Jahresbericht 2017/2018

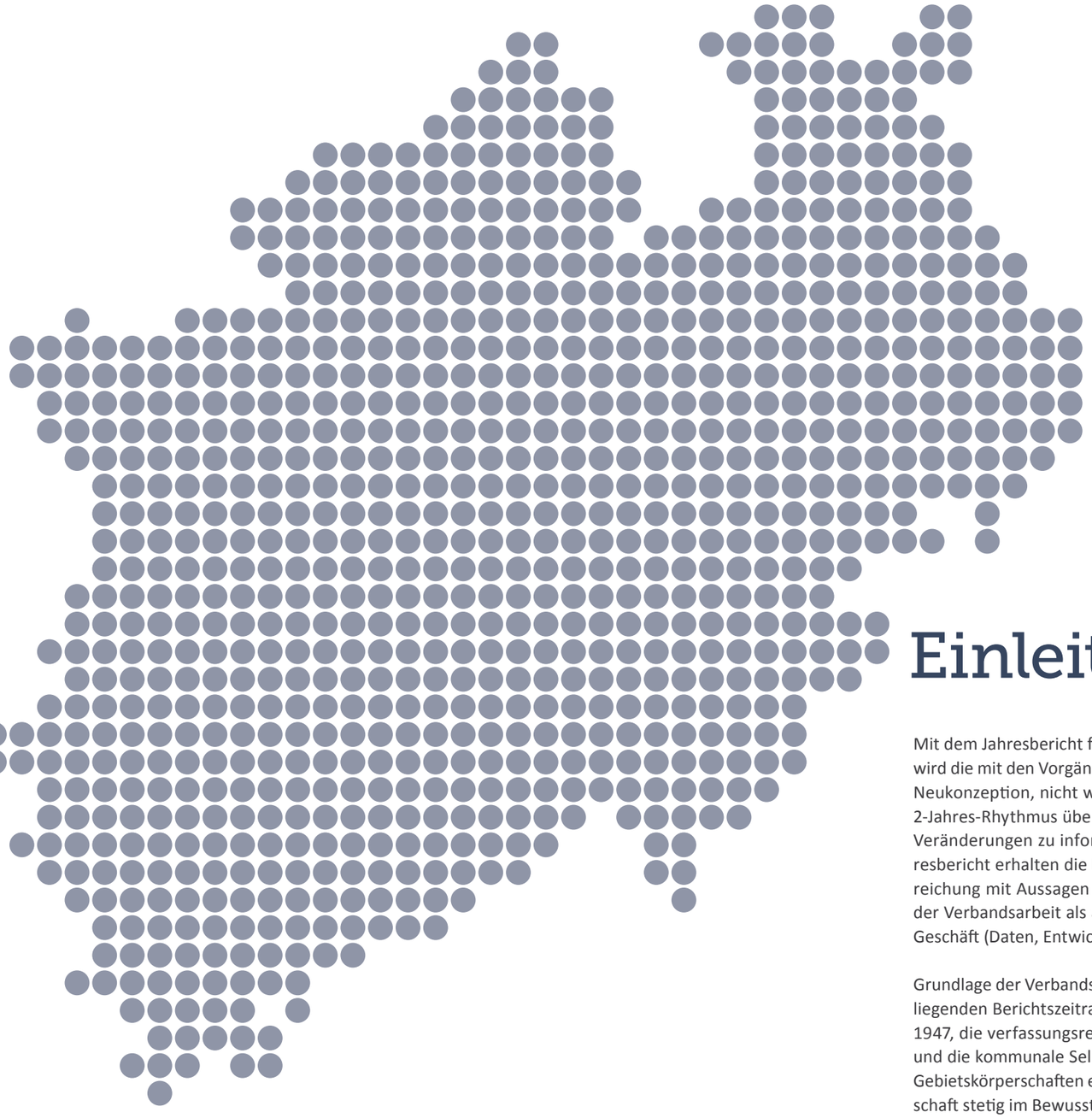
Digitalisierung von Arbeitsprozessen bei kommunalen Arbeitgebern

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen



Einleitung

Mit dem Jahresbericht für den Berichtszeitraum 2017/2018 wird die mit den Vorgänger-Jahresberichten eingeschlagene Neukonzeption, nicht wie früher im 4-Jahres-, sondern im 2-Jahres-Rhythmus über die verbands- und tarifpolitischen Veränderungen zu informieren, fortgesetzt. Mit dem Jahresbericht erhalten die Mitglieder des KAV NW eine Handreichung mit Aussagen sowohl zu den inhaltlichen Fragen der Verbandsarbeit als auch zum tatsächlichen operativen Geschäft (Daten, Entwicklungen).

Grundlage der Verbandsarbeit des KAV NW auch im zurückliegenden Berichtszeitraum 2017/2018 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 2017/2018 wider, wo die Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und Unterausschüsse des KAV NW jeweils zu den Besonderheiten der Sparten Stellung beziehen. Erster „Vorsitzer“ des KAV NW war der Wuppertaler Oberstadtdirektor Dr. Hans Bremme (1947-1958). Im Jahr 2016 hat der Aachener Oberbürgermeister Marcel Philipp die Führungsverantwortung übernommen. Jeder der KAV NW-Vorsitzenden hat jeweils ein Stück öffentlicher Tarifgeschichte mitgeschrieben und der Verbandsarbeit des KAV NW aktiv weitergeholfen. Das ehrenamtliche Engagement der Vorsitzenden des KAV NW, aber auch aller stellvertretenden Vorsitzenden, Gruppenausschuss- und Unterausschussvorsitzenden sowie der Gruppen- und Unterausschussmitglieder bildet das Fundament für eine durch Urwahl legitimierte mitgliedernahe und praxisorientierte Verbandsarbeit des KAV NW. Neben der Darstellung der Verbandsarbeit soll mit dem KAV NW-Jahresbericht 2017/2018 insbesondere auch das erhebliche Engagement der ehrenamtlichen Funktionsträger dargestellt und gewürdigt werden.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **05**

Inhaltsverzeichnis **06**

1. Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 bei kommunalen Arbeitgebern **08**
(Oberbürgermeister der Stadt Aachen, Marcel Philipp)

2. Verbandsarbeit des KAV NW **19**
(Hauptgeschäftsführer des KAV NW, Dr. Bernhard Langenbrinck)

2.1 Dienstleistungsauftrag des KAV NW 19
2.2 Sozialpartnerfunktion i.S.d. Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz 20
2.3 Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes 21
2.4 Tarifautonomie als Handlungsfeld kommunaler Personalhoheit und funktionierender Selbstverwaltung 22
2.5 Zusammenarbeit mit Verbänden, Ministerien und Institutionen 23
2.5.1 Umzug des Bundesverbandes (VKA) nach Berlin 25
2.5.2 Arbeit gestalten NRW 28
2.5.3 Ausbildungskonsens NRW 28
2.5.4 Infotagung Asylbewerber und zugewanderte Flüchtlinge 30
2.5.5 BGF-Koordinierungsstelle 31
2.5.6 Tarifausschuss Theater und Bühnen 32
2.5.7 40 Jahre Mitbestimmung 34
2.5.8 Sozialwahlen bei Unfallversicherungsträgern und Berufsgenossenschaften 35
2.6 Fortentwicklung des Tarifrechts und gesetzgeberische Entwicklungen 37
2.6.1 Tarifrunde 2018 37
2.6.2 Umsetzung der neuen Entgeltordnung 40
2.6.3 Landesbezirkliche Entgeltordnung 40
2.6.4 Zusatzversorgung 41
2.6.5 Demografietagung des KAV NW 41
2.7 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 44
2.8 Entwicklungen beim Tariftreue- und Vergabegesetz NRW 45
2.9 Entwicklungen auf europäischer Ebene 46
2.10 Mutterschutzgesetz 48
2.11 Datenschutzgrundverordnung 48
2.12 Betriebsrentenreformgesetz 51
2.13 Bundesteilhabegesetz 52
2.14 Personelle Veränderungen in der Geschäftsstelle 53

3. Sparten

3.1 Verwaltung **55**
(Oberbürgermeister der Stadt Duisburg, Sören Link, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen **61**
(Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH, Bertram Müller, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.3 Sparkassen **69**
(Vorstandsvorsitzender Sparkasse Vest Recklinghausen, Dr. Michael Schulte, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen **75**
(Vorstand DSW21, Manfred Kossack, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.5 Nahverkehrsbetriebe und Häfen **81**
(Vorstand BOGESTRA AG, Gisbert Schlotzhauer, Vorsitzender des Gruppenausschusses)

3.6 Entsorgungsbetriebe **89**
(Geschäftsführer der AWB Köln GmbH & Co. KG, Peter Mooren, Vorsitzender des Unterausschusses)

3.7 Wasserwirtschaftsbetriebe **95**
(Vorstand Emschergenossenschaft/Lippeverband, Raimund Echterhoff, Vorsitzer des Unterausschusses)

4. Zum Verband

4.1 Zahlen zum KAV NW 100
4.2 Beiträge 104
4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse (Stand: Februar 2016) 105
4.4 Rechtsabteilung des KAV NW (Geschäftsführer: Torsten Herbert) 120
4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten 120
4.4.2 Einige Entscheidungen im Überblick 121
4.4.3 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern 126
4.4.4 Praktikum beim KAV NW 127
4.5 Seminare und Informationsveranstaltungen 128
4.6 KAV NW-Schriftenreihen und Rechtsdienste 132
4.7 Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner beim KAV NW Nordrhein-Westfalen 136

5. Anlagen/Statistische Daten

5.1 Satzung des KAV NW 138
5.2 Richtlinie über Art und Umfang der den Mitgliedern des KAV NW gemäß § 5 Abs. 2 der Satzung zu gewährenden Hilfen bei Rechtsstreitigkeiten 143

"Die Digitalisierung stellt aktuell eines der wichtigsten Zukunftsthemen bei den kommunalen Arbeitgebern dar. Dies spiegelt sich auch in den hierzu geführten verbandspolitischen Debatten in den Gremien des KAV NW wider, an deren Beginn die Klausurtagung des Vorstands des KAV NW am 27. April 2017 mit entsprechenden fachspezifischen Impulsvorträgen gestanden hat. Es ist wichtig, sich frühzeitig konzeptionell mit den Auswirkungen der Digitalisierung zu befassen und die Fragestellung, ob und inwieweit hierzu arbeits- und tarifrechtlicher Handlungsbedarf besteht, nicht reagierend, sondern aktiv gestaltend anzugehen."

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

Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 bei kommunalen Arbeitgebern

Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen erfasst nicht nur den industriellen Bereich (Industrie 4.0) oder den Bereich des Handwerks und der Dienstleistungen, sondern flächig auch alle kommunalen Verwaltungen und die Unternehmen der kommunalen öffentlichen Wirtschaft. Die technologischen Grundlagen und Möglichkeiten der Digitalisierung sind für sich genommen nicht neu. Neu sind jedoch die Tiefe und das Tempo der Veränderungen. Der Prozess der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen läuft zeitlich parallel zu der aktuell gegebenen Demografieproblematik, aufgrund derer sich größer werdende Engpässe in einzelnen Berufen und Regionen bei der Gewinnung von Fachkräften klar abzeichnen.

1. Digitalisierung von Arbeitsprozessen

Neben dem quantitativen Angebot an Arbeitskräften stellen im Weiteren aber auch deren (qualitative) Kompetenzen einen entscheidenden Faktor für die Vermeidung von Fachkräfteengpässen dar. Daher spielt das Qualifikationsniveau für die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine besondere Rolle. Parallel zum Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft erfolgen auch Veränderungen der Lebensstile und Werte. Als Stichworte hierfür sind unter anderem die zunehmende Individualisierung, veränderte Vorstellungen zum familiären und gesellschaftlichen Zusammenleben, veränderte Ansprüche an die Arbeit oder neue Konsumhaltungen zu nennen.
Der Wandel von Kultur und Alltagsleben (insbesondere neuen Konsumentenbedürfnissen) und die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung stehen in einer Wechselbeziehung. Der breite Zugang zu Informationen und die Kommunikation über soziale Netzwerke verändern die Gesellschaft in hohem Maß; das gesamte Verflechtungssystem von Mensch, Organisation und Technologie ist dabei durch die Digitalisierung berührt. So bietet die Nutzung digitaler Lösungen insbesondere im Bereich der Wissensarbeit erhebliche Entwicklungspotentiale.

Auch haben sich die Familienmodelle und Zeitbedarfe verändert. Mittlerweile sind in über der Hälfte aller „Paarhaushalte“ sowohl der Mann als auch die Frau erwerbstätig (teilweise allerdings in Teilzeit). Im Zuge der angesprochenen Entwicklung, dass zunehmend neben Einverdienerhaushalten auch Eineinhalb- bis Zweiverdienerhaushalte oder berufstätige Alleinerziehende das Arbeitsleben prägen, wandeln sich auch die Ansprüche an die eigene Arbeit. Frauen und Männer kümmern sich zunehmend gemeinsam um die Familie und darüber hinaus noch um ihre persönlichen Interessen. Leben Eltern und Großeltern an unterschiedlichen Orten, stehen die Großeltern als „Flexibilitätspuffer“ für die Kinderbetreuung nur noch in sehr untergeordnetem Maße bereit.

Vorstandssitzung am 11.10.2017 in Dortmund

Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen wird auch zu Veränderungen bei den Beschäftigtenstrukturen führen. Bezogen auf die konkrete Situation des KAV NW lassen sich Entwicklungen erkennen, dass in bestimmten Bereichen (Beschäftigte im Bodenverkehrsdienst, im Entsorgungsbereich, bei den Sparkassen) die Beschäftigtenzahlen abnehmen, während in anderen Bereichen (insbesondere in Bereichen von Sozial-, Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegetätigkeiten, wo der Einsatz computergestützter Arbeitsprozesse an Grenzen stößt) die Zahlen ansteigen. Trotz Schlagwörtern wie „Privatisierung und Verschlankung der Verwaltung“ sind die Beschäftigtenzahlen seit 2012 im KAV NW insgesamt um rund 30.000 Beschäftigte gestiegen.

Absehbar ist schon jetzt, dass sich veränderte Konsumgewohnheiten auf das Arbeitsleben auswirken. So nimmt z.B. der vorübergehende Zugang und die zeitlich begrenzte Nutzung von Produkten (z. B. Autos) und Daten gegenüber dem traditionellen Eigentumserwerb an Bedeutung zu. Im Weiteren ist hervorzuheben, dass Kunden in der „On-demand-Economy“ eine schnellere Befriedigung ihrer Konsumbedürfnisse erwarten. Dies wird auch das Nutzungsverhalten bei öffentlichen Dienstleistungen zunehmend verändern. Aufgrund der digitalen Entwicklung ergeben sich auch neue Unternehmens- und Geschäftsstrukturen. So werden digitale Basisinnovationen wie z. B. Smartphones, mobiles Internet, Cloud Computing miteinander kombiniert und in immer neue Geschäftsmodelle überführt. Solche neuen Geschäftsmodelle werden regelmäßig über sog. „Plattformen“ umgesetzt.

Durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 werden auch arbeits- und tarifrechtliche Fragestellungen berührt, wie die nachfolgenden Ausführungen aufzeigen sollen. So besteht unter dem Aspekt der kollektiven Interessenvertretung von Beschäftigten bei einer zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen z. B. die Gefahr der Aufteilung von Belegschaften; dies gilt konkret für mögliche Verschiebungen im Verhältnis von Kernbelegschaften zu Selbstständigen. Hiervon werden auch Fragen der Partizipation und Unternehmenskultur bei kommunalen Arbeitgebern berührt werden.

Im Rahmen zunehmend digitalisierter Arbeitsprozesse und der Entwicklungen zu einer „Eingrenzung der Arbeit“ kommt es im Weiteren zu einer zunehmenden Verwischung der Grenzen zwischen Arbeits- und Lebenswelt. So kennt das Arbeitszeitrecht derzeit z.B. nur Arbeit oder Freizeit, wobei im Einzelnen zwischen Vollarbeit, Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft unterschieden wird. Die bloße Erreichbarkeit wird sachgerechter Weise keine Arbeitszeit darstellen können.

Durch die Digitalisierung entstehen im Rahmen des Arbeitsprozesses aber auch neue Möglichkeiten der Teilhabe an Arbeit, da Defizite aufgrund körperlicher oder sensorischer Einschränkungen mit Hilfe von Assistenzsystemen kompensiert werden können. Ältere Beschäftigte können länger und gesünder arbeiten, Menschen mit Behinderungen anspruchsvolleren Tätigkeiten nachgehen. Zeit und Ort einer beruflichen Tätigkeit sind nicht nur für die Zusammenarbeit im Betrieb von großer Bedeutung, sondern wirken sich auch vielfältig auf den Alltag aus. Sie bestimmen mit, welche Zeiträume und welche Orte für Familien, Freizeit, Erholung, Weiterbildung oder ehrenamtliche Tätigkeiten zur Verfügung stehen. Arbeit 4.0 kann insofern auch eine Chance bieten, Beschäftigte von körperlich schweren und gefährlichen Arbeiten zu entlasten, was gerade in der Phase des demografischen Wandels interessant ist, in der der Altersdurchschnitt

Tarifpartner im Gespräch; v.l.n.r.: KAV NW: Dr. Berhard Langenbrinck, Oberbürgermeister Marcel Philipp; dbb beamtenbund und tarifunion: Andreas Hemsing, Willi Russ

der Belegschaft steigt und die Betriebe zunehmend gefordert sind, altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.

Der gezielte Erwerb von IT-Kompetenzen wird in den unterschiedlichsten Bereichen an Bedeutung gewinnen. Im Zuge der Umsetzung einer umfassenden und langfristig ausgerichteten Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie ist ein koordiniertes Vorgehen wichtig. Die bereits im jetzigen Tarifrecht angelegten Strukturen für Fort- und Weiterbildungen (vgl. § 5 TVöD) werden vor diesem Hintergrund immer mehr in den Mittelpunkt rücken. Da der Trend zu flexiblen Arbeitszeiten und dezentralen Arbeitsorten mit der Digitalisierung weiter voranschreitet, erweist sich auch ortsflexibles Arbeiten an wechselnden Einsatzorten für viele Beschäftigte inzwischen zunehmend als normal. Hinsichtlich des Anliegens vieler Beschäftigter bezüglich der Wahl des Arbeitsortes bleiben hier jedoch oft Wünsche auch unerfüllt, wie z. B. der Wunsch, Homeoffice-Arbeit zu leisten. Der durch die Digitalisierung verstärkte Trend zum zeit- und ortsflexiblen Arbeiten bietet einerseits Chancen auf ein selbstbestimmteres Arbeiten, neue Vereinbarkeitslösungen und einen Abschied von der Präsenz-Kultur. Andererseits findet im Zuge von Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit und potenziell ständiger Erreichbarkeit eine Entgrenzung von der Arbeit statt. Die Grenze zwischen Beruf und Privatleben, Arbeit und Freizeit, Arbeitsplatz und Wohnung kann dabei zunehmend verschwimmen. Flexibilitätsbedürfnisse aus Sicht der Arbeitgeber sind häufig allerdings nicht deckungsgleich mit den Flexibilitätsbedürfnissen von Beschäftigten (Arbeits- und Kosteneffizienz, Koordinierungsaufwand, Servicequalität, Verfügbarkeit von Mitarbeitern einerseits und Wunsch nach Zeitsouveränität andererseits). Die Erwartungen und Bedürfnisse innerhalb einer Belegschaft können hierbei höchst unterschiedlich ausfallen mit der Folge, dass es auch zu einer Polarisierung zwischen Beschäftigtengruppen kommen kann.
Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt führt im Weiteren auch zu veränderten Erwerbsbiografien. Vielfach findet während des Arbeitslebens ein Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit oder aber eine Gleichzeitigkeit von abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit im Nebenerwerb statt. Diese Entwicklung hat zunehmend Auswirkungen mit Blick auf die Alterssicherung, da für die Phasen der selbstständigen Tätigkeit nur bei einem kleinen Teil der Selbstständigen eine gesetzliche Altersvorsorgepflicht besteht. Selbst bei ausreichendem Einkommen in stabilen Selbstständigkeitsbiografien gibt es keine Gewähr dafür, dass Vorsorge stattfindet, mit der Folge, dass viele ehemals Selbstständige auf eine Grundsicherung im Alter angewiesen sind.

Je nach Arbeitseinsatz, Arbeitsort (Homeoffice) und Teamzusammensetzung ändern sich schließlich Rahmenbedingungen bei der Zuweisung von Aufgaben und Verantwortung, was Auswirkungen auf Führungsstrukturen und Führungsverantwortlichkeiten mit sich bringen wird. Hier sind u. a. auch

Fragen der fachlichen Aufsicht, der Kontrolle von Qualität und Quantität der Arbeit oder auch der Haftung berührt.

Durch die Digitalisierung der Arbeit verändern sich zum einen klassische Organisationsstrukturen, so dass das Modell „Ein Betrieb – Ein Betriebsrat“ sich zunehmend wandeln wird. Angesichts von Crowdwork, selbstständigen Freelancern oder der Nutzung von externen Plattformen wird sich zum anderen auch die Zahl der bei einem Arbeitgeber „eingegliederten“ Beschäftigten verändern, was sich – gemessen an den gegenwärtigen rechtlichen Rahmenbedingungen – auf Größe und Struktur von Personal- und Betriebsräten auswirken kann.

In der KAV-internen Debatte zum Thema Digitalisierung und Arbeit 4.0 hat sich bereits frühzeitig gezeigt, dass der Themenkomplex spartenspezifisch analysiert werden muss, da zum einen Entwicklungsprozesse in den einzelnen Sparten unterschiedlich weit fortgeschritten sind und sich zum anderen auch die Betroffenheiten jeweils anders darstellen können.

Ausgehend davon, dass das Thema Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 sich auch auf arbeitsplatz- und beschäftigungsbezogene Fragestellungen bezieht, stellt sich nach dem ersten Schritt der Sachstandsfeststellung zur Ist-Situation des Digitalisierungsprozesses in den kommunalen Verwaltungen und Unternehmen und dem zweiten Schritt der Feststellung von etwaigen Handlungsbedarfen in einem dritten Schritt die Frage, auf welcher Ebene (Tarifvertrag, Dienst-/Betriebsvereinbarung; Arbeitgeberdirektive) bei den jeweiligen Fragestellungen agiert werden soll. Hierbei wird auch zu prüfen sein, wo das vorhandene Tarifrecht bereits Instrumentarien enthält, die tarifvertragliche Lösungsansätze für einzelne Fragestellungen beinhalten. Der Diskussionsprozess zur Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 bei kommunalen Arbeitgebern, zu dem eine „Schwerpunktthemadiskussion“ in der KAV-Vorstandsklausur im Jahr 2017 den ersten Aufschlag gebildet hatte, ist in den Verbandsgremien dementsprechend weiter proaktiv zu führen.

Auch hier bedarf es dabei Diskussionsstrukturen im Sinne einer gelebten Tarifpolitik, die ihre Grundlage in einem aktiven Engagement der ehrenamtlichen Vertreter des KAV NW hat. Sachgerechte, praxistaugliche und effiziente Lösungen zu den sich stets neu stellenden arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen – wie z.B. im Rahmen von Digitalisierung und Arbeit 4.0 – lohnen den gemeinsamen Einsatz. Auch die dem Berichtszeitraum dieses Jahresberichts zugrundeliegenden Jahre 2017/2018 waren wieder durch ein außerordentlich hohes Engagement der ehrenamtlichen Akteure des KAV NW auf allen tarifpolitischen Ebenen gekennzeichnet. Ich möchte daher auch an dieser Stelle nochmals die Gelegenheit nutzen, mich für dieses aktive Engagement der ehrenamtlich agierenden Persönlichkeiten in den vielfältigen Gesprächs- und Verhandlungsrunden und in den Gremiensitzungen des KAV NW zu bedanken.

VKA-Mitgliederversammlung - Tarifrunde 2018 in Potsdam

1. Digitalisierung von Arbeitsprozessen

Klausurtagung des Vorstands zur Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 bei kommunalen Arbeitgebern

Der Vorstand des KAV NW hat sich in seiner Klausurtagung am 27. April 2017 in Aachen unter Vorsitz von Oberbürgermeister Marcel Philipp schwerpunktmäßig mit Fragen der Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 bei kommunalen Arbeitgebern befasst.

In seinem einführenden Impulsvortrag ging Dr. Oliver Grün, Präsident und Vorstandsvorsitzender des Bundesverbandes IT-Mittelstand e. V., umfassend auf den Prozess der digitalen Transformation ein und stellte u. a. Überlegungen zu Gestaltungsmöglichkeiten und innovativen Geschäftsmodellen für kommunale Arbeitgeber vor, die sich aufgrund der digitalen Entwicklung ergeben.

In dem weiteren Vortrag des KAV NW-Vorstandsmitglieds Dieter Rehfeld, Geschäftsführer regioIT, fächerte dieser die Themenfelder Digitale Daten, Digitaler Kundenzugang, Digitale Vernetzung und Digitale Automatisierung näher auf. Betrachte man die Arbeitswelt bei einem „digitalen Arbeitgeber“, so ergäben sich Folgefragen, die von der Strategie und Organisation über Fragen von Arbeitsort, Arbeitstitel und Arbeitszeit bis hin zu Qualifikations- und Personalentwicklungsprozessen oder dem Verhältnis von Führungskräften und Mitarbeitern reichten.

In der anschließenden ausführlichen Debatte der Vorstandsmitglieder wurden die Themenfelder unter dem Blickwinkel einzelner Spartenaspekte weiter beleuchtet. Die Diskussionsbeiträge machten deutlich, dass die Digitalisierung von Arbeitsprozessen insgesamt unterschiedlichste beschäftigungsbezogene Themenstellungen betrifft, bei denen innovative und zukunftsgerechte Lösungsansätze gefragt sind. Es wurde hervorgehoben, dass es wichtig sei, sich frühzeitig konzeptionell mit den Auswirkungen der Digitalisierung zu befassen und die Frage, ob und inwieweit arbeits- oder tarifrechtlicher Handlungsbedarf besteht, nicht reagierend, sondern aktiv gestaltend anzugehen.

1. Digitalisierung von Arbeitsprozessen

Zusammenarbeit mit Ministerien, Instituten und Verbänden

Grußwort von Ina Scharrenbach,
Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW

Mit der Kabinettsbildung durch Herrn Ministerpräsidenten Armin Laschet im Juni 2017 hat das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen in seiner jetzigen Form die Arbeit aufgenommen.

Mit dem Ziel der neuen Landesregierung, das Heimatgefühl zu stärken, soll der von Weltoffenheit, Toleranz, Verantwortungsgefühl und Gemeinsinn geprägte gesellschaftliche Zusammenhalt, egal ob in großen Städten oder in den ländlichen Regionen, gestärkt werden. Weitere Zielrichtung (neben der Stärkung des Heimatgefühls) ist es, gleichwertige Lebensverhältnisse sowie Chancen in Stadt und Land zu fördern. Oberste Maxime für mich als zuständige Ministerin ist es dabei, im Rahmen der Kommunalpolitik das staatliche Handeln gemäß dem Subsidiaritätsprinzip so bürgernah wie möglich zu gestalten und die kommunale Selbstverwaltung zu stärken.

Eine weitere wesentliche Aufgabe meines Ministeriums ist es, die kommunalen Zentren attraktiv und funktionsfähig zu erhalten und die Innenstädte, Ortskerne und das historische Erbe unseres Landes zu bewahren.

Schließlich stellt die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, wozu u.a. „berufliche Gleichstellung“ und „Potenzialentwicklung“ gehören, einen weiteren Eckpfeiler im Aufgabenbereich meines Ministeriums dar. Die vielfältigen Berührungspunkte zwischen den im Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung angesiedelten Aufgabenbereichen und der Aufgabenwahrnehmung des KAV NW sind augenfällig.

Spricht man z. B. über die Situation der kommunalen Finanzausstattung der nordrhein-westfälischen Kommunen, bilden die Personalkosten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst hier einen stets zu beachtenden Aspekt.

Verfolgt man das Ziel einer bürgernahen und effektiven Kommunalverwaltung und setzt man hierbei zunehmend auf die Chancen, die sich aus einer Digitalisierung von Arbeitsprozessen ergeben, ist aus meiner Sicht wichtig, dass diese Entwicklungsprozesse mit einer intensiven Diskussion der Sozialpartner über etwaige Auswirkungen dieser Prozesse auf die kommunale Arbeitswelt einhergehen.

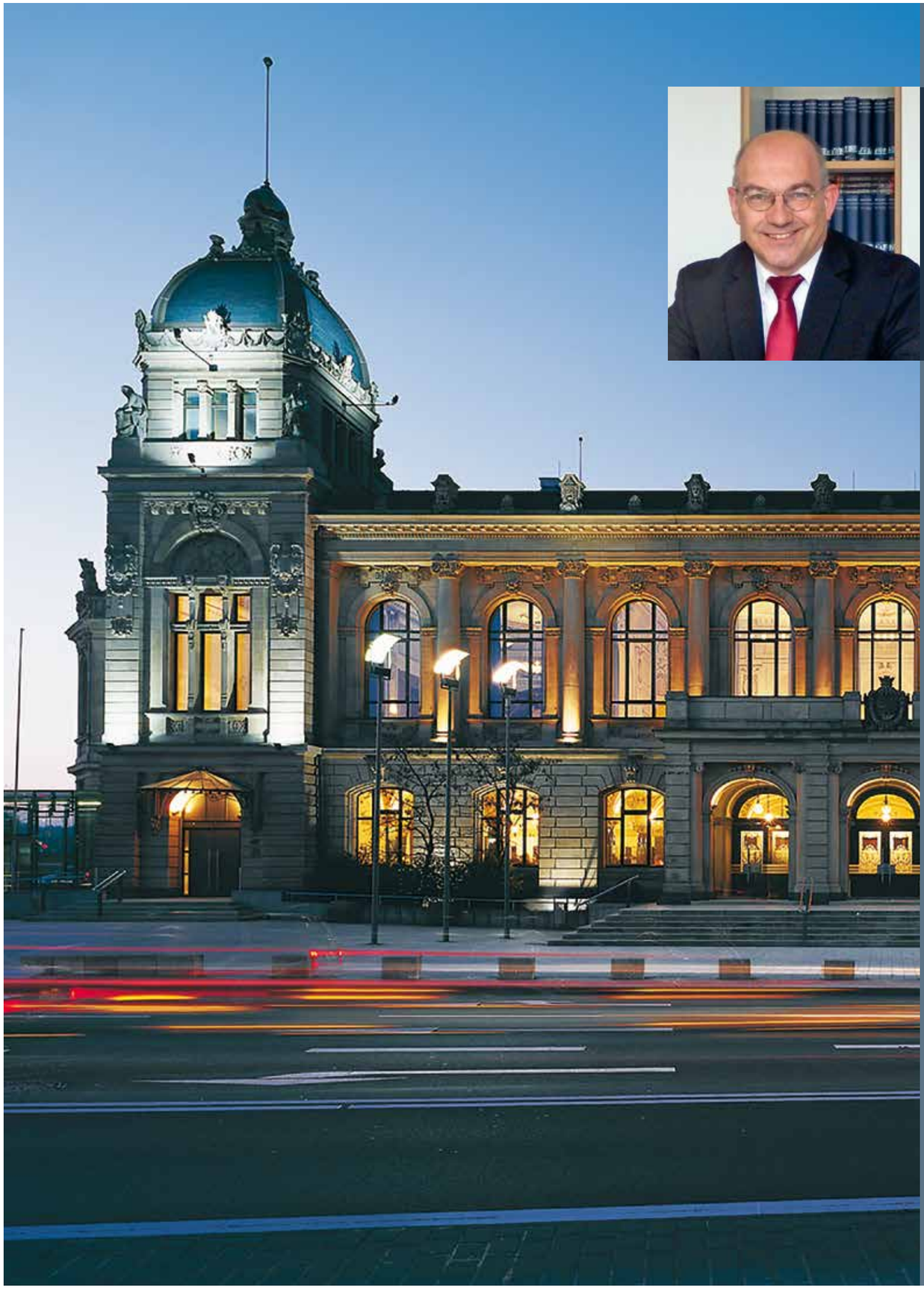
Denken wir über die Förderung lebenswerter Umweltbedingungen in Städten und ländlichen Regionen nach, dann ist die wichtige Rolle, die die in der kommunalen Daseinsvorsorge tätigen Beschäftigten für ein erfolgreiches Erreichen dieses Ziels wahrnehmen, nicht außer Acht zu lassen.

Und „last but not least“ bildet die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Bezahlung im öffentlichen Dienst Anlass für einen fortwährenden Sachstands- und Meinungsaustausch zwischen dem Ministerium und dem KAV NW, der sich stets als sachgerecht erweist.

Diese (von mir vorstehend angesprochenen) Themenfelder machen aus meiner Sicht beispielhaft deutlich, wo eine produktive inhaltliche Vernetzung zwischen Themenstellungen meines Ministeriums und des KAV NW gegeben ist. Vor diesem Hintergrund freue ich mich, dass ein reger Austausch auf allen Ebenen zwischen meinem Ministerium und dem Verband stattfindet.

Für die vielfältigen Aufgabenstellungen wünsche ich dem KAV NW stets eine glückliche Hand.

2. Verbandsarbeit des KAV NW



"Für den Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge ist das Vorhalten funktionierender flächentarifvertraglicher Strukturen von entscheidender Bedeutung. Die diesem Zweck dienende Wahrnehmung der in Art. 9 Abs. 3 GG verankerten Tarifautonomie hat dabei ihren Grundbaustein in der Solidarität der kommunalen Verwaltungen und Unternehmen untereinander und ist prägend für die alltägliche Arbeit im Arbeitgeberverband."

Dr. Bernhard Langenbrinck
Hauptgeschäftsführer des KAV NW

Verbandsarbeit des KAV NW

Der KAV NW ist der arbeits- und tarifrechtliche Spitzenverband der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber. Ihm gehören rd. 1.300 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. 540.000 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.

2.1 Dienstleistungsauftrag des KAV NW

Mit dem Jahresbericht 2017/2018 des KAV NW sollen die Grundlagen der Verbandsarbeit und die Aufgabenwahrnehmung im Berichtszeitraum in einer Gesamtschau dargestellt werden. Die mit den letzten drei Vorgänger-Jahresberichten verfolgte Konzeption will neben einer Darstellung der arbeits- und tarifrechtlichen Grundlagen insbesondere auch ein Forum zur Darstellung des großen ehrenamtlichen Engagements der Verbandsmitglieder des KAV NW sein. Vorrangige Aufgabe des KAV NW ist das Führen von Tarifverhandlungen für seine Mitglieder. Auf der Bundesebene nimmt der KAV NW dabei als größter der Kommunalen Arbeitgeberverbände Einfluss im Rahmen der vom Bundesverband (VKA) geführten Tarifverhandlungen. Auf der landesbezirklichen Ebene führt der KAV NW Tarifverhandlungen in eigenständiger Verantwortung, also z. B. im Bereich der Eingruppierungsvorschriften für die gewerblich-technischen Beschäftigten (= Arbeiter). Durch das Engagement unserer ehrenamtlichen Praktiker in den Verbandsgremien und den

← Historische Stadthalle Wuppertal

Verhandlungskommissionen auf Bundes- und Landesebene findet eine verlässliche Gestaltung der Arbeits- und Tarifbedingungen im kommunalen Bereich statt. Der KAV NW steht auch im Berichtszeitraum 2017/2018 dafür, dass keine funktionärspolitischen, abgehobenen oder bekehrenden Debatten über die Köpfe unserer Mitglieder hinweg stattfinden, sondern dass eine praxis- und mitgliederorientierte Tarifpolitik für unsere Mitglieder verfolgt wird.

Weitere Kernaufgabe unseres Dienstleistungsauftrags neben dieser Hauptfunktion des KAV NW als Tarifakteur stellt die Beratung und Informationsvermittlung für unsere Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragenstellungen, aber auch in Fragen des Sozialrechts oder der betrieblichen Mitbestimmung dar. Zu den genannten Rechtsbereichen übernimmt der KAV NW auch die Prozessvertretung für seine Mitglieder (hierzu im Weiteren in Teil 4.4). Die Dienstleistung der Prozessvertretung für unsere Mitglieder ist über den „Flatrate-Tarif“ in Gestalt des Mitgliedsbeitrags mit abgedeckt. Gerade in Zeiten, in denen die Tendenz zu einer Straffung der Personalstrukturen – nicht zuletzt aufgrund der Entwicklungen des demografischen Wandels und der Digitalisierung – auch im Bereich des Personalmanagements geht, findet die Rolle des KAV NW als kompetenter Ansprechpartner und Rückhalt für seine Mitglieder in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts zunehmend Bedeutung. Der KAV NW legt hierbei inzwischen auch zunehmend einen Schwerpunkt auf die Beratung und Informationsvermittlung über den Weg von Info-Veranstaltungen/Seminaren und der Publikation von Newslettern, Schriftenreihen und Rechtsdiensten (vgl. hierzu im Weiteren 4.7).

2.2 Sozialpartnerfunktion i.S.d. Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz

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 70 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.

Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung des sich aus dem Grundsatz der Tarifautonomie ergebenden Handlungsauftrags für den KAV NW ist die durch Urwahl legitimierte Verbandsarbeit. Im Turnus von 4 Jahren – so auch wiederum im Jahr 2017 – treten jeweils die Gruppenversammlungen der Verbandsgruppen der Verwaltungen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgungsbetriebe und Flughäfen sowie der Nahverkehrsbetriebe und Häfen zusammen, um die Gruppenausschüsse und in der Folge auch die weiteren Verbandsgremien zu wählen. Diese demokratische Legitimation der Verbandsarbeit des KAV NW gewährleistet, dass eine mitgliederorientierte und interessengerechte Aufgabenwahrnehmung gegeben ist. Gewicht, Stärke und Bedeutung des KAV NW sowohl in seiner Rollenwahrnehmung als Tarifakteur gegenüber den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, aber auch als Vertreter der verbandseigenen Interessen innerhalb der VKA sowie gegenüber anderen Verbänden und Institutionen haben ihre Grundlage in diesem auf Urwahl begründeten verbandlichen Fundament.

Vorstandstagung des KAV NW

Meinungsaustausch mit dbb beamtenbund und tarifunion beim KAV NW in Wuppertal

Das Tarifvertragsgesetz definiert die wesentlichen 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 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. Dass arbeits- und tarifrechtliche Rahmenbedingungen zunehmend auch durch die europäischen Regelungsebenen der EU und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs mitbestimmt werden, soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben.

2.3 Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes

Anders als die früheren sog. „Quellgewerkschaften“ ÖTV, DAG und HBV oder IG Medien ist die neue Großgewerkschaft ver.di (seit 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

HGF Dr. Bernhard Langenbrinck und Siegfried Damm (VDStra)

im Bereich der unteren Entgeltgruppen) gefährden, wie z. B. durch sog. Sockelbeträge, führen gerade dazu, Arbeitsplätze aus der „öffentlichen Tarifbindung“ herauszukatapultieren. Das vom KAV NW verfolgte Ziel, die kommunale Daseinsvorsorge insgesamt in flächentarifvertraglichen Strukturen des öffentlichen Dienstes zu halten, ist die letzten Jahre nicht als strategisch wichtiges Ziel auf der ver.di-Bundesebene erkennbar gewesen. Im ver.di-Landesbezirk NRW gibt es hingegen noch 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 dies inzwischen weniger als 58.000 Beschäftigte. Im KAV NW gibt es die meisten Stadtwerke, die meisten öffentlichen Entsorgungsbetriebe, öffentlich strukturierte Wasserwirtschaftsverbände, Krankenhäuser sowie ein dichtes Netz von öffentlichen Sparkassen.

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

2.4. Tarifautonomie als Handlungsfeld kommunaler Personalhoheit und funktionierender Selbstverwaltung

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

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

Zusammenarbeit mit Ministerien, Instituten und Verbänden Kommunale Studieninstitute

Ein Gastbeitrag von Patrizia Florack, *Studienleiterin des Rheinischen Studieninstituts für kommunale Verwaltung in Köln*

Die kommunalen Studieninstitute in Nordrhein-Westfalen sind die zuständigen Stellen für die Ausbildungen der Verwaltungsfachangestellten und der Kaufleute für Büromanagement sowie für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt und für den Qualifizierungsaufstieg in die Laufbahngruppe 2 des Landes Nordrhein-Westfalen. Darüber hinaus qualifizieren sie kommunale Beschäftigte, die über keine abgeschlossene Verwaltungsausbildung verfügen, im Rahmen des Verwaltungslehrgangs I zum Verwaltungswirt und im Verwaltungslehrgang II schulen sie Fachkräfte, die ihre Grundkenntnisse vertiefen wollen, zum Verwaltungsfachwirt. Auch bieten die Kommunalen Studieninstitute eine Vielzahl von Fortbildungsmaßnahmen für kommunale Beschäftigte aller Fachbereiche und Ebenen an.

Fachliche Weiterbildungen, die speziell auf die Praxis der Sparkassen zugeschnitten sind, werden von der Sparkassenakademie durchgeführt, die im Übrigen auch Weiterbildungen zum „Sparkassenfachwirt“ und zum „Sparkassenbetriebswirt“ anbietet.

Ziel der zwölf Studieninstitute für kommunale Verwaltung in NRW und der Sparkassenakademie Nordrhein-Westfalen, die in der Leitstelle der Studieninstitute zusammengeschlossen sind, ist es, Lerninhalte stets aktuell und so nachhaltig zu vermitteln, dass die Teilnehmenden ihre neuen fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen im weiteren Berufsleben optimal nutzen können. So ist es beispielsweise für den Bereich der kommunalen Verwaltungen im Rahmen der Wissensvermittlung v.a. wichtig, immer wieder rasch auf aktuelle aufgabenbezogene Themenstellungen zu reagieren. Dies gilt z. B. für Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung der Verwaltung und der Stärkung der IT-Kompetenz, Fragestellungen im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Themen im Bereich „Flüchtlinge und Asyl” oder auch bei Fragestellungen der Umsetzung der neuen Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst.

Gerade bei der gemeinsamen Gestaltung und Konzeption von Informationsveranstaltungen zu den neuen Eingruppierungsregelungen für die kommunalen Tarifbeschäftigten hat sich die seit Jahren bewährte Zusammenarbeit zwischen den kommunalen Studieninstituten Nordrhein-Westfalens und der Sparkassenakademie sowie dem KAV bewiesen. Rund 5.000 Beschäftigte aus dem Bereich der kommunalen Verwaltungen und Betriebe sind im Rahmen von Informationsveranstaltungen des KAV NW bei den kommunalen Studieninstituten im Jahr 2017 geschult worden. Die gute Zusammenarbeit zwischen den kommunalen Studieninstituten und dem KAV NW zeigt sich aber auch in dem Angebot einer ganzen Reihe weiterer KAV-Seminare u. a. zu allen tarifvertraglichen Fragestellungen, zu den Themen Gesundheitsmanagement, Personalvertretung oder aktueller arbeitsrechtlicher Rechtsprechung. Aufgrund der Entwicklungen des demografischen Wandels und der Notwendigkeit, gut ausgebildetes und qualifiziertes Personal vorzuhalten, kommen große Herausforderungen auf die kommunalen Arbeitgeber zu. Die Integration und Qualifizierung von Quereinsteigern in den öffentlichen Dienst, die Frage der Anerkennung von außerhalb des öffentlichen Dienstes gewonnenen Qualifikationen, Überlegungen zu Kooperationen oder Verbundausbildungen mit Dritten, aber auch Fragestellungen neuer Ausbildungsgänge und Ausbildungsformen (z. B. in Gestalt von modularen Ausbildungskonzepten) stellen Herausforderungen dar, bei denen sich die Studieninstitute stets aktuell neu aufstellen und beweisen müssen. Der regelmäßige sachorientierte Meinungs- und Erfahrungsaustausch zwischen den kommunalen Studieninstituten und dem KAV NW hat sich hier in der Vergangenheit stets als sachdienlich und nutzbringend erwiesen. Diese gute Zusammenarbeit soll auch für die Zukunft fortgeführt werden.

Tarifpartner im Gespräch

Bewährte Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden; im Gespräch Dr. Uda Bastians und Dr. Bernhard Langenbrinck

2.5 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 Projekts der Landesregierung „Arbeit gestalten NRW“, im sog. „Ausbildungskonsens“, bei der Koordinierungsstelle für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) oder auch im Rahmen des Ausschusses zur Repräsentativität von Tarifverträgen im Nahverkehr nach dem Tariftreue- und Vergabegesetz mit. Auch sind Vertreter der kommunalen Arbeitgeber in Gremien der Unfallversicherung oder der Berufsgenossenschaften aktiv.

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, bei denen eine enge Zusammenarbeit und ein stetiger Meinungs- und Informationsaustausch stattfindet. Da beim KAV NW nicht nur Gebietskörperschaften Mitglied sind, sondern rund die Hälfte der Mitglieder privatrechtlich organisierte 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 beim Erhalten der Repräsentativitätsverordnung oder der enge Austausch zu dem von ver.di-NRW eingebrachten Vorschlag zu einer sog. „NRW-Kasse“ angeführt werden. 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.

2.5.1 Umzug des Bundesverbandes (VKA) nach Berlin

Die Geschäftsstelle unseres Bundesverbandes, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), ist von Frankfurt/Main nach Berlin umgezogen. Neuer Hauptgeschäftsführer seit dem 01. August 2017 ist Herr Klaus-Dieter Klapproth, der bereits seit 1991 Geschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Brandenburg ist; insbesondere kennt er aus persönlicher Erfahrung die Zeit, als die Verhandlungen für den gesamten Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge von Kommunen, Bund und Ländern im Rahmen einer einheitlichen Tarifrunde verhandelt worden sind.

Gebäude VKA

Mit dem Wechsel der VKA-Geschäftsstelle von Frankfurt/Main nach Berlin sind neue und gesteigerte Anforderungen für das VKA-Führungsteam verbunden. Persönliche Meinungsaustausche und Vernetzungen mit Bundesministerien, wie z. B. dem Bundesministerium des Innern, dem Bundesministerium der Finanzen, dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung oder auch dem Bundesministerium für Wirtschaft, sind aufgrund der örtlichen Nähe nun wieder leichter möglich als bisher. Auch Abstimmungen auf kurzem Weg mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion, die bereits vor vielen Jahren ihre Geschäftsstellen nach Berlin verlegt haben, können aufgrund örtlicher Nähe nun schneller erfolgen als bisher. Meinungsaustausche mit Vertretern der in Berlin ansässigen Geschäftsstellen der kommunalen Spitzenverbände (Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte-und Gemeindebund), sind nun ebenfalls wieder leichter möglich. Hieraus ergeben sich dementsprechend Chancen, aber auch gestiegene Anforderungen an die VKA-Verbandsarbeit.

Eingang VKA

Speziell für den Bereich der Umsetzung der konkreten Tarifarbeit wird es sich im Weiteren als vorteilhaft erweisen, dass mit der Tarifabteilung des Bundesministeriums des Innern und der Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die „quasi fußläufig“ erreichbar sind, ein verbesserter Meinungsaustausch als bisher möglich wird. Hieraus ergibt sich ein klares Optimierungspotenzial bei der Abstimmung von Rundschreiben und anderen Veröffentlichungen zu Regelungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, die bei Kommunen, Bund und Ländern vielfach ähnlich formuliert sind. Hieraus kann sich im Weiteren zukünftig auch eine verstärkte Argumentations- und Meinungsmacht bei der Vertretung von Arbeitgeberinteressen ergeben.

2. Verbandsarbeit des KAV NW

VKA-Herbstgremien-sitzungen in Wuppertal

Die Herbstgremiensitzungen von Geschäftsführerkonferenz, Präsidium und Mitgliederversammlung der VKA haben vom 09. bis 11. November 2016 in Wuppertal getagt. Die Sitzungen der VKA werden regelmäßig von einem anderen kommunalen Arbeitgeberverband ausgerichtet, so dass ein kommunaler Arbeitgeberverband im Abstand von rund 16 Jahren die Ausrichtung der Sitzungen übernimmt. Im Jahr 2016 haben die Herbstgremiensitzungen auf Einladung des KAV NW in Wuppertal stattgefunden. Die Teilnehmer der Mitgliederversammlung, die am Vorabend der Sitzung herzlich durch den Vorsitzenden des KAV NW, Herrn Oberbürgermeister Marcel Philipp, sowie durch den Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal, Herrn Andreas Mucke, begrüßt wurden, haben sich in der Sitzung neben wichtigen tarifpolitischen Fragestellungen für die Jahre 2017/2018 auch mit der zukünftigen personellen und organisationspolitischen Ausrichtung der VKA-Geschäftsstelle befasst.

2. Verbandsarbeit des KAV NW

KAV NW als Partner im Ausbildungskonsens NRW; Sitzung der Arbeitsgruppe unter Leitung von Ministerpräsident Armin Laschet

2.5.2 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 bildet diese Thematik einen der Schwerpunkte in der verbandlichen Diskussion. Der KAV NW hat sich auch im Berichtszeitraum 2017/2018 in das auf der Landesebene auf den Weg gebrachte Projekt „Arbeit gestalten NRW“ eingebracht. Bei diesem Projekt, bei dem sich eine Vielzahl von Akteuren (Sozialpartner, Sozialversicherungsträger, Kammern, Landesregierung) zusammengefunden hat, sind zahlreiche Aktivitäten mit dem Ziel auf den Weg gebracht worden, für kleinere und mittlere Unternehmen Hilfestellungen zur Bewältigung des demografischen Wandels zu leisten. Themenstellungen sind insbesondere, gesundheitsgerechte Arbeit zu fördern, Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten und Potenziale der Vielfalt zu erkennen und zu nutzen.

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

2.5.3 Ausbildungskonsens NRW

Personal gewinnen und halten ist angesichts der fortschreitenden demografischen Entwicklung ein maßgebliches Zukunftsthema auf allen Ebenen. Auch hier sind Bildung und Qualifizierung der Schlüssel zum Erfolg.

Im nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsens haben sich seit 1996 mit dem Ziel einer qualifizierten Ausbildung aller ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen die Landesregierung, die Organisationen der Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Arbeitsverwaltung und die Kommunen mit ihren Verbänden (Städtetag NRW, Städte- und Gemeindebund NRW, Landkreistag NRW und KAV NW) zusammengeschlossen.

Der Ausbildungskonsens hat sich im Berichtszeitraum auf Spitzenebene mehrmals im Jahr – zuletzt im Frühjahr 2017 – und monatlich auf Arbeitsebene getroffen, um regelmäßig und zeitnah über die jeweilige Entwicklung des Ausbildungsmarkts zu sprechen und sich über den Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen und Projekte zu vergewissern.

Ende 2016 konnte Nordrhein-Westfalen mit einem flächendeckenden Angebot für den Übergang Schule-Beruf aufwarten, das Jugendlichen Ausbildungsperspektiven eröffnet. Mit der Umsetzung des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), das als wichtigste Handlungsfelder die Berufs- und Studienorientierung, die Umgestaltung des Übergangssystems, die Steigerung der Attraktivität des dualen Systems und die kommunale Koordinierung benennt, ist ein Ziel des Ausbildungskonsenses NRW erreicht worden.

Eine besondere Rolle bei der Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchses spielt in diesem Zusammenhang die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für eine duale Ausbildung. Schülerinnen und Schüler müssen dafür möglichst frühzeitig bei der Berufs- und Studienorientierung, der Berufswahl, dem Erwerb von beruflichen Praxiserfahrungen und beim Eintritt in Ausbildung oder Studium unterstützt werden.

Die Partner im Ausbildungskonsens haben sich zuletzt darauf verständigt, die regionalen Handlungspläne 2017 fortzuschreiben, um so den regionalen Bedarfen Rechnung zu tragen.

Von den Partnern des Ausbildungskonsenses begrüßt worden ist das neue Bildungsangebot „Fit für mehr!“ für junge Geflüchtete als einen ersten Schritt in die richtige Richtung. Unabhängig von der Schulpflicht und der Bleibeperspektive ist es danach 16- bis 25-jährigen Neuzugewanderten möglich, sich schulisch auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzubereiten. Anfang 2017 sollte außerdem das Berufsorientierungsangebot „KAoA-Kompakt“ mit 10.000 Plätzen für geflüchtete Jugendliche an den Start gehen.

Kammern, Verbände und Unternehmen unterstützen die Integration junger Geflüchteter in Ausbildung durch vielfältige Aktivitäten: Dazu gehören gezielte Information, Beratung und Vermittlung sowie Orientierungsmaßnahmen, Praktika, Qualifizierungen verknüpft mit Sprachförderung, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildung.

Infotag Asylbewerber

2.5.4 Infotagung Asylbewerber und zugewanderte Flüchtlinge

Nachdem insbesondere um den Jahreswechsel 2015/2016 eine größere Anzahl an Asylbewerbern und Zuwanderern nach Deutschland gekommen ist, hat in der zeitlichen Folge eine wachsende Anzahl an ausländischen Arbeitskräften auf den Arbeitsmarkt gestrebt. Aufgrund des hierzu eingetretenen gesteigerten Informations- und Beratungsbedarfs bei den kommunalen Arbeitgebern hat der KAV NW in Kooperation mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zwei Informationstagungen abgehalten, bei denen in vier Einzelvorträgen zahlreiche Informationen zu der Gesamtthematik gegeben worden sind. Ergänzend zu den mündlichen Vorträgen ist eine Informationsmappe bereitgestellt worden.

In seinem Einführungsvortrag hatte der für das Thema Migration und Flüchtlinge bei der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit zuständige Referent, Herr Sefer Öncel, über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs für diesen Personenkreis berichtet. Für die Frage der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses hat er dabei danach differenziert, ob es sich bei den Beschäftigungssuchenden um anerkannte Flüchtlinge (mit Aufenthaltstitel), um Asylbewerber (ohne Aufenthaltstitel) oder z. B. um abgelehnte Asylbewerber handelt, die sich im ausländerrechtlichen Zustand der Duldung (ohne Aufenthaltstitel) befinden. Neben Ausführungen zum neuen Integrationsgesetz, zu den eingerichteten sog. „Integration Points“ u. a., hat er insbesondere auch nochmals über die Förderungsmaßnahmen für geflüchtete Menschen berichtet.

In dem anschließenden Vortragspart ist Herr GF Torsten Herbert insbesondere auf arbeitsrechtliche Fragestellungen eingegangen, wie z. B. Besonderheiten bei der Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei einzelnen arbeits- und tarifrechtlichen Themenstellungen wurden in der Informationsveranstaltung Schwerpunktsetzungen unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung (z. B. zum Thema Arbeitszeit) vorgenommen.

Auf Besonderheiten des LPVG NRW und des BetrVG im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Asylbewerbern und zugewanderten Flüchtlingen ist Herr Referent Moritz Rümenapf in seinem Vortragspart eingegangen. Ausgehend von den Grundsätzen der Gleichbehandlung der Beschäftigten nach § 75 BetrVG bzw. § 62 LPVG NRW sprach er an, welche konkreten betriebs- und personalvertretungsrechtlichen Auswirkungen im Einzelnen zu beachten sind.

Weitere wichtige Themenschwerpunkte bildeten die Durchführung von Praktika für Asylbewerber und zugewanderte Flüchtlinge sowie Fragestellungen der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse gewesen, worauf Herr Referent Jürgen Dahl im Einzelnen eingegangen ist.

Die auf der Informationstagung verwendeten Folien sowie die wesentlichen Broschüren der Bundesagentur sind im „Mitgliederbereich“ der Homepage des KAV NW als Download zur Verfügung gestellt worden.

Infotag Asylbewerber

2.5.5 BGF-Koordinierungsstelle

Zufriedene, motivierte und gesunde Beschäftigte sind eine wichtige Voraussetzung für Unternehmenserfolg. Betriebliche Gesundheitsförderung kann dazu beitragen, Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit der Beschäftigten zu erhalten. Darüber hinaus bietet sie die Möglichkeit, sich damit als attraktiver regionaler Arbeitgeber zu positionieren. Im Gegensatz zum Arbeitsschutz ist die betriebliche Gesundheitsförderung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Krankenkassen bieten Unternehmen Unterstützung bei der Planung und Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung an.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird daher für Betriebe immer wichtiger – v.a. vor dem Hintergrund der Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt: Fachkräftemangel, alternde Belegschaften, der Zunahme von Belastungen durch Stress und krankheitsbedingter Fehlzeiten, Flexibilisierung und Beschleunigung, Digitalisierung, globaler Wettbewerb, sich verändernde Kundenansprüche. Die Umsetzung eines BGM stellt für viele Unternehmen jedoch eine Herausforderung dar. Das gilt insbesondere für kleine und mittelständische Betriebe.

Um dieses Ziel zu unterstützen, haben die gesetzlichen Krankenkassen eine Koordinierungsstelle für die "Betriebliche Gesundheitsförderung" (BGF) in Nordrhein-Westfalen eingerichtet.

BGF Koordinierungsstelle NORDRHEIN-WESTFALEN

bgf-koordinierungsstelle.de

Das neue internetbasierte Beratungs- und Informationsportal www.bgf-koordinierungsstelle.de bündelt die vielfältigen Präventionsangebote und bietet in besondere kleinen und mittelständischen Betrieben eine professionelle und unbürokratische Anlaufstelle zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung.

Kooperationspartner der Krankenkassen sind nahezu alle Industrie- und Handelskammern (IHK) in NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen (unternehmer nrw), das HANDWERK.NRW und der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW).

Kern des Angebots der BGF-Koordinierungsstelle NRW ist eine individuelle und kostenfreie Beratung durch die Präventionsfachkräfte der gesetzlichen Krankenkassen. Die Beratung wird passgenau auf jeden Betrieb zugeschnitten. Die Unterstützung erfolgt telefonisch oder auf Wunsch persönlich vor Ort nach vereinbarten Standards auf der Grundlage des sogenannten GKV-Leitfadens Prävention. Bausteine der Beratung sind eine individuelle Bestandsaufnahme in Sachen Beschäftigtengesundheit, Informationen zur Umsetzung einer nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsförderung und Handlungsempfehlungen zu möglichen Maßnahmen für die betriebliche Gesundheitsförderung.

Die Renten- und Unfallversicherungen und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) sind als Partner der Landesrahmenvereinbarung zur Umsetzung des Präventionsgesetzes ebenfalls in die Umsetzung der BGF-Koordinierungsstelle NRW eingebunden. Der Zugang zur Beratung erfolgt über das Webportal www.bgf-koordinierungsstelle.de. Hier finden Unternehmen außerdem zahlreiche Informationen rund um das Thema betriebliche Gesundheitsförderung, insbesondere auch zu regionalen und länderspezifischen Aspekten.

Um den Zugang für Verantwortliche in Betrieben und Unternehmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu verbessern, wurde auf den am 28. Februar 2018 in Münster sowie am 16. März 2018 in Düsseldorf durchgeführten Informationsveranstaltungen zur BGF-Koordinierungsstelle in NRW – unter Beteiligung des KAV NW – die Koordinierungsstelle einem breiten Publikum vorgestellt.

Scheinwerfertechnik Schauspielhaus Bochum

2.5.6 Tarifausschuss Theater und Bühnen

Der Deutsche Bühnenverein thematisiert als Interessen- und Arbeitgeberverband der Theater und Orchester alle diese betreffenden künstlerischen, organisatorischen und kulturpolitischen Fragen. Dazu gehören Themen wie die Bedeutung der Theater und Orchester für die Städte, die Entwicklung des Publikums sowie die Gestaltung juristischer Rahmenbedingungen bis hin zur sozialen Lage der Künstler. Weitere Inhalte sind die Ausbildung für die künstlerischen und künstlerisch-handwerklichen Berufe, die Finanzsituation der Theater und Orchester sowie die sich daraus ergebenden Möglichkeiten und Grenzen des künstlerischen Schaffens. Auch die Optimierung von Organisationsstrukturen sowie das Verhältnis zwischen Rechtsträger und Theaterleitung sind wichtige Aufgabengebiete. Darüber hinaus ist der Bühnenverein beratend an den Gesetzgebungsverfahren von Bund und Ländern beteiligt.

Der Verband nimmt die Interessen seiner rund 470 Mitglieder (u. a. 214 Theater, davon 34 Staatstheater, 84 Stadttheater, 24 Landesbühnen und 72 Privattheater; und 31 selbstständige Sinfonieorchester, davon 7 Staatsorchester, 23 Städtische Orchester und 1 Landesorchester) in politischer und arbeitsrechtlicher Hinsicht wahr und wird darüber hinaus auch beratend tätig. Als Arbeitgeberorganisation ist er Tarifpartner der Bühnengewerkschaften (Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger, Deutsche Orchestervereinigung), mit denen er auch die Bühnenschiedsgerichtsbarkeit trägt.

Als Arbeitgeberverband schließt der Deutsche Bühnenverein für das künstlerische Personal der Theater und Orchester Tarifverträge mit verschiedenen Gewerkschaften ab. Für das künstlerische Personal zum einen den Normalvertrag (NV) Bühne und den Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern (TVK). Der 2003 in Kraft getretene NV Bühne vereinigt den ehemaligen NV Solo (für Solokünstler), den NV Chor/Tanz (für Opernchöre und Tanzgruppen), den Bühnentechnikertarifvertrag BTT (für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit) und den Bühnentechnikertarifvertrag Landesbühne BTTL (für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit an Landesbühnen).

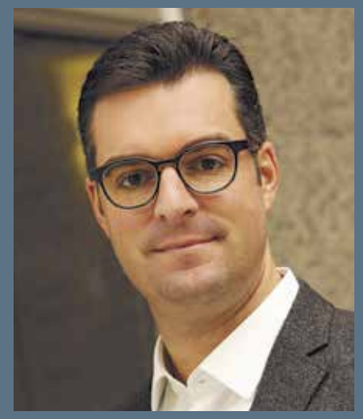
Für die nichtkünstlerisch Beschäftigten an Stadt- und Staatstheatern gelten hingegen die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes.

Die VKA hat wegen der engen Verzahnung dieser Bereiche zwei Sitze im Tarifausschuss des Deutschen Bühnenvereins. Dieser Ausschuss tritt mehrmals im Jahr zusammen und beschäftigt sich mit sämtlichen tarifrechtlichen Fragestellungen aus den vertretenen Bereichen. Seit 2014 ist Herr Geschäftsführer Herbert des KAV NW neben Herrn Hauptgeschäftsführer Dr. Augat (KAV Bayern) Mitglied des Tarifausschusses.

Zusammenarbeit mit Ministerien, Instituten und Verbänden

Deutscher Bühnenverein

Marc Grandmontagne,
Geschäftsführender Direktor und Vorstand des Deutschen Bühnenvereins



Im Deutschen Bühnenverein sind fast alle Stadt- und Staatstheater einschließlich der Opernhäuser, Landesbühnen sowie zahlreiche Privattheater und Kulturorchester Mitglied. Über die Vielzahl der im Deutschen Bühnenverein organisierten nordrhein-westfälischen Theatereinrichtungen ist daher von jeher eine enge Verzahnung mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen gegeben. Eine Aufgabe des Deutschen Bühnenvereins ist es, als Arbeitgeberverband mit den zuständigen Künstlergewerkschaften Tarifverträge für den künstlerischen Beschäftigtenbereich abzuschließen. Soweit es um nicht-künstlerische, gewerblich-technische Beschäftigte geht, finden hingegen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Anwendung. Bei der Abstimmung über tarifvertragliche Abgrenzungsfragen bzgl. der jeweiligen tarifvertraglichen Geltungsbereichsregelungen hat sich der enge und gute Draht zwischen KAV NW und Bühnenverein in der Vergangenheit stets bewährt.

Zu den vielfältigen Aufgaben des Bühnenvereins gehört auch die beratende Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren und die kulturpolitische Arbeit auf allen Ebenen. Die Anerkennung der gesellschaftlichen Relevanz von Theater, Musik und Tanz wie auch Fragen der Publikumsgewinnung, der Finanzierung des Marketings und der Öffentlichkeitsarbeit stellen weitere wichtige Tätigkeitsfelder dar. In einem gemeinsamen Gespräch auf Geschäftsführerebene zwischen Bühnenverein und KAV NW im Dezember 2017 haben wir vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um die besten Köpfe nochmals gemeinsam die Attraktivität einer Kommune unter kulturpolitischen Aspekten als Standortvorteil herausgestellt. Gerade in Zeiten, in denen Tätigkeit und Wirken von Theatern und Orchestern aufgrund der schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen v.a. auch auf kommunaler Ebene immer wieder in Frage gestellt werden, gilt es, den kulturpolitischen Gestaltungsspielraum wieder zurückzuerobern und mit stimmigen Konzepten zu füllen. Das erfordert einen Aushandlungsprozess, der für den Bühnenverein eine der wichtigsten Aufgaben für die nächsten Jahre, gerade auch in Zusammenarbeit mit anderen Kulturbereichen, ist. Es ist meine Überzeugung, dass gerade in einer Zeit starker gesellschaftlicher Veränderungen und Spannungen das Theater eine essenzielle Funktion in der Demokratie wahrnimmt, indem es mit den Mitteln der Kunst die Widersprüche und Probleme der Gesellschaft reflektiert und zum gegenseitigen Verständnis beiträgt. Theater und Orchester brauchen daher ein klares Bekenntnis der Kultur- und der Finanzpolitik für ihre Arbeit.

Ebenso wie bei dem KAV NW ist es Aufgabe des Bühnenvereins, seine Mitglieder über alle relevanten Fragestellungen zu informieren und zu beraten. Hierbei stehen Fachleute aus den Bereichen Recht, Betriebswirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit den Mitgliedern mit Rat und Tat zu Seite. Über Rundschreiben, Informationsdienste, Newsletter etc. findet eine ständige Kommunikation mit den Mitgliedern statt. Auch zu diesem Themenfeld haben wir in dem Gespräch auf Geschäftsführerebene zwischen Bühnenverein und KAV NW im Dezember 2017 einen interessanten Meinungs- und Informationsaustausch zu den Notwendigkeiten einer optimierten Gestaltung von Informations- und Beratungsleistungen gerade in Zeiten zunehmend digitalisiert gestalteter Arbeitsprozesse geführt. Auch hier hat sich nochmals gezeigt, dass der Meinungsaustausch zwischen Bühnenverein und kommunalem Arbeitgeberverband für die eigene Aufgabenwahrnehmung nutzbringend und dienlich ist.

2.5.7 40 Jahre Mitbestimmung

Am Montag, den 12. Dezember 2016, fand aus Anlass des 40-jährigen Bestehens des 1976 in Kraft getretenen Mitbestimmungsgesetzes auf Einladung des Ministers für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW eine Festveranstaltung in den Räumlichkeiten der Bochum-Gelsenkirchener-Straßenbahnen AG in der Engelsburg mit spannender Diskussion und anspruchsvollen kulturellen Rahmenprogramm statt.

Nach einer Begrüßung der Teilnehmer durch den Oberbürgermeister der Stadt Bochum, Herrn Thomas Eiskirch, der in seiner Ansprache insbesondere auf die Bedeutung der Sozialpartnerschaft für das Miteinander von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betrieb einging, wurde in den nachfolgenden Reden die Bedeutung der Mitbestimmung für die unternehmerische Entwicklung in Deutschland dargestellt. Als Zeitzeuge zu den in den 70-er Jahren geführten Diskussionen zum Mitbestimmungsgesetz berichtete der frühere Referent im nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium und spätere Regierungspräsident in Arnsberg sowie Vorstandsvorsitzender der VEW, Fritz Ziegler, in einem spannenden Vortrag über die damalige gesellschaftliche und politische Ausgangslage.

In der anschließenden Podiumsdiskussion, an der u.a. der Vorsitzende des KAV NW-Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen, Gisbert Schlotzhauer (Vorstand der BOGESTRA, welche selbst unter den Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes fällt), teilgenommen hat, stand v. a. die Fragestellung im Fokus, inwiefern das Mitbestimmungsgesetz an die Herausforderungen einer digitalisierten, globalisierten Arbeitswelt angepasst werden müsste, in welcher die Arbeit zunehmend außerhalb der regulären Arbeitszeit und außerhalb des regulären Arbeitsortes stattfinden würde.

Musikalischer Auftakt der Festveranstaltung

Zu der in der Podiumsdiskussion angesprochenen Frage nach bestehenden gesetzlichen Handlungsbedarfen ging Herr Schlotzhauer in diesem Zusammenhang auf die unbefriedigende rechtliche Situation hinsichtlich der eigenwirtschaftlichen Verkehre im ÖPNV ein. Die Absicherung von Direktvergaben eines kommunalen Aufgabenträgers an ein eigenes kommunales Unternehmen sei im europäischen Recht ausdrücklich geregelt, aber nicht in gleicher Weise in das Personenbeförderungsgesetz übernommen worden, so dass im deutschen Recht am Vorrang der eigenwirtschaftlichen Verkehre festgehalten worden sei. Am Ende der Veranstaltung konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf eine informative, spannende und unterhaltsame Festveranstaltung zurückblicken.

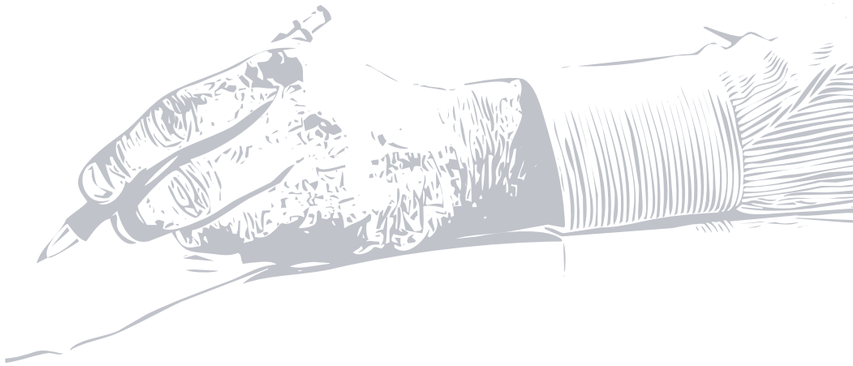
Podiumsdikussion zum Thema "Mitbestimmung"

2.5.8. Sozialwahlen bei Unfallversicherungsträgern und Berufsgenossenschaften

Im Jahr 2017 fanden auch die Sozialwahlen bei der Unfallkasse und den Berufsgenossenschaften statt. Listenträger bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen für die kommunale Arbeitgeberfamilie ist der KAV NW. Die neugewählte Selbstverwaltung der Unfallkasse NRW hat sich am 18. Juli 2017 konstituiert. Die kommunale Seite ist im Vorstand der Unfallkasse NRW durch Herrn Städteregionsrat Etschenberg, den Ersten Landesrat und Kämmerer des LWL, Herrn Dr. Georg Lunemann, und Herrn Bürgermeister Schemmel, Gemeinde Leopoldshöhe, vertreten. Herr Etschenberg wurde zum Vorsitzenden des Vorstands gewählt. Die Herren Etschenberg und Dr. Lunemann sind ebenfalls im Vorstand des KAV NW vertreten, so dass die notwendige Vernetzung zwischen diesen beiden Organisationen auch auf dieser Ebene sichergestellt ist. Viertes Vorstandsmitglied ist Herr Bernd Pieper, Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes des Landes NRW, in seiner Funktion als Landesvertreter. In der Vertreterversammlung sind 8 kommunale und 4 Landesvertreter engagiert, so u.a. auch Herr Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke, Beigeordneter für Personal und Gesundheit der Stadt Düsseldorf, der zugleich zum Stellv. Vorsitzer der Vertreterversammlung gewählt wurde. Bei der Rückbetrachtung der vergangenen Wahlperiode konnte eine positive Bilanz gezogen werden, da sich nun auch verstärkt die Effekte aus der Fusion im Jahr 2008 bemerkbar machen. Aus der neuen Größe der Unfallkasse NRW mit rund 150.000 Mitgliedsbetrieben und -verwaltungen und 6,4 Mio. Versicherten ergeben sich nicht nur Synergieeffekte, sondern auch finanzielle Risiken können nun deutlich besser abgefedert werden.
Für den Bereich der kommunalen Unternehmen im Bereich Energie und Wasserwirtschaft ist die Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (BG ETEM) zuständig. Ziel der kommunalen Arbeitgeber war es hier, Personen aus dem Aktivgeschäft für die Gremienbesetzung zu gewinnen. Mitglied im Vorstand der BG ETEM ist Norbert Graefrath (Rhein Energie); persönlicher Vertreter ist HGF Dr. Bernhard Langenbrinck (KAV NW). In weiteren Gremienpositionen arbeiten aus Nordrhein-Westfalen in den BG ETEM-Gremien mit: Andrea Vogt, Markus Schlomski, Hans-Günther Meier, Raimund Echterhoff und Jürgen Slawik. Wichtiges Schwerpunktthema in der aktuellen Gremiendiskussion ist die Organisationsstruktur 2020 der BG ETEM.

Der Bereich der kommunalen Verkehrsunternehmen ist von der Verwaltungsberufsgenossenschaft (Verwaltungs-BG) erfasst. Aus Nordrhein-Westfalen bringt sich hier Peter Densborn (Vorstandsmitglied der Kölner Verkehrsbetriebe) in die Gremienarbeit ein.

Eine funktionierende Selbstverwaltung im Bereich der Unfallversicherung ist ohne ehrenamtliches Engagement nicht denkbar. Daher gilt auch hier nochmals besonderer Dank an die Akteure aus NRW, die sich in den Gremien der Unfallkasse NRW und den Berufsgenossenschaften engagieren.



Zusammenarbeit mit Ministerien, Instituten und Verbänden

Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung (TgDRV)

Ein Gastbeitrag von Thomas Beck,
Verbandsgeschäftsführer der TgDRV

Der Tarifgemeinschaft der Deutschen Rentenversicherung (TgDRV) gehören die 14 Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung mit den ihnen zugehörigen Kliniken an. Aufgabe unseres Verbands ist neben der Festlegung von Grundsätzen der Tarifpolitik und dem Abschluss von Tarifverträgen oder sonstigen Vereinbarungen sowie der Festlegung verbindlicher Richtlinien insbesondere auch die Beratung der Mitglieder in tarif- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass zwei unserer Verbandsmitglieder, die DRV Rheinland und DRV Westfalen ihren Sitz in Nordrhein-Westfalen haben, gibt es schon seit sehr langer Zeit einen regen Meinungs- und Gedankenaustausch mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen zu arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen.
Ähnlich wie die kommunalen Arbeitgeber müssen sich aktuell auch die in der TgDRV organisierten Mitglieder den Auswirkungen des demografischen Wandels stellen. Die TgDRV hat hier z. B. über das ins Leben gerufene Stellenportal (www.Arztsein-Menschsein.de) zur Ärztegewinnung in den Reha-Kliniken und im Sozialmedizinischen Dienst einen neuartigen Weg der Personalgewinnung beschritten. Angesichts der infolge der Demografieproblematik stattfindenden Personalfluktuation und der damit zusammenhängenden Frage der Gewährleistung eines Wissenstransfers zwischen alten und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewinnt die Frage der Informationsvermittlung und Beratung in der Verbandsarbeit immer mehr an Bedeutung.

Ein spannendes Themenfeld für den Meinungs- und Gedankenaustausch von TgDRV und dem Kommunalen Arbeitgeberverband stellt derzeit insbesondere auch die Frage dar, wie der „Arbeitsplatz der Zukunft“ aussehen wird. Für die Arbeitgeber ergibt sich hier die Herausforderung, auf dem sich durch die demografische Entwicklung verändernden Arbeitsmarkt durch neue Instrumente der Personalentwicklung, der Personalgewinnung, durch neue Formen der Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit, veränderte Bildungsangebote, optimal individualisierte Entwicklungspfade und nicht zuletzt durch ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement zu reagieren. Parallel hierzu ergeben sich weitere Fragestellungen aus der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen, welche sich auch in gesteigerten Erfordernissen an die Beschäftigten in Sachen Eigenverantwortung, Mobilität und Flexibilität widerspiegelt.

Für unsere Verbandsarbeit als TgDRV habe ich den kollegialen Erfahrungsaustausch auf Verbandsgeschäftsführerebene mit dem KAV NW immer für interessant und gewinnbringend empfunden, entsprechend dem auch hier gültigen Grundsatz, dass es noch nie geschadet hat, über den eigenen Tellerrand hinauszublicken. Auf eine Fortführung dieses bewährten Meinungs- und Erfahrungsaustausches auch in der Zukunft freue ich mich.

2.6 Fortentwicklung des Tarifrechts und gesetzgeberische Entwicklungen

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

Tarifrunde 2018 in Potsdam; Präsident Dr. Thomas Böhle, stellv. Präsident Oberbürgermeister Marcel Philipp

2.6.1 Tarifrunde 2018

Nachdem zuletzt in der Tarifrunde 2016 neben der Frage der Höhe eines Linearabschlusses insbesondere die Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung für den kommunalen öffentlichen Dienst den wesentlichen Gegenstand der Verhandlungen bildete, nahm in der Tarifrunde 2018 v. a. die Frage der Teilhabe der Beschäftigten an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung über eine Steigerung der Linearentgelte die vorherrschende Rolle ein.

Problematik der Tarifrunde 2018 war, dass die Vorstellungen der Tarifvertragsparteien aufgrund der überzogenen linearen Ausgangsforderung der Gewerkschaften weit auseinandergelegen haben. Besonders schwierig gestalteten sich die Tarifverhandlungen im Weiteren, weil neben der bei vielen Kommunen bestehenden schwierigen Finanzsituation sich auch die wirtschaftliche Situation der kommunalen Unternehmen zunehmend kritisch darstellt. Kommunale Betriebe müssen sich im Wettbewerb mit privaten Anbietern messen; hierfür sind wettbewerbsfähige tarifvertragliche Arbeits- und Tarifbedingungen von wesentlicher Bedeutung. Andererseits haben sich aufgrund der bestehenden Personalgewinnungsbedarfe im Bereich der Fachkräfte besondere Anforderungen an die Tarifvertragsparteien gestellt. Die Tarifverhandlungen haben sich daher insgesamt durch eine große Komplexität ausgezeichnet, da nicht nur über die Linearentwicklung, sondern über gravierende Änderungen in der strukturellen Ausrichtung der Tabellenentgelte verhandelt worden ist.

Wesentlicher Punkt der Tarifeinigung in der Tarifrunde 2018 war die erzielte Verständigung auf eine geänderte Tabellenstruktur für die Anlage A zum TVöD, um die Attraktivität der Bezahlung im öffentlichen Dienst v. a. im Fachkräftebereich zu steigern. Daneben wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro für die unteren Entgeltgruppen (EG 1 bis 6, S 2 bis S 4 sowie P 5 und P 6) vereinbart. Über die Veränderung der Tabellenstruktur ist im gewichteten Mittel eine Tarifverständigung vereinbart worden in Höhe von

- 3,19 Prozent zum 01. März 2018 (ausgehend davon, dass für die Monate Januar und Februar keine Entgeltsteigerung vorgesehen wurde, hat sich insofern bei haushalterischer Betrachtung eine Belastung von rd. 2,65 % in diesem Jahr ergeben),
- um weitere 3,09 Prozent zum 01. April 2019 und
- um weitere 1,06 Prozent zum 01. März 2020.

Einen weiteren wesentlichen Eckpunkt des Tarifergebnisses hat die lange Laufzeit von 30 Monaten gebildet, die den öffentlichen Arbeitgebern eine verbesserte Planbarkeit bei den Personalkosten eröffnet hat.

Hinsichtlich der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte ist ein Anstieg ab 01. März 2018 und ab 01. März 2019 um jeweils 50 Euro vorgesehen worden. Außerdem wurde der Urlaubsanspruch für Auszubildende und Praktikanten ab dem Urlaubsjahr 2018 um einen Tag auf 30 Tage erhöht. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und des sog. „FALTER-Arbeitszeitmodells“ nach den Tarifverträgen zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der VKA wurden ebenfalls für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrags verlängert. Bedauerlich war, dass sich die Gewerkschaften gegen die Forderung der Arbeitgeber ausgesprochen haben, mittels einer Öffnungsklausel für Entgeltumwandlungsmodelle (z. B. zur Optimierung von E-Bike-Leasingmodellen) die Themen Ökologie, Nachhaltigkeit, Gesundheitsschutz und Arbeitsplatzattraktivität zu fördern. Hier hätten Zukunftsthemen besetzt werden können, deren tarifpolitische Förderung über sog. Entgeltumwandlungsmodelle den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes gut zu Gesicht gestanden hätte.

Auf weitere Detailergebnisse der Tarifrunde wird im Rahmen der Berichte aus den einzelnen Sparten (vgl. Ziffer 3) hingewiesen.

VKA-Mitgliederversammlung am 18.04.2018 in Potsdam

Tarifrunde 2018 in Potsdam

2.6.2 Umsetzung der neuen Entgeltordnung

Die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA ist am 01. Januar 2017 in Kraft getreten. Damit wurde die bereits am 29. April 2016 erzielte Tarifeinigung umgesetzt.

Mit der Einführung der neuen Entgeltordnung ist gleichzeitig das bisherige Übergangsrecht, das noch auf die Vergütungsordnung des BAT Bezug genommen hatte, außer Kraft getreten. Seit dem 01. Januar 2017 erfolgt nunmehr die Eingruppierung unmittelbar in die Entgeltgruppen des TVöD.

Die neue Entgeltordnung zum TVöD gliedert sich in:

- die allgemeinen Eingruppierungsvorschriften (§§ 12, 13 TVöD),
- die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen),
- den allgemeinen Teil mit den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen und den speziellen Tätigkeitsmerkmalen, die in allen Sparten Anwendung finden und
- den besonderen Teil mit den speziellen Tätigkeitsmerkmalen für die einzelnen Beschäftigtengruppen.

In den durchgeschriebenen Fassungen für die einzelnen Sparten ist das für die jeweilige Sparte maßgebliche Eingruppierungsrecht dargestellt. Für die jeweilige Sparte nicht maßgebliche Tätigkeitsmerkmale von dort in der Regel nicht vorkommenden Beschäftigtengruppen sind nicht in die durchgeschriebene Fassung für diese Sparte übernommen.
Bereits zuvor geeinte Eingruppierungsregelungen, wie die Entgeltgruppe 1, die für den gesamten TVöD-Bereich gilt, die Tätigkeitsmerkmale für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des TVöD-B und des TVöD-K sowie die Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, sind in diese neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA integriert worden.

Die Allgemeinen Eingruppierungsvorschriften für den Bereich der VKA (§§ 12,13 TVöD) entsprechen redaktionell angepasst den früheren Eingruppierungsvorschriften der §§ 22, 23 BAT/BAT-O.

Dies schafft für die Mitglieder des KAV NW Rechtssicherheit, da die bisherigen unbestimmten Rechtsbegriffe, die durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den letzten Jahrzehnten klargestellt und gefestigt wurde, beibehalten werden. Maßgeblich für die Eingruppierung ist somit weiterhin die vom Arbeitgeber übertragene („auszuübende“) Tätigkeit. Auch der Grundsatz der Tarifautomatik, wonach Beschäftigte in diejenige Entgeltgruppe eingruppiert sind, deren Anforderung die ihnen übertragene Tätigkeit erfüllt, bleibt bestehen. Soweit in den Eingruppierungsmerkmalen keine abweichenden Zeitanteile enthalten sind, kommt es – wie bisher – auf die zeitlich mindestens zur Hälfte übertragene Tätigkeit an. Zur Bestimmung der Eingruppierung der Beschäftigten ist zudem weiterhin die Bildung von Arbeitsvorgängen erforderlich, die die nicht mehr weiter aufspaltbare kleinste Arbeitseinheit darstellen und auf ein konkretes Arbeitsergebnis gerichtet sind.

Die Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) enthalten insbesondere Regelungen zu dem Verhältnis der einzelnen Tätigkeitsmerkmale zueinander (Spezialitätsgrundsatz), dem Fehlen persönlicher Eingruppierungsvoraussetzungen (z. B. von Ausbildungsabschlüssen), zu den Definitionen von Ausbildungs- und Bildungsabschlüssen, zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht sowie zu der Berücksichtigung von unterstellten Beschäftigten.

Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind wie folgt untergliedert:

- Entgeltgruppe 1,
- Entgeltgruppe 2 bis 12 (Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst),
- Entgeltgruppen 13 bis 15 (im Wesentlichen für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung einschl. Master und entsprechende Tätigkeit).

Bei den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen ist besonders darauf hinzuweisen, dass neue ausbildungsbezogene Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppe 5 (abgeschlossene, mindestens 3-jährige Ausbildung und entsprechende Tätigkeit) sowie für die Entgeltgruppe 9b (abgeschlossene Hochschulbildung und entsprechende Tätigkeit) vereinbart sind. Ferner sind die bisher dem ehemaligen Arbeiterbereich vorbehaltenen Entgeltgruppen 4 und 7 auch für den Bereich der ehemaligen Angestellten geöffnet worden.

Die Entgeltgruppe 9, in der bisher Tätigkeiten von der Vergütungsgruppe Vb mit und ohne Aufstieg bis zur Vergütungsgruppe IVb ohne Aufstieg zusammengefasst waren, ist in die neuen Entgeltgruppen 9a bis 9c unterteilt worden. Dabei entspricht die bisherige stufenbegrenzte „kleine“ Entgeltgruppe 9 (Stufe 5 nach neun Jahren Stufe 4, keine Stufe 6) der neuen Entgeltgruppe 9a und die bisherige nicht stufenbegrenzte „große“ Entgeltgruppe 9 der neuen Entgeltgruppe 9b. Für die neue Entgeltgruppe 9c sind Tabellenentgelte zwischen den bisherigen Entgeltgruppen 9 und 10 vereinbart.

Bei den speziellen Tätigkeitsmerkmalen der neuen Entgeltordnung sind im Vergleich zum bisherigen Eingruppierungsrecht bei zahlreichen Tätigkeitsmerkmalen dort Veränderungen vorgenommen worden, wo sich die tatsächlichen Anforderungen geändert haben. In zahlreichen Fällen sind die bisherigen Eingruppierungsmerkmale redaktionell den neuen Entgeltgruppen des TVöD neu zugeordnet worden. Ferner konnten in nennenswertem Umfang nicht mehr zeitgemäße bisherige Tätigkeitsmerkmale gestrichen werden. Bei Beschäftigtengruppen in Bereichen, in denen sich die Tätigkeiten aufgrund neuer Anforderungen erheblich geändert haben, sind neue Eingruppierungsmerkmale vereinbart worden (z.B. für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik; s. KAV NW-Newsletter Nr. 96/17). Darüber hinaus sind neue Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigtengruppen vereinbart worden, für die bisher keine speziellen Tätigkeitsmerkmale vereinbart waren (z. B. Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter; s. KAV NW Newsletter Nr. 79/17).

Im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA sind zudem Regelungen zur stufengleichen Höhergruppierung vereinbart worden. Diese sind zwei Monate nach dem Inkrafttreten der Entgeltordnung, mithin am 01. März 2017, in Kraft getreten. Auf Höhergruppierungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung fanden die Regelungen zur stufengleichen Höhergruppierung keine Anwendung. Dies galt auch, wenn Beschäftigte nach dem 28. Februar 2017 ihre Höhergruppierung nach § 29b TVÜ-VKA beantragten, da eine höhere Eingruppierung infolge der neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA auf den 01. Januar 2017 zurückwirkt.

Kernelement der neuen Entgeltordnung ist die Überleitung von am 31.12.2016 vorhandenen Beschäftigten gem. § 29a TVÜ-VKA. Mit den Regelungen der neuen Entgeltordnung zum TVöD wurde das bisherige Übergangsrecht des § 17 TVÜ-VKA mit den Anlagen 1 und 3 zum TVÜ-VKA (Zuordnungstabellen) abgelöst.

Die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten – sowohl der zum 01. Oktober 2005 in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten als auch die zwischen dem Inkrafttreten des TVöD und dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Beschäftigten – in die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA (Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung [VKA]) ist in einem neuen Abschnitt IVb des TVÜ-VKA (§§ 29 bis 29d TVÜ-VKA) geregelt.

Die bisherige Zuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen des TVöD nach den Anlagen 1 bzw. 3 zum TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 gültigen Fassung gilt dabei als Eingruppierung (PE zu § 29a Abs. 1 TVÜ-VKA).
Eine generelle Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen fand aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung für den Bereich der VKA nicht statt. Diese von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Bestandsschutzregelung galt unabhängig davon, ob die tatsächlichen Eingruppierungsvoraussetzungen für die Entgeltgruppe, in die die Beschäftigten am 31. Dezember 2016 eingruppiert sind, vorlagen oder nicht. Aus diesem Grund waren für die Überleitung auch keine Stellenbeschreibungen und -bewertungen für die vorhandenen Stellen zu erstellen. Die Überleitung in die neue Entgeltordnung erfolgte in der Regel stufengleich und unter Mitnahme der bisherigen Stufenlaufzeit.

Ergab sich aus den neuen Tätigkeitsmerkmalen der neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA eine höhere als die fortgeführte bisherige Eingruppierung der Beschäftigten, mussten die Beschäftigten, um den Höhergruppierungsanspruch zu verwirklichen, einen Antrag auf Höhergruppierung stellen. Dieser Höhergruppierungsantrag war innerhalb der am 01. Januar 2017 beginnenden einjährigen Ausschlussfrist (bis 31. Dezember 2017) zu stellen. Bei Antragstellung innerhalb der Ausschlussfrist wirkte dieser Antrag stets auf den 01. Januar 2017 (Tag des Inkrafttretens der Entgeltordnung) zurück. Zwischenzeitliche Stufenaufstiege waren unbeachtlich und rückabzuwickeln.

Info-Veranstaltung zur neuen Entgeltordnung

Unterzeichnung des Tarifvertrags zur landesbezirklichen Entgeltordnung

Besonderheiten ergaben sich bei den Besitzstandszulagen in Höhe ehemaliger Meister-, Techniker- oder Programmiererzulage (§ 29a Abs. 3 TVÜ-VKA).

Aufgrund der erwarteten Kostensteigerung durch das Inkraft-Treten der neuen Entgeltordnung wurde eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten vereinbart. Als Kostenkompensation für die Beschäftigten wurde ein gestaffeltes Einfrieren der Jahressonderzahlung (bzw. Sparkassensonderzahlung im Sparkassenbereich) vereinbart.

Der KAV NW hatte die Mitglieder aufgrund des erwarteten Informations- und Beratungsbedarfs bereits weit im Vorfeld in zahlreichen Großveranstaltungen noch in 2016 (beginnend am 30. August 2016) in sämtlichen kommunalen Studieninstituten umfangreich geschult (s. KAV NW Newsletter Nr. 61/16). Zudem wurden im Anschluss ebenso zahlreiche Intensivveranstaltungen zu Einzelfall- und Detailfragen angeboten und bedarfsgerecht mit großem Erfolg durchgeführt (s. KAV NW Newsletter Nr. 74/16).

2.6.3 Landesbezirkliche Entgeltordnung

Die Eingruppierungsmerkmale für Schulhausmeister und „Arbeiter“ waren in Nordrhein-Westfalen stets in eigenständigen landesbezirklichen Tarifverträgen geregelt. Im Anhang zur VKA-Entgeltordnung ist die Fortsetzung dieser Regelungskompetenzen für Schulhausmeister und für „Arbeiter“ in den Sparten Verwaltung, Entsorgung und Flughäfen angesprochen worden. Vor diesem Hintergrund haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien in Nordrhein-Westfalen für die Arbeiter in der Nachfolge für das Lohngruppenverzeichnis spezialtarifvertraglich ein neues Entgeltgruppenverzeichnis verzeichnet. Es wurde, entsprechend dem Relaunch-Gedanken auf der Bundesebene, auch auf der landesbezirklichen Ebene eine zeitgerechte Anpassung vorgenommen. Zwar haben die Tarifvertragsparteien einerseits bestimmte Maßgaben, wie z. B. den zeitorientierten Tätigkeitsbezug im Arbeiterecht bewusst im Rahmen des Relaunch-Gedankens in der spezialtarifvertraglichen Regelung des TVöD-NRW beibehalten; andererseits wurde aber z. B. eine Vielzahl veralteter Merkmale aufgehoben. So wurden neben den gestrichenen Tätigkeitsmerkmalen mit Zeit-, Tätigkeits- und Bewährungsaufstiegen allein rund 100 Tätigkeitsmerkmale nicht mehr in das neue Eingruppierungsverzeichnis mit aufgenommen. Daraus ergibt sich eine sichtbare Entschlackung und Verschlankung und damit im Ergebnis auch eine bessere Handhabbarkeit des Eingruppierungsverzeichnisses zum TVöD NRW.

Darüber hinaus sind nahezu alle Eingruppierungsmerkmale redaktionell überarbeitet und textliche Aktualisierungen in Bezug auf erfolgte Weiterentwicklungen bei einzelnen Berufsbildern vorgenommen worden. Auch die neue Rechtsprechung wurde berücksichtigt. Zudem wurde die Regelung für die Vorhandwerkerzulage aktualisiert und der Tarifvertrag für Kreisstraßen- und Kreiswegewärter im Bereich des LWL in den TVöD-NRW integriert. Ebenfalls in redaktionell überarbeiteter Form in den TVöD-NRW ist der Tarifvertrag zur Durchführung des Angestelltenlehrgangs II (nunmehr „Verwaltungslehrgang II“) integriert worden. Für die Eingruppierung der Schulhausmeister bestand in der Vergangenheit eine gesonderte landesbezirkliche tarifvertragliche Regelung. Nachdem die Tarifvertragsparteien auf der Bundesebene im Rahmen der TVöD-Eingruppierungsverhandlungen für den Schulhausmeisterbereich Eingruppierungsregelungen getroffen haben, haben sich im Nachgang die Tarifvertragsparteien wegen der Frage der speziellen landesbezirklichen Regelungen auf gesonderte Tarifmerkmale verständigt; die Forderung der Gewerkschaften, den Schulhausmeistern eine Eingruppierung bis in die Entgeltgruppe 8 zu ermöglichen, konnte abgewehrt werden. Die Eingruppierungsregelungen für Schulhausmeister, die bisher in einem gesonderten landesbezirklichen Tarifvertrag enthalten waren, sind nun spezialtarifvertraglich in den TVöD-NRW integriert.

Im Ergebnis ist das frühere landesbezirkliche Tarifrecht mit der spezialtarifvertraglich vereinbarten Änderung des TVöD-NRW im Jahre 2016 unter dem Aspekt des Relaunch-Gedankens umfassend verändert worden. Die Modernisierung der landesbezirklichen Eingruppierungsregelungen im Hinblick auf veränderte berufliche Rahmenbedingungen, die Entschlackung des Eingruppierungsverzeichnisses, das Herausstreichen der Zeit-, Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege, der Wegfall des Rückgriffs auf alte BMT-G-Werte (Stichwort: Vorhandwerkerzulage), die Zusammenführung von landesbezirklichen Regelungssachverhalten im TVöD-NRW, welche insgesamt die Lesbarkeit und Handhabbarkeit der Tarifregelungen erhöht hat, – und dieses alles in einem strukturierten, ohne begleitende Streikmaßnahmen erfolgten Verhandlungsprozess – stellt ein Beispiel dafür dar, wo sich im Rahmen einer im Kompromissweg erzielten sachorientierten Gesamtverständigung die Tarifautonomie auf der landesbezirklichen Ebene in NRW bewährt hat.

2.6.4 Zusatzversorgung

Nachdem die Tarifvertragsparteien zuletzt im Jahr 2016 im Wesentlichen über Fragen einer Nachsteuerung bei der Arbeitnehmerbeteiligung in der Zusatzversorgung verhandelt und sich auf eine kassenbezogen differenzierte Regelung verständigt haben, sind im Jahr 2017 Tarifverhandlungen zur Neuregelung der Startgutschriften in der Zusatzversorgung für die sog. „rentenfernen Versicherten“ geführt worden, die am 08. Juni 2017 zu einer Verständigung geführt werden konnten. Die Tarifverhandlungen sind auf Arbeitgeberseite von Bund, Ländern und Kommunen gemeinsam geführt worden. Die Tarifverhandlungen waren erforderlich geworden, nachdem der BGH mit Urteil vom 09. März 2016 - IV ZR 9/15 - die bisherige Startgutschriftenregelung für die rentenfernen Versicherten erneut für unwirksam erklärt hatte.
Im Ergebnis haben sich die Tarifvertragsparteien in der erzielten Tarifeinigung auf eine Verfahrensweise verständigt, wonach der Vomhundertsatz nach dem Betriebsrentengesetz zur Berechnung der Versorgungsanwartschaft für bestimmte Beschäftigte insoweit entsprechend erhöht wird, dass nach Erreichen von 40 Jahren ab Beginn der Pflichtversicherung eine sog. „Versorgungs-Voll-Leistung“ erzielt werden kann. Im Ergebnis bedeutet dies, dass für bestimmte Beschäftigte ein stufenweiser Anstieg des Betriebsrentenfaktors von 2,25 auf 2,5 % vereinbart worden ist. Insgesamt werden sich aufgrund des zwischen den Tarifvertragsparteien verständigten Berechnungsmodells für den weit überwiegenden Teil der 2001 rentenfernen Beschäftigten Nachbesserungen bei ihren Startgutschriften ergeben.

2.6.5 Demografietagung des KAV NW

Nachdem der KAV NW bereits am 15. Oktober 2013 in Bochum eine Informationsveranstaltung zu Fragestellungen des demografischen Wandels im Allgemeinen sowie zu den Tarifregelungen des Demografie-Tarifvertrags im Besonderen durchgeführt hatte, ist die Umsetzung auf der betrieblichen Ebene durch entsprechende Betriebsvereinbarungen weitestgehend in allen Nahverkehrsbetrieben abgeschlossen worden. In einer weiteren Informationstagung des KAV NW am 31. Mai 2017 zu Fragen des demografischen Wandels am Beispiel der kommunalen Nahverkehrsunternehmen wurden im Rahmen unterschiedlicher Praktikerstatements verschiedene betriebliche Umsetzungsmodelle dargestellt (ein ausführlicherer Bericht zur Demografietagung findet sich im Teil 3.5).

Teilnehmer der Demografietagung im Gespräch

2.7 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Die mit der letzten Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zum 01. Dezember 2011 gesetzlich vorgenommene Ausweitung der Erlaubnispflichtigkeit einer Arbeitnehmerüberlassung und der damit verbundene Verwaltungsaufwand mit seinen Kostenfolgen stellte eine erhebliche Belastung der kommunalen Arbeitgeber u. a. bei der interkommunalen Zusammenarbeit dar. Dies haben der KAV NW und die VKA seitdem immer wieder hervorgehoben und gegenüber dem Gesetzgeber dargestellt, dass letztlich die öffentlichen Arbeitgeber aus dem Anwendungsbereich des AÜG ausgenommen gehören. Diese kommunale Kritik ist im Berichtszeitraum nunmehr weitgehend gesetzlich umgesetzt worden.

Nachdem zunächst am 16. November 2015 der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des AÜG und anderer Gesetze des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Ressortabstimmung gegangen war und später das BMAS veränderte Entwurfsfassungen vorgelegt hatte, hat unser Dachverband, die VKA, im Rahmen der Verbändeanhörung nach inhaltlicher Abstimmung mit den Landesverbänden, hierzu Stellung genommen. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass aus kommunaler Sicht der gesetzgeberische Gestaltungsspielraum noch nicht ausgeschöpft sei. Kritisiert wurde, dass kommunale Arbeitgeber ihre Aufgaben in der Daseinsvorsorge in allen denkbaren Organisationsformen wahrnehmen und die Organisationsform nicht entscheidend dafür sein dürfe, ob eine Arbeitnehmerüberlassung zwischen kommunalen Arbeitgebern erlaubnisfrei sein wird oder weiterhin erlaubnispflichtig bleibt.

Der Bundestag hat am 21. Oktober 2016 den Regierungsentwurf des Gesetzes nach einigen weiteren Änderungen in Zweiter und Dritter Lesung verabschiedet. Am 25. November 2016 hat der Bundesrat das nicht zustimmungspflichtige Gesetz gebilligt.

Die nunmehr seit dem 01. April 2017 geltenden Ausnahmen von der Erlaubnispflicht bei Personalgestellungen bringen für die kommunalen Arbeitgeber Erleichterungen. Der Verzicht auf die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bei interkommunaler Zusammenarbeit von Gebietskörperschaften führt zu einem Abbau von bürokratischem Aufwand und vermeidet Kosten.

Aus kommunaler Sicht sind folgende Ausnahmen von der Erlaubnispflicht hervorzuheben:

- Personalgestellungen gem. § 4 Abs. 3 TVöD sind erlaubnisfrei, ohne dass es auf die Rechtsform der beteiligten Arbeitgeber ankommt.
- Das AÜG findet keine Anwendung, wenn Personalgestellungen gesetzlich vorgesehen sind und Arbeitnehmer auf Grund dieser spezialgesetzlichen Regelung von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts einer anderen juristischen Person zur Verfügung gestellt bzw. zugewiesen werden, wie dies z. B. bei der Zuweisung von Beschäftigten zu gemeinsamen Einrichtungen nach § 44g SGB II der Fall ist.
- Erlaubnisfrei sind grundsätzlich auch Abordnungen gem. § 4 Abs. 1 TVöD, Zuweisungen gem. § 4 Abs. 2 TVöD und anderweitige Formen der interkommunalen Zusammenarbeit, soweit sowohl der entleihende Arbeitgeber wie der andere Arbeitgeber juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Rechts anwenden.

Allerdings profitieren nicht alle kommunalen Arbeitgeber gleichermaßen von den Erleichterungen. Sind privatrechtlich organisierte Arbeitgeber an der Arbeitnehmerüberlassung beteiligt, so bleibt diese auch nach der Gesetzesänderung erlaubnispflichtig – ausgenommen ist hier lediglich die Personalgestellung im Sinne des § 4 Abs. 3 TVöD. Der Gesetzgeber hat hier die Kritik der kommunalen Arbeitgeber, die Frage der Erlaubnispflichtigkeit an die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung für alle kommunalen Arbeitgeber unabhängig von ihrer Rechtsform anzuknüpfen, nicht aufgegriffen.

Im Geltungsbereich des Tarifvertrags für Versorgungsbetriebe (TV-V) ist zwischenzeitlich mit den Gewerkschaften die Möglichkeit der erlaubnisfreien Personalgestellung auf der Bundesebene neu vereinbart worden.

Bei einer weiterhin erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung gilt zudem eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten, bezogen auf den einzelnen Beschäftigten. Diese gilt nicht, wenn tarifvertraglich eine höhere Arbeitnehmerüberlassungsdauer vereinbart ist oder eine tarifvertragliche Öffnungsklausel zur Verlängerung der Überlassungshöchstdauer kraft Betriebs- oder Dienstvereinbarung dies zulässt.

2.8 Entwicklungen beim Tariftreue- und Vergabegesetz NRW

Am 01. Mai 2012 war das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW) in Kraft getreten. Bezogen auf den ÖPNV war 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 bestimmte das seinerzeit 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.

Die zunächst getroffene Entscheidung des Arbeitsministeriums, nicht sowohl den TV-N NW als auch das Tarifrecht des privaten Omnibusgewerbes als repräsentativ anzusehen, war zwischenzeitlich im Rahmen einer Reihe von Rechtstreiten gerichtlich überprüft worden. In Folge der weiteren Entwicklung, insbesondere im Anschluss an eine erreichte Tarifverständigung zwischen dem privaten Omnibusverband (NWO) und ver.di auf einen neuen Tarifvertrag und einem Wechsel an der Spitze des Arbeitsministeriums ist die Frage der Repräsentativität von Tarifverträgen im „ÖPNV Straße“ im Einklang mit der vom KAV NW vehement vertretenen Rechtsauffassung neu geregelt worden. Sowohl der TV-N NW als auch die NWO-Tarifverträge sind seither im Bereich ÖPNV Straße als insoweit prägende Tarifregelungen für repräsentativ im Sinne des Tariftreue- und Vergabegesetzes anerkannt worden. Damit konnte der zwischenzeitlich eingetretene Zustand der Rechtsunsicherheit beendet werden.

Nachdem unter der alten Landesregierung der nordrhein-westfälische Landtag am 26. Januar 2017 die Novelle des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW (TVgG NRW) beschlossen hatte, ist das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen durch die neue Landesregierung nochmals überarbeitet worden. Durch das sogenannte „Entfesselungspaket I“ wird damit das erst im Frühjahr 2017 reformierte Tariftreue- und Vergabegesetz (TVgG NRW) erneut geändert.

Die Regelung zu den repräsentativen Tarifverträgen im ÖPNV/SPNV bleibt durch die Gesetzesregelung aber grundsätzlich bestehen und findet sich nunmehr in § 2 Abs. 2 TVgG NRW.

Seitens des KAV NW hatten wir uns hierzu im Mai 2017 gemeinsam mit NWO, Agv MoVe und komba nrw an die Landesparteivorsitzenden Laschet (CDU) und Lindner (FDP) gewandt und darauf hingewiesen, dass wir eine Beibehaltung der Regelungen über repräsentative Tarifverträge, welche den Prozess der Stärkung der qualitätssichernden und flächentarifvertragsstabilisierenden Entwicklung im ÖPNV und SPNV nachhaltig befördert haben und auf die die Unternehmen insofern vertrauen, für weiterhin sachgerecht und erforderlich halten. Vor diesem Hintergrund ist die o. g. Regelung in § 2 Abs. 2 TVgG NRW und das in Kraft bleiben der Verordnung zur Feststellung der Repräsentativität von Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (Repräsentative Tarifverträge Verordnung - RepTVVO) vom 05. April 2016 ausdrücklich zu begrüßen.

2.9 Entwicklungen auf europäischer Ebene

Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen werden seit längerer Zeit immer stärker durch europäische Maßgaben beeinflusst. Beispielhaft zu nennen sind hier die europäische Arbeitszeitrichtlinie, die europäische Datenschutzrichtlinie oder auch die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße. Im Weiteren starke Einflüsse auf die nationale arbeits- und tarifrechtliche Entwicklung ergeben sich aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), z. B. die Rechtsprechung zum Betriebsübergang oder auch zur Höhe des Urlaubsanspruchs von Teilzeitbeschäftigten.

Aachen, Denkmal Karls des Großen

Angesichts der Bedeutung europäischer Fragestellungen hat vom 02. bis 04. Mai 2017 in Brüssel eine Sitzung der Geschäftsführerkonferenz der VKA stattgefunden, in der u. a. Gespräche mit dem stellv. Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (ETUC), Herrn Peter Scherrer, der Kabinettschefin des EU-Kommissariats für Beschäftigung, Soziales, Kompetenzen und Arbeitsmobilität, Frau Inge Bernaerts, und der Generalsekretärin des CEEP, Frau Valeria Ronzitti, stattgefunden haben.

Bei dem anstehenden Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner für die Jahre 2018 bis 2020 stehen u. a. folgende Themenschwerpunkte im Fokus:

- Digitalisierung,
- Fähigkeiten und Qualifikationen,
- Arbeitszeit sowie
- Restrukturierung.

Zielvorstellung eines solchen Arbeitsprogramms ist es, regelmäßig zu prüfen, inwieweit Sozialpartner-Vereinbarungen hierzu abgeschlossen werden sollen, die unmittelbar in eine EU-Richtlinie münden, sofern keine hinreichende Umsetzung auf nationaler Ebene erfolgt. Im Hinblick auf das Arbeitsprogramm für die Jahre 2018 bis 2020 ist anzumerken, dass das für die Jahre 2015 bis 2017 vorgelegte Arbeitsprogramm mit dem Titel „Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung“ noch nicht umgesetzt worden ist.

Zuletzt haben die europäischen Sozialpartner am 08. März 2017 eine Rahmenvereinbarung zu „active aging“ abgeschlossen. Diese Rahmenvereinbarung enthält einen Katalog möglicher Maßnahmen, die von den Sozialpartnern auf nationaler Ebene bei Verhandlungen zur demografischen Entwicklung einbezogen werden könnten. Zu diesem Maßnahmenkatalog gehören Maßnahmen zur

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

Seitens des Europäischen Gewerkschaftsbundes (ETUC) ist im Weiteren eine Resolution zum Thema „Digitalisierung (towards fair digital work)“ verabschiedet worden. Danach sieht ETUC in der Digitalisierung sowohl Chancen als auch Risiken. Durch die Digitalisierung könnten neue Arbeitsplätze entstehen und die Konjunktur sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessert werden. Andererseits könne aus Sicht von ETUC auch ein Abbau von Arbeitsplätzen in bestimmten Bereichen oder der Verlust der Privatsphäre und der Kontrolle über die persönlichen Daten erfolgen.

Um die Rolle der öffentlichen Arbeitgeber auf europäischer Ebene zu stärken, wird insbesondere auch eine intensive Debatte über die strukturelle und inhaltliche Ausrichtung von CEEP geführt. CEEP ist der europäische Arbeitgeberverband für öffentliche Arbeitgeber und Anbieter öffentlicher Dienstleistungen, der als branchenübergreifender europäischer Verband seinen Sitz in Brüssel hat. Dabei hat CEEP, wie auch auf nationaler Ebene der bvöd, eine Doppelfunktion und zwar als Sozialpartner im europäischen Sozialdialog und als Lobbyverband öffentlicher Arbeitgeber und von Anbietern öffentlicher Dienstleistungen. Als europäischer Spitzenverband der öffentlichen Arbeitgeber ist CEEP (neben Business Europe und UEAPME) einer von drei von der EU-Kommission anerkannten Arbeitgeberverbänden. Auf die Fragestellung der Einführung eines europäischen sektoralen Dialogs im Nahverkehr wird noch näher unter 3.5 eingegangen. Die vorgenannten Aspekte machen in jedem Fall nochmals deutlich, dass eine enge Verzahnung und Vernetzung mit der europäischen Ebene für die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen zunehmend von Bedeutung ist.

Europäische Vernetzung ist wichtiger denn je – Karlspreisverleihung 2018 an Präsident Emmanuel Macron

2.10 Mutterschutzgesetz

Der Bundesrat hat am 12.05.2017 in zweiter Lesung dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts zugestimmt. Damit ist das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen. Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23.05.2017 hat der Gesetzgeber einen verbesserten Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen geregelt. So ist die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung bei entsprechendem Antrag von acht auf zwölf Wochen verlängert worden, weil eine solche Geburt häufig mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist. Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Der durch das Mutterschutzgesetz geschützte Personenkreis ist ausgeweitet worden. Nach früherem Gesetzeswortlaut galt das MuSchG nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Künftig wird es eine Ausweitung auf sonstige Vertragskonstellationen geben.

Schülerinnen und Studentinnen werden dann in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Zudem werden auch arbeitnehmerähnliche Personen und Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für Behinderte beschäftigt sind, in den Anwendungsbereich klarstellend einbezogen. Ebenso einbezogen werden Auszubildende und Praktikanten/-innen im Sinne des § 26 BBiG sowie Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz.

Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst, die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit werden um eine besondere Regelung zur höchstens zulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt.

Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss die Frau sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr zu arbeiten. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das MuSchG werden die Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher. Hierdurch wird neben dem bisherigen Ziel des Gesundheitsschutzes für Schwangere nun auch das Ziel aufgenommen, dass der Arbeitgeber alle Möglichkeiten zu nutzen hat, damit schwangere Frauen ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder des ungeborenen Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können. Demnach sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens von „unverantwortbaren Gefährdungen“ einzuschätzen.

2.11 Datenschutzgrundverordnung

Durch die sog. EU-Datenschutz-Grundverordnung (= DSGVO) sind wichtige Regelungen zum Datenschutz in unmittelbares und zwingendes Recht für die Mitgliedsstaaten umgesetzt worden, die seit dem 25. Mai 2018 greifen. Im Rahmen einer begleitenden Umsetzung dieser datenschutzrechtlichen Neuerungen hat der Gesetzgeber inzwischen das Bundesdatenschutzgesetz durch das Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU - DSAnpUG-EU) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I., 05. Juli 2017, Seite 2097 ff.) geändert.

Für sog. öffentliche Stellen, hierzu gehören neben Bund und Ländern u. a. Gemeinden und Gemeindeverbände, enthält das Gesetz in § 23 Bundesdatenschutzgesetz (neu) [BDSG] Regelungen für die Verarbeitung zu anderen Zwecken, als zu denjenigen, zu denen die Daten durch die öffentlichen Stellen erhoben wurden. Außerdem enthält § 26 BDSG ausdrückliche Maßgaben für die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. Der Beschäftigtenbegriff des § 9 BDSG wird um Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihrem Entleiher erweitert (vgl. § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG).

Von besonderer Relevanz sind die in Art. 13 und 14 DSGVO geregelten Informationspflichten: Art. 13 DSGVO regelt die Informationspflicht bei Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person.

Art. 14 DSGVO regelt eine Informationspflicht, wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden. In beiden Fällen bestehen gegenüber dem Betroffenen daher Informationspflichten u. a. zu Namen und Kontaktdaten des Verantwortlichen, zu den Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten, zu den Zwecken der Verarbeitung der personenbezogenen Daten, zu der Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, zu den Empfängern oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten, zu der ggf. bestehenden Absicht, personenbezogene Daten an Empfänger in einem Drittland oder einer internationalen Organisation zu übermitteln, zu der Dauer der personenbezogenen Daten bzw. Speicherung der Kriterien für die Festlegung dieser Dauer oder aber z. B. der Weitergabe von Daten an Auftragsverarbeiter.

Neben den in Art. 13 und 14 DSGVO geregelten Informationspflichten bei der Erhebung von personenbezogenen Daten regelt Art. 15 DSGVO ein entsprechendes Auskunftsrecht der betroffenen Personen. Art. 16 DSGVO regelt das Recht auf Berichtigung, bezogen auf unrichtige personenbezogene Daten und Art. 17 DSGVO im Weiteren ein Recht auf Löschung dieser Daten (sog. „Recht auf Vergessenwerden“).

Wie bereits oben angesprochen, hat der nationale Gesetzgeber in § 26 BDSG nochmals die Maßgaben für eine Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses im Einzelnen aufgeführt. Für den Fall, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung von diesen erfolgt, so sind nach § 26 Abs. 2 BDSG für die Beurteilung der Frage der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Personen sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. In § 26 Abs. 2 Satz 3 BDSG ist im Weiteren geregelt, dass die Einwilligung der Schriftform bedarf, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Art. 7 Abs. 3 der DSGVO in Textform aufzuklären. Die vorgenannten Hinweise sollten deshalb in ausführlicher Form erfolgen, da Art. 82 Abs. 1 DSGVO bei einem Verstoß gegen die DSGVO jeder Person, die wegen des Verstoßes einen materiellen oder immateriellen Schaden erfahren hat, Ansprüche auf Schadensersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter einräumt. Außerdem enthält Art. 83 DSGVO Bußgeldregelungen für den Fall, dass gegen die dort genannten Sachverhalte verstoßen wird, wobei in Art. 83 Abs. 9 DSGVO ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass solche verhängten Geldbußen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein sollen. So regelt Art. 83 Abs. 6 DSGVO, dass Geldbußen von bis zu 20 Mio. Euro oder im Falle eines Unternehmens von bis zu 4% seines erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres verhängt werden können (je nachdem, welcher der Beträge höher ist).

2.12 Betriebsrentenreformgesetz

Zum 01. Januar 2018 ist zum überwiegenden Teil das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17. August 2017 (BGBl. I S. 3214) in Kraft treten. Der Gesetzgeber will mit dem BRSG eine weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreichen. Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bestehen Lücken.

Durch das BRSG wird § 3 Nr. 63 EStG, der einen Steuerbefreiungstatbestand für Aufwendungen zu bestimmten Formen einer kapitalgedeckten Altersversorgung enthält, neugefasst. Steuerfrei sind für Arbeitnehmer die Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 8 Prozent (bisher 4 Prozent) der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Die Änderung tritt ab 01. Januar 2018 in Kraft.

Allerdings sind nach wie vor nur bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei. In der Rentenphase sind die späteren Betriebsrenten, die aus den steuergeförderten Beiträgen finanziert worden sind – wie bisher –, voll zu versteuern (also nicht nur mit dem Ertragsanteil), vgl. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die umlagefinanzierte Zusatzversorgung keine zusätzlichen steuerlichen Anreize erhalten hat. Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG von derzeit 2 Prozent wird weiterhin planmäßig ab 01. Januar 2020 auf 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und ab 01. Januar 2025 auf 4 Prozent erhöht.

Bei der betrieblichen Altersversorgung in Gestalt der sog. „Riester-Rente“ hat bisher die Altersversorgung – im Gegensatz zu Versorgungsprodukten aus der Privatvorsorge – der vollen Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung unterlegen. Ab dem Jahr 2018 sollen Leistungen aus betrieblichen Riester-Verträgen wieder beitragsfrei werden (§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB

Außerdem wird bei der „Riester-Rente“ der steuerliche Förderrahmen im Bereich der Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro erhöht, (§ 84 S. 1 EStG).

Ferner wurde ein Förderbeitrag für Geringverdiener eingeführt (§ 100 EStG). Für Beschäftigte mit einem monatlichen Einkommen von bis zu 2.200 Euro kann der Arbeitgeber eine Förderung für eine arbeitgeberfinanzierte, betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds erhalten.

Für Altzusagen der betrieblichen Altersversorgung, die vor dem Jahr 2005 erteilt worden sind, ist zur Vereinfachung geregelt worden, dass der Arbeitnehmer – auch im Falle von Vertragsänderungen, Neuabschlüssen oder Arbeitgeberwechseln etc. – die Voraussetzungen für die Pauschalversteuerung nach § 40b a. F. EStG ein Leben lang weiter nutzen kann, wenn er vor 2018 mindestens einen Beitrag nach § 40b EStG pauschal versteuert hat (§ 52 EStG).

Eine Änderung durch das BRSG betrifft die Erweiterung des Anspruchs der Arbeitnehmer auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung in § 1a Abs. 1a BetrAVG. Demnach muss ein Arbeitgeber grundsätzlich 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Zu beachten ist, dass der Gesetzgeber in § 1a Absatz 1a BetrAVG eine diesbezügliche Übergangsvorschrift in § 26a BetrAVG vorgesehen hat, wonach dieser Anspruch für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 01. Januar 2022 gilt. Darauf hinzuweisen ist im Weiteren, dass die v.g. Regelung aufgrund der in § 19 Abs. 1 BetrAVG enthaltenen tarifvertraglichen Öffnungsklausel tarifdispositiv ist.

Der Gesetzgeber hat durch das BRSG auch eine betriebliche Altersvorsorge in Gestalt einer „reinen Beitragszusage“ im sog. Sozialpartnermodell geregelt. Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG liegt eine solche Form der betrieblichen Altersvorsorge vor, wenn der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 BetrAVG zu zahlen; wobei die Pflichten des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3, § 1a Absatz 4 Satz 2, den §§ 1b bis 6 und 16 BetrAVG sowie die Insolvenzsicherungspflicht nach dem Vierten Abschnitt nicht bestehen (reine Beitragszusage). Über die Zahlung der vereinbarten Beiträge hat der Arbeitgeber keine weiteren Verpflichtungen. Da im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände aufgrund des in den Altersvorsorgetarifverträgen (ATV/ATV-K) geregelten Zusatzversorgungssystems des öffentlichen Dienstes bereits eine betriebliche Altersvorsorge durch die Tarifvertragsparteien vorgesehen ist, ist der VKA-Bereich von der vorstehend angesprochenen Gesetzesänderung im Ergebnis grundsätzlich nicht betroffen.

2.13 Bundesteilhabegesetz

Am 29. Dezember 2016 ist das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – Bundesteilhabegesetz (BTHG) vom 23. Dezember 2016 im Bundesgesetzblatt (BGBI. 2016 I S. 3234) verkündet worden. Mit dem BTHG soll die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung verbessert und die Kosten für die Eingliederungs-Hilfen neu geregelt werden. Die meisten Änderungen sind zum 01. Januar 2018 in Kraft getreten; einige Änderungen treten erst 2020 in Kraft. So wird mit Wirkung vom 01. Januar 2018 das SGB IX neu gefasst (Artikel 1 BTHG).

Das Inkrafttreten des BTHG erfolgt in gestufter Form. So werden u. a. der Teil 1 (Verfahrensrecht) und der Teil 3 (Schwerbehindertenrecht) in den §§ 151 - 241 SGB IX n. F. neu eingeführt. Im praktischen Umgang mit dem Gesetz sind also ab 2018 die neuen Gesetzesfundstellen zu beachten. Wichtig im Schwerbehindertenrecht ist, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören hat. Für die Praxis besonders bedeutsam ist, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine solche erforderliche Beteiligung ausspricht, gem. § 168 SGB XI unwirksam ist. Selbst dann, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderteneigenschaft des Beschäftigten keine Kenntnis hat, gilt die Regelung des § 168 SGB VI. Ggf. müsste er den Beschäftigten vor einer Kündigung also fragen, ob eine Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt.

2.14 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 dargestellten personellen Entwicklungen Veränderungen eingetreten, die in einer kurzen Zusammenschau dargestellt werden sollen (zu den personellen Besetzungen der KAV NW-Gremien vgl. im Einzelnen Teil 4.8).

Herr Referent Martin Böhmer ist im Mai 2018 in die Freistellungsphase seines Arbeitszeitmodells übergegangen: Herr Böhmer war seit 1983 beim KAV NW tätig und hat dort neben seiner Tätigkeit in der Rechtsabteilung des KAV NW auch viele Tarifprojekte mitbegleitet. Insbesondere hat er über lange Jahre den Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen mit betreut.

Als neue Referentin konnte zum 02. Januar 2018 Frau Dr. Saskia Wolf gewonnen werden. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in der Prozessvertretung vor den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie in der Beratung der Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen. Ein besonderer Themenschwerpunkt ihrer Tätigkeiten liegt im Bereich betriebsverfassungsrechtlicher Fragestellungen und des Eingruppierungsrechts.

Herr Konrad Kudela, der seit dem 02. Mai 2018 seine Tätigkeit beim KAV NW aufgenommen hat, bringt dort seine als Personalleiter im unternehmerischen Bereich gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen in die Verbandsarbeit ein. Zu seinem Aufgabenbereich gehört die Beratung der Mitglieder in allen tarifvertraglichen Fragestellungen.

Die KAV NW-Geschäftsstelle ermöglicht auch Schülerpraktikanten, ein Praktikum zu absolvieren. Im Jahr 2017 hat Frau Julia Laufmann ihr Praktikum beim KAV NW abgeleistet. Hierzu hat sie in Teil 4.4.4 des Geschäftsberichts eine kurze Darstellung eingebracht.

Am 03. Mai 2017 ist der frühere Geschäftsführer des KAV NW, Herr Karl-Ulrich Langer, im Alter von 65 Jahren verstorben. Karl-Ulrich Langer war von 1993 bis 2009 Geschäftsführer des KAV NW; er leitete die Rechtsabteilung des KAV NW und war Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers. Zuvor war er von 1981 bis 1989 Richter am Verwaltungsgericht Arnsberg und von 1989 bis 1993 Leiter des Rechts- und Ordnungsamts des Märkischen Kreises in Lüdenscheid. Nach seinem Ausscheiden beim KAV NW war er noch als Rechtsanwalt, u.a. in BAG-Verfahren, und als Buchautor aktiv. Das von ihm als Autor mitverfasste Werk „Öffentliches Dienstrecht von Wichmann/Langer“ stellt eines der prägenden Handbücher zum gesamten Beamten- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes dar und ist Sinnbild für seinen juristischen Kenntnisreichtum.

Karl-Ulrich Langer

Dr. Saskia Wolf

Martin Böhmer

Konrad Kudela

3.1 Verwaltung

„Ein zentrales Ziel für die nächsten Jahre ist, die Dienstleistungen der kommunalen Verwaltungen im Rahmen der Digitalisierung weiter zu entwickeln. Dies erfordert gut ausgebildetes Fachpersonal insbesondere in IT-Berufen. Mit den flexiblen Eingruppierungsregelungen für IT-Beschäftigte ist ein wichtiger Schritt getan, um qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen zu können. “

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

Verwaltung

Der Gruppenausschuss Verwaltung repräsentiert rund 270.000 Beschäftigte und stellt damit innerhalb des KAV NW mit rund der Hälfte aller Verbandsmitglieder den größten Spartenausschuss. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Oberbürgermeister Sören Link, Stadt Duisburg, einer industriell geprägten Großstadt im Herzen der Metropolregion Rhein-Ruhr mit knapp einer halben Million Einwohnern.

Auf die Kommunen sind im Berichtszeitraum zahlreiche Herausforderungen zugekommen, welche sich von der Bewältigung der Aufnahme und Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen, über Probleme aufgrund des demografischen Wandels bis hin zu neuen Anforderungen im Zuge der Digitalisierung der kommunalen Leistungserbringung erstrecken. Alle diese Aufgaben müssen vor dem Hintergrund einer weiterhin schwierigen Finanzlage der kommunalen Haushalte geschultert werden. Auch wenn sich für die Kommunen aufgrund der Steuerentwicklung leicht höhere Einnahmen im Berichtszeitraum ergeben haben, hat sich im Gegenzug auch die Höhe der Ausgaben nach oben entwickelt. Der Schuldenstand der Kommunen (Kern- und Extrahaushalte) ist nach Angaben des statistischen Bundesamts zwar leicht zurückgegangen auf rund 141 Mrd. Euro zum Ende des ersten Halbjahres 2017. Der Kassenkreditbestand weist aber mit rund 47,4 Mrd. Euro in 2017 weiterhin einen Höchststand auf, sodass unter Berücksichtigung der finanzwirtschaftlichen Bedarfe u. a. für die Digitalisierung der Kommunalverwaltung und im Zuge des „Ringens um die besten Köpfe“ im Rahmen des Personalmanagements auch für die weitere Zukunft finanz- und haushaltspolitisches Augenmaß geboten ist. Dass die in der Tarifrunde 2018 vereinbarten Linearsteigerungen bei den Entgelten (vgl. 2.6.1) hier für viele Kommunen an die Grenze der wirtschaftlichen Belastung gegangen sind, ist nicht zu verkennen. Viele Dinge, die notwendig oder wünschenswert sind, werden daher nicht – oder nicht so schnell – umsetzbar sein, wie es sich die Bürgerinnen und Bürger oder auch die Beschäftigten in den Kommunalverwaltungen wünschen.

← Rathaus Duisburg

Digitalisierung Verwaltung Smart City

Personalgewinnung und neue Entgeltordnung

Nach Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) finden die neuen Eingruppierungsregelungen seit dem 01. Januar 2017 Anwendung. Die Rückmeldungen aus den Kommunalverwaltungen zu den neuen Eingruppierungsregelungen haben ergeben, dass die neuen Tätigkeitsmerkmale im Abgleich zu den bisherigen BAT-Eingruppierungen einerseits, aber auch im Vergleich zu den beamtenrechtlichen Merkmalen andererseits, im Grundsatz passen. In der zu diesem Themenfeld im Gruppenausschuss Verwaltung geführten Diskussion hat sich aber auch ergeben, dass aufgrund der speziellen örtlichen Situation bei einigen Berufsbildern das in der Entgeltordnung beschriebene Eingruppierungsniveau sich nicht als geeignet bzw. zukunftsweisend erweisen würde. Beispielhaft benannt werden hier z. B. die Tätigkeitsmerkmale für Ingenieure. Sicherlich bietet im Rahmen der Gewinnung von neuem Personal – in Ergänzung zu den neuen Eingruppierungsregelungen – die in § 16 TVöD geregelte Möglichkeit der Vorweggewährung von Stufen ein flexibles Instrument, um auf bestimmte Personalbedarfe reagieren zu können. Als problematisch erweist sich hier aber vielfach das Gebaren von Personalräten, die derartige Regelungen dann auch auf vorhandene Arbeitnehmer oder andere Arbeitnehmergruppen übertragen wollen. Auch die in § 17 Abs. 2 TVöD geregelte Möglichkeit, Stufenveränderungen leistungsbezogen vorzunehmen, kann ein sinnvolles Flexibilisierungsinstrument für den Arbeitgeber darstellen. Die vom KAV NW herausgegebene Schriftenreihe „Personalgewinnung für den kommunalen öffentlichen Dienst“ hat hier die Vorzüge einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst nochmals zusammenfassend dargestellt.

Ausbildung/Weiterbildung/Qualifizierung von Quereinsteigern

Im Rahmen seiner Gremiendiskussionen befasst sich der Gruppenausschuss Verwaltung weiterhin mit den Problemen des demografischen Wandels. Angesichts des Umstands, dass in vielen Kommunalverwaltungen rund 1/3 der Beschäftigten zeitnah in den Ruhestand gehen, ist es wichtiger denn je, Personalgewinnungsprozesse zu optimieren, um die frei werdenden Stellen mit entsprechend qualifizierten Nachwuchskräften zu besetzen. Hier macht es vielfach Sinn, für einen begrenzten Zeitraum auch Doppelbesetzungen vorzunehmen, um Wissenstransfer von den „Altbeschäftigten“ auf die „Neubeschäftigten“ zu ermöglichen. Angesichts des erheblichen Stellenwerts bildet einen wichtigen Diskussionspunkt aber auch die Frage, ob man durch veränderte Formen der Qualifizierung und Weiterbildung (z. B. durch modulare Ausbildungsmodelle) besser auf die Anforderungen der Praxis eingehen kann. Auch die Frage des Gewinnens und Integrierens von sog. „Quereinsteigern“ für die Erbringung von Verwaltungsleistungen ist hier immer mehr in den Fokus gerückt. Vielfältige Modellkonzepte, die von einzelnen Kommunen vor Ort entwickelt worden sind (wie z. B. Ausbildung im Verbund mit Dritten) machen deutlich, dass auch bei diesem Themenfeld mehr Flexibilität von Nöten ist als z. B. noch vor 10 Jahren. Diese teilweise veränderten Praxisanforderungen, die sich infolge der Problematik des demografischen Wandels einerseits, aber auch des Aufgabenzuwachses bei den Kommunen andererseits ergeben, spiegeln sich in den engagierten Debatten im Gruppenausschuss wider.

Kommunalverwaltung digital

Das Thema „Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0“ betrifft die Verwaltungen in unterschiedlichster Weise; sei es im Rahmen von digitalisierten Planungsabläufen, sei es über eine vereinheitlichte Plattformgestaltung bei den Informationssystemen unter Kundenkontakt- und Marketingaspekten oder sei es wegen veränderter Arbeitsabläufe aufgrund moderner Kommunikationssysteme. Neue Technologien bieten die Möglichkeit, Prozesse zu beschleunigen und Abläufe für den Bürger zu vereinfachen. Die Online-Anmeldung für die Kita-Plätze oder die PKW-Zulassung sind dafür gute Beispiele. Das ist aber nur der Anfang. Viele Verwaltungsleistungen werden in Zukunft so „smartphonefähig“ gestaltet sein, dass ein persönliches Aufsuchen der Verwaltungseinrichtung in vielen Fällen nicht mehr erforderlich sein wird.

Nachdem sich der Vorstand des KAV NW in einer Klausurtagung im April 2017 einen Auftaktimpuls für die weitere verbandspolitische Debatte gegeben hat, hat sich der Gruppenausschuss Verwaltung im Nachgang schwerpunktmäßig mit den spartenspezifischen Fragestellungen der Digitalisierung im Bereich der Kommunalen Verwaltungseinrichtungen befasst. Angesichts der großen Bandbreite an Themen, die mit der Digitalisierung der Verwaltung „verbunden“ sind, hat sich der Gruppenausschuss auf die Fragestellung konzentriert, inwieweit arbeits- und beschäftigungspolitische Auswirkungen gegeben sind, sowie mit der sich daraus ergebenden Folgefrage, inwieweit sich daraus übergreifender Handlungsbedarf z. B. in Form von Leitlinien etc. ergeben kann.

Gruppenausschuss Verwaltung am 06.04.2017 in Duisburg

Gruppenausschuss-Vorsitzender mit Stellvertretern;
v. l. n. r. Bürgermeister Jansen, Oberbürgermeister Link, Landrat Pusch

Gruppenausschuss Verwaltung am 06.04.2017 in Duisburg

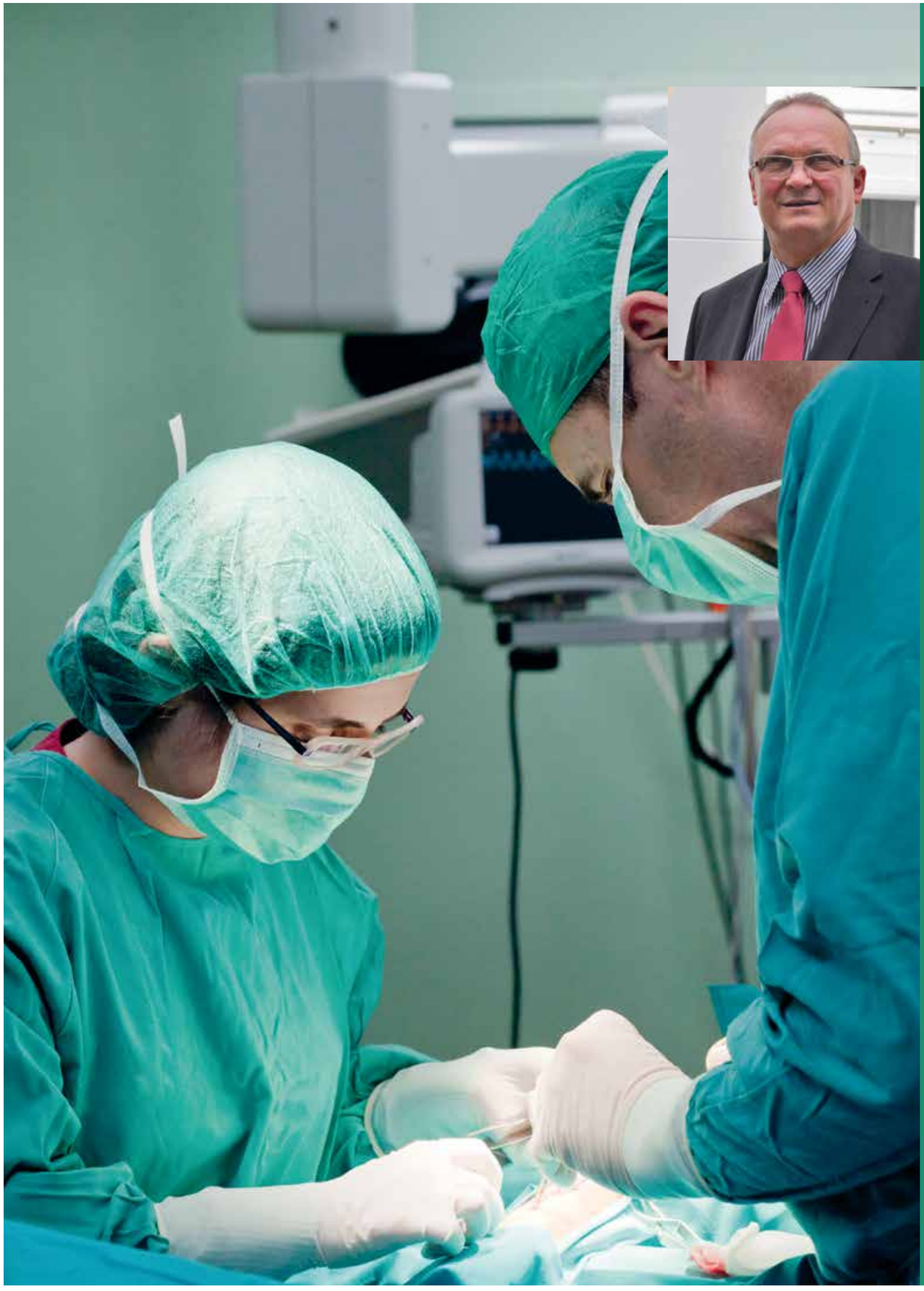
Gruppenversammlung Verwaltung am 06.04.2017 in Duisburg

Im Mai 2018 hat sich hierzu ein vom Gruppenausschuss eingesetzter Expertenkreis auf Einladung von Bürgermeister Kravanja in Castrop-Rauxel getroffen. Hierbei wurde eine Bestandsaufnahme zu bereits bestehenden Dienstvereinbarungen, Handlungsanweisungen und Empfehlungen vorgenommen, die von Fragen des Datenschutzes und der Datensicherheit über Dienstanweisungen zur Nutzung von sozialen Medien bis hin zu Fragen digitaler Archivierung gegangen sind. Auch hierdurch ist nochmals deutlich geworden, wie vielfältig die Themenstellungen sind, mit denen sich die Kommunalverwaltungen befassen müssen und dementsprechend auch ein entsprechender Einsatz von qualifiziertem Personal erforderlich ist. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sind sodann wieder in die Gremienarbeit des Gruppenausschusses Verwaltung eingebracht worden, um sie allgemein nutzbar zu machen.

Summary

Im Berichtszeitraum sind auf die Kommunen zahlreiche Herausforderungen zugekommen, welche sich von der Bewältigung der Aufnahme und Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen, über Probleme aufgrund des demografischen Wandels bis hin zu neuen Anforderungen im Zuge der Digitalisierung der kommunalen Leistungserbringung erstrecken. Angesichts der aufgrund des demografischen Wandels vielfach engen Personaldecke, aber auch vor dem Hintergrund einer weiterhin schwierigen Finanzlage vieler kommunaler Haushalte ergeben sich hier anspruchsvolle Aufgabenstellungen für die Kommunen vor Ort. Neben Fragestellungen der Personalgewinnung und der Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung von Quereinsteigern stellt die Digitalisierung der Kommunalverwaltung aktuell das herausragende Thema für die Verwaltungen dar. Vor diesem Hintergrund hat der Gruppenausschuss einen Expertenkreis eingesetzt, der sich in seiner Sitzung im Mai 2018 speziell mit den möglichen arbeits- und tarifrechtlichen Ausstrahlungswirkungen der Thematik befasst hat. Es ist deutlich geworden, dass die Digitalisierung der Kommunalverwaltung auch weiterhin ein wesentliches, im Gruppenausschuss zu bearbeitendes Themenfeld bilden wird.

3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen



„Die kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen stehen vor besonderen Herausforderungen, insbesondere zur Sicherung der Qualität der Pflege. Es ist unumgänglich, gut ausgebildetes engagiertes Pflegepersonal für alle Einrichtungen zu gewinnen. Dabei ist jedoch die Verordnung von starren Personalschlüsseln unter Ausblendung der am Arbeitsmarkt gegebenen Realitäten der falsche Weg. Eine qualitativ hochwertige Pflege kann nur durch eine qualitativ hochwertige Ausbildung und die Gewinnung engagierter Mitarbeiter gelingen. Durch die Einführung der neuen Entgeltordnung zum TVöD zum 01. Januar 2017 wurde die Möglichkeit geschaffen, Mitarbeiter der Pflege leistungsorientierter zu bezahlen und Karrierechancen zu eröffnen.“

Bertram Müller, Geschäftsführer des Kreisklinikums Siegen
(Vorsitzender des Gruppenausschusses für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen)

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Die kommunalen „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“ stellen innerhalb des KAV NW nach der kommunalen „Verwaltung“ die zweitgrößte Sparte dar. Bei den Mitgliedern der Verbandsgruppe sind rund 122.000 Beschäftigte tätig. Vorsitzender des Gruppenausschusses für „Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen“ ist seit dem 01. Juli 2017 Herr Bertram Müller, Geschäftsführer des Kreisklinikums Siegen. Er übernahm den Vorsitz von dem langjährigen Vorsitzenden Herrn Joachim Finklenburg, Hauptgeschäftsführer der Klinikum Oberberg GmbH, der am 30. Juni 2017 aus seinem Hauptamt in den Ruhestand wechselte. Neue stellvertretene Vorsitzende wurden Herr Geschäftsführer Magnus Kriesten, Gummersbach, und Frau Geschäftsführerin Maud Beste, Gütersloh. Zudem vertritt Herr Geschäftsführer Matthias Germer, Lüdenscheid, als neues Mitglied im Vorstand des KAV NW die Position der Pflegeeinrichtungen.

Umsetzung der neuen Entgeltordnung im Bereich Krankenhäuser und Pflegeinrichtungen

Die in der Tarifrunde 2016 vereinbarte neue Entgeltordnung zum TVöD ist zum 01. Januar 2017 in Kraft getreten. Im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen wurden die entsprechenden durchgeschriebenen Fassungen im TVöD-K und TVöD-B umgesetzt. Die Umstellung auf die neue Entgeltordnung, die insbesondere im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen durch die Einführung der neuen sog. „P-Tabelle“ zu einer nicht unerheblichen Umstrukturierung der Entgelte geführt hat, ist seitens der kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen weitgehend unproblematisch angelaufen. Von den Mitarbeitern gestellte Höhergruppierungsanträge konnten bis zum Ablauf des Jahres 2017 zum größten Teil abgearbeitet und umgesetzt werden. Größere Umstellungsmaßnahmen der Eingruppierung wurden insbesondere in Kliniken notwendig, die über psychiatrische Einrichtungen verfügen, da für die Pflegekräfte in diesem Bereich die neue Eingruppierung in die Entgeltgruppe P8 flächendeckend greift.

← Untersuchung eines Patienten im Klinikum Oberberg

Eine für die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen zusätzlich Herausforderung war die neue Eingruppierung der Leitungskräfte, da die Entgeltordnung das Ziel verfolgt, Zusatzqualifikationen und Leitungsfunktionen differenzierter als bisher zu vergüten. Hier müssen teilweise größere Umstrukturierungsmaßnahmen ergriffen werden, die noch nicht in allen Einrichtungen abgeschlossen sind. Auch die Eingruppierung der Lehrkräfte an Pflegeschulen führte infolge der Umstellung der Eingruppierung von der früheren „Kr-Anwendungstabelle“ in die allgemeinen Entgeltgruppen zu Höhergruppierungsforderungen bei den Lehrkräften in größerer Zahl und Herausforderungen bei der Neustrukturierung.

Insgesamt gesehen sind die durch die Einführung der neuen Entgeltordnung entstandenen Kostensteigerungen nach Einschätzung des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen im Großen und Ganzen allerdings in dem Rahmen geblieben, den die verschiedenen Einrichtungen erwartet hatten.

Durch das zum 01. Januar 2016 in Kraft getretene Krankenhausstrukturgesetz wird die Talfahrt in der Finanzierung vermindert, dies hat der Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ausdrücklich begrüßt. Insbesondere die zunächst nicht vorgesehene, auf Druck der Verbände jedoch neu aufgenommene Tarifausgleichsrate, die der Tariflohnentwicklung Rechnung trägt, ist positiv zu bewerten. Die Rahmenbedingungen für Refinanzierung von Personalkosten werden hierdurch verbessert. Dennoch bleibt die unzureichende Investitionsfinanzierung durch die Länder weiterbestehen, wodurch den Krankenhäusern jährlich etwa drei Milliarden Euro fehlen. Auch in Zukunft werden die Leistungsfähigkeit der Krankenhäuser und die Weiterentwicklung von Qualität und Patientensicherheit damit in hohem Maße am Investitionsverhalten der einzelnen Bundesländer hängen.

Gruppenausschusssitzung am 18.10.2017 in Leverkusen

Treffen der Arbeitsgruppe Digitalisierung Krankenhäuser am 11.09.2017 in Wuppertal

Mitglieder des KAV NW-Gruppenausschusses für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Entlastung der Mitarbeiter im Pflegebereich

Die Personalschlüssel im Bereich der Pflegekräfte sind im Jahr 2017 sowohl für den Bereich der Krankenhäuser als auch für den Bereich der Pflegeeinrichtungen deutlich in den Fokus der Politik gerückt. Diskutiert wurde und wird insbesondere die (gesetzliche) Festlegung von verbindlichen Pflegepersonalschlüsseln. Gewerkschaftsseitig gab es zudem Initiativen, Tarifverhandlungen zur Personalbemessung in der Pflege aufzunehmen. Die Gewerkschaft ver.di hat hierzu bundesweit einzelne Krankenhäuser mit dem Ziel bestreikt, Tarifverhandlungen zu einem solchen Entlastungstarifvertrag aufzunehmen. Die VKA-Mitgliederversammlung hatte hierzu allerdings bereits im November 2016 beschlossen, dass derartige Tarifverhandlungen auf Bundesebene zu führen sind.

Der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sieht die von Politik und Gewerkschaft geforderte Festlegung verbindlicher Pflegeschlüssel kritisch. Die Forderungen scheiterten insbesondere an Fragen der praktischen Umsetzbarkeit: Personalkräfte, die für die Einhaltung einer konkreten tarifvertraglichen Regelung und die damit für die von den Gewerkschaften geforderten Personalschlüssel notwendig wären, gibt es am Markt derzeit nicht. Insbesondere sind hier ausreichende Regelungen zur Refinanzierung einer solchen zusätzlichen Aufstockung des Personals wichtig. Es besteht die Gefahr, dass Personalschlüsselvorgaben zu Programmen zur Abschaffung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen würden, die von solchen Vorgaben finanziell überfordert wären. Darüber hinaus wären Stationen, die die Mindestbesetzungszahl im Einzelfall nicht vorhalten könnten, gezwungen zu schließen und akut behandlungsbedürftige Patienten abzuweisen. Der Ausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat in der zu dieser Thematik geführten Debatte im Übrigen auch stets davor gewarnt, tarifvertragliche Vorgaben von der Bundesebene auf die haustarifvertragliche Ebene herunter zu brechen. Die Folge wäre eine Konterkarierung und Aushöhlung des Flächentarifs.

Reform der Pflegeberufe-ausbildung

Das Pflegeberufereformgesetz ist am 17. Juli 2017 in Kraft getreten. Nach jahrelanger Diskussion ist somit die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflege, zur Kinderkrankenpflege und zur Altenpflege auf eine neue Basis gestellt worden und die Ausbildungen sind vereinheitlicht worden, um dem demografischen Wandel besser begegnen zu können und einen hohen Qualitätsstandard in der Pflege auch in Zukunft zu gewährleisten. Ziel des Gesetzes ist es, die bisher getrennten Ausbildungen zusammenzuführen und ab 2020 die Pflegeausbildung auf eine breitere und einheitliche Basis zu stellen. Hierzu wird eine gemeinsame Ausbildung in der Pflegegrundausbildung mit der anschließenden Möglichkeit der Vertiefung und Qualifizierung geschaffen. Parallel hierzu sollen bessere Rahmenbedingungen die Attraktivität der Ausbildung und somit die Qualität der Pflege verbessern und die Pflegeberufe insgesamt aufwerten. Teil dieser besseren Rahmenbedingungen in Pflege sind die in der neuen Entgeltordnung zum TVöD/VKA beschlossenen Aufwertungen der Vergütung in der Pflege z.B. durch die Einführung der neuen P-Tabelle. So sind durch die neue Entgeltordnung, die zum 01. Januar 2017 in Kraft trat, bessere Möglichkeiten für die öffentlichen Arbeitgeber geschaffen worden, auch in Zukunft den Pflegeberuf in öffentlichen Einrichtungen attraktiv zu gestalten und im Gegenüber zu privaten Pflegeeinrichtungen konkurrenzfähig zu erhalten. Gleichzeitig sind durch die Ergänzung, z. B. der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten der Beschäftigten, weitere Möglichkeiten geschaffen worden, einem drohenden Pflege-„notstand“ und der ständig steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen rechtzeitig zu begegnen. Des Weiteren besteht in Zukunft die Möglichkeit, auf die Ausbildung aufsattelnd oder separat, ein Pflegestudium zu absolvieren, das mit einem Bachelor oder Master abgeschlossen werden kann. Auch hierfür hält die neue Entgeltordnung zum TVöD bereits jetzt Möglichkeiten bereit, diese qualifizierten Beschäftigten auch tariflich korrekt, leistungsbezogen und in einem austarierten System angemessen zu vergüten. Die neue Entgeltordnung schafft somit, im Zusammenspiel mit dem Pflegeberufereformgesetz, die Perspektive, die Pflegeberufe insgesamt aufzuwerten, die Standards in der Pflege zu verbessern und die öffentlichen Träger im Wettbewerb mit den privaten zukunfts- und wettbewerbsfähig zu erhalten. So verwirklichen kommunale Arbeitgeber in der täglichen Praxis den Anspruch des Gesetzgebers, in der Pflegeausbildung einerseits Generalistik und andererseits Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Beschäftigte zu bieten und stellen ein flexibles und sachgerechtes Vergütungssystem mit dem TVöD-K und TVöD-B hierfür zur Verfügung.

Verabschiedung des langjährigen Gruppenausschussvorsitzenden Joachim Finklenburg durch die Vorstandsmitglieder des KAV NW

3.2 Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und der sich daraus ergebenden Chancen und Herausforderungen im Arbeitsverhältnis hat sich der Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen entschlossen, eine Arbeitsgruppe „Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen“ ins Leben zu rufen, um herauszuarbeiten, welche Interessenlage zu diesem Themenfeld aus Sicht der kommunalen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen besteht. Die Arbeitsgruppe tagte im September 2017. Bearbeitet wurden insbesondere die Themenfelder Home-Office, elektronische Personalakte, Datenschutz, Hackerangriffe, neue Kommunikationsmittel, Telemedizin, Pflegeroboter, digitale Sprachprogramme, digitale Bewerbungsverfahren und die Weiterqualifizierung von Mitarbeitern. Insgesamt konnte festgestellt werden, dass die sich aus der Digitalisierung ergebenden Anforderungen und Neuerungen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen weitestgehend auf betrieblicher Ebene in Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt werden können. Kritisch erörtert wurden Fragestellungen der Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Ruhezeiten. Festgestellt wurde zudem, dass die Einrichtung von Digitalisierung im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen nicht zu einem Stellenabbau geführt hat, sondern eher zu einer Entlastungswirkung bei den bestehenden Arbeitsprozessen führe.

Krankenhausfachtagung zum Thema "Digitalisierung"

Tarifrunde 2018

Einzelne Punkte des Ergebnisses der Tarifrunde 2018 sind bereits näher unter 2.6.1 und in den Newslettern des KAV NW dargestellt worden. Für den Bereich der Krankenhäuser soll an dieser Stelle lediglich noch besonders auf den Punkt des Tarifergebnisses aus der Tarifrunde hingewiesen werden, wonach die Tarifvertragsparteien nach Veröffentlichung von Gesetzesänderungen zur Krankenhausfinanzierung (Refinanzierung der Personalkosten in der Pflege) bereit sind, Verhandlungen zu den Themen „Erhöhung des Zeitzuschlags für Samstagsarbeit“ sowie „Einrechnung der Pausenzeiten in die Arbeitszeit bei Wechselschicht entsprechend den übrigen Sparten des TVöD“ aufzunehmen.

Gruppenausschuss am 07.03.2017 in Münster (v. l. n. r. Matthias Germer, Bertram Müller, Maud Beste, Joachim Finklenburg)

Abstimmung zu Fragen der Entgeltordnung (v. l. n. r. Manfred Hoffmann, Joachim Finklenburg, Dr. Bernhard Langenbrinck)

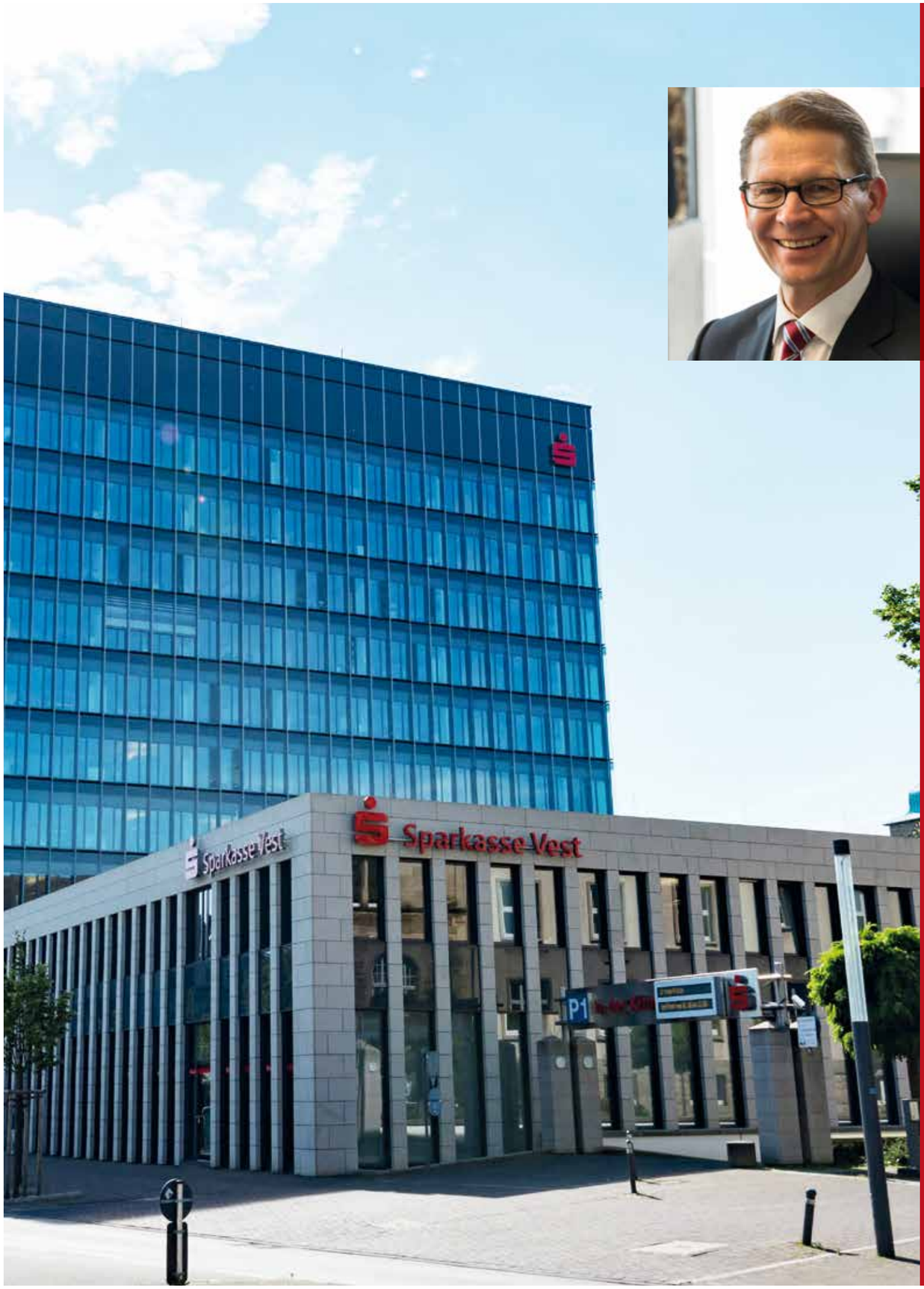
Vorsitzender und stellvertr. Vorsitzende des Gruppenausschusses, v. l. n. r. Bertram Müller, Maud Beste, Magnus Kriesten

Tagung des VKA-Gruppenausschusses in NRW am 30.06.2017 auf Schloss Homburg

Summary

Im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen wurde die neue Entgeltordnung, die zum 01. Januar 2017 in Kraft getreten ist, durch entsprechende durchgeschriebene Fassungen im TVöD-K und TVöD-B umgesetzt. Eingeführt wurde die neue sog. „P-Tabelle“, die eine nicht unerhebliche Umstrukturierung der Entgelte mit sich brachte. Auch die neue Eingruppierung der Leitungskräfte, bei der Zusatzqualifikationen und Leitungsfunktionen leistungsgerechter vergütet werden sollen, führt zu deutlichen strukturellen Veränderungen. Insgesamt dürfte sich die durch die Einführung der neuen Entgeltordnung entstandene Kostensteigerung im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen jedoch regelmäßig im erwarteten Rahmen gehalten haben. Ein weiteres Thema, das im Fokus der Öffentlichkeit und auch der Politik steht, ist die Festlegung von verbindlichen Personalschlüsseln im Bereich der Pflege. Hier heißt es, den Forderungen nach starren Personalschlüsseln, die an den tatsächlichen Gegebenheiten des Markts für Pflegekräfte vorbei festgeschrieben werden, entgegenzutreten und stattdessen die notwendige Kapazität von Pflegepersonal durch eine qualitativ hochwertige und damit für möglichst viele Interessenten attraktive Ausbildung zu erreichen. Zudem muss die Refinanzierung zusätzlicher Mitarbeiter sichergestellt werden, um insbesondere kleinere Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen nicht zu überfordern. Ein Beitrag zur Gewinnung von zusätzlichen Pflegekräften kann sich in diesem Zusammenhang auch durch das Pflegeberufereformgesetz ergeben. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt hat der Ausschuss eine Arbeitsgruppe „Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen“ ins Leben gerufen. Diese Arbeitsgruppe hat mehrere Themen der Digitalisierung bearbeitet und konnte u.a. feststellen, dass die voranschreitende Digitalisierung im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen nicht zu einem Stellenabbau, sondern zu einer Entlastungswirkung bei den bestehenden Arbeitsprozessen führt.

3.3 Sparkassen



„Die kommunalen Sparkassen müssen sich im Rahmen eines verschärften Wettbewerbsumfelds stets aufs Neue bewähren und flexibel auf neue Herausforderungen reagieren. Die neuen Eingruppierungsregelungen für die Sparkassenbeschäftigten, aber auch der „atmende ertragsorientierte Anteil der Sparkassensonderzahlung“ sind Beispiele für flexible tarifvertragliche Rahmenbedingungen, die gerade in Zeiten einer langanhaltenden Niedrigzinsphase und europäischer regulatorischer Entwicklungen notwendig sind.“

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

Sparkassen

Im KAV NW stellt der Bereich der „Sparkassen“ 54.760 Beschäftigte. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Dr. Michael Schulte, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vest Recklinghausen. Er ist außerdem seit dem 01. Mai 2013 auf der Bundesebene Vorsitzender des VKA-Gruppenausschusses „Sparkassen“.

Sparkassen als Teil der kommunalen Familie

Die kommunalen Sparkassen sind seit jeher stark in der kommunalen Familie verwurzelt. Ohne Ausnahme sind alle nordrhein-westfälischen Sparkassen mitgliedschaftlich mit dem KAV NW verbunden. Der KAV NW pflegt zudem eine gute Zusammenarbeit mit den beiden nordrhein-westfälischen Sparkassen- und Giroverbänden.

Diese bewährte Einbindung der Sparkassen in die kommunale Familie darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass im Bereich der Sparkassen unternehmensspezifische Besonderheiten bestehen. Die tarifvertraglichen Regelungen müssen diese Besonderheiten widerspiegeln, um die erforderlichen Spielräume einer sparkassenspezifischen Personalpolitik unterstützen zu können. Dies gilt insbesondere in Zeiten, in denen die Sparkassen vor besonderen Herausforderungen stehen.

← Sparkassenzentrale Vest Recklinghausen

Aktuelle Herausforderungen für die Sparkassen

Zehn Jahre nach Ausbruch der Finanzkrise präsentiert sich die gesamtwirtschaftliche Situation in Deutschland vergleichsweise gut. Die Konjunktur ist robust und die Arbeitslosenzahlen sinken seit 2010 Jahr für Jahr. In diesem wirtschaftlichen Umfeld sprudeln die Steuereinnahmen des Staates. Letztlich profitieren auch die Sparkassen von dieser erfreulichen Entwicklung, allerdings nur dergestalt, dass sich der Abschwung der letzten Jahre im Finanzbereich zwar abgeschwächt, aber dennoch fortgesetzt hat.

Zusammengefasst lassen sich in diesem Umfeld drei Herausforderungen für die Sparkassen festhalten, die gleichermaßen alle Häuser bereits in den letzten Jahren betroffen haben und in den nächsten Jahren betreffen werden:

Niedrigzinsphase und operative Erträge

Die seit nunmehr zehn Jahren andauernde Niedrigzinsphase macht den Sparkassen weiterhin zu schaffen, weil durch niedrige Zinsen die Margen im Zinsgeschäft zurückgehen. Laufen beispielsweise hoch verzinste Anlagen aus, können die Institute diese nur zu erheblich geringeren Zinsen erneut anlegen. Das drückt auf die Erträge. Dabei betreffen anhaltend niedrige Zinsen in besonderer Weise die Sparkassen, deren Geschäftsmodell wesentlich auf dem Einlagen- und Kreditgeschäft beruht. Laut einer Umfrage der Deutschen Bundesbank bei kleineren und mittleren Sparkassen und Banken vermindert sich in den kommenden vier Jahren bei gleichbleibend niedrigen Zinsen der erwirtschaftete Zinsüberschuss um 16 Prozent. Ein massiver Einschnitt angesichts der zentralen Bedeutung des Zinsgeschäfts, das fast drei Viertel der operativen Erträge der deutschen Sparkassen und Banken ausmacht. Bei weiteren Zinssenkungen würden diese Einbußen noch steigen und selbst bei steigenden Zinsen wäre erst mittel- bis langfristig mit einem Anstieg der Ergebnisse über den Wert des Jahres 2016 zu rechnen. Die wirtschaftliche Situation der Sparkassen spiegelt insoweit das positive gesamtwirtschaftliche Bild nicht wider und strahlte auf die Tarifrunde 2018 aus.

Anpassungsbedarfe infolge von Regulatorik

Die nach der Krise angestoßene und noch nicht abgeschlossene europäische und globale Regulierung erfordert erhebliche Anpassungsbedarfe der Sparkassen. Diese Reformen sind kein überflüssiger Selbstzweck. Zusätzliche regulatorische Anforderungen stellen allerdings immer auch eine erhebliche Belastung für die zur Umsetzung verpflichteten Sparkassen dar. Gleichzeitig steigen die quantitativen und qualitativen Anforderungen an das Personal, das mit der Umsetzung regulatorischer Aufgaben beschäftigt ist. Besonders für kleinere Häuser kann sich dies als problematisch darstellen.

Digitalisierungsprozesse bei Sparkassen

Die fortschreitende Digitalisierung ist eine weitere Herausforderung und Chance zugleich, denn sie bietet großes Potenzial, die Kosten zu verringern und neue Ertragsquellen zu erschließen. Zunächst erfordert der Aufbau der IT-Infrastruktur und neuer Anwendungsverfahren Investitionen. Gleichzeitig muss angesichts zunehmender internationaler Cyberangriffe auf Institutionen und Unternehmen in die IT-Sicherheit investiert werden. Durch die Automatisierung von Prozessen lässt sich dann eine Kostenersparnis erreichen, beispielsweise bei der Kreditvergabe über entsprechende Scoringmethoden. Diese zu automatisieren ermöglicht deutliche Einsparungen beim Personalaufwand. Auf der Ertragsseite ermöglicht die Digitalisierung, Finanzdienstleistungen an die veränderten Kundenerwartungen anzupassen. Diese erwarten heute ein erhebliches Maß an räumlicher und zeitlicher Flexibilität. Mit der Sparkassen-App haben gerade jüngere Kunden ihre Bankfiliale sprichwörtlich in der Hosentasche. Bezogen auf mögliche Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigte wurde dieses Thema verbandsseitig ebenfalls spartenübergreifend aufgegriffen (siehe Teil 1).

Gruppenausschuss Sparkassen am 26.04.2017 in Düren

Tagung des Gruppenausschusses Sparkassen der VKA mit Besichtigung der Meyer-Werft. Links im Bild: Dr. Michael Schulte

Die Sparkassen haben auf diese Herausforderungen bereits reagiert. Eine augenfällige Reaktion ist die Durchführung von Fusionen, die erneut im Berichtszeitraum durchgeführt wurden und auch in den nächsten Jahren anstehen werden. Mit der Ausdünnung ihres Filialnetzes reagieren die Sparkassen im Weiteren auf die wachsende Verlagerung der Bankgeschäfte ins Internet, aber auch auf den Kostendruck, der durch die Niedrigzinsphase und die Nullzinspolitik der Europäischen Zentralbank entstanden ist. Dennoch sollen die Präsenz vor Ort und die regionale Einbindung als besonderes Herausstellungsmerkmal der kommunal aufgestellten Sparkassen im Vergleich zu den Privatbanken erhalten bleiben. Die v.g. Veränderungen wirken sich zudem auf Beschäftigte und Kunden aus. So hat sich die in den letzten Jahren bereits im Rahmen der normalen Personalfluktuation zu verzeichnende kontinuierliche Reduzierung der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum weiter fortgesetzt, ohne dass ein Ende absehbar wäre.

Tarifrunde 2018

Mit Blick auf die Tarifrunde 2018 waren aus Sicht der Sparkassen die Tarifabschlüsse von ver.di bei den Privatbanken sowie von DBV bei den Genossenschaftsbanken von besonderer Relevanz. Deren Linearentwicklungen lagen bei einer längeren Laufzeit deutlich unter derjenigen des TVöD vom 29. April 2016. Offensichtlich waren die beteiligten Gewerkschaften bereit gewesen, die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Finanzbereich zu berücksichtigen und im Ergebnis auch niedrigere Tarifabschlüsse zu akzeptieren. Nachdem die Sparkassen im Geleitzug der kommunalen Familie im Vergleich zu den Wettbewerbern auch schon in der Tarifrunde 2014 einen tendenziell höheren Abschluss hatten umsetzen müssen, war für die Sparkassen für die Tarifrunde 2018 ein vertretbarer niedriger Tarifabschluss erforderlich, der das herausfordernde Branchenumfeld berücksichtigt. In der Tarifrunde ist seitens der Vertreter der Sparkassen daher in der Mitgliederversammlung der VKA, aber auch gegenüber den Gewerkschaften, deutlich gemacht worden, dass die schwierigen Rahmenbedingungen im Bankenbereich auch die Sparkassenunternehmen betreffen. Insbesondere ist verdeutlicht worden, dass die Höhe eines Tarifabschlusses und die Frage bzgl. des Bedarfs nach einer Verschärfung des Rationalisierungsdrucks vor Ort in einem unmittelbaren Zusammenhang zueinander stehen. Zu dem Tarifrundenergebnis, über das unter 2.6.1, aber auch in den Newslettern des KAV NW berichtet worden ist, ist vor dem dargestellten Hintergrund aus Sicht der Sparkas-

sen besonders anzumerken, dass eine Verhandlungsklausel vereinbart worden ist, wonach tarifvertragliche Möglichkeiten unter Einbeziehung einer möglichen Veränderung der Sparkassensonderzahlung (SSZ) zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Sparkassen geprüft werden sollen. Will man der Wettbewerbssituation der Sparkassen Rechnung tragen und einer weiteren Verschärfung des bestehenden Rationalisierungsdrucks gegensteuern, wird es wichtig sein, die Verhandlungsklausel im Sinne der Sparkassen und ihrer Beschäftigten effektiv zu nutzen.

Sparkassenspezifische Entgeltordnung

Nachdem mit dem Tarifabschluss 2016 nach langjährigen und schwierigen Tarifverhandlungen die neue Entgeltordnung für den gesamten kommunalen öffentlichen Dienst zum Abschluss gebracht werden konnte, ist diese zum 01. Januar 2017 in Kraft getreten. Entsprechend der Spartenorientierung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist hierbei eine sparkassenspezifische EGO unter der Verhandlungsleitung des nordrhein-westfälischen Gruppenausschussvorsitzenden, Herrn Dr. Schulte, vereinbart worden. Diese beinhaltet die speziellen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in Sparkassen und bildet damit die überwiegende Zahl an Tätigkeiten in den Sparkassen ab.

Die grundsätzliche entgeltgruppen- und stufengleiche Überleitung aus der bisherigen Eingruppierung in die neue EGO ist zwischenzeitlich zum 01. Januar 2017 technisch weitgehend „geräuschlos“ umgesetzt worden. Die Umsetzung der neuen Eingruppierungsregelungen wurde in sachorientierter Weise und überwiegend ohne grundsätzliche Auseinandersetzung mit den Personalräten vollzogen. Die eingegangenen Höhergruppierungsanträge nach Maßgabe des Überleitungsrechts wurden seitens der Sparkassen zum Jahresanfang 2018 insgesamt bearbeitet.

Durch die neue EGO sind Eingruppierungsfragen verstärkt in den Fokus der Personalstellen, aber eben auch der Personalräte und Beschäftigten geraten. Dies spiegelte sich im Berichtszeitraum in der Beratungspraxis der Geschäftsstelle zu allen Aspekten der Stellenbewertung und Eingruppierung wider. Hierbei ist verstärkt auf die tariftechnische Notwendigkeit hingewiesen worden, abgrenzbare Arbeitsvorgänge zu bilden. Besondere Relevanz habe diese bei Tätigkeitsmerkmalen, in denen ein vom Grundsatz der zeitlich überwiegenden Tätigkeit abweichendes zeitliches Maß (Fünftel- und Drittelmerkmale) vorgesehen ist.

Weiterer Beratungsschwerpunkt waren insbesondere die neu geregelten speziellen Merkmale für Beschäftigte in der Kundenberatung. Hier findet in der neuen EGO eine weitergehende Differenzierung beginnend ab der Entgeltgruppe 5 über abstrakte Tätigkeitsmerkmale statt. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass die Tätigkeit der Beschäftigten in der Kundenberatung unterschiedliche Anforderungen bezogen auf Kundengruppen, Finanzprodukte oder die Bedeutung des jeweiligen Geschäftsbereichs für die Sparkasse hat. Dies erscheint insbesondere vor dem Hintergrund der Umsetzung der Vertriebsstrategie der Zukunft (VdZ) erforderlich, die innerhalb der einzelnen Sparkassen in ganz unterschiedlicher Ausprägung umgesetzt wurde bzw. wird. Im Zusammenhang mit der Umsetzung der VdZ wurden z. T. flächendeckende Neubewertungen sämtlicher Stellenprofile auf der Grundlage der neuen EGO vorgenommen.

Durch die spezielle Einstiegseingruppierung ab Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 3 wird neu ermöglicht, dass bereits Nachwuchskräften einfachere Beratungstätigkeiten übertragen werden können. Die tarifvertraglich ausdifferenzierte Wertigkeit der Beratungstätigkeit mit zusätzlichen qualifizierenden Merkmalen macht in der Regel die Bildung mehrerer Arbeitsvorgänge erforderlich. Der Verzicht auf konkrete Beispielsmerkmale ermöglicht eine anforderungsgerechte Flexibilität der Eingruppierung – ausgerichtet an den jeweiligen hausspezifischen organisatorischen Gegebenheiten und Geschäftsfeldanforderungen. Wesentlicher Verhandlungsgegenstand in den spartenspezifischen Verhandlungen war die Eckeingruppierung für Beschäftigte in der Kundenberatung, die zeitlich überwiegend im standardisierten Mengengeschäft eingesetzt sind und die nunmehr in die Entgeltgruppe 9a, Fallgruppe 2 einzugruppieren sind. Mit dieser Zuordnung wird das bisherige Eingruppierungsniveau dieser Beschäftigtengruppe beibehalten, was angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation unabdingbar war. Soweit Kostenentwicklungen innerhalb der neuen EGO für die Beschäftigten in Sparkassen unvermeidbar waren – zusätzlich auch durch die Einführung des stufengleichen Aufstiegs – sind diese Effekte durch die Reduzierung des garantierten Teils der Sparkassensonderzahlung gedämpft worden.

Mitglieder des KAV NW-Gruppenausschusses "Sparkassen"

Summary

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

3.4 Versorgungsbetriebe und Flughäfen

„Bei der Digitalisierung der Energiewirtschaft stehen die Stadtwerke angesichts des rapiden Wandels der Informationstechnologie vor Umbrüchen und Herausforderungen. Es wird sorgfältig zu prüfen sein, ob sich aus den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt auch ein Regelungsbedarf, z. B. in Form von Leitlinien, ergeben kann. Gleiches gilt im Ergebnis auch für die Verkehrsflughäfen, die zudem im Zusammenhang mit der Liberalisierung der Bodenverkehrsdienste vor besonderen tarifvertraglichen Herausforderungen stehen."

Manfred Kossack, Geschäftsführer der DSW21
(Vorsitzender des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen)

Versorgungsbetriebe und Flughäfen

Im KAV NW-Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe und Flughäfen, als dem entsprechenden fachspezifischen Diskussionsforum innerhalb der KAV NW, wird engagiert und sachorientiert über die spartenspezifischen 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.

Sparte Versorgung

Bei den kommunalen Versorgungsbetrieben hat sich der Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V) seit langem in der Fläche durchgesetzt. Der im Oktober 2000 vereinbarte TV-V hat zeitlich noch weit vor dem im Oktober 2005 vereinbarten TVöD 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 stellte eines der Erfolgsparameter des TV-V dar. 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. Auch in der Tarifrunde 2018 ist es wiederum erreicht worden, dass mit Ausnahme von kleineren manteltarifvertraglichen Themen, die Linearentwicklung im Bereich des TV-V sich gleichgerichtet wie beim TVöD entwickelt (Nähere Erläuterungen zur Tarifrunde finden sich auch unter 2.6.1).

Vor dem Hintergrund der Parallelität der tarifvertraglichen Entwicklungen bei den Stadtwerken und ihren Anteilseig-

← Kontrollraum zum Netzbetrieb

nern ist die in der Vergangenheit von den Gewerkschaften angestoßene Diskussion in Richtung eines einheitlichen Branchentarifvertrags 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 geführt hätte.

Die im TV-V geregelten weitreichenden betrieblichen Spielräume ermöglichen es in der heterogenen Landschaft der kommunalen Versorger, zeitnah und flexibel auf Veränderungen im Wettbewerbsumfeld und in der Arbeitswelt reagieren zu können. Aktuell prägen v. a. die Themen Energiewende und Digitalisierung das unternehmens- und personalpolitische Handlungsfeld. Die Stadtwerke sehen sich durch die Energiewende vor große Herausforderungen gestellt. Sie sind wichtige Akteure für das Gelingen der Energiewende, dabei ist allerdings in den klassischen Vertriebsfeldern mit sinkenden Ergebnisbeiträgen zu rechnen. Bei der Digitalisierung der Energiewirtschaft stehen die Stadtwerke angesichts des rapiden Wandels der Informationstechnologie ebenfalls vor nachhaltigen Umbrüchen und Herausforderungen. Fragen der Prozessoptimierung, die Stärkung der Kundenbindung durch den gezielten Einsatz neuer Technologien, Fragen der digitalen Zählerstandübermittlung bis hin

Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe und Flughäfen am 27.03.2017 in Wuppertal; v. l. n. r. Dr. Bernhard Langenbrinck, Manfred Kossack, Markus Schlomski

zum App-basierten Kundensupport aber auch Fragen der Erschließung neuer Geschäftsfelder im Zuge der Digitalisierung bedürfen kreativer unternehmenspolitischer Antworten. Es wird sorgfältig zu prüfen sein, inwieweit sich aus den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt auch ein Handlungsbedarf, z. B. in Form von Leitlinien, ergeben kann. Die Thematik steht daher aktuell in der Diskussion des Gruppenausschusses fortwährend auf der Tagesordnung.

Sparte Flughäfen

Für die kommunalen Verkehrsflughäfen findet der TVöD-Flughäfen Anwendung. 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. Prägende Themen waren im Berichtszeitraum die Debatte um einen Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste und Fragestellungen tarifvertraglicher Regelungen zum Gesundheitsschutz bei Flughafenfeuerwehren und für die Bodenverkehrsdienste.

Die Bodenverkehrsdienste der Verkehrsflughäfen wurden bekanntlich seit 1996 weitgehend liberalisiert. Mit der Marktöffnung der bisher von den Flughäfen allein betriebe-

nen Bodenverkehrsdienste ist ein erheblicher Wettbewerb entstanden, der in der Folge zu einer Reduzierung der vom kommunalen öffentlichen Tarifrecht erfassten Arbeitsplätze hin zu einer Verlagerung zu privaten Anbietern führte.
Gewerkschaftsseitig wurde vorgetragen, dass bei verschiedenen Anbietern von Bodenverkehrsdiensten Lohnverwerfungen und Arbeitsbedingungen zu beobachten seien, die ihnen Sorge bereiteten. Es werde daher das Ziel verfolgt, durch einen Branchentarifvertrag Standards im Bodenverkehrsdienst zu setzen. Die Arbeitsbedingungen sollen dem Wettbewerbs- und Qualitätsdruck entzogen werden, der durch die Niedrigpreispolitik der Fluggesellschaften und der von der EU-Kommission durchgesetzten Marktliberalisierung entstanden sei. Unser Bundesverband, die VKA, hat die Bereitschaft erklärt, in einen konstruktiven Dialog über einen Branchentarifvertrag zum Bodenverkehrsdienst zu treten. Dabei hat die VKA die Erwartung adressiert, dass auf Arbeitgeberseite alle maßgeblichen Akteure in den Dialog mit einbezogen werden. Denn ein großer Teil der Bodenverkehrsdienste ist, wie gesagt, nicht mehr unter dem Dach des kommunalen öffentlichen Tarifrechts organisiert. Gleichzeitig hat die VKA ausgeführt, dass Gegenstand des Dialogs auch die Erörterung von Mindestentgelten sein muss und dass Produktivität und Flexibilität der Arbeit nicht eingeschränkt werden dürfen. Das Vorhaben konnte im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen werden. Die VKA ist zunächst einmal bestrebt, die Interessen der unterschiedlichen Arbeitgebervertretungen (unter dem Dach der VKA organisierte Flughäfen, Flughafentöchter, Vereinigung der Dienstleister an deutschen Flughäfen und Arbeitgeberverband Luftverkehr) zu bündeln, was angesichts der heterogenen Lage äußerst schwierig ist. Ziel muss es letztlich sein, mit ver.di zu einem Konsens zu gelangen, der die unterschiedlichen Interessen berücksichtigt.

Im Dezember 2017 sind in Berlin die Tarifverhandlungen über den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren abgeschlossen worden. Die Tarifverhandlungen gehen zurück auf eine entsprechende Verhandlungsvereinbarung im Rahmen der Tarifeinigung vom 29. April 2016. Die Tarifvertragsparteien haben Regelungen getroffen zu den Themen Sportangebot, Informationsangebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Vorsorgeangebote und Atemschutzuntauglichkeit. Der Tarifvertrag wird zum 01. September 2018 in Kraft treten. Soweit landesbezirkliche Tarifverträge mit materiellem Inhalt zu einem der o.a. Themen bestehen, gehen diese der Bundesregelung jeweils vor. Für entsprechende Betriebsvereinbarungen wurde eine einjährige Übergangsphase für die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien vereinbart, in der diese eine Verständigung über die Fortgeltung bzw. Ablösung der Betriebsvereinbarung zu erzielen haben. Soweit zu einem der o.a. Themen keine Regelung auf der tarifvertraglichen bzw. betrieblichen Ebene besteht, kommt die Bundesregelung unmittelbar zur Anwendung.

Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen am 27.03.2017 in Wuppertal

Summary

Bei den kommunalen Versorgungsbetrieben hat sich der Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V) längst in der Fläche durchgesetzt. Die im TV-V eröffneten weitreichenden betrieblichen Spielräume ermöglichen es in der heterogenen Landschaft der kommunalen Versorger, schnell auf Veränderungen im Wettbewerbsumfeld und in der Arbeitswelt reagieren zu können. Aktuell zu nennen sind die Themen Energiewende und Digitalisierung. Die Stadtwerke sehen sich durch die Energiewende vor große Herausforderungen gestellt. Sie sind wichtige Akteure für das Gelingen dieses Projekts, dabei wird sich allerdings in den klassischen Vertriebsfeldern die Ertragssituation zunehmend schwierig gestalten. Bei der Digitalisierung der Energiewirtschaft stehen die Stadtwerke angesichts des rapiden Wandels der Informationstechnologie insgesamt vor großen Umbrüchen und Herausforderungen.

Die Herausforderung durch die Digitalisierung trifft in gleichem Maße die Verkehrsflughäfen, für die der TVöD-Flughäfen gilt, welcher seinerseits spartenspezifische Regelungen und betriebliche Spielräume für die Flughäfen enthält. Spartenspezifische Themen waren hier zuletzt der Gesundheitsschutz für die Flughafenfeuerwehren und die Debatte über einen Branchentarifvertrag im liberalisierten Bodenverkehrsdienst. Im Bereich der Bodenverkehrsdienste gehen die Bemühungen hier dahin, die Interessen der unterschiedlichen Arbeitgebervertretungen (unter dem Dach der VKA organisierte Flughäfen, Flughafentöchter, Vereinigung der Dienstleister an deutschen Flughäfen und Arbeitgeberverband Luftverkehr) zu bündeln. Die Lage stellt sich hier sehr heterogen dar. Es bleibt abzuwarten, wie es dann in einem weiteren Schritt gelingen kann, mit der Gewerkschaftsseite zu einem Lösungsweg zu kommen, der die unterschiedlichen Interessen berücksichtigt.

Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe und Flughäfen am 27.03.2017 in Wuppertal

3.5 Nahverkehr und Häfen

„Der TV-N NW hat die Tariflandschaft des Nahverkehrs in Deutschland geprägt und ist eine tragende Säule der Direktvergabe. Es gilt nun, ihn angesichts der aktuellen Herausforderungen für unsere Unternehmen zukunftsfähig zu machen.“

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

Nahverkehr und Häfen

Bei denen im Gruppenausschuss „Nahverkehr und Häfen“ organisierten Unternehmen sind rund 23.500 Beschäftigte tätig. Anders als in anderen kommunalen Arbeitgeberverbänden ist der kommunale öffentliche Nahverkehr in Nordrhein-Westfalen noch in der Fläche in der Tarifbindung des öffentlichen Dienstes. Vorsitzender des Gruppenausschusses ist Herr Vorstand Gisbert Schlotzhauer, BOGESTRA, der diese Funktion bereits seit 1997 wahrnimmt.

Die kommunalen Nahverkehrsunternehmen in Nordrhein-Westfalen, die sich derzeit flächig im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes befinden, müssen sich dem politischen Entscheidungsprozess vor Ort stellen, ob eine Direktvergabe von öffentlichen Verkehrsleistungen oder aber eine Ausschreibung dieser Leistungen stattfinden soll. Vor diesem Hintergrund hat sich der Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen stetig dafür eingesetzt, den EU-beihilfekonformen Restrukturierungstarifvertrag TV-N NW als verlässliche Kalkulationsbasis für den Entscheidungsprozess der Anteilseigner zu sichern. Vor diesem Hintergrund war es auch wichtig, dass in der Tarifrunde 2018 die für den Bereich der sonstigen Sparten vereinbarte Linearerhöhung (vgl. hierzu auch unter 2.6.1) im öffentlichen Dienst sich auch im Nahverkehr gleichgerichtet entwickelt. Dies ist auch unter Berücksichtigung des sog. Mindestbetrags sowie der nicht tabellenwirksamen Einmalzahlung von 250 Euro für das Jahr 2018 im Ergebnis durch den Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen bejaht und im Nachgang zur allgemeinen Tarifrunde entsprechend landesbezirklich für den Bereich des TV-N NW umgesetzt worden. Eine weitere Problematik, der sich die kommunalen Nahverkehrsunternehmen stellen müssen, ist der demografische Wandel. Auf der Demografie-Tagung des KAV NW im Mai 2017 sind die hierzu relevanten Fragestellungen in verschiedenen Praktikerstatements aufbereitet und engagiert diskutiert worden. Ein weiteres Zukunftsthema, das auf die Nahverkehrsunternehmen und Häfen zukommt, stellt die Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeit 4.0 dar. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Einzelprojekten, die sich derzeit in der betrieblichen Erprobung finden. Angesichts der europäischen Einwirkungsprozesse einerseits (vgl. Verordnung [EG] Nr. 1370/2007), aber auch der europarechtlichen Überlegungen zum Thema Beihilfe, Wettbewerb und anderer europarechtlicher Themenstellungen ist es wichtig, dem deutschen ÖPNV auch auf der EU-Ebene Gehör zu verschaffen. Die Einrichtung eines europäischen Sozialen Dialogs auch für den Bereich des Nahverkehrs wird daher ausdrücklich vom KAV NW-Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen unterstützt.

← Variobahn

Situation im Nahverkehr: Stichwort: Direktvergabe von ÖPNV-Leistungen

Verkehrsleistungen im ÖPNV werden nach der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße entweder durch Ausschreibung im wettbewerblichen Verfahren oder durch Direktvergabe an ein kommunales Unternehmen vergeben. Gemäß § 8a Abs. 1 Satz 1 PBefG ist die Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags i.S.v. Art. 2 lit. i) der genannten Verordnung allerdings erst dann zulässig, wenn die Verkehrsleistungen im ÖPNV nach § 8 Abs. 4 Satz 1 PBefG nicht eigenwirtschaftlich, d. h. nicht ohne Ausgleichsleistungen der Aufgabenträger, erbracht werden können.

Vor dem Hintergrund der vor Ort anstehenden Vergabeentscheidungsprozesse ist es im Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen immer wieder als sachgerecht und geboten angesehen worden, den EU-beihilfekonformen Restrukturierungstarifvertrag TV-N NW als verlässliche Kalkulationsbasis für den Entscheidungsprozess der Anteilseigner zu sichern. Die Gewerkschaft ver.di hat allerdings eine vorzeitige langfristige Verlängerung des TV-N NW abgelehnt. Bestreben des ver.di-Bundesfachbereichs „Verkehr“ scheint es zu sein, die landesbezirklichen Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern zu bestimmten tarifvertraglichen Fragestellungen in der Zeitschiene wieder enger zusammen zu führen.

Sollte keine Direktvergabe vor Ort auf den Weg gebracht werden, müssen sich die kommunalen Nahverkehrsunternehmen jeweils in einem freien Ausschreibungsverfahren beteiligen und stehen damit im Wettbewerb mit privaten Anbietern. Ein Ausschreibungsverfahren kann nur dann vermieden werden, wenn die Voraussetzungen für die Direktvergabe überhaupt erfüllt sind. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass die Verkehrsleistung überwiegend von dem mit der Erbringung der Verkehrsleistung betrauten Unternehmen selbst erbracht wird.

Diese Problematik kann mit der Notwendigkeit einhergehen, bereits vergebene Leistungen wieder zurück zu holen, um die notwendige eigene Erbringungsquote zu erreichen. Eine solche weitreichende Entscheidung fällt einer Kommune umso schwerer, wenn kein ausreichender Planungszeitraum hinsichtlich der tarifvertraglichen Kalkulationsbasis vorliegt. Für die Direktvergabe ist es daher wichtig, dass der Entscheidungsträger auf den TV-N NW in seiner jetzigen Fassung als Restrukturierungstarifvertrag (also einschließlich der Möglichkeit der Fremdvergabequote für Verkehrsleistungen und der wettbewerbsnahen Fahrerentgeltgruppe 5a) bauen kann und dieser insofern damit die Entscheidungs-/bzw. Geschäftsgrundlage für die Direktvergabeentscheidung bildet. Hinsichtlich der sog. „eigenwirtschaftlichen Verkehre“ ist der Gesetzgeber gefordert, einen Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten oder der sozialen Sicherungssysteme zu vermeiden; Sozialstandards dürfen für eigenwirtschaftliche Verkehre nicht ausgeblendet werden.

Besprechung zur Umsetzung des Tarifrundenergebnisses 2018, v. l. n. r. Gisbert Schlotzhauer, Manfred Kossack, Dr. Bernhard Langenbrinck

Gruppenausschuss Nahverkehr und Häfen am 22.03.2017 in Herten, v. l. n. r. Martin Schmidt, Gisbert Schlotzhauer, Dr. Bernhard Langenbrinck, Werner Overkamp

Arbeit 4.0

Auf der Gruppenversammlung für Nahverkehrsbetriebe und Häfen ist ausführlich über die vielfältigen Auswirkungen der Thematik auf die Betriebe berichtet worden. Der Vorstand des KAV NW hatte im Vorfeld in einer gesonderten Klausurtagung die Thematik vertieft beraten.
Für den Bereich der Nahverkehrsbetriebe sind hierbei beispielhaft Themenfelder angesprochen, die sich im Rahmen von Einzelprojekten in der betrieblichen Erprobung/Durchführung befinden.

- Fahrerlose ÖPNV-Systeme (vom Fahrer zum Systemüberwacher)
- Digitalisierung im Bereich Lager/Logistik/Wartung (Ferndiagnose-Werkstatt)
- MobileDevices/Arbeitssteuerung 4.0 im Fahrbetrieb
- Informationsdienst/Fahrplanauskünfte/Fahrkartenerwerb online/per App
- Cloudwork-Homeoffice im Bereich Verwaltung
- Weiterbildung 4.0, Betriebshofmanagementsystem
- Einsatz von 3-D-Druckern im Werkstattbereich

Europäischer Sozialer Dialog - ÖPNV

In den Sitzungen des Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen wird stetig über aktuelle Entwicklungen zum Thema „Europäischer Sozialer Dialog“ berichtet. Die Fragestellung, wie der Bereich des ÖPNV in einen Sozialen Dialog auf europäischer Ebene sinnvollerweise eingebettet werden kann, ist dabei intensiv erörtert worden. Nachstehend genannte Punkte zu neuen Entwicklungen machen nochmals beispielhaft die Bedeutung und Auswirkungen der Gesamtthematik deutlich.

- Digitalisierung (Möglichkeit, die Erkenntnisse aus ÖPNV 4.0 einzubringen)
- Written Statement Directive (Stichwort: Konsultationsverfahren der Sozialpartner zur Revision der Richtlinie über die Unterrichtungspflicht über geltende Bedingungen für Arbeitsverträge/Arbeitsverhältnisse)
- Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen
- Geschlechtergerechtigkeit; Work-Life-Balance; Unterstützung/Förderung für mehr Kinderbetreuung
- Capacity Building (=Befähigungs-/Kompetenzausbau) für Sozialpartner

Im Rahmen der sog. DRAFT AGENDA WG URBAN PUBLIC TRANSPORT, welche aktuell zur Debatte beim Sectoral Dialogue Committee Road Transport anstehen, spiegeln sich weitere Themen wie „Social Conditions in Urban Public Transport“ oder auch „Digitalisation in Public Transport“ wider, die auf nationaler Ebene mit in das Themenfeld des Bundesverbandes, der VKA, fallen (zu weiteren europäischen Themenstellungen wird in Teil 2.9 hingewiesen).

3.5 Nahverkehr und Häfen

Demografie-Tagung des KAV NW

In der Informationstagung des KAV NW am 31. Mai 2017 zu Fragen des demografischen Wandels am Beispiel der kommunalen Nahverkehrsunternehmen wurden im Rahmen unterschiedlicher Praktikerstatements verschiedene betriebliche Umsetzungsmodelle dargestellt. Diese gingen von Fragen eines unter Demografieaspekten optimierten Dienstplans, betrieblichen Konzepten zum Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten, dem Themenkomplex „Führung und Gesundheit“ und der „Demografie-Teilzeit“ bis hin zum Thema „Haus der Arbeitsfähigkeit“ und „Familienservice-Angeboten“.

Gisbert Schlotzhauer

Nach Begrüßung der Teilnehmer durch den Vorsitzenden des KAV-Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen, **Gisbert Schlotzhauer** (BOGESTRA), stellte dieser die Bedeutung der Demografieproblematik für die Unternehmen dar und ging rückblickend auf den tarifpolitischen Entwicklungsprozess ein. Sodann schlug er in seinem Vortrag einen inhaltlichen Bogen zu aktuellen Entwicklungen, u. a. bei den Themen Arbeit 4.0 und Digitalisierung von Arbeitsprozessen.

Dr. Bernhard Langenbrinck, Hauptgeschäftsführer des KAV NW, stellte die Demografieproblematik in den Kontext

Dirk Brand

weiterer tarifpolitischer Fragestellungen vom Gesundheitsschutz bis hin zu veränderten Personalmanagementstrategien. Aus verbandspolitischer Sicht wies er auf die zunehmende flächentarifpolitische Klammerwirkung hin, wonach inzwischen sieben Kommunale Arbeitgeberverbände unmittelbar inhaltlich mit dem Demografie-Tarifvertrag für den Nahverkehr verzahnt seien.

Zu der Grundkonzeption der demografietarifvertraglichen Regelung und dem Umsetzungsstand in Nordrhein-Westfalen ging Dirk Brand vom KAV NW vertiefend auf konkrete Maßnahmen ein, die vor Ort auf der Grundlage von – inzwischen flächig abgeschlossenen – Betriebsvereinbarungen umgesetzt würden. Aufgrund einer älter werdenden Belegschaft einerseits und einem geringer werdenden Reservoir an Nachwuchskräften andererseits werde es zunehmend wichtig, Erwerbspersonen- und Zeitpotenziale zu heben und Produktivitätsfortschritte zu realisieren.

Thomas Wessinghage von der Hagener Straßenbahn AG berichtete in seinem Vortrag über Umsetzungsmaßnahmen zur Optimierung des Dienstplans im Spannungsfeld des demografischen Wandels. Neben den betrieblichen Interessen seien hier auch die Erwartungen der Beschäftigten in die Überlegungen einbezogen worden. Dabei standen Themen wie Ruhezeiten, Begrenzung der Dienstlängen, Identifizierung besonders belastender Dienste oder auch ggf. Mischarbeit im Fokus. Im Rahmen der weiteren prozessualen Gestaltung der Dienstpläne im Lichte der demografischen Entwicklung stünden Themen wie die Steuerung der Dienstlängen für langjährige und leistungsgeminderte Mitarbeiter oder auch eine optimierte Berücksichtigung von Mischarbeit und Teilzeit im Raum. In seinem Vortrag über das Konzept

Heiner Wickert

zum Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten im Fahrdienst als Maßnahme des demografischen Wandels ging **Heiner Wickert** von der Vestischen Straßenbahnen GmbH auf die hierzu im Unternehmen abgeschlossene Rahmenbetriebsvereinbarung ein. Ziel im Unternehmen sei es gewesen, von einem unstrukturierten zu einem objektiven Verfahren beim Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten überzugehen. Bei der Grundidee, einen Beschäftigten von seinem ursprünglichen Arbeitsplatz auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz umzusetzen, stehe das Thema „Mentalitätsänderung“ ganz vorne an. Grundvoraussetzung für das Gesamtsystem sei die Durchführung einer Demografieanalyse sowie die Nutzung des Demografiebudgets.

Alexandra Medzech von der Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahn AG (BOGESTRA) legte den Schwerpunkt in ihrem Vortrag auf das Thema „Führung und Gesundheit“. Zu dem im Unternehmen eingesetzten „BGM-Werkzeugkasten“ berichtete sie über einzelne Elemente, wie z. B. Gesundheit 50plus, Azubi-Gesundheit, Führungskräfteentwicklung, Unfallnachsorge, Fragen der Arbeitssicherheit, des arbeitsmedizinischen Dienstes, des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), der Sozialberatung, der Organisationsentwicklung, des innerbetrieblich neu gestalteten Prozesses der Krankmeldung und weitere Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung. In ihrer Abschlussbewertung ging sie auf die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer und auf Fragen der Praxistauglichkeit und der Wirksamkeit von Demografiemaßnahmen ein.

Eva Wippich

In dem Vortrag von **Eva Wippich**, DSW21, stand das Thema „Demografie-Teilzeit“ im Vordergrund. Infolge des Demografietarifvertrags sei u. a. das Thema der Reduzierung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Fragestellungen eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand in den betrieblichen Fokus gestellt worden, wobei u. a. eine Verringerung der Belastung bei den Beschäftigten verbunden mit einer Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit ebenso Zielrichtung der betrieblichen Bemühungen gewesen sei wie die Vermeidung von Fahrdienstuntauglichkeit und das Absenken der Fehlzeitenquote. In ihrem Vortrag stellte sie zudem anhand einzelner Berechnungsbeispiele dar, wie sich die Umsetzung einer „Demografie-Teilzeit“ im konkreten Fall auf Arbeitszeit und Entgelt eines Beschäftigten auswirke.

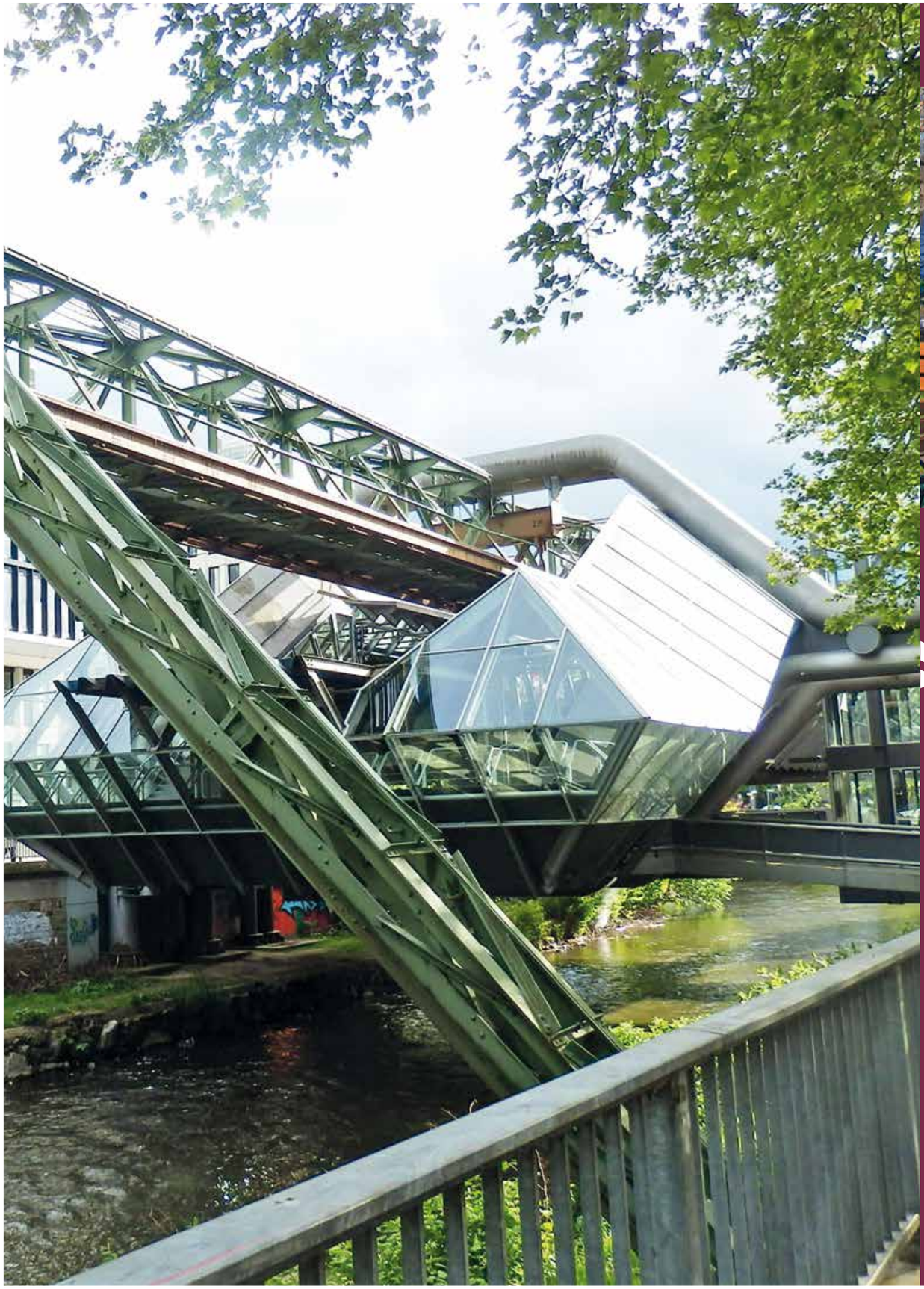
Viktoria Fromme von der Rheinbahn AG stellte das Projekt „Haus der Arbeitsfähigkeit“ vor, bei dem die Themen „Arbeit“, „Gesundheit“, „Einstellung“ und „Kompetenz“ in eine Balance gebracht werden. Bei der Ausgangsfrage, wem eine „gute Arbeitsfähigkeit“ nutze, seien aus Sicht des Mitarbeiters Aspekte wie besseres Arbeitsleben/Teilhabe am Erwerbsleben, höheres Wohlbefinden und höhere Lebensqualität von Bedeutung. Zu der Fragestellung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Entlastung und Unterstützung der Mitarbeiter in Stresssituationen bzw. schwierigen Lebenssituationen stellte sie sodann das Familienservice-Angebot dar, welches spezielle Beratungsleistungen rund um Kinderbetreuung, Kinderbetreuung im Notfall, Beratung und Hilfe bei der Organisation der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Beratung in schwierigen Lebenslagen sowie Beratung bei Finanz- und Budgetfragen umfassen würde.

Alexandra Medzech

In der anschließenden Diskussion wurde seitens der Tagungsteilnehmer betont, wie wichtig es sei, die zur Bewältigung der Demografieproblematik eingesetzten finanziellen Mittel – wie in den Vorträgen beispielhaft dargestellt – konkret gestaltend einzusetzen. Die Informationstagung konnte hierzu gute Impulse für die weitere Umsetzung geben.

Referenten der Demografie-Tagung

3.5 Nahverkehr und Häfen



Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen

Summary

Das Erbringen von Verkehrsleistungen im Rahmen der kommunalen Daseinsvorsorge durch kommunale Unternehmen ist sowohl im Bereich der kommunalen Häfen als auch im Bereich der kommunalen Nahverkehrsunternehmen im Berichtszeitraum weiterhin durch eine verstärkte Konkurrenz- und Wettbewerbssituation geprägt. Die kommunalen Nahverkehrsunternehmen müssen sich im Moment insbesondere dem politischen Entscheidungsprozess vor Ort stellen, inwieweit eine Direktvergabe von öffentlichen Verkehrsleistungen oder aber eine Ausschreibung dieser Leistungen an Dritte stattfinden soll. Für eine zukunftsgerechte Ausrichtung des kommunalen Nahverkehrs ist es vor diesem Hintergrund wichtig, einen EU-beihilfekonformen Restrukturierungstarifvertrag in Gestalt des TV-N NW als verlässliche Kalkulationsbasis für den Entscheidungsprozess der Anteilseigner vorweisen zu können. Ein weiteres Zukunftsthema für die kommunalen Nahverkehrsunternehmen und Häfen stellt die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen dar. Diese bietet einerseits eine Unterstützung und Erleichterung bei der Aufgabenbewältigung für die Beschäftigten, andererseits kann sie aber auch Umstrukturierungs- und Qualifizierungsanforderungen mit sich bringen. Im Rahmen verschiedener Modellprojekte, die derzeit bei kommunalen Nahverkehrsunternehmen durchgeführt werden, werden Erkenntnisse über die Auswirkungen der Digitalisierung (Stichwort: Arbeit 4.0) gewonnen. Die zukunftsgerechte Aufstellung kommunaler Unternehmen im Wettbewerb verlangt im Weiteren, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels zufriedenstellend und nachhaltig bewältigt werden können. Die auf Anregung der Mitglieder des Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen auf den Weg gebrachte Informationstagung des KAV NW zum Thema Demografie am Beispiel der kommunalen Nahverkehrsunternehmen hat hierzu wichtige Hinweise und Impulse gegeben.

← Station Schwebebahn Wuppertal

3.6 Entsorgung

„Die kommunalen Unternehmen der Entsorgungswirtschaft sind in den verschiedensten ökologisch besonders sensiblen Bereichen unterwegs, wie der Müllabfuhr, der Stadtreinigung und der Stadtbildpflege bis hin zum Winterdienst. Die Unternehmen tragen mit ihrer Aufgabenerledigung zur Steigerung der Lebensqualität in den Kommunen bei. Um auch dauerhaft die kommunale Entsorgungswirtschaft im Bereich des Flächentarifrechts des TVöD-E zu halten, bedarf es wettbewerbsorientierter Arbeits- und Tarifbedingungen."

Peter Mooren
Sprecher der Geschäftsführung AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH

Entsorgung

Bei Mitgliedsunternehmen aus dem Bereich der kommunalen Entsorgungswirtschaft sind 19.000 Beschäftigte tätig. Im Ausschuss für die kommunalen Entsorgungsunternehmen, der als Unterausschuss des Gruppenausschusses für Versorgungsbetriebe und Flughäfen eingerichtet ist, werden die fachspezifischen Besonderheiten dieses Spartenbereichs erörtert. Vorsitzender des Unterausschusses „Entsorgung“ ist Herr Peter Mooren, Sprecher der Geschäftsführung der AWB Köln.

Die kommunale Abfallwirtschaft hat sich nach dem Inkrafttreten des Abfallbeseitigungsgesetzes von 1972 erstmals eine bundeseinheitliche rechtliche Regelung geschaffen und von einer Beseitigungswirtschaft zu einer Kreislaufwirtschaft entwickelt. Ziel des Kreislaufwirtschaftsgedankens ist es, natürliche Ressourcen zu schonen und Abfälle umweltverträglich zu bewirtschaften. Vor diesem Hintergrund wird es inzwischen von Bürgerinnen und Bürgern nicht nur als selbstverständlich empfunden, dass Abfälle gesammelt und entsorgt werden, sondern auch, dass dieses umweltverträglich und unter Schonung der natürlichen Ressourcen erfolgt. Fragen der nachhaltigen Verbesserung des Umwelt- und Klimaschutzes spielen hier ebenso eine wesentliche Rolle wie der Aspekt der Ressourceneffizienz. Das Kreislaufwirtschaftsgesetz legt hier eine Stufenfolge bestehend aus Abfallvermeidung, Wiederverwendung, Recycling und sonstiger Verwertung von Abfällen (z. B. energetische Verwertung) und – am Ende dieser Kette – schließlich der Abfallbeseitigung selbst fest.

Im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge sind die kommunalen Unternehmen der Entsorgungswirtschaft in den verschiedensten ökologisch besonders sensiblen Bereichen wie der Müllabfuhr, der Stadtreinigung und der Stadtbildpflege bis hin zum Winterdienst unterwegs. Mit ihrer Aufgabenerledigung tragen sie dazu bei, die Lebensqualität in den Kommunen kontinuierlich zu steigern und die Zukunftsfähigkeit der Städte und Gemeinden zu gewährleisten.

Die umweltverträgliche Verwertung und Beseitigung von Abfällen ist gerade im Bereich der Entsorgungswirtschaft von einer Marktsituation geprägt, die sich für die kommu-

← *Abfallentsorgung*

nalen Entsorgungsunternehmen durch einen sich zunehmend verschärfenden Wettbewerb auszeichnet. 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. Daneben gibt es weitere Entsorgungsunternehmen, die außerhalb vom KAV NW und BDE organisiert sind. In diesem Gesamtumfeld müssen sich die kommunalen Entsorgungsunternehmen stets neu beweisen; hierfür spielen angesichts der Bedeutung des Kostenblocks „Personalkosten“ die tarifvertraglichen Strukturen und die Höhe des tarifvertraglich festgelegten Entgeltniveaus eine wesentliche Rolle.

Die in dem Spartentarifvertrag TVöD-E für die kommunale Entsorgungswirtschaft getroffenen Regelungen sind auf den Aspekt einer möglichst großen personalpolitischen Flexibilität ausgerichtet, um den jeweiligen spartenspezifischen Bedarfen gerecht zu werden. Die spartentarifvertragliche Ausrichtung des TVöD-E zeigt sich z. B. in den besonderen Bestimmungen zum betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz (§ 3.1 TVöD-E), den Regelungen zu einem Eigenbeitrag von Beschäftigten bei Qualifizierungsmaßnahmen (§ 5 Abs. 5 Satz 2 TVöD-E), der Regelung zur Frage der Erfolgsbeteiligung bei einem auf Mehrleistung der Beschäftigten beruhenden Betriebsergebnis (§ 18.1 TVöD-E), aber auch in der tarifvertraglichen Öffnungsklausel in § 30.1 TVöD-E für befristete Beschäftigungen. Angesichts der verschärften Wettbewerbssituation im Bereich der Entsorgungswirtschaft ist ein Hauptgegenstand der Diskussion im Ausschuss für die Entsorgungswirtschaft, Entgelttabellen verzerrenden Lohnentwicklungen (Stichwort: Sockelbetrag) entgegenzusteuern, um Beschäftigungsverhältnisse auch zukünftig noch in den flächentarifvertraglichen Strukturen des TVöD abbilden zu können, wobei einzuräumen ist, dass die Aufrechterhaltung einer kommunalen Daseinsvorsorge im Rahmen öffentlicher Tarifstrukturen sich als zunehmend schwieriger erweist. Auch die Sozialpartner müssen diesen Aspekt, wenn auch sie die kommunale Daseinsvorsorge weiterhin in flächentarifvertraglichen Strukturen halten wollen, mit in den Blick nehmen. Bezüglich der Linearentwicklung der Tarifentgelte vollziehen sich die Einkommensentwicklungen bei den unter den TVöD-E fallenden Entsorgungsunternehmen allerdings in Parallelität zum Spartenbereich des TVöD-V (zum Ergebnis der Tarifrunde 2018 siehe auch 2.6.1).

Sachstand Mindestlohn

Durch den Wegfall des branchenbezogenen Mindestlohns in der Abfallwirtschaft findet auch auf diese Beschäftigtengruppe nunmehr der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro seit dem 01. Januar 2017 Anwendung. ver.di hatte mehrfach den BDE und die VKA aufgefordert, den Mindestlohntarifvertrag für die Branche Abfallwirtschaft erneut zu verlängern. In einem Gespräch zwischen der VKA und ver.di im Jahr 2017 unter Beteiligung des Ausschussvorsitzenden Peter Mooren ist das weitere Vorgehen in Bezug auf den Mindestlohn Abfallwirtschaft erörtert worden. Die VKA hat ver.di darauf hingewiesen, dass die VKA dazu bereit sei, einen neuen Mindestlohn für die Abfallwirtschaft oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns abzuschließen. ver.di hat dies positiv zur Kenntnis genommen, wobei Einigkeit mit ver.di darin bestand, dass ein solcher Tarifvertrag allein zwischen der VKA und ver.di nicht möglich sei. Für die Frage der weiteren Entwicklung ist jeweils mitentscheidend, in wieweit sich der BDE als Tarifpartner in die Verhandlungen über einen entsorgungsspezifischen Mindestlohn einbringen kann.

Digitalisierung und Arbeit 4.0 in der Entsorgungswirtschaft

In der Diskussion im Ausschuss für die Entsorgungswirtschaft ist herausgestellt worden, dass es zwar derzeit viele Veranstaltungen zum Thema Digitalisierung gebe, bei den Stadtwerken der Digitalisierungsprozess aber im Vergleich von größerem Interesse als in der Entsorgung sei, da hier weiterhin viel und überwiegend manuell ohne technische Hilfsmittel gearbeitet werde. Trotzdem ist das Thema auch hier relevant, z. B. bei der regelmäßigen Straßenzustandserfassung durch die Entsorgungsunternehmen, so dass die zuständige Kommunalverwaltung aufgrund der Meldung dann entsprechende Reparaturen veranlassen könnte. Ein abrufbarer Online-Kalender über Abfuhrtermine ist inzwischen ebenso im Angebot wie die Möglichkeit sich über Smartphone-Apps an Abholtermine für Sperrmüll oder Elektroaltgeräte etc. erinnern zu lassen oder Wegbeschreibungen zum nächsten Wertstoff-Center abzurufen. Bei der Digitalisierung stellt sich zum einen die Frage, wie Abläufe durch die Digitalisierung optimiert werden könnten und welche Veränderungen und zusätzlichen Anforderungen dies für die Beschäftigten bedeute. Zum anderen bedeute die digitale Transformation ggfs. auch eine Bereitstellung von zusätzlichen Dienstleistungen. Auch für den Bereich der Entsorgungswirtschaft werden daher alle Prozesse unter dem Aspekt der Optimierung hinterfragt.

ESF-Projekt „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung fördern“

Im Rahmen eines Antrags auf Fördermittel des Europäischen Sozialfonds, der durch den KAV NW unterstützt worden ist, ist ein Projekt „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung fördern“ auf den Weg gebracht worden. Teilnehmer dieses Projekts sind die Abfallwirtschaftsbetriebe Münster, die AWISTA Gesellschaft für Abfallwirtschaft, bonnorange AöR, Gelsendienste, HEB GmbH Hagener Entsorgungsbetrieb, Kommunale Servicebetriebe Recklinghausen, RSAG Rhein-Sieg-Abfallwirtschaftsgesellschaft mbH und die Wirtschaftsbetriebe Duisburg AöR.

Durch die Projektdurchführung und die Ergebnisumsetzung soll die Wettbewerbsfähigkeit der Entsorgungsunternehmen gestärkt werden. Der Mittelabruf für die Projektförderung habe in einem bestimmten Zeitfenster stattzufinden. Im Zuge der ESF-Förderung würden z. B. Projekte zur Minderung der Arbeitsunfälle mit sehr gutem Erfolg durchgeführt. Insgesamt sei das Thema Demografie und Personalentwicklung als große Überschrift des ESF-Projekts über alle individuellen Projekte der einzelnen Unternehmen zu sehen. In einem noch folgenden Forschungsbericht werden die durchgeführten Projekte im Weiteren dann auch öffentlich dargestellt.

HGF Dr. Bernhard Langenbrinck und Ausschussvorsitzender Peter Mooren

Mitglieder des Unterausschusses Entsorgung

Summary

Die Situation der Entsorgungswirtschaft ist durch den Wettbewerb mit der privaten Entsorgungswirtschaft gekennzeichnet, die entweder als Mitglied im Bundesverband der Entsorgungswirtschaft organisiert ist oder aber hausbezogene Entgeltregelungen aufweist. Insofern ist die Frage wettbewerbsfähiger Tarifregelungen für die TVöD-E-Unternehmen von großer Bedeutung. Unabhängig von der Notwendigkeit, wettbewerbsfähiger Kostenstrukturen einerseits, müssen andererseits die kommunalen Unternehmen der Entsorgungswirtschaft im Rahmen des Wettbewerbs um die „besten Köpfe“ marktgerechte Entgelte zahlen. Angesichts der Entwicklung des demografischen Wandels stellt dies an die Personalpolitik der kommunalen Entsorgungsunternehmen hohe Anforderungen an Kreativität (vor diesem Hintergrund ist in der kommunalen Entsorgungswirtschaft jeweils auch die Debatte um die Sinnhaftigkeit eines speziellen Mindestlohns für die Entsorgungsbranche debattiert worden). Das durch Fördermittel des europäischen Sozialfonds auf den Weg gebrachte Projekt „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung fördern“, an dem auch einzelne Mitglieder des KAV NW-Unterausschusses für Entsorgungsbetriebe teilnehmen, ist in diesem Zusammenhang zu nennen.

Denkt man an inzwischen seitens der Unternehmen vorgehaltene Angebote, über Smartphone-Apps die Abholtermine für Sperrmüll oder Elektrogeräte etc. erinnern zu lassen, abrufbarer online-Kalender zu Abfuhrterminen oder aber Möglichkeiten einer digital unterstützten Straßenzustandserfassung, so wird bereits an diesen Beispielen deutlich, dass das Thema Digitalisierung auch den Bereich der kommunalen Entsorgungswirtschaft betrifft. Die Auswirkungen solcher Digitalisierungsprozesse auf die Beschäftigungsverhältnisse bei den kommunalen Entsorgungsunternehmen bilden deshalb ein wichtiges Themenfeld, das auch in der weiteren Zukunft einiges an Diskussionsstoff für die Debatten im Ausschuss für die Entsorgungswirtschaft bilden wird.

Das Personalmanagement in den kommunalen Entsorgungsunternehmen steht sowohl aufgrund der Problematik des demografischen Wandels als auch aufgrund der Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung vor großen Herausforderungen. Der Unterausschuss für die Entsorgungsbetriebe hat sich daher intensiv mit Fragen der Personalgewinnung für kommunale Unternehmen befasst. Die Vielfältigkeit der Themenstellungen ging hierbei von Fragestellungen des branchenbezogenen Mindestlohns in der Abfallwirtschaft bis hin zum Stand der Umsetzung des ESF-Projekts „Fachkräfte sichern – weiter bilden und Gleichstellung fördern“. Zu dem Themenkreis der Digitalisierung und Arbeit 4.0 in der Entsorgungswirtschaft ist einerseits festzustellen, dass weiterhin viel und überwiegend manuell ohne technische Hilfsmittel gearbeitet wird, dass andererseits aber auch die kommunalen Entsorgungsbetriebe im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung zunehmend digitalisierte Arbeitsprozesse in den Blick nehmen. Der bereits in der Vergangenheit verfolgte Weg, über eine personell verstärkte Vernetzung bei den Ausschussmitgliedern die Verankerung von Themen der Entsorgungswirtschaft im Verbandswesen des KAV NW zu befördern, ist auch in dem diesem Jahresbericht zugrunde liegenden Zeitraum nachhaltig fortgesetzt worden. Dies stärkt nicht nur die Ausschussarbeit, sondern auch die fachliche Kompetenz des KAV NW in seiner Gesamtheit.

3.7 Wasserwirtschaftsbetriebe

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

Raimund Echterhoff, Vorstand Emschergenossenschaft/Lippeverband
Vorsitzender des KAV NW-Unterausschusses Wasserwirtschaftsbetriebe

Wasserwirtschaftsbetriebe

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

Die Wasserwirtschaftsbetriebe stellen innerhalb des Verbandes eine vergleichsweise kleine Unternehmenssparte dar, deren Leistungserbringung für die Allgemeinheit aber von enormer Bedeutung ist. Die kommunalen Wasserwirtschaftsbetriebe decken einen speziellen Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge ab. Gutes Trinkwasser in ausreichender Menge ist Lebensgrundlage und Teil der Lebensqualität für mehr als 17 Mio. Einwohner in Nordrhein-Westfalen. Den rechtlichen Rahmen hierfür bildet auf Bundesebene das Wasserhaushaltsgesetz, das die Wasserversorgung als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge gesetzlich verankert. Ergänzend werden die Rahmenbedingungen der Wasserversorgung durch mehrere Richtlinien und Gesetze geregelt. Außerdem ist gesetzlich geregelt, dass der Wasserbedarf v.a. aus ortsnahen Vorkommen gedeckt werden muss. Hieraus ergibt sich ein kommunaler Bezug, der durch das nordrhein-westfälische Landeswassergesetz aufgegriffen wird, indem es ausschließlich die Städte und Gemeinden verpflichtet, in ihrem Gebiet die Wasserversorgung sicherzustellen. Diese Aufgabe können die Kommunen auch auf die spezialisierten kommunalen Wasserwirtschaftsverbände übertragen. Durch die im Juli 2016 geregelte Novelle des Landeswassergesetzes wurde vom Gesetzgeber im Bereich der Abwasserentsorgung die Möglichkeit geschaffen, dass die Kommunen im Rahmen der sogenannten Kanalnetzoption die Aufgabe des Sammelns und Fortleitens von Abwasser auf die sondergesetzlichen Wasserverbände übertragen können. Anfänglich hiergegen geäußerte Bedenken hinsichtlich möglicher gebühren-, vergabe- und umsatzsteuerrechtlicher Aspekte von Kanalnetzübertragungen bestehen inzwischen nicht mehr. Die Kommunen können entscheiden, die Wasserversorgung und -entsorgung weiterhin in eigener

←Baustelle Pumpwerk Gelsenkirchen

Regie zu betreiben oder dies an Dritte zu übertragen. Hier sind die hohe Qualität und die Wirtschaftlichkeit, mit der die in der kommunalen Familie verankerten Wasserwirtschaftsbetriebe ihre Aufgaben erfüllen, von entscheidender Bedeutung.

Vor dem Hintergrund des spezifischen Aufgabenspektrums der Wasserwirtschaftsbetriebe und den daraus resultierenden Herausforderungen auch für den Bereich der Personalarbeit besteht für die Sparte Wasserwirtschaft seit dem 01. Juli 2001 mit dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) eine flächentarifvertragliche Regelung innerhalb des KAV NW. Der aus einer betriebsübergreifenden haustarifvertraglichen Regelung einiger größerer Wasserwirtschaftsverbände hervorgegangene TV-WW/NW ist in dieser Zeit in seiner spartenspezifischen Ausrichtung weiterentwickelt worden. Die Impulse hierzu werden innerhalb des KAV NW durch die ehrenamtlichen Vertreter der anwendenden Unternehmen im Unterausschuss für Wasserwirtschaftsbetriebe gegeben. Dort werden die arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen der kommunalen Wasserwirtschaft engagiert und sachorientiert vor dem Hintergrund spartenspezifischer Bedarfe und Entwicklungen erörtert.

Waren in den vergangenen Jahren insbesondere die effektivere, wirtschaftliche Nutzung der Ressource Arbeitszeit und die stärkere Akzentuierung des Aspekts der Leistungsorientierung Schwerpunkte innerhalb des TV-WW/NW, stehen – wie in allen anderen Sparten auch – die aktuellen Anforderungen des demografischen Wandels und der Digitalisierung inzwischen in besonderem tarifpolitischen Fokus. Der demografische Wandel wird die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Wasserwirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen in den kommenden Jahren weiter zunehmend beeinflussen. Die Zahl der älteren Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften werden – wie bei allen anderen Arbeitgebern – deutlich steigen, auch weil die gesetzlichen und sonstigen Rahmenbedingungen auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit abzielen. Gleichzeitig wird die Gewinnung qualifizierter Beschäftigter und deren langfristige Bindung an die Wasserwirtschaftsverbände im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ schwieriger, da immer weniger junge Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Gleichzeitig wird die Digitalisierung die Arbeitsbedingungen in vielen Bereichen verändern und neue Anforderungen an die Beschäftigten stellen. Wegen der Qualitätsanforderungen an zukünftige Personale, sowohl im Ingenieur- als auch im gewerblichen Bereich, wird diese Entwicklung die Wasserwirtschaft besonders treffen. Um in diesem Umfeld die Wettbewerbsfähigkeit der Wasserwirtschaftsbetriebe zu stärken und Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor zu erhalten, bedarf es einer vorausschauenden und nachhaltigen Personalpolitik. Zu nennen sind hier die Themen Nachwuchssicherung und Personalgewinnung, Weiterbildung und Qualifizierung, Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement, Teilhabe am Arbeitsleben, Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Arbeitszeitflexibilisierung, zu denen der TV-WW/NW und insbesondere der Tarifvertrag über Arbeit und Demografie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW) tarifvertragliche Rahmenregelungen bieten, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Die erforderliche betriebsindividuelle Flexibilität bei der Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen ist gewahrt, da das Tarifrecht der Wasserwirtschaft seit jeher durch eine verminderte Regelungsdichte mehr Spielraum für die betriebliche Ebene vorsieht. Die Wasserwirtschaftsverbände sind insoweit zu diesen aktuellen tarifpolitischen Themenfeldern gut aufgestellt und zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des spartenspezifischen Tarifrechts in bewährter Weise bereit.

Die Entwicklung der Entgelte beim TV-WW/NW ergibt sich demgegenüber weitgehend aus den entsprechenden tarifvertraglichen Ankopplungsregelungen des TV-WW/NW an die Tarifergebnisse des TVöD und des TV-V. Zu der in der Tarifrunde 2018 vereinbarten Linearentwicklung bei den Entgelten, die im Nachgang entsprechend landesbezirklich für den Bereich des TV-WW/NW umgesetzt worden ist, kann insofern ergänzend auf die Darstellung bei 2.6.1 verwiesen werden.

Arbeitsgruppe Digitalisierung Wasserwirtschaft am 08.05.2018 in Wuppertal

Kläranlage Emschermündung

Kläranlage Dorsten

3.7 Wasserwirtschaftsbetriebe

Mitglieder des Unterausschusses Wasserwirtschaftsbetriebe

Summary

Für die 29 im KAV NW organisierten Betriebe aus dem Bereich der Wasserwirtschaft findet der TV Wasserwirtschaft NRW Anwendung. Dieser Tarifvertrag leistet mit seinen flexiblen und leistungsorientierten Regelungen einen wesentlichen Beitrag für die Personalgewinnung, welche sich in Zeiten des demografischen Wandels zunehmend schwierig gestaltet. Vor diesem Hintergrund ist der Bereich der Wasserwirtschaftsunternehmen mit dem TV Demografie für die Wasserwirtschaft bewusst neue Wege gegangen.

Neben dem demografischen Wandel wird auch die Digitalisierung die Arbeitsbedingungen in vielen Bereichen verändern und neue Anforderungen an die Beschäftigten im Bereich der Wasserwirtschaft stellen. Nicht nur im Ingenieursbereich, sondern auch im Bereich der gewerblich-technisch Beschäftigten werden sich verändernde Qualitätsanforderungen an zukünftige Personale die Entwicklung im Bereich der Wasserwirtschaftsbetriebe in besonderer Weise berühren. Im Unterausschuss des KAV NW für die Wasserwirtschaftsbetriebe werden daher Fragen der Nachwuchssicherung und Personalgewinnung auch im Mittelpunkt der Diskussion stehen.

Unterausschuss Wasserwirtschaftsbetriebe am 18.08.2017 in Bottrop; v. l. n. r. Norbert Frece, Dr. Bernhard Langenbrinck, Raimund Echterhoff

Zum Verband

4.1 Zahlen zum KAV NW

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

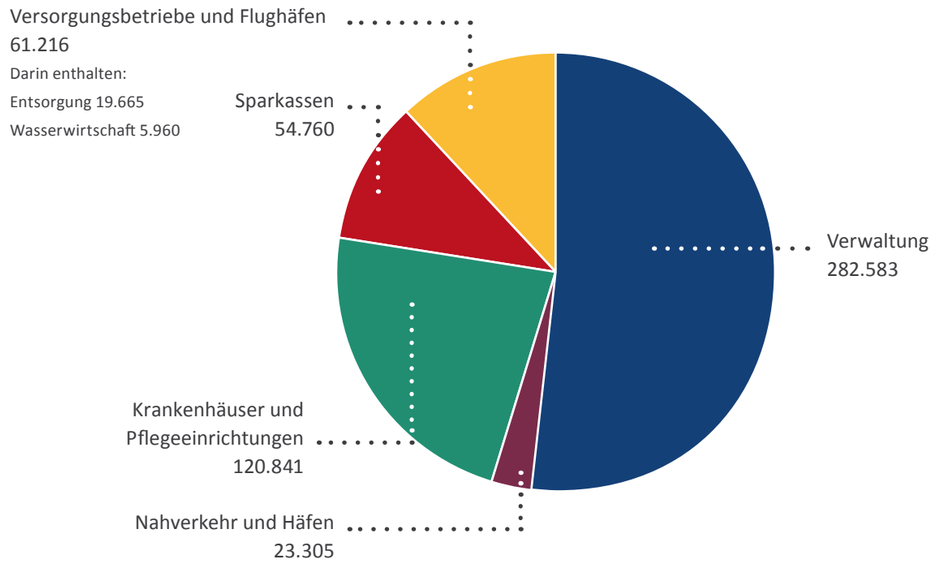
Bei diesen Mitgliedern sind rd. 540.000 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt.

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.

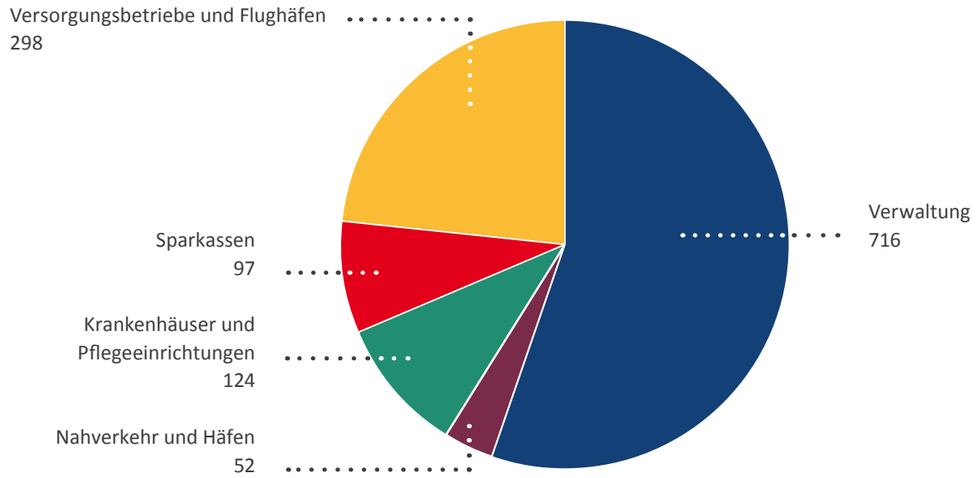
Die Satzung KAV NW unterscheidet zwischen (ordentlichen) Mitgliedern und Gastmitgliedern. Die Mitglieder unterscheiden sich von den Gastmitgliedern v.a. dadurch, dass sie tarifgebunden im Sinne des § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) werden. Gastmitglieder unterliegen dieser Tarifbindung nicht.

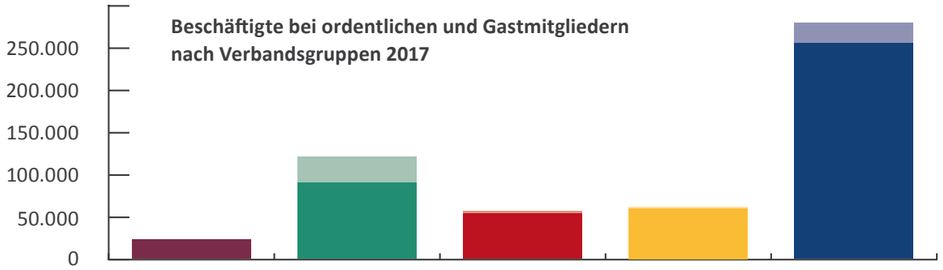
Die Personalzahlen bei den ordentlichen Mitgliedern haben sich dabei von rd. 444.000 Beschäftigten im Jahr 2008 auf rd. 482.000 Beschäftigte im Jahr 2017 kontinuierlich entwickelt. Bei den Gastmitgliedern hat sich im gleichen Zeitraum die Zahl von rd. 56.000 Beschäftigten auf rd. 60.000 entwickelt (zu den Einzelheiten vgl. die nachfolgenden Tabellen).

Beschäftigte insgesamt nach Verbandsgruppen 2017

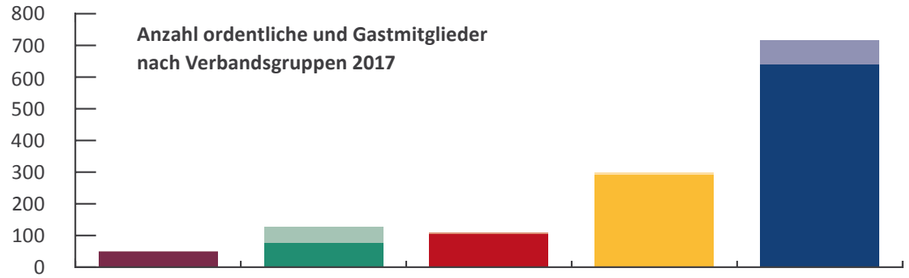


Anzahl der Mitglieder nach Verbandsgruppen 2017

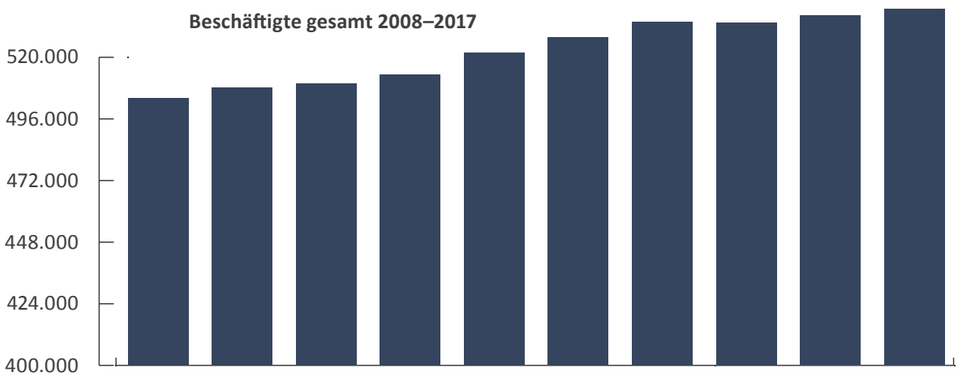




	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	277	28.941	3.002	1.441	26.817
Ordentlich	23.028	91.900	51.758	59.775	255.766



	Nahverkehr und Häfen	Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	Sparkassen	Versorgungsbetriebe und Flughäfen	Verwaltung
Gast	2	50	4	7	73
Ordentlich	50	74	93	291	643



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gast	59.733	60.896	59.581	58.794	61.063	60.783	61.425	60.378	60.342	60.478
Ordentlich	444.323	447.323	450.107	454.107	460.689	467.050	472.261	472.972	477.412	482.227
Gesamt	504.056	508.219	509.688	512.901	521.752	527.833	533.686	533.350	537.754	542.705

Stimmverteilung in den Gremien der VKA 2017

	Mitglieder-versammlung	Präsidium	Gruppenausschuss Verwaltung	Gruppenaussschuss Krankenhäuser
KAV Nordrhein-Westfalen	9	1	1	10
KAV Bayern	8	1	1	12
KAV Baden-Württemberg	6	1	1	9
KAV Niedersachsen	5	1	1	5
KAV Hessen	5	1	1	6
KAV Rheinland-Pfalz	4	1	1	2
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	0
KAV Thüringen	2	1	1	1
KAV Bremen	2	1	1	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	1	1	1
KAV Saar	1	1	1	1
AV Hamburg	1	1	0	0
Summe	**56**	**16**	**15**	**55**

	Gruppenaussschuss Sparkassen	Gruppenausschuss Flughäfen	Gruppenausschuss Versorgung	Gruppenaussschuss Nahverkehrsbetriebe und Häfen
KAV Nordrhein-Westfalen	12	10	12	12
KAV Bayern	10	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	1	1	0	2
KAV Mecklenburg-Vorpommern	1	0	1	1
KAV Saar	0	1	1	1
AV Hamburg	0	2	0	0
Summe	**56**	**42**	**52**	**53**

4.2 Beiträge

Der KAV NW finanziert sich nahezu ausschließlich über die Beiträge seiner Mitglieder. Im Dezember 1978 hat der Hauptausschuss beschlossen, für Beitragsänderungen im Allgemeinen von dem Vom-Hundert-Satz auszugehen, der sich aufgrund abgeschlossener Tarifverträge in etwa für den Personalaufwand ergibt. Der Hauptausschuss hat dem Verbandsgeschäftsführer gleichzeitig aufgegeben, den Mitgliedern den mittleren Vom-Hundert-Satz rechtzeitig für deren Etat-Beratungen mitzuteilen. Auf Vorschlag des Vorstands sind jeweils für die Jahre 2017 und 2018 festgesetzt worden:

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

Die Beiträge in den Jahren 2017 und 2018 entsprechen dem Beitragssatz im Jahr 2014. Die Beiträge konnten damit trotz Tarifsteigerungen über drei Jahre mit entsprechenden Anstrengungen im Sinne der Finanznöte unserer Mitglieder, insbesondere der kommunalen Gebietskörperschaften, konstant gehalten werden. Es bedeutet „Effizienz“, aber auch „Effektivität“, wenn die Beitragslast beim KAV NW im Benchmarking zu anderen Verbänden als maßvoll und angemessen bewertet und dem KAV NW ein gutes „Preis-Leistungs-Verhältnis“ zugebilligt wird. Mit einem rechnerischen Jahresbeitrag in Höhe von 5,64 Euro pro Beschäftigten hat der KAV NW auch in den Jahren 2017 und 2018 unverändert einen günstigen Beitragssatz im Benchmarking mit anderen Verbänden.

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

4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse

Gruppenausschüsse

In den im Jahre 2017 einberufenen Gruppenversammlungen wurden gewählt:

- **39** Mitglieder des Gruppenausschusses **Verwaltung**
  sowie 20 Ersatzmitglieder
- **26** Mitglieder des Gruppenausschusses **Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen**
  sowie 5 Ersatzmitglieder
- **17** Mitglieder des Gruppenausschusses **Sparkassen**
  sowie 16 Ersatzmitglieder
- **15** Mitglieder des Gruppenausschusses **Versorgungsbetriebe und Flughäfen**
  sowie 8 Ersatzmitglieder
- **7** Mitglieder des Gruppenausschusses **Nahverkehr und Häfen**
  sowie 9 Ersatzmitglieder

zusammen 104 Mitglieder bzw. 58 Ersatzmitglieder

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

KAV NW-Ausschusssitzung am 11.10.2017 in Dortmund

Mitglieder des Gruppenausschusses Verwaltung des KAV NW

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

Gruppenausschusssitzung Verwaltung in Duisburg

I. Aus dem Bereich des Städtetages Nordrhein-Westfalen

a) Ordentliche Mitglieder

Dr. Ahrens	Bürgermeister	Iserlohn
Fuchs	Beigeordneter	Bonn
Heuer	Stadtrat	Münster
Kaschel	Stadtkämmerer	Bielefeld
Dr. Keller	Stadtdirektor	Köln
Kopietz	Stadtrat	Bochum
Kravanja	Bürgermeister	Castrop-Rauxel
Dr. Kremer	Beigeordneter	Aachen
Kromberg	Beigeordneter	Essen
Kurzbach	Oberbürgermeister	Solingen
Link	Oberbürgermeister	Duisburg
Mues	Bürgermeister	Siegen
Nebelo	Bürgermeister	Bocholt
Philipp	Oberbürgermeister	Aachen
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen
Schmidt	Dezernent	Oberhausen
Dr. Slawig	Stadtdirektor	Wuppertal
Dr. Steinfort	Stadtdirektor	Mülheim/Ruhr
Tesche	Bürgermeister	Recklinghausen
Welge	Kämmerin	Gelsenkirchen
Zielke	Stadtdirektorin	Krefeld

b) Ersatzmitglieder

Dr. Bastians	Beigeordnete	Köln/Berlin (Geschäftsstelle StNW)
Gast	Referentin	Köln (Städtetag NW)

c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

Zaar	Beigeordneter	Pulheim

II. Aus dem Bereich des Städte- und Gemeindebundes

a) Ordentliche Mitglieder

Dahlhoff	Bürgermeister	Bad Sassendorf
Heller	Bürgermeister	Detmold
Henseler	Bürgermeister	Bornheim
Heß	Bürgermeister	Finnentrop
Jansen	Bürgermeister	Erkelenz
Kaiser	Bürgermeister	Geldern
Dr. Landscheidt	Bürgermeister	Kamp-Lintfort
Lierenfeld	Bürgermeister	Dormagen
Stock	Bürgermeister	Wegberg
Wapelhorst	Erster Beigeordneter	Soest
Winckler	Erster Beigeordneter	Euskirchen
Wohland	Beigeordneter	Geschäftsstelle StGB

b) Ersatzmitglieder

Bertram	Bürgermeister	Eschweiler
Clemens	Bürgermeister	Wenden
Deppe	Bürgermeister	Bad Driburg
von den Driesch	Bürgermeister	Herzogenrath
Grossmann	Bürgermeister	Werl
Jacobi	Bürgermeister	Gevelsberg
König	Beigeordneter	Schmallenberg
Lindemann	Vorstand	Velbert
Rübo	Bürgermeister	Kempen
Streit	Bürgermeister	Tecklenburg
Tupat	Bürgermeisterin	Nachrodt-Wiblingwerde

c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

- / -

III. Aus dem Bereich des Landkreistages Nordrhein-Westfalen

a) Ordentliche Mitglieder

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

b) Ersatzmitglieder

Berensmeier	Kreisdirektor	Wesel
Dr. Conradi	Kreisdirektor	Paderborn
Grootens	Kreisdirektor	Oberbergischer Kreis
Hartmann	Allg. Vertreter des Städteregionsrates	Aachen
Melcher	Kreisdirektor	Olpe
Vogel	Kreisdirektor	Rhein-Erft-Kreis

c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

- / -

IV. Aus dem Bereich der Landschaftsverbände

a) Ordentliche Mitglieder

Limbach	Erster Landrat	Köln (LVR)
Dr. Lunemann	Erster Landrat	Münster (LWL)

b) Ersatzmitglieder

Kötterheinrich	Abteilungsleiter	Münster (LWL)

c) Ständiger Gast mit beratender Stimme

Pirscher	Geschäftsführerin	KV Westfalen-Lippe

Gruppenausschusssitzung Verwaltung in Essen

Mitglieder des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen des KAV NW

Vorsitzender:	**Geschäftsführer Bertram Müller, Siegen**
1. Stellvertreter:	**Geschäftsführer Kriesten, Gummersbach**
2. Stellvertreter:	**Geschäftsführerin Maud Beste, Gütersloh**

Gruppenausschusssitzung Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in Münster

I. Ordentliche Mitglieder

Ackermann	Geschäftsführer	Bielefeld
Beste	Geschäftsführerin	Gütersloh
Bostelaar	Geschäftsführer	Würselen
Eversmeyer	Vorstand	Herford
Fehnker	Stellv. Geschäftsführer	Bad Oeynhausen
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Hellermann	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Höhmann	Kfm. Direktor, Vorsitzender des Klinikvorstandes	Langenfeld (LVR)
Dr. Hütte	Geschäftsführer	Detmold
Imdahl	Geschäftsführer	Mönchengladbach
Dr. Kehe	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Kleinschmidt	Geschäftsführer	Dortmund
Dr. Krämer	Geschäftsführer	Neuss
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl
Lahr	Kfm. Direktor	Bedburg-Hau (LVR)
Lehnert	Geschäftsführer	Soest
Lovenfosse-Gehrt	Geschäftsführer	Köln
Dr. Lucas	Geschäftsführer	Münster
Ludorff	Geschäftsführer	Köln
Dr. Lunemann	Erster Landesrat	(LWL)
Mintrop	Geschäftsführer	Dortmund
Müller	Geschäftsführer	Siegen
Neugebauer	Geschäftsführer	Gelsenkirchen-Buer

Skorzak	Landesverwaltungsdirektor	Münster (LWL)
Splett	Kfm. Direktorin	Essen (LVR)
Zimmermann	Geschäftsführer	Leverkusen
Dr. Langenbrinck	HGF	Wuppertal

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

Bostelaar	Geschäftsführer	Würselen
Ganse	Referatsleiter	Düsseldorf (KGNW)
Kreft	Geschäftsführer	Viersen
Dr. Möller-Bierth	Fachbereichsleiterin	Köln (LVR)
Schäfer	Arbeitsdirektor	Dortmund

Mitglieder des Gruppenausschusses Sparkassen des KAV NW

Vorsitzender: **Sparkassendirektor Dr. Michael Schulte, Recklinghausen**
1. Stellvertreter: **Sparkassendirektor Frank Dehnke, Remscheid**
2. Stellvertreter: **Sparkassendirektor Frank Grebe, Gummersbach-Bergneustadt**

Gruppenausschusssitzung Sparkassen in Düren

I. Ordentliche Mitglieder

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

II. Ersatzmitglieder

a) aus dem Bereich des Rheinischen Sparkassen und Giroverbandes

Abel	Sparkassendirektor	Langenfeld
Becker	Sparkassendirektor	Euskirchen
Behr	Sparkassendirektor	Essen
Hahne	Sparkassendirektor	Wuppertal
Jakobs-Bolten	Sparkassendirektor	Heinsberg
Müller	Sparkassendirektor	Goch
Palus	Sparkassendirektor	Radevormwald-Hückeswagen
Schneidewind	Sparkassendirektor	Duisburg
Wnuck	Sparkassendirektor	Mönchengladbach

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

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

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

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

Mitglieder des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe und Flughäfen des KAV NW

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

Gruppenausschusssitzung Versorgungsbetriebe und Flughäfen in Wuppertal

I. Ordentliche Mitglieder

Abraham	Vorstand	Krefeld
Echterhoff	Vorstand	Essen
Graefrath	Vorstand	Köln
Hanné	Geschäftsführer	Düsseldorf
Hilkenbach	Geschäftsführer	Coesfeld
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid
Kossack	Geschäftsführer	Dortmund
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schmidt	Geschäftsführer	Emsdetten
Schneider	Geschäftsführer	Hilden
Schwarberg	Geschäftsführer	Solingen
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld
Vogt	Geschäftsführerin	Troisdorf
Westphal	Geschäftsführer	Bonn
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

II. Ersatzmitglieder

Brandt	Vorstand	Kamp-Lintfort
Brockmeyer	Stv. Geschäftsführer	Münster/Osnabrück
Ehler	Geschäftsführer	Düsseldorf
Koch	Vorstand	Herne
Mager	Geschäftsführer	Dortmund
Meier	Vorstand	Düsseldorf
Mooren	Geschäftsführer	Köln
Prasch	Arbeitsdirektor	Duisburg

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

- / -

Mitglieder des Gruppenausschusses Nahverkehr und Häfen des KAV NW

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

Gruppenausschusssitzung Nahverkehr und Häfen in Herten

I. Ordentliche Mitglieder

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

II. Ersatzmitglieder

Gross	Geschäftsführer	Neuss
Feller	Geschäftsführer	Essen
Klar	Vorstand	Düsseldorf
Köther	Vorstand	Hagen
Neige	Geschäftsführer	Herne
Schlomski	Vorstand	Wuppertal
Schmier	Geschäftsführer	Lüdenscheid
Uekmann	Geschäftsführer	Bielefeld
Westphal	Geschäftsführer	Bonn

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

- / -

Mitglieder des Vorstands des KAV NW

Vorsitzender:	**Marcel Philipp, Oberbürgermeister, Aachen**
1. Stellvertreter:	**Matthias Löb, LWL-Direktor, Münster**
2. Stellvertreter:	**Dr. Michael Schulte, Vorstandsvorsitzender, Recklinghausen**
3. Stellvertreter:	**Gisbert Schlotzhauer, Vorstand, Bochum**

Vorstands- und Hauptausschusssitzung in Köln

I. Ordentliche Mitglieder

Dr. Bastians	Beigeordnete	Köln (AG der KSpVe in NW)	(V)
Clausen	Oberbürgermeister	Bielefeld	(V)
Dehnke	Vorstand	Remscheid	(S)
Dr. Effing	Landrat	Steinfurt	(V)
Etschenberg	Städteregionsrat	Aachen	(V)
Germer	Geschäftsführer	Lüdenscheid	(K)
Graefrath	Vorstand	Köln	(Vb u. Flh)
Grebe	Sparkassendirektor	Gummersbach-Bergneustadt	(S)
Gross	Geschäftsführer	Neuss/Düsseldorf	(N u. H)
Heller	Bürgermeister	Detmold	(V)
Heß	Bürgermeister	Finnentrop	(V)
Hötte	Erste Landrätin	Köln, LVR	(V)
Prof. Dr. Hoffmann	Geschäftsführer	Remscheid	(Vb u. Flh)
Jansen	Bürgermeister	Erkelenz	(V)
Kossack	Vorstand	Dortmund	(N u. H)
Kriesten	Geschäftsführer	Waldbröl	(K) ab 2. Quartal 2018
Link	Oberbürgermeister	Duisburg	(V)
Löb	Erster Landrat	Münster (LWL)	(V)
Mooren	Geschäftsführer	Köln	(Vb u. Flh)
Müller	Geschäftsführer	Siegen	(K)
Dr. Müller-Tengelmann	Geschäftsführer	Münster	(Vb u. Flh)
Philipp	Oberbürgermeister	Aachen	(V)
Pusch	Landrat	Heinsberg	(V)
Rehfeld	Geschäftsführer	Aachen	(V)
Schlotzhauer	Vorstand	Bochum	(N u. H)
Dr. Schulte	Vorstandsvorsitzender	Recklinghausen	(S)
Tesche	Bürgermeister	Recklinghausen	(V)
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal	

(...)*

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

Vorstands- und Hauptausschusssitzung in Dortmund

4.3 Verbandsorgane und Ausschüsse

Mitglieder des Unterausschusses Entsorgung des KAV NW

Vorsitzender: **Peter Mooren, Geschäftsführer, Köln**

Unterausschuss Entsorgung

I. Ordentliche Mitglieder

Birk	Geschäftsführer	Dortmund
Ehler	Geschäftsführer	Düsseldorf
Gießelmann	Geschäftsführer	Iserlohn
Hülter	Vorständin	Bonn
Mooren	Geschäftsführer	Köln
Unterseher-Herold	Geschäftsführer	Essen
Wegener	Betriebsleiter	Solingen
Dr. Zeh	Personalleiterin	Duisburg
Dr. Zisowski	Kfm. Geschäftsführer	Bochum
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

Mitglieder des Unterausschusses Wasserwirtschaft des KAV NW

Vorsitzender: **Raimund Echterhoff, Essen**

Unterausschuss Wasserwirtschaft

I. Ordentliche Mitglieder

Brandt	Vorstand	Kamp-Lintfort
Echterhoff	Vorstand	Essen
Engelhardt	Vorstand	Bergheim
Frece	Vorstand	Essen
Dr. Reichert	Verbandsvorsteher	Düren
Prof. Dr.-Ing. Scheuer	Vorstand	Gummersbach
Prof. Dr.-Ing. Schitthelm	Vorstand	Viersen
Schumacher	Geschäftsführer	Haan
Wulff	Vorstand	Wuppertal
Dr. Langenbrinck (Mitglied gem. § 18 Satzung KAV NW)	HGF	Wuppertal

4.4 Rechtsabteilung des KAV NW

4.4.1 Vertretung von Verbandsmitgliedern in Rechtsstreiten

Gem. § 5 der Satzung des KAV NW steht seinen Verbandsmitgliedern im Rahmen ihrer Mitgliedschaft Hilfe und Beratung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten zu. Die Rechtsschutzrichtlinien (Richtlinien über Art und Umfang der den Mitgliedern des KAV NW gemäß § 5 Abs. 2 der Satzung zu gewährenden Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten – siehe Anhang zu 5.2) regeln in Nr. 1 Satz 1, dass die Mitglieder des Verbands bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis – soweit die Rechtsverfolgung oder -verteidigung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet (vgl. Satz 2) – einen Anspruch auf Beratung und auf Prozessvertretung vor den Gerichten der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit Nordrhein-Westfalens haben. Diese Beratungen sind nach Nr. 3 dieser Rechtsschutzrichtlinien kostenfrei.

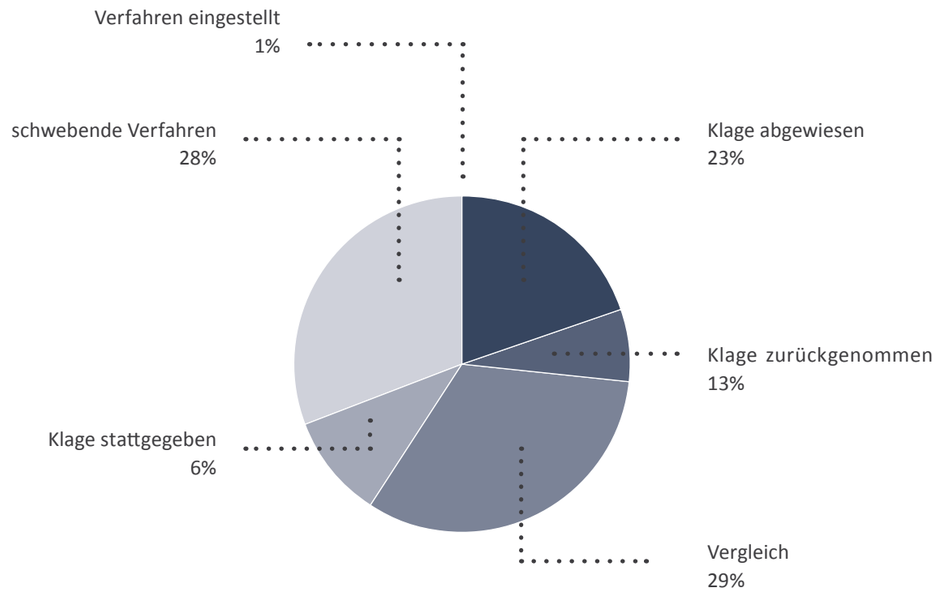
Beratungen und Besprechungen vor oder während eines Prozesses sollen (mit Blick auf die hiesige personelle Ausstattung sowie die teilweise sehr hohen Wegezeiten im Flächenland NRW) grundsätzlich in der Geschäftsstelle des KAV NW erfolgen.

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

Seit dem letzten Berichtszeitraum sind 437 Rechtsstreite neu eingegangen. Dabei wurden die Mitglieder vor den Arbeits- und Landesarbeitsgerichten, den Verwaltungsgerichten und dem Oberverwaltungsgericht u.a. in 104 Kündigungs- und 61 Eingruppierungsklagen vertreten. Im Einzelnen sind Verfahren zu folgenden Klagegegenständen eingegangen:

• Kündigung	104
• Zahlung	63
• Eingruppierung	61
• Entfristung	18
• Urlaub	6
• Abmahnung	11
• AGG	52
• Einstweilige Verfügung	13
• Zeugnis	7
• Arbeitszeit	6
• Direktionsrecht	15
• Altersteilzeit	1
• LOB	1
• sonstige	79

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



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

Rechtsschutz für die Verbandsmitglieder wird seitens der Mitarbeiter der Geschäftsstelle durch Unterstützung und Beratung zu allen arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen gewährt (§ 2 Abs. 2 der Verbandssatzung). Diese Beratung nimmt einen wesentlichen Raum im Tagesgeschäft der Referenten ein.

Insbesondere im Zuge der Änderung von Gesetzen und Tarifverträgen und maßgeblichen ober- und höchstgerichtlichen Entscheidungen und besonders in Arbeitskampfsituationen gehen täglich zahlreiche Telefonate, schriftliche Anfragen und E-Mails (info@kav-nw.de) in der Geschäftsstelle ein. Auch die laufende Kommunikation bei der Beratung erfolgt in zunehmendem Maße per E-Mail. Dies fördert das Beratungstempo, führt zu Kostenersparnis und erleichtert auch die interne Kommunikation.

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

4.4.2 Einige Entscheidungen im Überblick

• Die Ausschlussfrist des § 28b Abs.2 Satz 1 TVÜ-VKA Aussetzung der Tarifautomatik und Antragsrecht

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 20 vom 30.09.2015 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) vom 13.09.2005 wurden für Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD am 30.06.2015 beschäftigt waren, ab dem 01.07.2015 u.a. Tätigkeitsmerkmale in einer höheren Entgeltgruppe als bis zum 01.07.2015 vereinbart. Hierbei handelt es sich um folgende Entgeltgruppen: S 11a, S 13, S 15, S 16, S 17 und S 18. In diesem Zusammenhang wurde mit Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 30.09.2015 der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13.09.2005 geändert und ein neuer „§ 28b“ eingefügt.

Nach § 28b Abs.2 Satz 1 TVÜ-VKA verbleiben Beschäftigte, für die sich außerhalb von § 28b Abs.1 TVÜ-VKA am 01.07.2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe als am 30.06.2015 ergibt, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert.

Kraft tarifvertraglicher Vereinbarung bleibt die bisherige Eingruppierung insoweit maßgeblich (Aussetzung der Tarifautomatik in § 22 Abs. 2 Unterabschnitt 2 BAT i.Vm. § 17 Abs.1 TVÜ-VKA, in der Fassung bis zum 31.12.2016). Eine

Eingruppierung in eine entsprechende höhere Entgeltgruppe kommt nur in Betracht, wenn von den betroffenen Beschäftigten nach § 28b Abs.2 Satz 1 TVÜ-VKA die Höhergruppierung bis zum 30.06.2016 beantragt wurde. Der Antrag wirkt dann nach § 28b Abs.2 Satz 2 TVÜ-VKA auf den 01.07.2015 zurück. Bei der Frist des § 28b Abs.2 Satz 1 TVÜ-VKA handelt es sich ausweislich des Tarifwortlauts um eine Ausschlussfrist. Das Arbeitsgericht Bielefeld hat mit Urteil vom 21.03.2017 – Az. 2 Ca 2797/16 rechtskräftig entschieden und insoweit die Auffassung des KAV NW bestätigt, dass es den Tarifvertragsparteien möglich war, eine Höhergruppierung mit einer einhergehenden Wiederherstellung der Tarifautomatik von einem fristgebundenen Antrag abhängig zu machen. Die Tarifvertragsparteien, die nicht Einzelschicksale behandeln, sondern im Wege des Tarifvertrags auf eine Vielzahl von Einzelfällen anzuwendende abstrakte Regelungen treffen, haben mit der Regelung des § 28b Abs.2 Satz 1 TVÜ-VKA den ihnen von der Verfassung in Artikel 9 Abs.3 GG eingeräumten Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Demzufolge wurde die Klage der Klägerin, die Ihren Antrag außerhalb der Frist des § 28b Abs.2 Satz 1 TVÜ-VKA gestellt hat, abgewiesen.

• Bezahlung kommunaler Beschäftigter im Jobcenter
Kein Anspruch auf Funktionszulage nach § 20 TV-BA oder sonstige Zulage
Bei den Jobcentern besteht die tarifrechtliche Ausgangssituation, dass für die dort eingesetzten Beschäftigten, die von der Bundesagentur für Arbeit zugewiesen worden sind, die Tarifregelungen der Bundesagentur (TV-BA) gelten, während für die im Jobcenter tätigen kommunalen Beschäftigten der TVöD zur Anwendung kommt.

Die **unterschiedliche Bezahlung von vormals bei der Bundesagentur für Arbeit und von kommunalen Beschäftigten in den Jobcentern nach dem jeweiligen Tarifvertrag** ist Gegenstand diverser Diskussionen und arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen. Mit verschiedenen Urteilen wurde die Rechtsauffassung des KAV NW vollumfänglich bestätigt, wonach die beschäftigten Gruppen in den Jobcentern in rechtmäßiger Weise unterschiedlichen tarifvertraglichen Arbeits- und auch Bezahlungsbedingungen unterliegen.

Dem Arbeitsgericht Bonn lagen gleichgelagerte Klagen von kommunalen Beschäftigten eines Landkreises zugrunde, die im Jobcenter zum Arbeitseinsatz gelangen und eine Funktionszulage zum Ausgleich der bestehenden Entgeltdifferenz zwischen dem TV-BA und dem TVöD eingeklagt haben. Das Arbeitsgericht Bonn hat mit seinen Urteilen vom 06.05.2015 (2 Ca 1371/14 EU, 2 Ca 1533/14 EU und 2 Ca 1675/13 EU) insoweit zu Recht bestätigt, dass für die Arbeitnehmer/innen der Bundesagentur für Arbeit ausschließlich der TV-BA und für die Arbeitnehmer/innen der Kommunen ausschließlich die tariflichen Regelungen des TVöD zur Anwendung gelangen. Damit hat das Arbeitsgericht Bonn der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.06.2010 – 10 AS 2/10 und 10 AS 3/10 –, mit dem dieses den Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben hat, entsprechend Rechnung getragen und das Vorliegen einer Anspruchsgrundlage verneint. Das Arbeitsgericht Bonn hat im Weiteren zutreffend darauf hingewiesen, dass die sich aus der Anwendung der beiden vorbenannten Tarifverträge ergebende unterschiedliche Vergütung der Beschäftigten vor Ort nicht gegen höherrangiges Recht und insbesondere nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt. Damit hat es im Ergebnis zu Recht die Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütungszulage zum Ausgleich der Entgeltdifferenz, die sich aus der Anwendung der beiden vorbenannten Tarifverträge ergibt, vollständig verneint!

Die von den Klägern gegen die Urteile des Arbeitsgerichts Bonn eingelegten Berufungen hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln am 12.11.2015 jeweils zurückgewiesen (8 Sa 525/15, 8 Sa 587/15 und 8 Sa 586/15). In den beiden letztgenannten Verfahren hat das Bundesarbeitsgericht die jeweils eingelegte Revisionsnichtzulassungsbeschwerde mit Beschlüssen vom 11.05.2016 als unzulässig verworfen (6 AZN 158/16, 6 AZN157/16).

Auch die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln hat mit Urteil vom 27.04.2017 – 7 Sa 933/16 – in einem durch den KAV NW für unser Mitglied vertretenen Verfahren u.a. entschieden, dass der im Jobcenter beschäftigte Klägerin des Ausgangsverfahrens, einer als Arbeitsvermittlerin eingesetzten kommunalen Beschäftigten, weder ein Anspruch auf eine Funktionszulage nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) noch eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags der Entgeltgruppen EG 9 und EG 10 zusteht.

Die mit einer Unterbrechung vormals auf der selben Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigte Klägerin hat ihre Forderungen auf ein Personalkonzept des Arbeitgebers sowie auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie auf Vorschriften des AÜG gestützt, da sie im Jobcenter faktisch Aufgaben der Bundesagentur wahrnehme.
Das LAG Köln hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende erstinstanzliche Urteil zurückgewiesen und sich dabei vollinhaltlich auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils des Arbeitsgerichts Bonn bezogen. Eine Anspruchsgrundlage für die Zahlung einer Funktionszulage nach § 20 TV-BA sei nicht vorhanden. Solches sehe weder der Arbeitsvertrag vor noch kenne der TVöD eine solche Zulage; der TV-BA sei auf das Arbeitsverhältnis nicht anwendbar. Bei dem

Personalkonzept des Arbeitgebers handele es sich mangels Schriftform nicht um eine Dienstvereinbarung, überdies sei hieraus keine Anspruchsgrundlage zu entnehmen.

• Keine Entschädigung für Scheinbewerber („AGG-Hopping“)
Das BAG (Beschluss vom 18.06.2015 – 8 AZR 848/13 (A)) hatte dem EuGH ein Vorabentscheidungsersuchen im Zusammenhang mit der Frage, ob der Diskriminierungsschutz nach dem AGG auch bei einer sog. Scheinbewerbung besteht, vorgelegt. Der 8. Senat des BAG hatte hierbei in einem Verfahren zu entscheiden, in dem ein „Bewerber“ aufgrund seiner Ablehnung für eine ausgeschriebene Stelle Entschädigungsansprüche geltend macht.

Aufgrund der Bewerbungsformulierung und des weiteren Verhaltens des Klägers ging das BAG davon aus, dass sich der Kläger nicht mit dem Ziel einer Einstellung beworben habe. Das Bewerbungsschreiben stehe der Einstellung des Klägers als „Trainee“ entgegen. Die Einladung zu einem Personalgespräch habe der Kläger ausgeschlagen. Damit sei er **nach nationalem Recht nicht „Bewerber“ und „Beschäftigter“ i. S. v. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG.** Nicht geklärt sei, ob das Unionsrecht ebenfalls voraussetze, dass wirklich der Zugang zur Beschäftigung gesucht und eine Einstellung bei dem Arbeitgeber tatsächlich gewollt sei. Ob für das Eingreifen des unionsrechtlichen Schutzes das Vorliegen einer formalen Bewerbung genüge, sei eine allein dem Gerichtshof überantwortete Auslegungsfrage.

Das BAG hatte dem EuGH daher u. a. folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt: Sind Art. 3 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie 2000/78/EG (juris: EGRL 78/2000) des Rats vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und Art. 14 Abs. 1 Buchst. a) der Richtlinie 2006/54/EG (juris: EGRL 54/2006) des Europäischen Parlaments und des Rats vom 05. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) dahin gehend auszulegen, dass auch derjenige "Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger Erwerbstätigkeit" sucht, aus dessen Bewerbung hervorgeht, dass nicht eine Einstellung und Beschäftigung, sondern nur der Status als Bewerber erreicht werden soll, um Entschädigungsansprüche geltend machen zu können?

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 28.07.2016 – Rs. C-423/15 – entschieden, dass das Unionsrecht keine Entschädigung nach dem AGG bei bloßen Scheinbewerbungen verlangt. Eine Scheinbewerbung fällt nicht unter den von den europäischen Richtlinien geschützten „Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger Erwerbstätigkeit“.

• Mitbestimmung nach dem LPVG NRW bei kurzzeitig Beschäftigten

Beschäftigteneigenschaft und Mitbestimmung bei der Einstellung

Soweit in der Praxis bislang noch Uneinigkeit darüber bestanden hat, ob ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Fall 1 LPVG NRW bei der Einstellung besteht, wenn Mitarbeiter nur kurz in der Dienststelle beschäftigt werden sollen, hat das OVG NRW mit seinem Beschluss vom 01.06.2017 – 20 A 965/15.PVL – nun Klarheit geschaffen. Seiner Entscheidung lag der Antrag eines Personalrats zu Grunde, der die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts im Zusammenhang mit dem Einsatz eines Leiharbeitnehmers als Krankenpfleger für einen Zeitraum von vier Wochen und der eines Arztes im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses für die Dauer von sechs Tagen geltend gemacht hat. Diesen Antrag lehnte das Verwaltungsgericht Minden noch in der ersten Instanz mit der Begründung ab, dass ein Mitbestimmungsrecht hier nicht bestehe, soweit der Einsatz von Beschäftigten den Zeitraum von zwei Monaten im Jahr nicht überschreitet. Dem ist das OVG NRW allerdings nicht gefolgt, sondern hat verdeutlicht, dass der Personalrat nach der einleitend benannten Bestimmung des LPVG NRW u. a. bei Einstellungen mitzubestimmen hat. Darunter sei die Eingliederung eines Beschäftigten in die jeweilige Dienststelle zu verstehen, die regelmäßig durch den Abschluss eines Arbeitsvertrags und die tatsächliche Aufnahme der Tätigkeit bewirkt wird. Der Umstand, ob eine Eingliederung besteht, hängt dabei aber weder von der Dauer der Zugehörigkeit zu der Dienststelle noch von der Dauer der Arbeitszeit ab, sondern ausschließlich davon, ob eine regelmäßige und dauernde, d. h. also nicht nur bloß vorrübergehende und auch nicht geringfügige Arbeit verrichtet wird. Es führt weiter aus, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts allein auf die zeitliche Komponente des § 8 Abs. 1 SGB IV abzustellen ist, um die Frage, ob eine Tätigkeit bloß vorrübergehend und geringfügig ist oder nicht, einer Klärung zuzuführen. Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats besteht also in diesen kurzen Fällen der Beschäftigung nicht. Diese Betrachtung gilt uneingeschränkt ebenso für die Tätigkeitsaufnahme eines Leiharbeitnehmers in der Dienststelle.

• Keine Mitnahme der Stufenlaufzeit bei einvernehmlicher Herabgruppierung

Beginn der Stufenlaufzeit nach §§ 16 Abs. 3, 17 Abs. 4 TVöD-VKA

Die Parteien des Rechtsstreits vereinbarten einvernehmlich, dass die spätere Klägerin mit anderen, geringer bewerteten Tätigkeiten betraut wurde. Sie war vormals in der EG S 14, Stufe 3 TVöD-V eingruppiert. Nach einer vertraglich vereinbarten Tätigkeitsänderung – verbunden mit einer tarifkonformen Herabgruppierung – kam sie in die EG S 12. Die Beklagte ordnete die Klägerin wiederum der Stufe 3 zu, bestimmte jedoch, in Übereinstimmung mit § 16 Abs. 4 Satz 5 TVöD-V, dass die Stufenlaufzeit in der Stufe 3 neu zu laufen beginne. Hiergegen wandte sich die Klägerin. Sie vertrat die Ansicht, dass die in der höheren Entgeltgruppe erworbene Berufserfahrung auch für die niedrigere Entgeltgruppe relevant und dementsprechend in Form der Stufenlaufzeit „mitzunehmen“ sei. Hierfür spreche, dass der TVöD-Bund eine eigene Sonderregelung für diesen Fall treffe; diese müsse – da die Tarifparteien des TVöD-VKA offensichtlich den zu regelnden Sachverhalt offengelassen hätten – auch für Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis dem TVöD-VKA unterfallen, gelten. Im Wege der Analogie bzw. des Umkehrschlusses sei ihr damit auch die in der höheren Entgeltgruppe erwachsene Berufserfahrung auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe anzurechnen.

Dem hat das BAG mit Urteil vom 01.06.2017 eine Absage erteilt und die Rechtsauffassung des KAV NW bestätigt: Die (auch einvernehmliche) Herabgruppierung stelle einen vergütungsrechtlichen Einschnitt dar, der ausreichend begründe, dass die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe nicht in die niedrigere Entgeltgruppe „mitgenommen“ werden könne. Das BAG judiziert, dass Tätigkeiten in der höheren Entgeltgruppe nicht Berufserfahrungen vermitteln, die in der niedrigeren Entgeltgruppe anzurechnen wären und stimmt der Rechtsauffassung des KAV NW zu, wonach die allgemeinen Regeln des § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-VKA auf den Fall der einvernehmlichen Herabgruppierung Anwendung finden. Diese Regelung besagt aber gerade, dass die Stufenlaufzeit mit dem Tage der Eingruppierung in die betreffende Entgeltgruppe beginne. Aus der Tatsache, dass der TVöD-Bund hierfür eine eigenständige Sonderregelung treffe, könne nicht abgeleitet werden, dass diese auch im Tarifgebiet der VKA Geltung finde. Auch im Wege des Umkehrschlusses könne nicht abgeleitet werden, dass, da § 17 Abs. 4 für den Fall der Höhergruppierung eine besondere Regel dahingehend treffe, dass die Stufenlaufzeit bei einer Höhergruppierung ausdrücklich neu zu laufen beginne, dass diese bei einer Herabgruppierung hingegen „mitgenommen“ werde. Den Tarifparteien sei darüber hinaus der Sachverhalt bewusst gewesen: Sie hätten anlässlich mehrerer weiterer und zeitlich nachfolgender Verhandlungsrunden die Fragestellung erkannt, die Regelung aber gleichwohl beibehalten. Damit werde offensichtlich, dass es sich auch nicht um eine unbewusste Regelungslücke handele, die im Wege der Analogie oder des Umkehrschlusses durch die Gerichte ausgefüllt werden könne. Die Revision der Klägerin wurde zurückgewiesen und nach der Rechtsprechung des BAG verbleibt es nunmehr also dabei, dass die Stufenlaufzeit bei einer Herabgruppierung neu zu laufen beginnt.

• Wirksamkeit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Bezug einer Regelaltersrente kraft tarifvertraglicher Regelung, § 33 Abs. 1 a) TVöD

Eine in der Regelung des § 33 Abs. 1 a) liegende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist rechtmäßig und verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG.

Die Parteien stritten um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, nachdem der Kläger das Alter erreicht hatte, das ihn zum Bezug einer Regelaltersrente berechtigt, und um Weiterbeschäftigung des Klägers. Nach der tariflichen Regelung des § 33 Abs. 1 a) TVöD-VKA endet das Beschäftigungsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat. Die spätere Beklagte beendete das Beschäftigungsverhältnis fristgerecht.

Hiergegen wandte sich der Kläger: Seine Argumentation war, dass die entsprechende tarifliche Regelung gegen § 14 Abs. 2 TzBfG verstoße, da eine Befristung ohne sachlichen Grund nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig sei. Außerdem stelle die Tarifregelung eine Diskriminierung wegen des Alters dar, mithin wegen eines Tatbestands, den das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gerade unterbinden solle. Vorliegend war es die Besonderheit des Sachverhalts, dass der Kläger bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags im Rentenbezug stand. Allerdings erhielt er keine Regelaltersrente, sondern eine vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit. Der Auffassung des Klägers sind das Arbeitsgericht Herne und in dem nachfolgenden Pkh-Verfahren auch das LAG Hamm entgegengetreten und haben – in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BAG und der vom KAV NW vertretenen Rechtsauffassung – die Tarifregel des § 33 Abs. 1 a) TVöD für rechtmäßig erklärt.

Die in der Altersgrenze des § 33 Abs. 1 a) TVöD-V liegende Befristung des Arbeitsverhältnisses sei sachlich gerechtfertigt im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG und verstoße auch nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. Auch tarifliche Regelungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden Sachgrunds im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG. Nach der Rechtsprechung des BAG kann eine auf das Erreichen des Lebensalters zum Anspruch auf die Regelaltersrente abstellende Altersgrenzenregelung (z.B. § 33 Abs. 1 a) TVöD-VKA in Kollektivnormen sachlich gerecht-

Bundesarbeitsgericht in Erfurt

fertigt sein. Dabei seien die widerstreitenden Interessen gegeneinander abzuwägen: Einerseits sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer das Interesse haben könne, weiterarbeiten zu wollen. Bei typisierter Betrachtungsweise handele es sich aber um ein Fortsetzungsverlangen eines mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze wirtschaftlich abgesicherten Arbeitnehmers. Demgegenüber stehe das Bedürfnis des Arbeitgebers an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung. Dem Interesse des Arbeitgebers, bei Zeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer fördern zu können, sei jedenfalls dann Vorrang zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer, der weiterarbeiten wolle, durch den Bezug von Regelaltersrente wirtschaftlich abgesichert sei. Dies stelle eine sachliche Rechtfertigung im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG dar. Auch eine Verletzung des Schriftformgebots des § 14 Abs. 4 TzBfG hinsichtlich der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses scheide aus, da die Vertragsparteien die vollständige Inbezugnahme des TVöD-VKA vereinbart hätten.

Die Altersgrenzenregelung des § 33 Abs. 1 a) TVöD-VKA verstoße zudem nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung gemäß § 7 Abs. 1 AGG: Eine solche Befristung führe zwar zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters, diese sei jedoch gemäß § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG zulässig. Nach dieser Vorschrift ist die in einer Altersgrenzenvereinbarung enthaltene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters erlaubt, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zwecks angemessen und erforderlich, mithin verhältnismäßig sind. Der EuGH hat zudem bestätigt, dass die Regelung über die Zulässigkeit von Altersgrenzen wegen des mit ihr verfolgten arbeits- und beschäftigungspolitischen Ziels in Einklang mit dem Unionsrecht stehe. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG Hamm hat dem Kläger in einem sehr ausführlich begründeten Beschluss die Gewährung von Prozesskostenhilfe für die Berufungsinstanz wegen Aussichtslosigkeit versagt. Der Kläger hat daraufhin seine Berufung zurückgenommen.

• Sollarbeitszeitreduzierung gem. § 6.1 Abs. 2 TVöD-K
Keine Arbeitszeitreduzierung für Nachtwache, die nicht selbst im Schicht-/Wechselschichtdienst arbeitet
Nach § 6.1 Abs. 2 TVöD-K vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Beschäftigte, die nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- und Schichtarbeit an sieben Tagen in der Woche vorsieht, um ein Fünftel, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, Arbeitsleistung zu erbringen haben oder nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind. Der Terminus „Dienstplan“ i. S. d. TVöD-K ist dabei als personenbezogen zu verstehen, da mit „Dienstplan“ immer nur die Planung für den jeweiligen einzelnen Mitarbeiter gemeint ist. Dies ergibt sich zum einen aus dem Wortlaut der streitgegenständlichen Vorschrift und zum anderen aus einem Vergleich der Verwendung des Terminus „Dienstplan“ in verschiedenen anderen Vorschriften des TVöD, so beispielsweise § 7 Abs. 1 TVöD-K oder § 21 TVöD-K, die den Begriff ebenfalls personenbezogen verwenden. Dienstplan i. S. d. TVöD ist somit nicht der Übersichtsplan, der die Dienste mehrerer Mitarbeiter enthält (auch wenn dieser betriebsintern als „Dienstplan“ bezeichnet wird). Eine Nachtwache, die zwar in einem Übersichtsplan mit aufgeführt wird, der auch Mitarbeiter enthält, die in Wechselschicht- oder Schichtarbeit tätig sind, die selbst aber keine Wechselschicht- und Schichtarbeit leistet, fällt daher nicht unter den Anwendungsbereich des § 6.1 Abs. 2 TVöD-K, sondern unter den des § 6.1 Abs. 1 TVöD-K.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat die Rechtsauffassung des KAV NW bestätigt und – wie zuvor schon das Arbeitsgericht Düsseldorf (2 Ca 5978/15) – mit Urteil vom 20.04.2017 – 11 Sa 248/16 – die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und entschieden, dass eine Dauernachtwache mangels Tätigkeit in Wechselschicht- oder Schichtarbeit nicht unter den Anwendungsbereich des § 6.1 Abs. 2 TVöD-K fällt. Auch ein Verstoß gegen den Allgemeinen Gleichheitsgrundsatz liegt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf nicht vor, da es nicht Sinn und Zweck der Regelung des § 6.1 Abs. 2 TVöD-K sei, Ungerechtigkeiten auszugleichen, die durch das Arbeiten nach einem Dienstplan entständen, sondern die Vorschrift einen Ausgleich für Mitarbeiter in Wechselschicht- und Schichtarbeit schaffen wolle. Insoweit sei es auch zulässig, die Regelung auf Mitarbeiter in Wechselschicht- und Schichtarbeit zu begrenzen, da Erschwernisse bei Arbeiten in Wechselschicht- und Schichtarbeit mit den Erschwernissen der reinen Nachtarbeit nicht vergleichbar seien.

Die Klägerin hat gegen die Entscheidung Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt.

4.4.3 Berufung von Arbeits- und Sozialrichtern

Im Berichtszeitraum hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (bzw. das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) des Landes Nordrhein-Westfalen die Geschäftsstelle des KAV NW bei der Berufung von Arbeits- und Landesarbeitsrichtern sowie von Sozial- und Landessozialrichtern beteiligt. Insgesamt sind nach dem Stand Juli 2018 in diesem Rahmen als Vertreter/innen von Mitgliedern des KAV NW für die Rechtspflege 237 Arbeitsrichter, 22 Landesarbeitsrichter, 183 Sozialrichter, und 6 Landessozialrichter im Einsatz.

4.4.4 Praktikum beim KAV NW

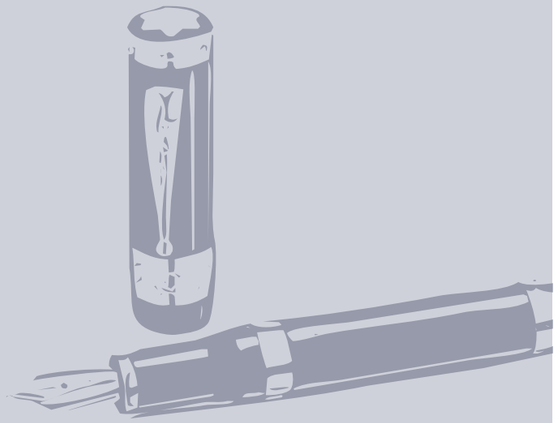
– Ein Erfahrungsbericht –

Mein dreiwöchiges Schülerpraktikum habe ich beim Kommunalen Arbeitgeberverband in Wuppertal absolviert. Da ich mich schon immer für den Beruf des Anwalts interessiert habe, aber auch gleichzeitig Einblicke in die tägliche Büroarbeit haben wollte, war für mich schnell klar, dass ich mein Praktikum beim KAV NW machen möchte. Dort wurde mir die perfekte Kombination aus beiden Bereichen ermöglicht.

Während meines Praktikums habe ich sämtliche Arbeitsbereiche des Verbands kennengelernt. In erster Linie war ich im Bereich der Assistenzarbeit und in der Rechtsabteilung tätig. Vom ersten Tag an wurde ich voll in die Arbeitsabläufe des KAV NW eingebunden. Nach den ersten paar Tagen wurde mir bereits deutlich, wie vielseitig die Arbeit dort tatsächlich ist. Neben alltäglichen Dingen, wie die Erledigung der Post, Buchen der Barkasse in der Finanzbuchhaltung oder der Kontierung und der Überweisung von Eingangsrechnungen, durfte ich auch Einblicke in den Beruf des Anwalts vor Ort und während der Gerichtsverhandlungen erhalten. Schon die aufwendigen Vorbereitungen, die vor jedem Fall getätigt werden müssen, haben mich sehr beeindruckt und gezeigt, dass der Beruf nicht nur aus ein bisschen „Diskutieren“ besteht, sondern viel mehr dahinter steckt.

Das Schülerpraktikum beim Kommunalen Arbeitgeberverband war sehr abwechslungsreich und interessant. Ich konnte viele verschiedene Eindrücke sammeln, die mir für meinen weiteren beruflichen Weg sehr geholfen haben. Neben meinen ersten Arbeitserfahrungen durfte ich aber auch sehr freundliche und hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen kennenlernen, welche mich immer unterstützten und mich immer mit Freude zur Arbeit kommen ließen, wofür ich ihnen sehr dankbar bin.

Praktikantin
Julia Laufmann



4.5 Seminare und Informationsveranstaltungen

EGO-Seminar am 22.11.17 in Köln

Seminare und Informationsveranstaltungen sind für den KAV NW ein wichtiger Teil seiner Serviceleistungen für alle seine Mitglieder. Denn die Arbeitgeber und speziell ihre Personalleitung, ihre Mitarbeiter der Personalabteilung und ihre Führungskräfte mit Personalverantwortung müssen bestmöglich über die wichtigsten Tarifregelungen im TVöD und die dazugehörige arbeits- und personalvertretungsrechtliche Rechtsprechung informiert sein.

Auch im Berichtszeitraum war die Nachfrage wieder groß. Neben den Sonderveranstaltungen zur Einführung der neuen Entgeltordnung wurden im Jahr 2017 Seminare bzw. Informationsveranstaltungen zu den nachfolgend genannten Themen u. a. in Zusammenarbeit mit nordrhein-westfälischen Studieninstituten sowie den Zusatzversorgungskassen durchgeführt:

4.5.1 „Aktuelle Entwicklungen im TVöD“

Der Umgang mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes wird weitestgehend durch die hierzu ergangene Rechtsprechung beeinflusst und unterliegt so in Teilbereichen einem ständigen Wandel. Eine leistungsstarke Personalarbeit verlangt eine Kenntnis der zum Tarifrecht des öffentlichen Dienstes ergangenen Rechtsprechung und der damit verbundenen Auswirkungen für die Personalpraxis, um effizient handeln zu können. Dazu sind in diesem langjährig angebotenen Praxisseminar nicht nur die Tariftexte des TVöD, sondern auch das landesbezirkliche Recht im Bereich des KAV NW und die dazugehörige aktuelle Rechtsprechung aufbereitet und dazu ergangene Newsletter des KAV NW einbezogen worden. Besonders sind z. B. die Rufbereitschaft, die Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden, die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, die Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit, die Höher- bzw. Herabgruppierungen und der Erholungsurlaub dargestellt worden.

4.5.2 „Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Tarifrecht“

In diesem jährlich stattfinden Seminar wurden praxisnah und verständlich die wesentlichen aktuellen höchst- und obergerichtlichen Entscheidungen (Bundesarbeitsgericht und Landesarbeitsgerichte) dargestellt und erklärt, wie und mit welchen Instrumentarien in zulässiger, effektiver Weise arbeitgeberseitig auf arbeits- und tarifrechtliche Probleme – erfolgreich – reagiert werden kann. An der Systematik des TVöD angelehnt, wurden z. B. die Themen Arbeitsvertragsgestaltung, Versetzung, Personalgestellung, Abmahnung und Kündigung, Befristung und Teilzeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung und das Urlaubsrecht besprochen. Außerdem wurde auf die maßgebliche Rechtsprechung zu den Themen GG, AGG, Altersteilzeit, LPVG NRW und BetrVG und Zusatzversorgung eingegangen.

4.5.3 „Arbeitszeitregelungen des TVöD und des ArbZG“

Bei der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber vielfältige tarifvertragliche und gesetzliche Vorgaben beachten. Im Rahmen dieses Praxisseminars wurden deshalb zunächst die Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit vorgestellt, tarifvertragliche Sonderformen der Arbeit voneinander abgegrenzt und die hieraus jeweils resultierenden Entgeltansprüche der Beschäftigten erläutert. Im Weiteren wurde auf bestehende Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit (z. B. durch Rahmenarbeitszeit, Arbeitszeitkorridor oder Arbeitszeitkonten) und auf die tarifvertraglichen Sonderregelungen für besondere Personalgruppen (z. B. Rettungsdienst, Schulhausmeister) eingegangen. Im Kontext wurden zudem die gesetzlichen Regelungen des ArbZG aufgezeigt.

4.5.4 „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ – leicht eingeführt und professionell gestaltet“

In diesem jährlich aktualisierten Seminar des KAV NW wurden wieder einmal praxisnah und verständlich die wichtigsten rechtlichen Grundlagen und Notwendigkeiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX (BEM) dargestellt. Dabei wurden speziell die Vorteile für das praktische Personalmanagement und für spätere Rechtsstreitigkeiten eingehend erklärt. Neben einer „Schritt-für-Schritt“-Anleitung zur Ein- und Durchführung des BEM wurde zudem die Gesprächsführung mit den betroffenen Beschäftigten sowie die richtige Einbindung der Personalvertretung Gegenstand des Seminars. Die Besprechung von Einzelfällen aus der Praxis, unter Berücksichtigung der im Seminar zur Verfügung gestellten praxistauglichen Muster und Vereinbarungen, rundeten das Seminar jeweils ab.

EGO-Seminar für Sparkassen

4.5.5 „Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit nach dem TV FlexAZ“

Die Altersteilzeit für die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst durch den Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) ist mit Wirkung vom 01. Januar 2010 neu geregelt worden. Des Weiteren haben die Tarifvertragsparteien mit Blick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels im TV FlexAZ vereinbart, dass in Kombination von Teilzeitarbeit und

Zusatzversorgungsseminar in Bad Sassendorf

Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch über die gesetzliche Altersgrenze hinaus gearbeitet werden kann. Vor diesem Hintergrund sind im Rahmen dieses Praxisseminars auch im vergangenen Jahr die wichtigsten Regelungen zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ erläutert und dabei speziell die Gestaltung einer flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER), der Umgang mit der tarifvertraglichen Öffnungsklausel für abweichende Regelungen auf der betrieblichen Ebene anhand von Berechnungsbeispielen und Vertragsmustern thematisiert worden.

4.5.6 „Wirksam abmahnen und kündigen“

Eine Vielzahl von verhaltensbedingten Kündigungen scheitert vor dem Arbeitsgericht, da die vom Gesetzgeber oder der Rechtsprechung geforderten Formalvorgaben bzw. Fristen nicht eingehalten werden. Der KAV NW hat deshalb auch dieses Jahr wieder unter Einbeziehung der aktuellen Rechtsprechung aufgezeigt, welche formalen, aber auch taktischen und rechtlichen Erfordernisse vom Arbeitgeber zu beachten sind, um Er- und Abmahnungen sowie sich anschließende verhaltensbedingte Kündigungen wirksam vorzubereiten und auch aussprechen zu können. Dabei lag wie immer ein Hauptaugenmerk v. a. auch auf der wirksamen Beteiligung des Personal-/Betriebsrats, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des Integrationsamts. Bewährte Praxistipps zur Dokumentation von Verfehlungen bis hin zur letztendlichen Zustellung eines Kündigungsschreibens komplettierten das Seminar.

EGO-Seminar in Dortmund

4.5.7 „LPVG NRW – aktuell für Führungskräfte und Personaler“

Das Landespersonalvertretungsrecht in NRW ist nach der Novelle 2011 und der zwischenzeitlich schon vielzählig zu den Änderungen ergangenen Rechtsprechung noch komplexer geworden. Dieses klassische jährlich neu aufgelegte Seminar des KAV NW gab auch dieses Mal der Dienststelle bzw. dem Arbeitgeber praxisrelevante Hilfen an die Hand, um mit gesetzlichen (Neu-) Regelungen und der aktuellen personalvertretungsrechtlichen Rechtsprechung (Bundesverwaltungsrecht und Oberverwaltungsgericht NRW sowie anderer Bundesländer) noch besser umgehen zu können. Einen Schwerpunkt stellte in diesem Jahr daneben die ausführliche Besprechung der Anhörungstatbestände der §§ 74 und 75 LPVG NRW sowie die Durchführung der jeweiligen Anhörungsverfahren (speziell auch zu Kündigungen und zum Abschluss von Aufhebungsverträgen) dar.

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

Die möglichst rechtssichere Einstellung von Beschäftigten ist auch im Anwendungsbereich des TVöD ein Dauerthema. Gerade im öffentlichen Dienst nimmt das AGG einen besonders hohen Stellenwert ein. In diesem jährlich stattfindenden Seminar wurde deshalb erneut anhand von zahlreichen Fällen aus der Praxis aufgezeigt, worauf bei der rechtskonformen Abwicklung von Einstellungsverfahren zu achten ist. Im Fokus standen dabei insbesondere Fragen rund um die Stellenausschreibung, das Auswahl-, Absage- bzw. Zusageverfahren sowie die Rechte und Pflichten nach dem AGG. Darüber hinaus wurden zahlreiche Hinweise zur tarifgerechten Eingruppierung und ein Überblick zur wichtigsten aktuellen Rechtsprechung gegeben.

4.5.9 „Praktikerwissen zur Versicherung und Meldung“

Die Zusatzversorgung ist ein wesentliches tarifvertragliches Element des öffentlichen Dienstes. Hierzu bietet der KAV NW traditionell eine zweitägige Informationsveranstaltung in Bad Sassendorf an. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der Versicherungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und vermittelt Grundlagenwissen für die mit der Zusatzversorgung befassten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Personalabteilungen. Auch dieses Jahr wurden dabei die tarifvertraglichen und satzungsrechtlichen Grundlagen der öffentlichen Zusatzversorgung sowie das Meldeverfahren dargestellt. Inhaltlich ergänzt wurde die Veranstaltung durch Informationen über tarifpolitische Entwicklungen und die Darstellung der entsprechenden Rechtsprechung.

4.5.10 „Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss nach TVöD“

Mit der Entgeltfortzahlung und der Gewährung von Krankengeldzuschüssen haben unsere Mitglieder in ihrer täglichen Praxis zu tun! Die Materie ist jedoch sehr komplex, denn es sind zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen und oft treten Auslegungsprobleme auf. Zu denken ist bspw. an Wiederholungserkrankungen, Anzeige- und Nachweispflichten oder an das Zusammentreffen von Krankengeldzuschuss und Rente. In diesem Exklusiv-Seminar des KAV NW wurden deshalb praxisnah und verständlich die Inhalte der Vorschriften, die arbeitgeberseitig zu berücksichtigen sind, erläutert und sodann v. a. auch ihre richtige Umsetzung dargestellt.

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

In den Zeiten der demografischen Entwicklungen nimmt die Personalgewinnung und damit letztendlich die Einstellung von geeigneten Nachwuchskräften auch im öffentlichen Dienst an Bedeutung immer mehr zu. Der sichere Umgang mit dem Tarifrecht für Auszubildende spielt hierbei eine wichtige Rolle. In diesem jährlich angebotenen Seminar wurden deshalb wieder die wichtigsten zu beachtenden Vorschriften des BBiG, des TVAöD und des TVPöD praxisgerecht erläutert. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf der Übernahmeverpflichtung für Auszubildende nach § 16a TVAöD. Ferner wurde das seit dem 01. Januar 2015 in Kraft getretene Mindestlohngesetz im Hinblick auf dessen Geltungsbereich für Praktikanten im öffentlichen Dienst fokussiert. Zusätzlich gab das Seminar einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zu den vorbenannten Themen und zu den geänderten VKA-Praktikantenrichtlinien.

4.5.12 „Neue EGO VKA intensiv: Stellenbewertung und Eingruppierung von Arbeitern und Schulhausmeistern im TVöD-NRW

Im Rahmen der neuen Entgeltordnung der VKA wurden sämtliche früheren „Angestelltentätigkeiten“ tariflich neu bzw. anders bewertet. Parallel dazu haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien (KAV NW, ver.di nrw) ebenfalls zum 01. Januar 2017 neue Eingruppierungsregelungen für die Eingruppierung der „gewerblich-technischen Beschäftigten („Arbeiter“) und Schulhausmeister" vereinbart. In diesem Seminar wurden deshalb die neuen Eingruppierungsmerkmale erläutert und Hintergrundinformationen zu verschiedenen Entgeltgruppen gegeben. Anhand von zahlreichen Eingruppierungsbeispielen wurden sowohl die bisherigen unverändert gebliebenen Tätigkeiten der Arbeiter als auch die neuen Eingruppierungsmöglichkeiten dieser Berufsgruppe aufgezeigt. Ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zum Arbeiter- und Schulhausmeisterrecht rundete das Seminar ab.

4.5.13 „Richtig eingruppieren – Fit für die neue Entgeltordnung der VKA“

Die Neue Entgeltordnung VKA ist am 01. Januar 2017 für den kommunalen Bereich in Kraft getreten. Sie basiert maßgeblich auf den bekannten Eingruppierungsgrundsätzen des BAT, die weiterhin Bestand haben und durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gefestigt sind. Um rechtssicher die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eingruppieren zu können, müssen kommunale Arbeitgeber (weiterhin) das notwendige Basiswissen des Eingruppierungsrechts beherrschen und anwenden. Für aktuell zu erarbeitende Stellenbewertungen, auch aus Anlass der neuen EGO VKA, muss zudem vertieftes Eingruppierungswissen zum BAT vorliegen. In dem Seminar wurden deshalb praxisrelevant die wichtigsten tarifrechtlichen Grundlagen und Begriffe des („alten“) Eingruppierungsrechts dargestellt. Zusätzlich wurde ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zur Eingruppierung gegeben und die Überleitungsregelungen vom alten Recht in die neue EGO VKA ausführlich behandelt.

4.6 KAV NW-Schriftenreihe

Der KAV NW hat in Ergänzung zu den Newslettern und Chefnewslettern, mit denen eine rasche Information der Mitglieder über mitgliederrelevante arbeits- und tarifrechtliche Themenstellungen erfolgt, als weiteres Mittel der Informations- und Wissensvermittlung das Publikationsinstrument der Schriftenreihe des KAV NW auf den Weg gebracht.
Die Schriftenreihe des KAV NW soll sich ausgewählten arbeits- und tarifrechtlichen Praxisthemen widmen, die in der täglichen Personalarbeit von Relevanz sind. Über den Weg der KAV NW-Schriftenreihe wird ermöglicht, auf einzelne Themenstellungen ausführlicher einzugehen, als es in der Konzeption der Newsletter angelegt ist.

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

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

Personalgewinnung für den kommunalen öffentlichen Dienst

Ausgabe – Mai 2017
„Darstellung der Vorteile einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst“

Die neue Entgeltordnung

Ausgabe – Juni 2017
„Wesentliche Grundlagen des Eingruppierungsrechts der Neuen Entgeldordnung - Update 2017“

Betriebliche Altervorsorge

Ausgabe – Juli 2017
„Wissenswertes zur Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes“

Praktikumsplätze für Nachwuchskräfte

Ausgabe – Juli 2017
„Newsletter zu Berufsfelderkundung und freiwilligen Praktika mit Erfahrungsberichten und Praktikastatements“

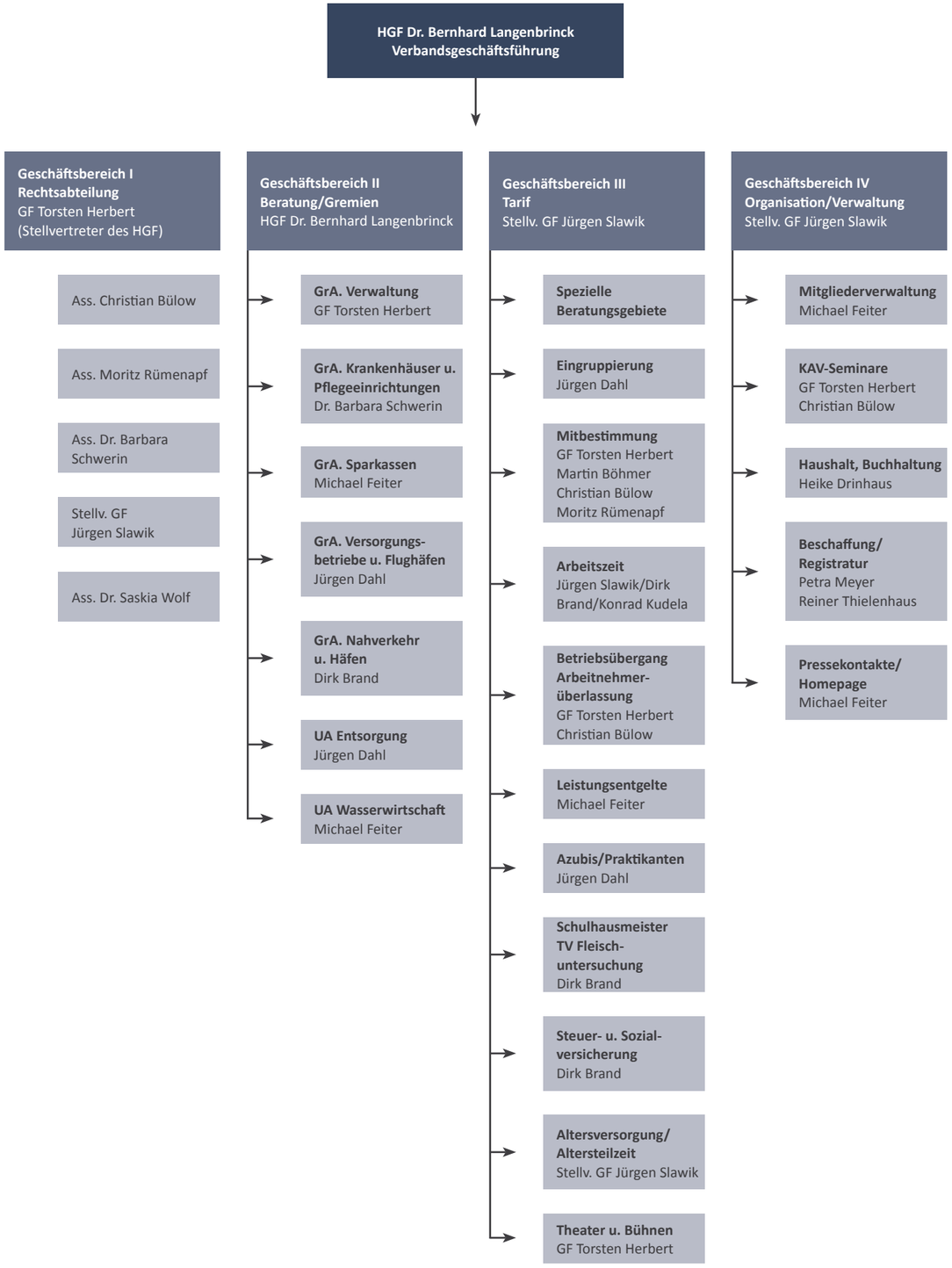
Praktika im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der Anforderungen an ein modernes Personalmarketing ist das frühzeitige Zugehen auf zukünftige Nachwuchskräfte von zunehmender Bedeutung. Beim „Wettbewerb um die besten Köpfe“ gilt es, frühzeitig Interesse bei Bewerbern für kommunale Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse zu wecken. Hierzu ist das Anbieten von Praktikumsplätzen im Rahmen von Berufsfelderkundungstagen für Schülerinnen und Schüler ab der Klasse 8, aber auch das Anbieten freiwilliger Praktika ein wichtiges Mittel.

Für den Arbeitgeber können sich durch das Anbieten solcher Praktikumsplätze u.a. folgende Vorteile ergeben:

- Wecken von Interesse bei motivierten Schülerinnen und Schülern, die ggf. später für eine Ausbildung in Frage kommen
- Werbung für den kommunalen öffentlichen Dienst
- Darstellung der Kommunalverwaltung / des kommunalen Unternehmens als Arbeitgeber
- Rechtzeitiges Reagieren auf den demografischen Wandel / Vorbeugen von Nachwuchskräftemangel

Viele Statements von Praktikern aus den einzelnen Sparten des kommunalen öffentlichen Dienstes machen deutlich, dass sehr viele kommunale Arbeitgeber bereits Praktikumsplätze im Rahmen von Schülerpraktika oder freiwilligen Praktika angeboten und gute Erfahrungen mit deren Durchführung erzielt haben. Der KAV NW hat im Berichtszeitraum Kommunalverwaltungen oder kommunale Unternehmen, die noch nicht in dieser Richtung unterwegs gewesen sind, versucht über **Statements von Praktikern** entsprechende Anregungen und Hilfestellungen zu geben.



4.7 Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner beim KAV Nordrhein-Westfalen

Geschäftsführung

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

Geschäftsführer
Torsten Herbert
Tel.: 0202 / 25513-26

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

Referenten

Dirk Brand
Tel.: 0202 / 25513-32

Christian Bülow
Tel.: 0202 / 25513-39

Jürgen Dahl
Tel.: 0202 / 25513-31

Michael Feiter
Tel.: 0202 / 25513-47

Konrad Kudela
Tel.: 0202 / 25513-45

Moritz Rümenapf
Tel.: 0202 / 25513-33

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

Dr. Saskia Wolf
Tel.: 0202 / 25513-38

4.7 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner des KAV NW

Assistenzbereich

Alexandra von Borzestowski
Tel.: 0202 / 25513-24

Heike Drinhaus
Tel.: 0202 / 25513-22

Susanne Laufmann
Tel.: 0202 / 25513-37

Sabine Sänger
Tel.: 0202 / 25513-27

Reiner Thielenhaus
Tel.: 0202 / 25513-34

Kontakt

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen
Werth 79
42275 Wuppertal

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

Satzung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (KAV NW)

(i. d. F. des Beschlusses des Hauptausschusses vom 05. März 2012)

Inhaltsverzeichnis

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

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

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

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

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

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

I.Allgemeines

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsjahr

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

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

§ 2 Zweck

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

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

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

II. Mitgliedschaft

§ 3 Erwerb der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft können erwerben:

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

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

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

Die Gastmitgliedschaft begründet keine Mitgliedschaft im Sinne der folgenden Satzungsbestimmungen. Die Vorschriften des § 4 Absätze 1, 2, 3b) und c), 4 und 5, des § 6 Abs. 1 c) in der Verpflichtung, alles zu unterlassen, was den Interessen des Verbandes oder der Spitzenvereinigung schadet, sowie § 6 Abs. 2 finden jedoch entsprechend Anwendung.

Die Gastmitgliedschaft berechtigt zur laufenden Information wie bei Mitgliedern sowie zur Inanspruchnahme der Hilfe und Beratung des Verbandes in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts. Gastmitglieder unterliegen nicht der Tarifbindung im Sinne des § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes vom 25. August 1969.

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

§ 4 Beendigung der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft endet

a) durch Austritt,
b) durch Ausschluss.

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

(3) Ausschlussgründe sind:

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

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

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

III. Rechte und Pflichten der Mitglieder

§ 5 Rechte der Mitglieder

Die Mitglieder haben Sitz und Stimme in der Gruppenversammlung (§ 10 Abs. 4) sowie Anspruch auf Hilfe und Beratung des Verbandes in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten.

Art und Umfang der Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten werden durch die vom Vorstand mit Zustimmung des Hauptausschusses erlassenen Richtlinien bestimmt.

§ 6 Pflichten der Mitglieder

(1) Die Mitglieder sind verpflichtet,

a) die vom Verband oder einer Spitzenvereinigung im Sinne des § 2 Abs. 3 abgeschlossenen Tarifverträge und sonstigen Vereinbarungen durchzuführen,
b) auf den selbständigen Abschluss von Tarifverträgen insoweit zu verzichten, als gemäß § 2 der Verband oder seine Spitzenvereinigung entsprechende Verträge abgeschlossen haben oder deren Abschluss sich vorbehalten,
c) die vom Verband oder einer Spitzenvereinigung im Sinne des § 2 Abs. 3 abgeschlossenen Tarifverträge weder zu unterbieten noch unmittelbar oder mittelbar zu überschreiten sowie verbindliche Richtlinien, Vereinbarungen oder Beschlüsse der Verbandsorgane oder der Spitzenvereinigung zu beachten und alles zu unterlassen, was den Interessen des Verbandes oder der Spitzenvereinigung schadet,
d) nach Außerkrafttreten eines Tarifvertrages nicht selbständig mit den Verbänden der Arbeitnehmer Abkommen zu treffen und die Weisungen des Verbandes zu befolgen,
e) über die Lohn- und Anstellungsbedingungen ihrer Arbeitnehmer dem Vorstand und dem Gruppenausschuss auf Verlangen Auskunft zu geben und die einschlägigen Unterlagen vorzulegen,
f) dem Verband von allen seinen Aufgaben berührenden Vorkommnissen sofort Kenntnis zu geben, ergangene Entscheidungen in Abschrift mitzuteilen und hiergegen auf Anweisung Rechtsmittel einzulegen.

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

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

§ 7 Ahndung von Verstößen

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

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

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

IV. Verbandsgruppen und Verbandsorgane

§ 8 Verbandsgruppen

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

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

§ 9 Verbandsorgane

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

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

§ 10 Gruppenversammlungen

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

(2) Sie tritt alle 4 Jahre zur Wahl des Gruppenausschusses zusammen. Außerdem ist sie einzuberufen auf Verlangen:

a) des Vorstandes,
b) des Gruppenausschusses oder
c) von 10% der Mitglieder der Gruppe, sofern diese mindestens 10% der in der Gruppe erfassten Arbeitnehmer vertreten.

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

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

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

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

§ 11 Gruppenausschüsse

(1) Der Gruppenausschuss wird von der Gruppenversammlung gewählt. Auf je angefangene 3.500 in der Gruppe erfasste Arbeitnehmer (§ 10 Abs. 4) ist ein Gruppenausschussmitglied zu wählen. Ein Gruppenausschuss soll jedoch mindestens 6, höchstens aber 40 Mitglieder haben.

Die Gruppenversammlung wählt außerdem für den Gruppenausschuss Ersatzmitglieder, die beim Ausscheiden eines Gruppenausschussmitgliedes während der Wahlzeit automatisch nachrücken. Die Reihenfolge wird listenmäßig festgelegt.

Ihre Zahl soll mindestens 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.

§ 11a Verhandlungsausschuss

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

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

§ 12 Hauptausschuss

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

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

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

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

(5) Aufgaben des Hauptausschusses sind insbesondere:

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

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

(6) Dem Hauptausschuss obliegt weiter:

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

§ 13 Vorstand

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

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

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

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

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

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

§ 14 Geschäftsordnung

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

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

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

(4) a) Beschlüsse der Verbandsorgane bedürfen, soweit die Satzung nichts anderes bestimmt, der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (einfache Stimmenmehrheit). Stimmenthaltungen gelten nicht als abgegebene Stimmen.

b) Geheime Abstimmung erfolgt auf Antrag eines stimmberechtigten Mitgliedes, der der Zustimmung von ¼ der stimmberechtigten Mitglieder bedarf. Absatz 5 bleibt unberührt.

(5) Wahlen erfolgen in offener Abstimmung, auf Antrag eines stimmberechtigten Mitgliedes in geheimer Abstimmung. Wiederwahl ist zulässig. Mitglieder des Vorstandes und der Gruppenausschüsse können nur hauptberufliche Beamte und Angestellte sein. Aus wichtigem Grunde kann die Gruppenversammlung ein Mitglied des Gruppenausschusses und der Hauptausschuss ein Mitglied des Vorstandes abberufen.

Gewählt ist, wer die meisten abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt (relative Stimmenmehrheit). Bei Stimmengleichheit ist eine Stichwahl unter den vorgeschlagenen, noch nicht gewählten Personen mit der nächsthöchsten (gleichen) Stimmenzahl durchzuführen. Im Falle erneuter Stimmengleichheit entscheidet das vom Wahlleiter zu ziehende Los.

Stimmenthaltungen gelten nicht als abgegebene Stimmen.

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

(7) In Fällen, in denen die Einberufung einer Sitzung des Vorstandes, des Hauptausschusses oder eines Gruppenausschusses nicht angebracht erscheint, kann der Verbandsgeschäftsführer mit Zustimmung des Vorsitzers (oder Sitzungsleiters) des betreffenden Verbandsorgans den Mitgliedern eingehend begründete Anträge unter Festsetzung eines Termins zur schriftlichen Abstimmung vorlegen.

Die Frist zur Stimmabgabe muss, vom Tage der Aufgabe des Antrages bei der Post an gerechnet, mindestens eine Woche betragen. Mitglieder, die sich an der Abstimmung nicht beteiligen, werden bei der Feststellung des Abstimmungsergebnisses nicht berücksichtigt. Fordert ein Mitglied des Verbandsorgans mit einer Frist von einer Woche gemäß § 14 Abs. 4 b) der Satzung geheime Abstimmung, so ist die schriftliche Abstimmung als angelehnt anzusehen und die Frage dem Verbandsorgan in dessen nächster Sitzung zur Entscheidung vorzulegen; das Gleiche gilt, wenn sich nicht mindestens die Hälfte der gewählten Mitglieder an der Abstimmung beteiligt hat.

V. Verbandsgeschäftsstelle

§ 15 Geschäftsstelle

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

§ 16 Leitung der Geschäftsstelle

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

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

§ 17 Bestellung des Verbandsgeschäftsführers

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

§ 18 Stellung des Verbandsgeschäftsführers in den Verbandsorganen

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

VI. Auflösung des Verbandes

§ 19 Auflösung des Verbandes, Haftung der Mitglieder

(1) Der Hauptausschuss kann die Auflösung des Verbandes mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln seiner Mitglieder beschließen.

Der Auflösungsbeschluss wird nur wirksam, wenn der Hauptausschuss allein zu diesem Zweck einberufen worden ist und er den Auflösungsbeschluss nach einer Vertagung von mindestens einem Monat mit der in Satz 1 geforderten Mehrheit bestätigt.

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

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

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

Besuch des Vorsitzenden in der KAV NW-Geschäftsstelle am 05. Juni 2018

5.2 Richtlinie zu gewährenden Hilfen bei Rechtsstreitigkeiten

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 06. 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 Mindestverbandsbeitrags zu erheben. Dieser Sonderbeitrag wird am Tag 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 Mitglieds die Kostenerstattungspflicht auf den Betrag beschränkt werden, der vom Gegner beigetrieben werden kann. Dies gilt auch, wenn durch den Rechtsstreit die Interessen des Verbands unmittelbar berührt werden. Der Antrag ist vor Erteilung des Prozessauftrags an den Verbandsgeschäftsführer zu richten; über ihn entscheidet der Vorsitzer des Vorstands im Einvernehmen mit dem Verbandsgeschäftsführer.

Bildnachweis:
· Adobe Stock – ©3dkombinat
· Adobe Stock – ©BillionPhotos.com
· Adobe Stock – ©conorcrowe
· Adobe Stock – ©euregiocontent
· Adobe Stock – ©everythingpossible
· Adobe Stock – ©fgnopporn
· Adobe Stock – ©Frank Boston
· Adobe Stock – ©Joe.Gockel
· Adobe Stock – ©Kzenon
· Adobe Stock – ©Nina Buchatska
· Adobe Stock – ©Tyler Olson
· Adobe Stock – ©WavebreakmediaMicro
· Adobe Stock – ©Werner
· Andreas Fischer Wuppertal
· AWB Köln
· BOGESTRA
· Deutscher Bühnenverein Paul Leclaire BFF
· Dietrich Hackenberg - www.lichtbild.org
· DSW21/DEW21
· Emschergenossenschaft/Lippeverband - Rupert Oberhäuser – Reinhard Felden
· Frauke Schumann
· Hannah Olbrueck
· Historische Stadthalle – Lars Langemeier
· KAV NW
· Klinikum Oberberg
· Meyer Werft
· Michael Jaeger Düsseldorf
· Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen
· Petra Lang
· R. Pfeil, Land NRW
· Ruhrverband
· Sebastian Frankowski | www.rheinlinse.de
· Sparkasse Vest Recklinghausen
· Stadt Aachen – Andreas Herrmann – Nadine Jungblut
· Stadt Duisburg
· VKA

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

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen