheit dar. Vor diesem Hintergrund gilt es mit jedem einzelnen erkrankten Mitarbeiter in den Dialog zu treten und auf der Basis eines bereits vorhandenen betrieblichen Konzepts bestehende Störungsquellen zu beseitigen oder – besser noch – präventiv erst gar nicht entstehen zu lassen. Schließlich stellt sich in zunehmendem Maß – als „Ultima ratio“ – auch im öffentlichen Bereich die Frage, ob und inwieweit es notwendig werden kann, sich von kranken Mitarbeitern zu trennen.

In diesem Seminar wird erörtert, wie man in zulässiger, effektiver personalpolitischer und vor allem in arbeitsrechtlicher Hinsicht auf Arbeitsunfähigkeiten und ihre Begleitumstände reagieren kann, wie man erforderlichenfalls mit kranken Mitarbeitern Kontakt aufnehmen und entsprechende Vereinbarungen zur Überwindung der aufgetretenen Arbeitsunfähigkeit treffen kann. Erläutert wird, welche Mitbestimmungserfordernisse im Umgang mit kranken Mitarbeitern zu beachten sind und was schließlich in unvermeidbaren Fällen einer Änderungs- oder Beendigungskündigung zu beachten ist.

Themenstellungen des Seminars sind dabei u.a.:

- Krankheit und Auswirkungen auf die Personalpraxis des Arbeitgebers
- Fragen zur ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
  - Beweiswert und dessen Erschütterung
- Fragen zur Entgeltfortzahlung
  - Anspruch und Handlungspflichten
- Fragen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
  - BEM rechtssicher vorbereiten, ein- und durchführen
- Fragen zur krankheitsbedingten Kündigung
  - Fallgruppen und zu beachtende Erfordernisse
- Andere Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - Handlungsansätze aus Gesetz bzw. Tarifvertrag
- Fragen zur Beteiligung der Personalvertretung
  - Wie und wobei ist die Personalvertretung nach „neuem Recht“ im Umgang mit kranken Mitarbeitern „zu beteiligen“… ?
- Fragen zu Krankheit und Urlaub

In einem Exkurs wird zudem auf die aktuelle Rechtsprechung zu Urlaubsansprüchen langzeiterkrankter Mitarbeiter eingegangen.

4.4.9
Arbeitnehmerüberlassung bei kommunalen Arbeitgebern

Mit der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) fallen seit dem 1. Dezember 2011 die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen grundsätzlich unter den Geltungsbereich des Gesetzes. Betroffen hiervon sind vielfach auch bereits langjährig praktizierte Formen der interkommunalen Zusammenarbeit sowie im Tarifvertrag vorgesehene personalwirtschaftliche Instrumente. Dies bringt ganz erhebliche unnötige Schwierigkeiten und Belastungen auch für kommunale Arbeitgeber mit sich. Auf verschiedensten Ebenen ist daher von Anfang an versucht worden, Anwendungsprobleme zu mindern. Im Rahmen der Tarifeinigung im Frühjahr 2014 haben die Tarifvertragsparteien des TVöD unter Berücksichtigung zu erwartender gesetzlicher Änderungen zum AÜG in einer Niederschriftserklärung eine Gesprächszusage über tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung festgehalten.

In diesem Seminar werden der gesetzliche Hintergrund der Gesetzesänderung dargestellt und die geänderte Rechtslage anhand von typischen Fallgestaltungen in die kommunale Personalwirtschaft eingeordnet. Erläutert wird u.a. auch das Antragsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit. Das Seminar ist praxisorientiert an den maßgeblichen Rechtsvorschriften orientiert und stellt in der Rechtsvertretungs-, Tarif- und Personalpraxis beim KAV NW gewonnene Beispiele dar. Im Einzelnen wird neben der Struktur und den Grundzügen des AÜG insbesondere eingegangen auf:

- Wesentliche Änderungen gegenüber dem Stand vor dem 1. Dezember 2011
- Intention des Gesetzgebers bei der Novellierung des AÜG
- Antragsverfahren und sonstige Pflichten des Arbeitgebers
- Erleichtertes Antragsverfahren für kommunale Arbeitgeber
- Ausnahmen von der Erlaubnispflicht, u.a. wirtschaftliche Tätigkeit, vorübergehende Überlassung, gesetzliche Ausnahmetatbestände (Konzernprivileg und gelegentliche Überlassung) und hoheitliche Aufgaben
- Werkvertrag als Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung
- Tarifvertragliche Instrumente der "Arbeitnehmerüberlassung" (Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung)
- Besondere Formen der Arbeitnehmerüberlassung (Interkommunale Zusammenarbeit, Gesetz zur kommunalen Gemeinschaftsarbeit, JobCenter)
- Angrenzende tarifvertragliche Fragestellungen (z.B. Zusatzversorgung)

4.4.10

Aktuelle Entwicklungen im TVöD

Haben Sie weiterhin Fragen, wenn Sie den TVöD oder das Übergangsrecht des TVÜ-VKA in der Praxis anwenden? Dieses Seminar gibt rechtssichere Antworten zu aktuellen tarifrechtlichen Fragen. Es bezieht aktuelle Urteile und die Newsletter des KAV ein und behandelt insbesondere auch das landesbezirkliche Recht im Bereich des KAV NRW, verständliche Erläuterungen zu den letzten Tarifeinigungen, den Tarifvertrag "Sozial- und Erziehungsdienst" sowie laufende Änderungen/Ergänzungen zum TVÜ-VKA und TVöD.

Inhalte sind u.a.:

- Tarifabschluss 2012 und 2013 und 2014
- Einmalige Pauschalzahlung 2013
- Übernahme Auszubildende und Fahrtkostenerstattung
- Fortführung von Bewährungsaufstiegen etc.
- Tarifvertrag „Sozial- und Erziehungsdienst" / Überleitung in die S-Gruppen
- Eingruppierungsfragen, z.B. Eingruppierung Sozialarbeiter S14 oder Eingruppierung Kindergartenleitungen nach Belegzahlen
- Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung (Stand der Tarifverhandlungen)
- Kinderbezogene Entgeltbestandteile gem. § 11 TVÜ-VKA
- Stufenzuordnung/Stufenlaufzeiten gem. § 16/17 TVöD
- Prüfungserfordernis nach Anlage 3 BAT
- Zahlung von Zulagen/Vorübergehende Ausübung höherwertiger Tätigkeiten gem. § 14 TVöD
- Höhergruppierungen/Herabgruppierungen
- Rufbereitschaft
- Sonderurlaub

Seminar am 13.6.2013 in Hagen

4.4.11

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst; Praktikerwissen zu Versicherung und Meldung

Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst wird in Nordrhein-Westfalen durch die Rheinische Zusatzversorgungskasse, die Westfälische Zusatzversorgungskasse, die Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln und die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder realisiert. Über eine entsprechende Verlinkung auf der Homepage des KAV NW wird jeweils auf aktuelle Informationsveranstaltungen der Zusatzversorgungskassen hingewiesen; eine seit Jahren bewährte zweitägige Informationsveranstaltung zum Zusatzversorgungsrecht findet u.a. in Bad Sassendorf unter dem Titel „Praktikerwissen zu Versicherung und Meldung“ statt. Die Informationsveranstaltungen der Zusatzversorgungskassen werden jeweils anhand der kassenrechtlichen Satzungsbestimmungen durchgeführt, wobei die tarifvertraglichen und satzungsrechtlichen Grundlagen der öffentlichen Zusatzversorgung sowie das Meldeverfahren regelmäßig durch Informationen über aktuelle tarifpolitische Entwicklungen und zur Rechtsprechung ergänzt werden.

Seminar am 13.6.2013 in Hagen

4.4.12

Informationsveranstaltung zum demografischen Wandel

In einer Informationsveranstaltung am 15. November 2013 in Bochum bei der BOGESTRA, zu der neben Vertretern kommunaler Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen auch Unternehmensvertreter aus anderen kommunalen Arbeitgeberverbänden sowie Vertreter von Verbänden begrüßt werden konnten, wurde die Problematik des demografischen Wandels im Rahmen von mehreren Impulsvorträgen sowohl aus tarifrechtlicher als auch aus unternehmerischer Sicht dargestellt. Herr Gisbert Schlotzhauer, Vorstand der BOGESTRA, ging in seinem Vortrag insbesondere auf die Grundüberlegungen für eine tarifvertragliche Regelung zur Demografie im Nahverkehr ein und hob den aufgrund der Demografieproblematik sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern notwendigen Mentalitätswechsel hervor.

Die dem Demografietarifvertrag als „Leitlinie“ vorangestellte Präambel war bereits im Jahr 2009 unter maßgeblicher Beteiligung von Herrn Schlotzhauer in seiner damaligen Funktion als Vorsitzendem des VKA-Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe mit den Gewerkschaften geeint worden. Der weitere Weg bis hin zu der mittlerweile erzielten Tarifverständigung sei ein wichtiger Meilenstein, der aber nun auf der betrieblichen Ebene mit Leben erfüllt werden müsse. In besonderer Weise hob Herr Schlotzhauer hierbei das Engagement der ehrenamtlichen Vertreter aus Nordrhein-Westfalen in den Tarifverhandlungen, Herrn Manfred Kossack (Dortmund) und Herrn Werner Overkamp (Oberhausen), im Rahmen des Fortgangs der weiteren Demografie-Tarifverhandlungen hervor.

In dem Impulsvortrag von Herrn Frece, Vorstand des Ruhrverbandes, ging es um das Thema „Demografie aus unternehmerischer Sicht“. Er wies darauf hin, dass für den Bereich der Wasserwirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen bereits im Jahr 2012 ein landesbezirklicher Tarifvertrag zur Demografie abgeschlossen worden sei, der in seinen Grundzügen dem Konzept des Demografietarifvertrages für den Nahverkehr entspreche und ebenfalls als Rahmenregelung konzipiert sei. Herr Frece berichtete hierzu aus den bereits gewonnenen Umsetzungserfahrungen und stellte dabei vor allem die konkrete Umsetzungskonzeption des Ruhrverbandes zu den Fragestellungen des demografischen Wandels dar.

Im Weiteren wurden Einzelheiten der Tarifregelungen des Demografie-TV Nahverkehr und Fragestellungen der betrieblichen Umsetzung dargestellt.

Rechtsabteilung des KAV NW

Torsten Herbert
Geschäftsführer des KAV NW, Leiter der Rechtsabteilung

4.5.1

Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten / Beratung

Der KAV NW gewährt seinen Mitgliedern die ihnen nach § 5 seiner Satzung zustehende Hilfe und Beratung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten. Nach Nr. 1 Satz 1 der Richtlinien über Art und Umfang der den Mitgliedern des KAV NW gemäß § 5 Abs. 2 der Satzung zu gewährenden Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten haben 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. Nach Nr. 3. dieser Rechtsschutzrichtlinien sind Beratungen kostenfrei. Besprechungen und Informationserteilungen vor oder im Rahmen 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 im Bereich der Rechtsvertretung umfänglich, im Besonderen aber für Musterprozesse bzw. Prozesse zu grundsätzlichen Fragen, welche nicht nur im Individualinteresse des betroffenen Mitglieds, sondern im Gemeininteresse des Solidarverbandes KAV NW geführt werden.

Seit dem letzten Berichtszeitraum sind 411 Rechtsstreite neu eingegangen. Dabei wurden die Mitglieder vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, den Sozial- und Landessozialgerichten, den Verwaltungsgerichten und dem Oberverwaltungsgericht u.a. in 100 Kündigungs- und mehr als 50 Eingruppierungsklagen vertreten (vgl. im Einzelnen das nachfolgende Schaubild).

Neu eingegangene Rechtsstreite 411

Nach Klagegrund:

- Kündigungsrechtsstreite 100
- Zahlung 65
- Eingruppierungsrechtsstreite 53
- Entfristung 25
- Urlaub 17
- Abmahnung 14
- AGG 12
- Einstweilige Verfügung 10
- Andere Verfahren (Arbeitszeit, Altersteilzeit, u.a.)

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

Seite 102

Nach Art der Erledigung:

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

Regelmäßig und insbesondere im zeitlichen Zusammenhang mit der Änderung von Gesetzen und Tarifverträgen oder maßgeblichen ober- und höchstgerichtlichen Entscheidungen – und besonders in Streiksituationen – gehen täglich zahllose Telefonate und schriftliche Anfragen in der Geschäftsstelle ein, letztere inzwischen zum größten Teil per E-Mail.

In vielen Fällen erfolgen durch die Referenten des KAV NW auch Beratungen bereits im zeitlichen Vorfeld zu erwartender gerichtlicher Auseinandersetzungen, sei es um diese nach Möglichkeit zu vermeiden oder aber jedenfalls arbeitgeberseits so zu handeln, dass Gerichtsprozesse erfolgreich geführt werden können.

Im Folgenden sollen exemplarisch einige der wesentlichen Handlungsfelder der Rechtsvertretung vorgestellt werden.

4.5.2
Einige Entscheidungen im Überblick

Im Rahmen der täglichen Beratungspraxis des KAV NW werden die unterschiedlichsten Rechtsfragen an den KAV NW herangetragen, die in diesem Jahresbericht schon aus Platzgründen nicht angesprochen werden können. Wir möchten nachfolgend aber einige arbeitsgerichtliche Entscheidungen in ausgewählter Form zu den Themen „Betriebliche Übung“, „Eingruppierung von Sozialarbeitern“ und „Whistleblowing“ darstellen, die einen Einblick in die Vielfalt der den öffentlichen Dienst betreffenden Rechtsfragen bieten.

4.5.2.1
Betriebliche Übung

Unter einer betrieblichen Übung versteht man allgemein die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, ihm solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aus dem Verhalten des Arbeitgebers, das als Vertragsangebot zu werten ist, welches von den Arbeitnehmern stillschweigend (§ 141 BGB) angenommen wird, erwachsen dann die vertraglichen Ansprüche auf die üblich gewordene Leistung oder Vergünstigung. Dabei kommt es für das Entstehen einer betrieblichen Übung nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen handelte oder ob ihm ein solcher Wille fehlte. Denn die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen gehabt, sondern weil er einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen gegenüber dem Erklärungsempfänger geäußert hat. Die rechtsgeschäftliche Bindung des Arbeitgebers ist somit danach zu beurteilen, inwieweit die Arbeitnehmer sie aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie aller Begleitumstände schließen durften (ständige Rspr., vgl. BAG, Urt. v. 29.09.2004 – 5 AZR 528/03 -). Dies bedeutet, dass z.B. auch eine mehrmalige irrtümlich an mehrere Arbeitnehmer erbrachte Leistung zur Entstehung einer betrieblichen Übung führen kann.

Diese Grundsätze gelten jedoch im öffentlichen Dienst nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nur eingeschränkt. Diese Besonderheit ergibt sich richtigerweise daraus, dass die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes durch Anweisung vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzliche Regelungen, vor allem aber durch die Festlegung des Haushaltsplanes gebunden sind. Sie sind anders als private Arbeitgeber gehalten, die Mindestbedingungen des Dienst- und Tarifrechts sowie die Haushaltsvorgaben bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen zu beachten und können daher bei der Schaffung materieller Dienst- und Arbeitsbedingungen nicht autonom wie ein Unternehmer der privaten Wirtschaft handeln. Aus diesem Grunde gilt im Zweifel, dass der öffentliche Arbeitgeber lediglich Normvollzug betreiben will.

Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes muss daher grds. davon ausgehen, dass ihm sein Arbeitgeber lediglich die Leistungen gewähren will, zu denen dieser rechtlich auch verpflichtet ist. Er darf nur auf eine korrekte Anwendung der aktuell geltenden rechtlichen Regelung vertrauen. Ohne besondere Anhaltspunkte darf er auch bei langjähriger Gewährung von Vergünstigungen nicht annehmen, die Übung sei Vertragsinhalt geworden und werde unabhängig von einer zugrundeliegenden normativen Regelung unbefristet beibehalten (vgl. BAG, Urt. v. 29.09.2004 – 5 AZR 528/03 -).

Dies bedeutet, dass aufgrund dessen, dass die Grundsätze der betrieblichen Übung im öffentlichen Dienst eingeschränkt sind, es daher z.B. möglich ist, von mehrmaligen irrtümlich erbrachten Leistungen jederzeit wieder abzuweichen, ohne befürchten zu müssen, dass eine betriebliche Übung entstanden ist.

Dies gilt selbst bei langjähriger Gewährung von Vergünstigungen, die den Rahmen rechtlicher Verpflichtungen überschritten haben. Auch hier darf ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ohne besondere Anhaltspunkte nicht darauf vertrauen, die Übung sei Vertragsinhalt geworden und werde unbefristet weiter gewährt. Vielmehr muss er mit einer Korrektur der fehlerhaften Rechtsanwendung rechnen (vgl. BAG, Urt. v. 29.05.2002 – 5 AZR 370/01 -).

Zur der Frage, in wieweit die Grundsätze auch für solche Unternehmen gelten, die in privater Rechtsform geführt werden, aber einem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes unterfallen, hat sich das Bundesarbeitsgericht bisher nicht geäußert (vgl. BAG, Urt. v. 18.09.2002 – 1 AZR 477/01-).

4.5.2.2
Entgeltgruppe S 14 TVöD-V – Neue Eingruppierungstendenz –

Am 01.11.2009 sind die tarifvertraglichen Regelungen zur Umsetzung des Tarifabschlusses der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vom 27.07.2009 in Kraft getreten. Die Anlagen 1 und 3 zum TVÜ-VKA, nach dem die Vergütungsgruppen der Anl. 1a zum BAT den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet sind, finden nach § 28a Abs. 10 TVÜ-VKA auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst ab dem 01.11.2009 keine Anwendung mehr. Es gelten die Eingruppierungsmerkmale des Anhangs zur Anlage C zu § 15 TVöD-V. Es finden weiterhin Anwendung die §§ 22, 23 BAT i.V.m. § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA.

1.
Die Tarifvertragsparteien haben eine neue Entgeltgruppe S 14 TVöD-V vereinbart. Diese hat folgenden Wortlaut:

S 14 Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

Protokollerklärung Nr. 12

Unter die Eingruppierung S 14 fallen auch Beschäftigte mit Abschluss Diplom-Pädagogin/Diplom-Pädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der EG S 14 übertragen sind.

Protokollerklärung Nr. 13

[1]Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind", sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- *Hilfe zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,*
- *der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,*
- *der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),*
- *der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)*

einschließlich der damit im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.

[2]Die Durchführung der Hilfe nach den getroffenen Entscheidungen (z.B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. Die Aufgabengebiete außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes, wie z.B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeit fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen."

2.
Maßgebend für die Eingruppierung in die EG S 14 TVöD-V ist, dass gemäß § 22 Abs. 2 Unterabschn. 2 BAT i.V.m. § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen müssen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals der EG S 14 TVöD-V erfüllen.
Es kommt hiernach darauf an, ob die Tätigkeiten bei natürlicher Betrachtung zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Es wurde bisher die Auffassung vertreten, dass die gesamte Tätigkeit einer Bezirkssozialarbeiterin/eines Bezirkssozialarbeiters nicht als einheitlicher Arbeitsvorgang zu bewerten ist. Es handelt sich bei den Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin/eines Sozialarbeiters im Regelfall gerade nicht zwingend um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 26.03.1997 -4 AZR 622/95-) ist dies nur der Fall, wenn die ganze Tätigkeit eines Sozialarbeiters auf die Betreuung einer bestimmten Personengruppe gerichtet ist. Demgegenüber sind die Tätigkeiten bei der Bezirkssozialarbeit im Allgemeinen weit gefächert und verfolgen in Bezug auf die unterschiedlichen Personengruppen und Problemfälle unterschiedliche Zielsetzungen. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, dass die für die unterschiedlichen Personengruppen zutreffenden Maßnahmen auf unterschiedlichen gesetzlichen Regelungskompetenzen beruhen.
Wenn die Tarifvertragsparteien neben den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen und angeführten Beispielstätigkeiten bestimmte Tätigkeiten ausdrücklich und selbständig bestimmten Vergütungsgruppen zuordnen, handelt es sich um „selbständige Eingruppierungsmerkmale" (vgl. BAG-Urteil vom 26.07.1995 -4 AZR 280/94- und Urteil vom 17.01.1996 -4 AZR 662/94-).

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 21.08.2013 -4 AZR 933/11- die Auffassung vertreten, dass die Tätigkeit eines Bezirkssozialarbeiters einen auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichteten großen Arbeitsvorgang darstellt, der das Tätigkeitsmerkmal der EG S 14 TVOD-V erfüllt. Dabei soll es ausreichend sein, wenn die Entscheidungen zur Vermeidung einer Kindeswohlgefährdung in Zusammenarbeit mit den Gerichten in rechtserheblichem Ausmaß anfallen. Nicht erforderlich sei, dass sie mindestens die Hälfte der Arbeitszeit des einheitlichen Arbeitsvorgangs ausmachen. Ausreichend soll sein, dass ein sinnvolles Arbeitsergebnis ohne das Erfüllen des tariflichen Merkmals nicht erzielt werden kann.

Dieses „erweiterte" Verständnis des Bundesarbeitsgerichts zum Begriff des „Arbeitsvorganges", hat nicht nur Auswirkungen auf die Eingruppierung im Zusammenhang mit sozialarbeiterischen Tätigkeiten, sondern auch auf andere Bereiche. Dem kann nachhaltig nur durch organisatorische Maßnahmen entgegnet werden. Insoweit wäre in der Praxis zu überlegen, ob die Aufgaben „organisatorisch aufgeteilt" werden können

4.5.2.3
Whistleblowing

Unter einem „Whistleblower“ versteht man einen „Hinweisgeber“ bzw. „Informanten“, der Missstände, wie illegales Handeln (z.B. Korruption, Insiderhandel und Menschenrechtsverletzungen) oder allgemeine Gefahren, von denen er an seinem Arbeitsplatz oder in anderen Zusammenhängen erfährt, an die Öffentlichkeit bringt.

In diesem Zusammenhang stellte sich für den Arbeitgeber schon seit langem die Frage, ob, bzw. unter welchen Umständen „Whistleblowing“ einen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen kann. Ob „Whistleblowing“ im Einzelfall zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen kann, ist grundsätzlich anhand der Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles zu beurteilen.

Gerade für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird es hier jedoch noch entscheidender sein, dass der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes aufgrund der historisch verankerten besonderen Treuepflichten sich zunächst intensiv um eine interne Klärung bemüht, bevor er sich an die Öffentlichkeit oder die Staatsanwaltschaft wendet.

Diese Auffassung steht auch im Einklang mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) vom 21.07.2011. Hier hat der EGMR zwar entschieden, dass die unmittelbare Veröffentlichung von Missständen beim Arbeitgeber durch einen Arbeitnehmer von der durch die Europäische Menschenrechtskonvention garantierte Freiheit der Meinungsäußerung gedeckt sein kann. Dabei hat der EGMR aber auch Kriterien aufgestellt und u.a. darauf hingewiesen, dass sich aus der Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers die Verpflichtung ergebe, bevor als ultima ratio die Öffentlichkeit informiert werde, zunächst eine interne Klärung zu versuchen (vgl. EGMR vom 21.07.2011 – 28274/08 – Rn. 65). So hat auch der EGMR in dieser Entscheidung anerkannt, dass die Loyalitätspflichten bei Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes größer seien als bei Angestellten in privat-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer grds. vor einem Gang an die Öffentlichkeit zuerst den Weg der internen Information und der internen Abhilfe zu suchen hat.

4.5.3
Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern

Bei der Berufung von Arbeits- und Landesarbeitsrichtern sowie von Sozial- und Landessozialrichtern wurde die Geschäftsstelle des KAV NW vom Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes NRW beteiligt. Insgesamt sind nach dem Stand Juni 2014 als Vertreter/innen von Mitgliedern des KAV NW für die Rechtspflege tätig:

- 245 Arbeitsrichter
- 16 Landesarbeitsrichter
- 178 Sozialrichter
- 9 Landessozialrichter

4.6 Geschäftsstelle

Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner beim KAV Nordrhein-Westfalen

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

Geschäftsführer
Torsten Herbert
Tel. 0202/255 13 26

Hauptreferent
Jürgen Slawik
Tel. 0202/255 13 25

Referentin/Referenten

Martin Böhmer
Tel. 0202/255 13 45

Dirk Brand
Tel. 0202/255 13 32

Christian Bülow
Tel. 0202/255 13 39

Michael Feiter
Tel. 0202/255 13 47

Jürgen Dahl
Tel. 0202/255 13 31

Dr. Barbara Schwerin
Tel. 0202/255 13 43

Birgit Scheurer
Tel. 0202/255 13 33

Assistenzbereich

Alexandra von Borzestowski
Tel. 0202/255 13 24

Heike Drinhaus
Tel. 0202/255 13 22

Julia Hahne
Tel. 0202/255 13 36

Susanne Laufmann
Tel. 0202/255 13 37

Petra Meyer
Tel. 0202/255 13 46

Sabine Sänger
Tel. 0202/255 13 27

Janine Smok
Tel. 0202/255 13 44

Reiner Thielenhaus
Tel. 0202/255 13 34

Kontakt

Kommunaler Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal

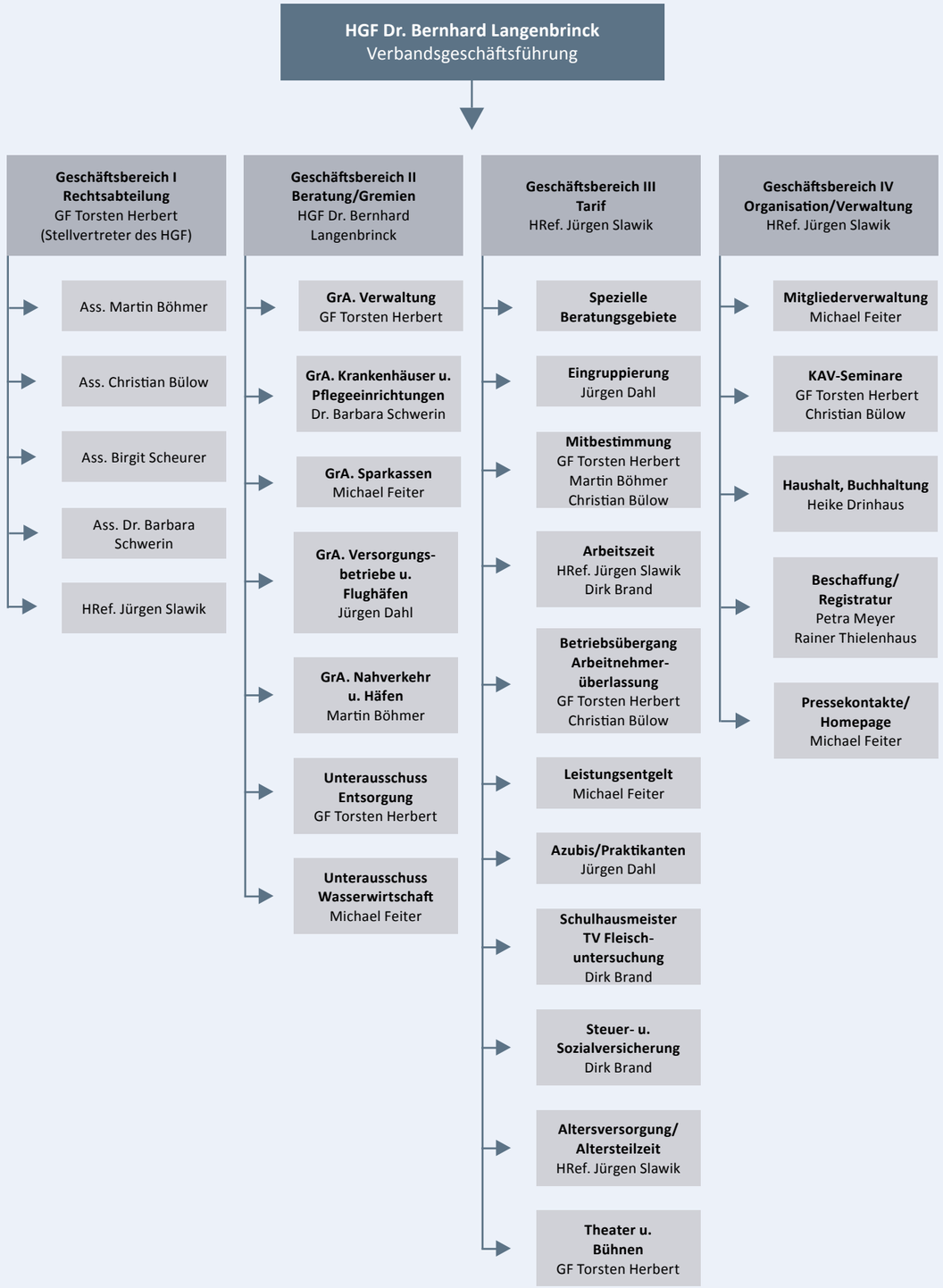
Tel.: 0202/25513-0
Fax: 0202/25513-13
e-mail: info@kav-nw.de
home: www.kav-nw.de

Öffnungszeiten

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

4.6 Geschäftsstelle

Organigramm der Geschäftstelle



KAV NW
Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

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
§ 11 a 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

(1) 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 1/5 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.

§ 11 a Verhandlungsausschuss

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

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

§ 12 Hauptausschuss

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

(2) Der Hauptausschuss setzt sich aus den Mitgliedern der 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 durchzu führen. 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:
AdL NRW
AWB Köln
AWISTA, Düsseldorf
BOGESTRA
DEW 21
Emschargenossenschaft
Flughafen Köln/Bonn
Flughafen Dortmund © Frank Peter Schröder
Fotoarchiv Ruhrverband
Klinikum Oberberg
Stadt Köln
Stadt Erkelenz
Sparkasse Vest Recklinghausen
Unfalkasse NRW
VKA
© ZU_09/iStockphoto.com
© Wicki58/iStockphoto.com
© mankale/Fotolia.com
© Gieri/Fotolia.com
© Daniel Ernst/Fotolia.com
© Jo Kramer Photodesign

Illustrationen:
© Martin Schneider

Gestaltung:
Debüser und Bee
Kommunikationsdesign GbR
www.dplusb.de

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen