

PRESSEINFORMATION ZUR TARIFRUNDE 2016

TARIFVERHANDLUNGEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DES
ÖFFENTLICHEN DIENSTES VON BUND UND KOMMUNEN

Inhaltsverzeichnis

ORGANISATORISCHES.....	2
VORWORT	3
I. DIE VERHANDLUNGEN AUF EINEN BLICK.....	4
II. DIE VERHANDLUNGSPPOSITION DER VKA.....	5
III. DIE FORDERUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN.....	6
IV. DIE VKA-POSITION IM DETAIL.....	7
1. KEIN NACHHOLBEDARF: KONTINUIERLICHE TARIFSTEIGERUNGEN SEIT 2008.....	7
2. BEFRISTUNG: KOMMUNEN UND IHRE UNTERNEHMEN MÜSSEN FLEXIBEL BLEIBEN.....	9
3. ÜBERNAHMEGARANTIE: AUSBILDUNG ÜBER BEDARF BEIBEHALTEN	11
4. ZUKUNFTSFÄHIGE ZUSATZVERSORGUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST	13
5. REFORMPROZESS: DIE NEUE ENTGELTORDNUNG	14
V. FINANZSITUATION DER KOMMUNEN.....	15
VI. ÜBER DIE VKA.....	17
1. DER TVÖD	18
2. DIE SPARTEN DER VKA UND IHRE TARIFVERTRÄGE	19
3. GREMIEN UND VORSITZENDE DER VKA.....	20
4. MITGLIEDVERBÄNDE	21

ORGANISATORISCHES

Vereinbarte Verhandlungstermine

Auftakt	21. März 2016
Verhandlungsrunde	11./12. April 2016
Verhandlungsrunde	28./29. April 2016

Verhandlungsort

Kongresshotel Potsdam am Templiner See
Am Luftschiffhafen 1
14471 Potsdam
☎ 0331 / 907-0
www.kongresshotel-potsdam.de

Pressekontakt VKA

Kathrin Baltes
☎ 069 – 92 00 47 54
☎ 0160 – 94 12 18 50
✉ kathrin.baltes@vka.de

Weitere Informationen

 www.tarifrunde.vka.de

VORWORT

Die Tarifrunde 2016 für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen birgt erhebliches Konfliktpotential.

Die Gewerkschaften gehen mit einer Forderung von 6 Prozent bzw. für die Auszubildenden pauschal mit einem Plus von 100 Euro in die Verhandlungen. Es handelt sich um die höchste Forderung, die in diesem Jahr von einer Gewerkschaft erhoben wurde. Und das bei einer Inflation von gegenwärtig 0 Prozent.

Die Begründung der Gewerkschaften, es gebe zur Privatwirtschaft Nachholbedarf, trägt nicht. Im Gegenteil: Die Tarifsteigerungen bei den Kommunen und kommunalen Unternehmen seit 2008 liegen über denen der Privatwirtschaft. Gerade in den unteren Entgeltgruppen sind die Beschäftigten gegenüber der Privatwirtschaft deutlich im Vorteil. Hier ist der kommunale öffentliche Dienst oftmals nicht wettbewerbsfähig.

Steuermehreinnahmen taugen für überproportionale Forderungen der Gewerkschaften ebenso wenig. Der Schuldenstand der Kommunen ist auf einem neuen Rekordniveau. Rund ein Viertel aller Kommunen befindet sich in der Haushaltssicherung. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kommunen driftet immer weiter auseinander. Die Forderung auf eine bessere Finanzausstattung, so wie sie auch von den Gewerkschaften erhoben wird, ist richtig, hilft in der Tarifauseinandersetzung aber nicht weiter.

Die VKA steht für einen bundesweiten Flächentarifvertrag. Dies erfordert aber, dass die Haushaltsprobleme einer Vielzahl von Kommunen nicht ausgeblendet werden dürfen. Auch die kommunalen Unternehmen mit ihren spezifischen Finanzsituationen müssen im Blick bleiben. Neben der Thematik der Entgelterhöhung werden uns zwei weitere inhaltliche Themen beschäftigen, die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA und die betriebliche Altersversorgung.

Die kommunalen Arbeitgeber und die Gewerkschaften wollen die seit langem laufenden Verhandlungen über eine Entgeltordnung in der anstehenden Tarifrunde zum Abschluss bringen. Aber: Die neue Entgeltordnung gibt es nicht umsonst, denn sie verursacht Kosten. Deshalb haben wir mit den Gewerkschaften eine angemessene Kompensation der Kosten vereinbart. Hierüber wird zu verhandeln sein. Die Gewerkschaften müssen sich hier an ihrer Zusage messen lassen.

Bei der betrieblichen Altersversorgung müssen die Stellschrauben neu justiert werden, sodass die Zusatzversorgung auch langfristig finanzierbar bleibt. Dazu bedarf es auch Leistungseinschnitte. Eine immer älter werdende Bevölkerung und die anhaltende Niedrigzinsphase können nicht länger ignoriert werden. Es muss eine Lösung gefunden werden, die für alle kommunalen Arbeitgeber wirkt.

Die Gewerkschaften sind aufgefordert, lösungsorientiert in die Verhandlungen zu gehen. Dafür stehen die kommunalen Arbeitgeber bereit.

Dr. Thomas Böhle
Präsident

Manfred Hoffmann
Hauptgeschäftsführer

I. DIE VERHANDLUNGEN AUF EINEN BLICK

Um was geht es?

Verhandelt wird für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Das sind rund zwei Millionen Beschäftigte bei etwa 10.000 kommunalen Arbeitgebern sowie rund 170.000 Tarifbeschäftigte des Bundes.

Wer zählt zu den kommunalen Arbeitgebern?

Zu den kommunalen Arbeitgebern gehören neben den Verwaltungen von Städten, Landkreisen und Gemeinden auch die kommunalen Unternehmen – zum Beispiel Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsunternehmen, Nahverkehrsbetriebe und Flughäfen.

Welche Tarifverträge sind betroffen?

Die Tarifverhandlungen beziehen sich auf die Entgelttabellen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V). Mittelbare Bedeutung haben die Verhandlungen für die an die Tarifentwicklung des TVöD gekoppelten Entgelttabellen aus dem Nahverkehr in sechs Bundesländern.

Wie hoch war der Abschluss beim letzten Mal?

Die Tarifeinigung vom 1. April 2014 sah Gehaltssteigerungen von 3,0 Prozent ab März 2014 (mindestens 90 Euro) und weitere 2,4 Prozent ab März 2015 vor.

Der Tarifabschluss fügte sich damit in eine Reihe von Abschlüssen ein, die eine 24-monatige Laufzeit und zwei- oder mehrstufige Lohnerhöhungen vorsahen.

Wer verhandelt?

VKA und der Bund verhandeln gemeinsam; ebenso die beiden Gewerkschaften ver.di und dbb. Für die VKA führen die Mitgliederversammlung, das Präsidium und die Geschäftsführerkonferenz die Verhandlungen.

Der „Kleine Kreis“ in den Tarifverhandlungen besteht aus vier Arbeitgebervertretern – dem VKA-Präsidenten Dr. Thomas Böhle als Verhandlungsführer der VKA und dem Hauptgeschäftsführer der VKA, Manfred Hoffmann, sowie dem Bundesinnenminister und einem Staatssekretär des Bundesfinanzministeriums – sowie vier Gewerkschaftsvertretern.



Dr. Thomas Böhle



Manfred Hoffmann

II. DIE VERHANDLUNGSPPOSITION DER VKA

Angemessene Entwicklung des Entgelts!

Die VKA strebt eine angemessene Entwicklung beim Entgelt an. Die kommunalen Arbeitgeber bieten sehr gute Arbeitsbedingungen und eine attraktive Bezahlung. Das soll so bleiben. Eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 6 Prozent und eine einheitliche Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 100 Euro bedeuten jedoch Mehrkosten in Höhe von 5,6 Milliarden Euro für die Kommunen. Das ist nicht darstellbar!

Es gibt keinen Nachholbedarf!

Die Löhne im TVöD sind zwischen 2008 und 2015 nominal um 23,9 Prozent gestiegen, während sich die Tariflöhne in der Gesamtwirtschaft im gleichen Zeitraum nur um 20,4 Prozent erhöht haben. Insbesondere die unteren Entgeltgruppen sind im Vergleich zur Privatwirtschaft eindeutig im Vorteil. Ein Nachholbedarf besteht folglich nicht.

Die finanziellen Spielräume der Kommunen sind begrenzt!

Die Lage der Kommunen und der kommunalen Unternehmen ist nach wie vor schwierig, auch wenn sich die Steuereinnahmen im Durchschnitt positiv entwickeln. Die Unterschiede zwischen den Kommunen in ihrer Finanzkraft wachsen weiter. Die Höhe der Verschuldung der Kommunen hat weiter zugenommen, auf nunmehr 145 Milliarden Euro.

Entgeltordnung abschließen!

Die kommunalen Arbeitgeber wollen die Verhandlungen zur Entgeltordnung in der Tarifrunde zum Abschluss bringen und so den mit dem TVöD begonnenen Reformprozess abschließen. Dazu muss auch die Frage der angemessenen Kompensation geklärt werden.

Zusatzversorgung zukunftsfähig machen!

Die steigende Lebenserwartung sowie die andauernde Niedrigzinsphase beeinträchtigen die Finanzierungsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung des öffentlichen Dienstes nachhaltig. Deshalb fordert die VKA eine Anpassung und Neujustierung der zugrundeliegenden Tarifverträge. Eine einheitliche Lösung für alle Versorgungskassen ist dabei notwendig.

Flexible Beschäftigungsverhältnisse beibehalten!

Die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse auch befristet abzuschließen, schafft Beschäftigung innerhalb der Tarifbindung des TVöD. Dies gilt auch und gerade bei sog. sachgrundlosen Befristungen. Fremdvergabe anstelle der Beschäftigung eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist keine gute Alternative.

Verhandlungen werden am Tisch geführt, nicht auf der Straße!

Die kommunalen Arbeitgeber wollen eine zügige und konsensorientierte Tarifrunde. Streiks im öffentlichen Dienst gehen zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger. Deshalb fordert die VKA zur konstruktiven Kompromissuche auf.

III. DIE FORDERUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

AUS DEN FORDERUNGSBESCHLÜSSEN DER BUNDESTARIFKOMMISSIONEN

Entgelterhöhungen

Die Tabellenentgelte des TVöD, des TV-V und des an die Tarifentwicklung des TVöD angekop-
pelten TV-N sollen um 6 Prozent erhöht werden. Die Entgelte der Auszubildenden und der
Praktikantinnen/Praktikanten sollen um 100 Euro monatlich steigen. Die Laufzeit der Entgel-
terhöhung soll nicht länger als 12 Monate betragen.

Auszubildende

Die Auszubildenden sollen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung unbefristet im erlern-
ten Beruf übernommen werden. Die Dauer des Erholungsurlaubs soll für alle Auszubildenden
und Praktikantinnen/Praktikanten um zwei Arbeitstage auf 30 Arbeitstage im Jahr steigen. Es
soll ein Arbeitgeberbeitrag zur Steigerung der Ausbildungsqualität (z.B. Ausbildungsmittel,
Fahrtkosten) geleistet werden.

Befristungen

Sachgrundlose Befristungen sollen ausgeschlossen werden.

Altersteilzeit

Die Regelungen zur Altersteilzeitarbeit sollen über den 31. Dezember 2016 hinaus verlängert
werden.

Flughäfen

Für die nicht unter die Regelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst fallen-
den Beschäftigten der Flughafenfeuerwehren sollen Regelungen zum Gesundheitsschutz ver-
einbart werden.

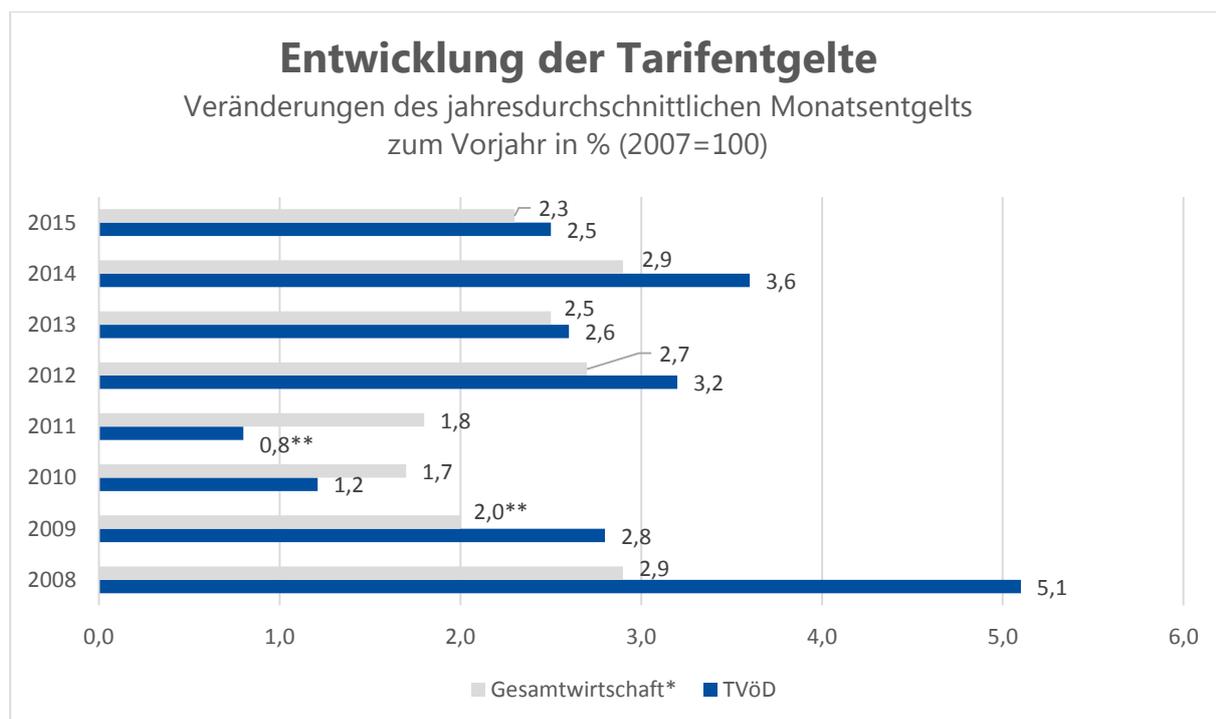
IV. DIE VKA-POSITION IM DETAIL

1. KEIN NACHHOLBEDARF: KONTINUIERLICHE TARIFSTEIGERUNGEN SEIT 2008

Die Gewerkschaften fordern eine Steigerung der Tabellenentgelte um 6 Prozent sowie eine einheitliche Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 100 Euro. Das bedeutet für die kommunalen Arbeitgeber **Mehrkosten von 5,6 Milliarden Euro**. Angesichts der angespannten Haushaltslage der Kommunen und der gesamtwirtschaftlichen Rahmendaten lehnen die Arbeitgeber diese Lohnforderungen ab.

Auch zur diesjährigen Tarifrunde argumentieren die Gewerkschaften mit einem vermeintlichen Nachholbedarf des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Tarifentwicklung insgesamt. Weder die Tarifentwicklung seit 2008 noch konkrete Gehaltsvergleiche einzelner Berufsgruppen können diese Behauptung stützen.

Der Anstieg der Tarifentgelte im öffentlichen Dienst liegt, mit Ausnahme der Jahre 2010 und 2011, **konstant über der Entwicklung in der Gesamtwirtschaft**. Die Löhne im TVöD sind zwischen 2008 und 2015 nominal um 23,9 Prozent gestiegen, während sich die Tariflöhne in der Gesamtwirtschaft im gleichen Zeitraum nur um 20,4 Prozent erhöht haben.



* Deutsche Bundesbank, Tarifverdienste der Gesamtwirtschaft einschließlich aller Nebenabreden auf Monatsbasis

**ohne Einmalzahlung

Darüber hinaus sind mit der Tarifeinigung vom 30. September 2015 die Gehälter im Sozial- und Erziehungsdienst im Durchschnitt um 3,3 Prozent gestiegen, was außerplanmäßige Mehrbelastungen der Kommunen von rund 315 Millionen Euro pro Jahr bedeutet. Bereits im Jahr 2009 gab es für den Sozial- und Erziehungsdienst Tarifsteigerungen im Rahmen gesonderter Verhandlungen.

Konkrete Beispiele veranschaulichen die Steigerungen in den Entgelttabellen. Diese sind nominal zwischen 24 und 50 Prozent gestiegen.

Entwicklung der Tabellenentgelte

Entgeltgruppe 3: Müllwerker/in

Einstieg heute: 2.012,46 €

Einstieg vor 2008: 1.575 €

Steigerung: **28 Prozent**



Endstufe heute: 2.508,77 €

Endstufe vor 2008: 1.995 €

Steigerung: **26 Prozent**

Entgeltgruppe 5: Verwaltungsangestellte/r

Einstieg heute: 2.145,97 €

Einstieg vor 2008: 1.688 €

Steigerung: **27 Prozent**



Endstufe heute: 2.733,30 €

Endstufe vor 2008: 2.185 €

Steigerung: **25 Prozent**

Entgeltgruppe S 8a: Erzieher/in

Einstieg heute: 2.700 €

Einstieg vor 2008: 1.960 €

Steigerung: **38 Prozent**



Endstufe heute: 3.427,50 €

Endstufe vor 2008: 2.285 €

Steigerung: **50 Prozent**

Entgeltgruppe 9: Sachbearbeiter/in

Einstieg heute: 2.586,77 €

Einstieg vor 2008: 2.061 €

Steigerung: **26 Prozent**



Endstufe heute: 3.931,43 €

Endstufe vor 2008: 3.180 €

Steigerung: **24 Prozent**

Entgeltgruppe 13: Jurist/in

Einstieg heute: 3.489,62 €

Einstieg vor 2008: 2.817 €

Steigerung: **24 Prozent**



Endstufe heute: 5.270,33 €

Endstufe vor 2008: 4.280 €

Steigerung: **23 Prozent**

Sonderzahlungen (Jahressonderzahlung, Zulagen, Zuschläge, Leistungsorientierte Bezahlung) sind hierbei nicht berücksichtigt.

2. BEFRISTUNG: KOMMUNEN UND IHRE UNTERNEHMEN MÜSSEN FLEXIBEL BLEIBEN

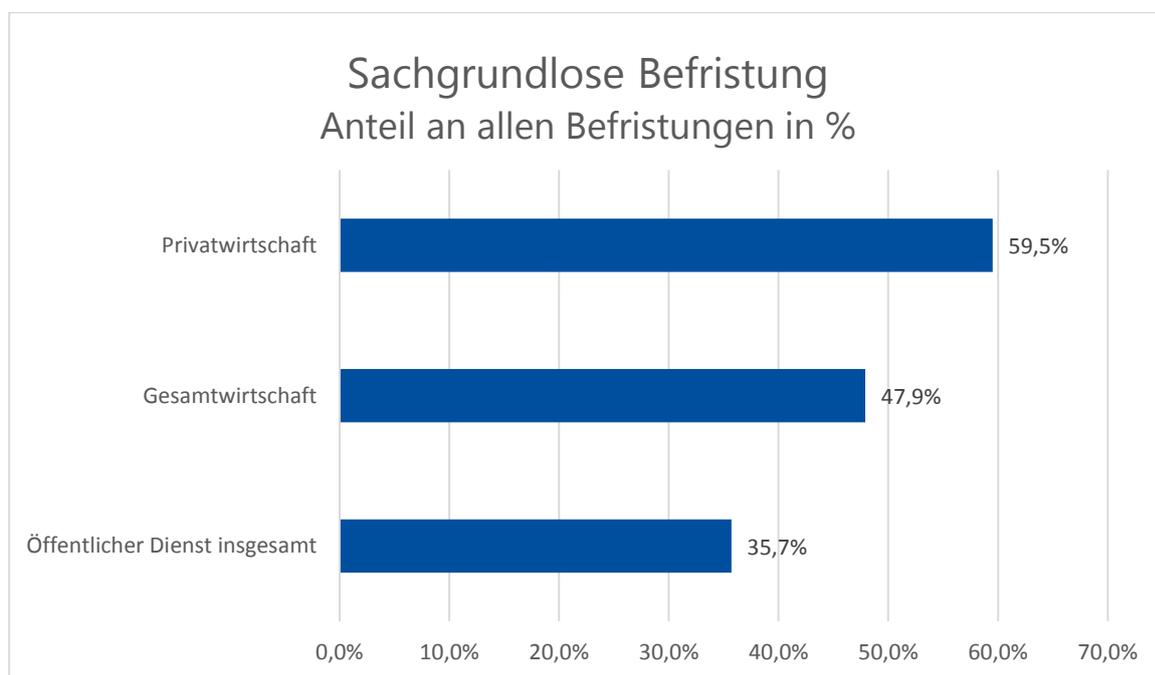
ver.di und dbb fordern einen tarifvertraglichen Ausschluss der sachgrundlosen Befristung. Hier wird, wie schon 2014, versucht, nachzuholen, was auf politischer Ebene nicht gelungen ist.

Bei kommunalen Arbeitgebern liegt der Anteil der befristet Beschäftigten aktuell mit **6,4 Prozent¹ unter dem Niveau in der Privatwirtschaft** von 6,7 Prozent sowie unter dem Befristungsanteil in der Gesamtwirtschaft mit 8,2 Prozent.²

Der wichtigste Grund für Befristungen im öffentlichen Dienst ist die Vertretung von Beschäftigten, beispielsweise bei Elternzeit oder längerer Krankheit, sowie der vorübergehende Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften, wie derzeit im Bereich der Unterbringung von Flüchtlingen. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse des IAB, dass Beschäftigungsverhältnisse auch aufgrund der zeitlich begrenzten Finanzierung von Stellen befristet werden.³

Die Gewerkschaften irren, wenn sie meinen, dass durch den Wegfall der sachgrundlosen Befristung verstärkt unbefristete Neueinstellungen erfolgen würden. Im Zweifelsfall wären die kommunalen Arbeitgeber gezwungen, auf eine Einstellung zu verzichten. Die Belastung der übrigen Beschäftigten würde durch eine erhöhte Arbeitsdichte steigen. Die Fremdvergabe von Aufträgen anstelle der Beschäftigung eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ebenfalls keine gute Alternative.

Der Anteil der von den Gewerkschaften viel kritisierten **sachgrundlosen Befristung** ist in der Gesamtwirtschaft und in der Privatwirtschaft deutlicher ausgeprägt als im öffentlichen Dienst.



Quelle: IAB Forschungsbericht 12/2015, eigene Darstellung

¹ VKA Datenerhebung 2015

² IAB-Forschungsbericht 12/2015, Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung, 29. Dezember 2015.

³ IAB-Forschungsbericht 12/2015

Darüber hinaus bietet der öffentliche Dienst als Arbeitgeber gegenüber der Privatwirtschaft eine Reihe von Vorteilen, darunter eine hohe Qualität und Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse.

Qualität

Der öffentliche Dienst setzt auf **reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**. Andere Erwerbsformen, wie Befristungen, Leiharbeit, Praktika, freie Mitarbeit und Minijobs kommen in der Summe im öffentlichen Dienst deutlich seltener vor als in der Privatwirtschaft. Dies zeigen die Ergebnisse des IAB-Forschungsberichts. Beispielsweise ist der Anteil geringfügig Beschäftigter in der Privatwirtschaft mit rund 15 % etwa dreimal so hoch wie im öffentlichen Dienst.

Stabilität

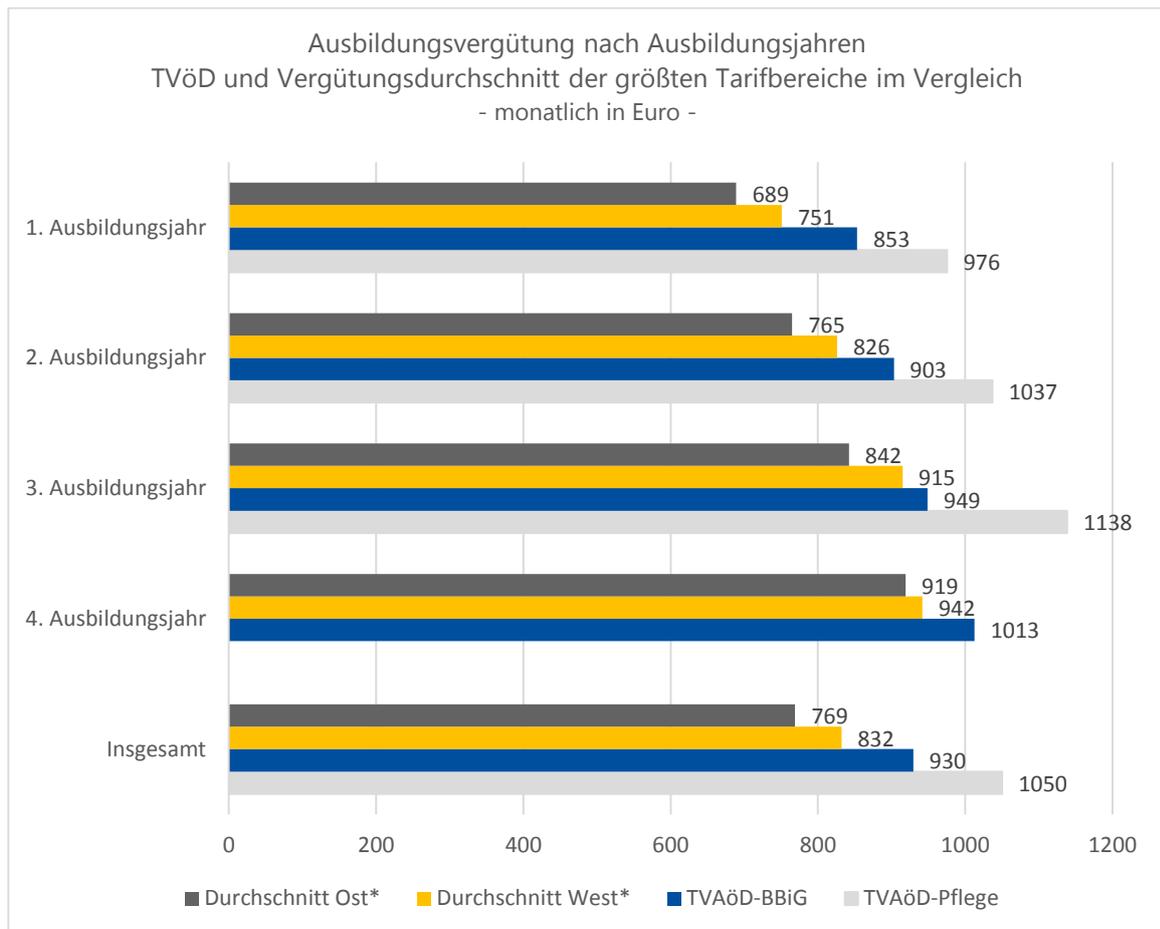
Der öffentliche Dienst setzt auf **sichere Beschäftigungsverhältnisse**. Die Personalfluktuationsrate ist mit knapp 6 % nicht einmal halb so hoch wie in der Privatwirtschaft, wie die Untersuchungen der IAB-Autoren belegen. So werden sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig initiierte Kündigungen deutlich seltener ausgesprochen als in der Privatwirtschaft.

Die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse auch befristet abzuschließen, schafft Beschäftigung innerhalb der Tarifbindung des TVöD. Dies gilt auch und gerade bei sog. sachgrundlosen Befristungen.

3. ÜBERNAHMEGARANTIE: AUSBILDUNG ÜBER BEDARF BEIBEHALTEN

Die Gewerkschaften fordern eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsentgelte sowie 30 Tage Urlaub für alle Auszubildenden. Außerdem steht erneut die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden im kommunalen öffentlichen Dienst auf der Gewerkschaftsagenda.

Die Kommunen und die kommunalen Unternehmen geben als einer der größten Ausbilder Deutschlands jungen Menschen die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung mit allen Möglichkeiten und Sicherheiten des öffentlichen Dienstes. Dazu gehört auch eine überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung.



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BBiB, Angaben für 2015
TVAöD: VKA, Stand: 1. März 2015 // Grafik: VKA

Die kommunalen Arbeitgeber erkennen keine Notwendigkeit für überproportionale Steigerungen der Ausbildungsentgelte und lehnen eine einheitliche Erhöhung um 100 Euro daher ab.

Der öffentliche Dienst bildet in Teilen weiter über seinen eigenen Bedarf aus. Allein die kommunalen Arbeitgeber haben rund 89.500 Auszubildende und Praktikanten und bieten damit mehr Ausbildungsplätze als sie selbst zur Stellenneubesetzung benötigen.

Von der Ausbildung über Bedarf profitieren vor allem die Jugendlichen: Denn für junge Menschen mit qualifizierter Ausbildung bieten sich wesentlich mehr Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt als ohne Ausbildung. Eine tarifvertragliche Verpflichtung, auch die über Bedarf Ausgebildeten übernehmen zu müssen, führt zu einem Abbau von Ausbildungsplätzen im kommunalen öffentlichen Dienst.

Für den Bereich der Pflege muss außerdem berücksichtigt werden, dass Pflegeschulen nur an bestimmten Lehrkrankenhäusern eingerichtet sind, deren Ausbildung sich per se nicht am eigenen Bedarf orientiert.

Aktuell garantiert der Tarifvertrag allen Auszubildenden eine zunächst befristete Übernahme von einem Jahr und danach eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sofern ein dienstlicher/betrieblicher Bedarf besteht. Diese Regelung gilt mit Wirkung vom 1. März 2012 gleichermaßen für Auszubildende nach dem BBiG wie für Auszubildende in der Pflege und wurde im Rahmen der Tarifrunde 2014 erneuert.

Auch in dieser Tarifrunde ist die VKA zu einer Verlängerung der bestehenden Regelungen für die Dauer der vereinbarten Laufzeit bereit. Diese bietet vielen jungen Menschen die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung!

4. ZUKUNFTSFÄHIGE ZUSATZVERSORGUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Die kommunalen Arbeitgeber gewähren ihren Beschäftigten eine attraktive betriebliche Altersversorgung. Das soll auch in Zukunft so sein. Gleichzeitig muss die Zusatzversorgung langfristig kalkulierbar und finanzierbar bleiben.

Bei der Umstellung der Zusatzversorgung im Jahr 2001 sind in den Tarifverträgen kalkulatorische und biometrische Rechnungsgrundlagen angewendet worden, die heute nicht mehr passend sind: Durch die stetig steigende Lebenserwartung sind die Zusatzrenten länger zu zahlen als noch im Jahr 2001 kalkuliert. Auch die anhaltende Niedrigzinsphase entspricht nicht den kalkulatorischen Annahmen aus 2001.

Zur Sicherung der Zusatzversorgung verfolgen die kommunalen Arbeitgeber dabei auch eine Korrektur künftiger Leistungsansprüche. Dabei sind Eingriffe in laufende Renten ebenso wenig vorgesehen wie Eingriffe in bereits heute von den aktiven Beschäftigten erreichte Anwartschaften.

Dabei ist eine einheitliche Behandlung aller kommunalen Arbeitgeber notwendig und geboten. Eine unterschiedliche Behandlung der kommunalen Arbeitgeber abhängig von ihrer jeweiligen Zusatzversorgungskasse wäre im Hinblick auf die biometrisch bedingten Mehraufwendungen und deren notwendiger Finanzierung, die alle Zusatzversorgungskassen gleichermaßen treffen, nicht sachgerecht.

Die kommunalen Arbeitgeber wollen die Zusatzversorgung zukunftsfest machen. Dies setzt auch Leistungseinschnitte voraus und muss unabhängig von der Zusatzversorgungskasse gelten, bei der die Beschäftigten versichert sind.

RECHNUNGSGRUNDLAGE DER ZUSATZVERSORGUNG

Die Betriebsrentenansprüche sind im öffentlichen Dienst der Höhe nach so konzipiert, dass bei Einzahlung einer Leistung von 4 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Einkommens in ein kapitalgedecktes System die Betriebsrenten zu finanzieren sind. Damit die Betriebsrenten auskömmlich finanziert werden können, haben die Tarifvertragsparteien kalkulatorische Rechnungsgrundlagen vereinbart: Eine jährliche Verzinsung der eingezahlten Leistung in Höhe von 3,25 Prozent während der Anwartschaftsphase und von 5,25 Prozent während des Rentenbezuges. Als biometrische Rechnungsgrundlagen dienten die Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck. Diese Grundlagen sind angesichts steigender Lebenserwartung und der anhaltenden Niedrigzinsphase überholt.

Die Abwicklung der Zusatzversorgung erfolgt über eigenständige Zusatzversorgungseinrichtungen. Ein Teil der kommunalen Arbeitgeber ist Mitglied in regionalen kommunalen Zusatzversorgungskassen. Andere kommunale Arbeitgeber sind Beteiligte der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).

5. REFORMPROZESS: DIE NEUE ENTGELTORDNUNG

Zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften besteht Einigkeit, dass die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung für den TVöD im Rahmen der Tarifrunde 2016 zum Abschluss gebracht werden sollen.

Die Entgeltordnungsverhandlungen waren bei den Verhandlungen zur Einführung des TVöD im Jahr 2005 aus Zeitgründen abgetrennt worden. Insbesondere 2007 und 2010 wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen, konnten damals aber wegen deutlich unterschiedlicher Entgeltordnungsmodelle bei Gewerkschaften und Arbeitgebern nicht zum Abschluss gebracht werden.

2013 konnten sich die kommunalen Arbeitgeber und die Gewerkschaften auf ein Gemeinsames Papier verständigen, das Grundlagen für die weiteren Entgeltordnungsverhandlungen enthält. So konnte man sich auf einen gemeinsamen Ansatz einigen: ausgehend von den bisherigen Eingruppierungsregelungen werden Veränderungen dort vorgenommen, wo die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit dies aus gemeinsamer Sicht der Tarifvertragsparteien notwendig machen. Die bisherigen Regelungen bedürfen einer Modernisierung, z.B. bezüglich neuer Qualifikationen und der Neubewertung einzelner Tätigkeiten.

Wesentlicher Teil der Entgeltordnungsverhandlungen ist auch die Vereinbarung einer angemessenen Kompensation für im Rahmen der Entgeltordnung entstehende Mehrkosten. Darauf hat man sich mit den Gewerkschaften im Gemeinsamen Papier von 2013 verständigt. Hierfür muss in der Tarifrunde eine Lösung gefunden werden.

Die kommunalen Arbeitgeber wollen die Verhandlungen zur Entgeltordnung in der Tarifrunde zum Abschluss bringen. Dazu muss die Frage einer angemessenen Kompensation geklärt werden.

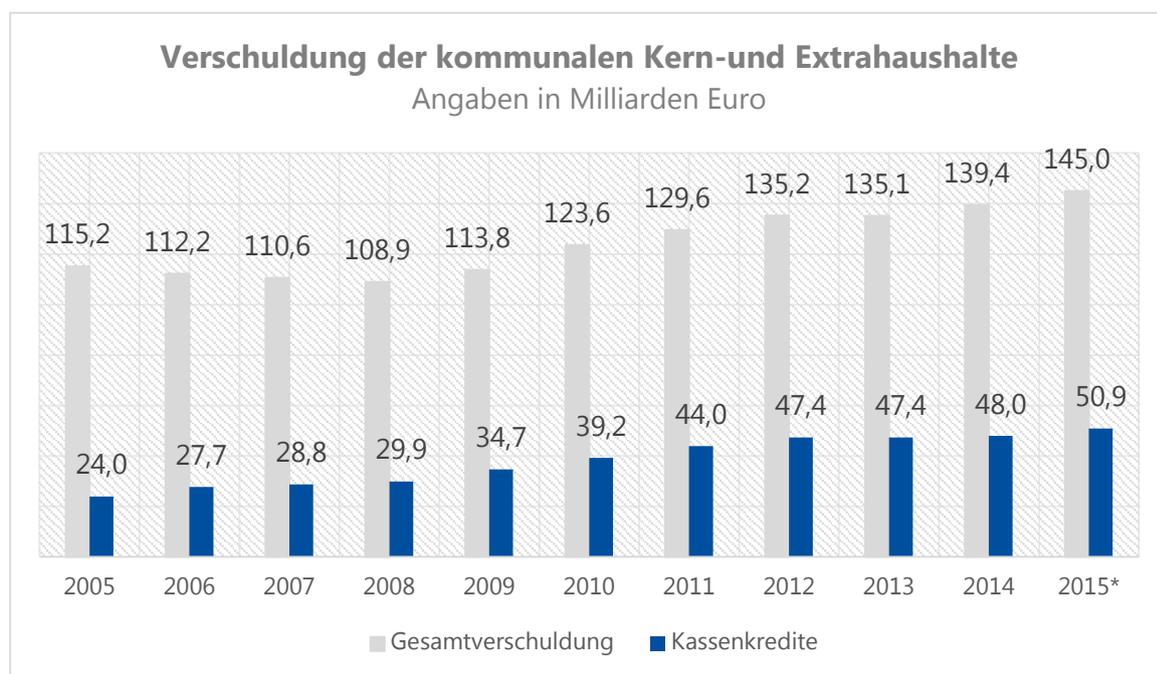
V. FINANZSITUATION DER KOMMUNEN

Die Lage der kommunalen Haushalte ist unverändert angespannt. Nachdem die kommunalen Kern- und Extrahaushalte für 2014 ein Finanzierungsdefizit von 0,6 Milliarden Euro verkraften mussten, konnten sie das Jahr 2015 mit einem Finanzierungsüberschuss von 3,2 Milliarden Euro abschließen. Angesichts des hohen Schuldenstands von 145 Milliarden Euro, des massiven Investitionsstaus von 132 Milliarden Euro und den auch für die kommenden Jahre erwarteten Ausgabensteigerungen kann von einer Entwarnung jedoch keine Rede sein. Die künftige finanzielle Situation der Kommunen wird auch von der weiteren Beteiligung des Bundes und der Länder an den kommunalen Kosten für die Versorgung und Integration der Flüchtlinge abhängen.

Die Finanzsituation der einzelnen Kommunen unterscheidet sich dabei zum Teil sehr stark. Und die Unterschiede wachsen weiter. So gelingt es finanzschwachen Kommunen immer weniger, ihre Haushaltsprobleme zu lösen. Etwa 26 Prozent der Kommunen wenden sogenannte Haushaltssicherungskonzepte an. Sie dürfen dann nur noch die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erbringen und müssen die freiwilligen Leistungen weitestgehend einstellen.⁴

Erdrückender Schuldenstand

Die Verschuldung der Kommunen betrug nach Angaben des Statistischen Bundesamts zum 31. Dezember 2015 insgesamt 145,0 Milliarden Euro. Auch der Bestand an Kassenkrediten ist weiter angestiegen und lag bei rund 50,9 Milliarden Euro.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Jährliche Schulden des öffentlichen Gesamthaushalts, Stichtag: 31. Dezember
* vorläufiges Ergebnis

⁴ KfW-Kommunalpanel 2015, KfW Research

Wachsender Investitionsrückstand

Die kommunalen Investitionen sind 2014 gegenüber dem Vorjahr zwar erkennbar gestiegen, der Investitionsstau hat sich dennoch vergrößert, von 118 auf 132 Milliarden Euro in 2014.⁵ Nachholbedarf gibt es insbesondere im Bereich Straßen und Verkehrsinfrastruktur. Die Investitionskraft ist entscheidend von der finanziellen Situation der Kommune abhängig. In Regionen mit hohen Steuereinnahmen, geringen Sozialausgaben und niedriger Verschuldung sind die kommunalen Investitionen höher als in strukturschwachen Regionen. Das führt dazu, dass sich Unterschiede zwischen den Kommunen hinsichtlich der Infrastruktur und Standortqualität weiter verfestigen.⁶

Insgesamt bleibt es bei einer strukturellen Unterfinanzierung der Kommunen und einem erdrückend hohen Schuldenstand. Die Personalkosten sind nicht die Ursache des kommunalen Finanz- und Überschuldungsproblems. Genauso wenig sind sie deren Lösung. Dennoch stecken sie den Rahmen ab, innerhalb dessen sich ein Tarifabschluss bewegen muss!

⁵ KfW-Kommunalpanel 2015, KfW Research

⁶ DIW Wochenbericht 43/2015 (DIW Berlin)

VI. ÜBER DIE VKA

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist der tarifpolitische Dachverband der kommunalen Verwaltungen, Betriebe und Unternehmen in Deutschland. Die VKA schließt Tarifverträge für rund 10.000 kommunale Arbeitgeber mit rund 2,1 Millionen Beschäftigten ab.

Mitglieder

Die VKA hat 16 Mitgliedverbände – die Kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV) in den Bundesländern. Diesen sind die einzelnen kommunalen Arbeitgeber angeschlossen.

Hierzu gehören

- die kommunalen Gebietskörperschaften wie Städte, Gemeinden und Landkreise
- sowie kommunale Betriebe und Unternehmen, insbesondere
 - Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen,
 - Sparkassen,
 - Versorgungs- und
 - Entsorgungsunternehmen,
 - Nahverkehrsbetriebe und
 - Flughäfen.

Die VKA ist für die kommunalen Arbeitgeber Tarifvertragspartei und vertritt die Verwaltungen, Betriebe und Unternehmen gegenüber Gewerkschaften und staatlichen Stellen.

Aufgaben

Aufgabe der VKA ist es, die Grundsätze der Tarifpolitik festzulegen und Tarifverträge abzuschließen. Dabei haben sich die Anforderungen an das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst über die letzten Jahrzehnte stark gewandelt: Kommunale Verwaltungen und Unternehmen sind vielen neuen Anforderungen ausgesetzt. Sie stehen oftmals im direkten Wettbewerb mit Unternehmen des privaten Sektors. Auch die schwierige Finanzlage der Kommunen und öffentlichen Einrichtungen sowie gesetzliche Vorgaben sorgen für immer neue Herausforderungen.

Die VKA fördert den Erfahrungsaustausch zwischen ihren Mitgliedverbänden zu Fragen der Tarifpolitik und des Arbeitsrechts und berät sie in rechtlichen Fragen. Eine unmittelbare Beteiligung der Städte, Gemeinden, Landkreise und der kommunalen Unternehmen erfolgt in den Mitgliedverbänden und über die Gremien der VKA.

Die VKA ist auch im europäischen Sozialen Dialog aktiv, als Mitglied des europäischen Arbeitgeberverbandes der öffentlichen Unternehmen („CEEP“).

1. DER TVÖD

Grundlage der meisten Beschäftigungsverhältnisse bei kommunalen Arbeitgebern ist seit 2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Er regelt die wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere das Entgelt und die Arbeitszeit. Der TVöD trat 2005 in Kraft.

Bestandteile des Gehalts

Das Gehalt der Beschäftigten setzt sich nach dem TVöD aus mehreren Bestandteilen zusammen:

- Grundgehalt (Tabellenentgelt)
- Jahressonderzahlung
- Leistungsorientierte Bezahlung
- ggf. Zulagen oder zusätzliche Bezahlung (Zuschläge, Bereitschaft, Schichtdienst u.ä.)

Tabellenentgelte

Das Tabellenentgelt ist das reine Grundgehalt ohne weitere Entgeltbestandteile für eine 39-Stunden-Woche im Tarifgebiet West (Ausnahme Krankenhäuser ohne Baden-Württemberg: 38,5 Stunden) bzw. für eine 40-Stunden-Woche im Tarifgebiet Ost. Die letzte allgemeine Erhöhung wurde zum 1. März 2015 wirksam.

Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe (je nach Tätigkeit) und nach der Stufe (je nach Erfahrung). Die Stufenlaufzeiten sind im Tarifvertrag festgelegt. Demnach erreichen die Beschäftigten, soweit nicht besondere Stufenlaufzeiten vereinbart sind,

- die Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- die Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- die Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- die Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Die Entgeltgruppe 1 (für einfachste Tätigkeiten) umfasst fünf Stufen (deren Laufzeit beträgt jeweils vier Jahre).

Bei überdurchschnittlichen Leistungen des Beschäftigten kann die Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 vorgezogen werden, bei unterdurchschnittlichen Leistungen kann die Zeit verlängert werden.

2. DIE SPARTEN DER VKA UND IHRE TARIFVERTRÄGE

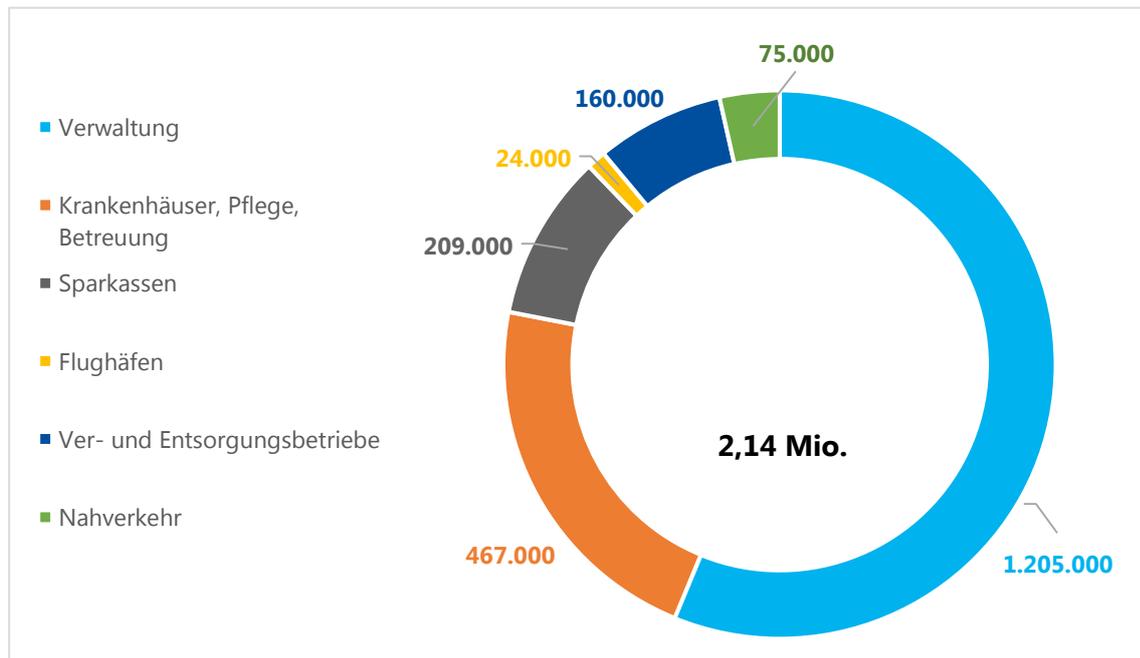
Der Aufbau des TVöD spiegelt die Bandbreite der kommunalen Arbeitgeber wider. Neben dem „Allgemeinen Teil“ enthält der Tarifvertrag sechs „Besondere Teile“ für die Sparten

- Verwaltung,
- Krankenhäuser,
- Pflege- und Betreuungseinrichtungen,
- Sparkassen,
- Entsorgungsbetriebe und
- Flughäfen.

Für die Beschäftigten in Versorgungsbetrieben gilt ein eigenes Tarifrecht, der [Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe \(TV-V\)](#). Dieser enthält ein eigenes Manteltarifrecht sowie eine eigene Entgelttabelle, ist aber in seiner Laufzeit an den TVöD gekoppelt.

Für den Nahverkehr schließen die kommunalen Arbeitgeberverbände eigene [Tarifverträge für Nahverkehrsbetriebe \(TV-N\)](#). In sechs TV-N ist die Entgeltentwicklung an den TVöD angebunden: Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen.

Beschäftigte und Auszubildende in den einzelnen Sparten



3. GREMIEN UND VORSITZENDE DER VKA

Mitgliederversammlung und Präsidium

Präsident	Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle	München
Erster Stellvertreter	Bürgermeister Harald Seiter	Wörth am Rhein
Zweiter Stellvertreter	Landrat Michael Harig	Bautzen
Weitere Stellvertreter	Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg	Gummersbach
	Vorstandsvorsitzender Josef Hasler	Nürnberg
	Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte	Recklinghausen

Gruppenausschuss für Verwaltung

Vorsitzender	Oberbürgermeister Jann Jakobs	Potsdam
Erster Stellvertreter	Oberbürgermeister Ulrich Mädge	Lüneburg

Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Vorsitzender	Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg	Gummersbach
Erster Stellvertreter	Geschäftsführer Dr. Thomas Jendges	Heilbronn
Zweite Stellvertreterin	Geschäftsführerin Renate Fieber	Rostock

Gruppenausschuss für Sparkassen

Vorsitzender	Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte	Recklinghausen
Erster Stellvertreter	Vorstandsvorsitzender Roland Manz	Annaberg-Buchholz
Zweiter Stellvertreter	Vorstandsvorsitzender Ludwig Momann	Meppen

Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe

Vorsitzender	Vorstandsvorsitzender Josef Hasler	Nürnberg
Erster Stellvertreter	Vorstand Lothar Herbst	Frankfurt am Main
Zweite Stellvertreterin	Geschäftsführerin Maïke Trulson-Schult	Eilenburg

Gruppenausschuss für Flughäfen

Vorsitzender	Geschäftsführer Walter Schoefer	Stuttgart
Stellvertreter	Vorstand Michael Müller	Frankfurt am Main

Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Vorsitzender	Vorstand Manfred Kossak	Dortmund
Stellvertreterin	Geschäftsführerin Myriam Berg	Erfurt

Geschäftsführerkonferenz

Vorsitzender	Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann	Frankfurt am Main
--------------	---------------------------------------	-------------------

4. MITGLIEDVERBÄNDE

KAV Baden-Württemberg Panoramastraße 27, 70174 Stuttgart, www.kavbw.de	KAV Niedersachsen Ernst-August-Platz 10, 30159 Hannover, www.kav-nds.de
KAV Bayern Hermann-Lingg-Straße 3, 80336 München, www.kav-bayern.de	KAV Nordrhein-Westfalen Werth 79, 42275 Wuppertal, www.kav-nw.de
KAV Berlin Goethestraße 85, 10623 Berlin, www.kavberlin.de	KAV Rheinland-Pfalz Deutschhausplatz 1, 55116 Mainz, www.kav-rp.de
KAV Brandenburg Stephensonstraße 4a , 14482 Potsdam, www.kav-brandenburg.de	KAV Saar Talstraße 9, 66119 Saarbrücken, www.kav-saar.de
KAV Bremen Schillerstraße 1, 28195 Bremen, www.kav-bremen.de	KAV Sachsen Holbeinstraße 2, 01307 Dresden, www.kavsachsen.de
AV Hamburg Bei dem Neuen Krahn 2, 20457 Hamburg, www.av-hamburg.de	KAV Sachsen-Anhalt Merseburger Straße 97, 06112 Halle (Saale), www.kav-sachsenanhalt.de
KAV Hessen Allerheiligentor 2-4, 60311 Frankfurt am Main, www.kav-hessen.de	KAV Schleswig-Holstein Reventlouallee 6, 24105 Kiel, www.kavsh.de
KAV Mecklenburg-Vorpommern Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin, www.kav-mv.de	KAV Thüringen Alfred-Hess-Straße 31a , 99094 Erfurt, www.kav-thueringen.de

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
(VKA)

Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main

Hauptgeschäftsführer: Manfred Hoffmann
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Kathrin Baltes
Stand: 31.03.2016

Weitere Informationen unter www.vka.de



Bildnachweise:

S. 4: LHS München

S. 8: eyetronic – Fotolia, Wavebreak Media LTD – Fotolia, Gennadiy Poznyakov – Fotolia, Pixelio, Fotolia, Fotolia (Reihenfolge wie abgebildet)