

▶ 2018 JAHRESBERICHT



Vorwort des Präsidenten

Sehr geehrte Damen und Herren,

das VKA-Geschäftsjahr 2018 war geprägt von der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst, die gleichzeitig die Feuertaufe für das neue Team in der Berliner Geschäftsstelle war.

Bei den Verhandlungen, die man diesmal durchaus als komplex bezeichnen darf, haben wir uns dafür eingesetzt, das Tarifrecht im Sinne aller kommunalen Arbeitgeber fortzuentwickeln und an die Anforderungen der Zeit anzupassen.

Es hat sich letztlich eine klare Mehrheit für die Annahme der Tarifeinigung ausgesprochen. Der Tarifabschluss liegt der Höhe nach im Trend der Abschlüsse des Jahres 2018, allerdings haben wir nicht nur über die Linearität verhandelt, sondern gemeinsam mit den weiteren Tarifvertragsparteien eine grundlegende Änderung der Tabellenstruktur erarbeitet.

Für die oberen wie für die unteren Bereiche ergibt sich daraus eine überdurchschnittliche Verbesserung. Der gefundene Kompromiss beinhaltet eine lange Laufzeit und gibt uns Planungssicherheit. Streiks konnten großteils abgewendet werden. Die Entgelte im Fachkräftebereich und für Berufsanfänger konnten attraktiver gestaltet werden. Dies trägt erheblich dazu bei, Nachwuchskräfte zu gewinnen, die der öffentliche Dienst dringend benötigt.

Aus gegebenem Anlass ist es mir wichtig, noch einmal zu verdeutlichen: Die Geschlossenheit der VKA ist ein hohes Gut. Mehr denn je ist es in unserem Interesse, den Flächentarif zu erhalten und angesichts des Fachkräftemangels für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Ich denke, der Abschluss 2018 war dabei ein wichtiger und richtiger Schritt.



Dr. Thomas Böhle

Präsident der VKA



Inhalt

Vorwort des Präsidenten	
Der Hauptgeschäftsführer im Interview	4
► Das Tarifjahr der VKA	
Die wichtigsten Themen des Jahres im Überblick	8
Beschäftigte im Tarifbereich der VKA	13
Europa-Arbeit der VKA	14
Digitalisierung der Arbeitswelt	16
► Aus den Sparten	
Verwaltung	20
Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	23
Sparkassen	26
Versorgungs- und Entsorgungsbetriebe	28
Nahverkehrsbetriebe und Häfen	31
Flughäfen	34
► Aus Gesetzgebung und Rechtsprechung	
Pflegepersonal im Krankenhaus	40
EU-Datenschutzgrundverordnung	42
Sachgrundlose Befristung	43
Gesetzlicher Mindestlohn	44
Brückenteilzeit	45
Tarifeinheit	46
Weiteres aus der Rechtsprechung	47
► Aus den Gremien	
Die Mitgliederversammlung der VKA	50
Das Präsidium der VKA	53
Die Geschäftsführerkonferenz der VKA	55
► Aus der Geschäftsstelle	
Die Mitarbeiter der VKA-Geschäftsstelle	60
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	64
VKA-Tarifverträge (Auszug)	65
Die Mitgliedverbände der VKA	66
Impressum	68

Der Hauptgeschäftsführer im Interview



VKA-Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth

Das Geschäftsjahr 2018 der VKA war geprägt durch die Potsdamer Lohnrunde für die Kommunen und den Bund. Herr Klapproth, Sie saßen das erste Mal mit am Verhandlungstisch. Wie haben Sie die Gespräche und den Verlauf der gesamten Tarifrunde empfunden?

Die Verhandlungen waren angesichts der Ausgangslage äußerst komplex. Einerseits gab es die Forderung der Gewerkschaften nach einer kräftigen linearen Erhöhung und einem Mindesterhöhungsbetrag für die unteren Entgeltgruppen.

Andererseits haben unsere Mitglieder gefordert, nicht die unteren Entgeltgruppen besserzustellen, sondern vielmehr die Wettbewerbsbedingungen der kommunalen Arbeitgeber im Bereich der hochqualifizierten Fachkräfte zu verbessern. Angesichts dieser gegenläufigen Positionen freue ich mich, dass es gelungen

ist, sozialpartnerschaftlich einen Weg zur strukturellen Veränderung der Entgelttabellen zu finden, mit dem sich beide Seiten identifizieren können.

Voraussetzung für dieses Ergebnis war ein hohes Maß an Vertraulichkeit zum Inhalt der Gespräche. Die Verhandlungsatmosphäre war von gegenseitiger Verlässlichkeit gekennzeichnet, obwohl im Detail hart verhandelt wurde. Das neue Team der VKA-Geschäftsstelle hat mich sehr gut unterstützt. Dafür danke ich allen Beteiligten.

Was sagen Sie zum erzielten Kompromiss - auch in Ihrer Rolle als Geschäftsführer des KAV Brandenburg?

Mit dem Tarifkompromiss wird jenseits linearer Tarifsteigerungen die Attraktivität der Tabellen im Fachkräftebereich und für Berufsanfänger verbes-

sert. Außerdem bietet die lange Laufzeit des Tarifabschlusses hohe Planungssicherheit. Das sehe ich sehr positiv für unsere Mitglieder. Auch die schrittweise Anpassung der Jahressonderzahlung in Brandenburg an das Westniveau wird durch unsere Mitglieder als gerecht gewürdigt.

Dient das Ergebnis Ihrer Ansicht nach dem vielfach angemahnten Erhalt des Flächentarifvertrags?

Am Arbeitsmarkt orientierte Tarifabschlüsse sind der beste Weg, Arbeitgeber und Beschäftigte an Tarifverträge zu binden. Selbstverständlich wird dadurch der Flächentarifvertrag gestärkt. Die Berücksichtigung besonderer Wettbewerbssituationen bei Krankenhäusern, Sparkassen oder im Nahverkehr stärkt den Zusammenhalt der Sparten im Flächentarif.

Leider sind kompensierende Regelungen für die Sparkassen, die wir angesichts schwieriger Wettbewerbsbedingungen aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase eingefordert haben, nicht gelungen. Unter anderem, weil eine unglücklich terminierte Bilanzpressekonferenz während der laufenden Tarif-

verhandlungen unsere Position geschwächt hat. Hier bedarf es unbedingt einer verbesserten Abstimmung der Öffentlichkeitsarbeit zwischen den Verbänden.

Sehen Sie Themen, denen bei künftigen Verhandlungen tendenziell mehr Gewicht zukommen könnte? Etwa Arbeitszeiten oder flexiblere Arbeitsmodelle?

Die durchgreifende Digitalisierung aller gesellschaftlichen Prozesse wird auch neue, flexiblere Arbeitszeitmodelle notwendig machen. Die Erfordernisse der modernen Arbeitswelt und der Schutz der Beschäftigten vor Entgrenzung stellen uns vor spannende Aufgaben. Dies gilt erst recht für Strategien zur Gewinnung und Bindung von gefragten Fachkräften.

Dies wird nicht nur über den Lohn gelingen. Vielmehr werden die konkreten Arbeitsbedingungen und individuellen Freiräume, die Balance zwischen Arbeit, Freizeit und Familie zunehmend Entscheidungskriterien für einen konkreten Arbeitsplatz sein. Dafür müssen wir die Rahmenbedingungen schaffen. Auf diese interessante Herausforderung freue ich mich.



VKA-Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth (2. v. links) neben VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle (links) kurz vor Beginn der Gespräche in der dritten Verhandlungsrunde



Das Tarifjahr der VKA

...stand ganz im Zeichen der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst im Frühjahr 2018. Die Verhandlungen mit den Gewerkschaften wurden in der Nacht vom 17. zum 18. April in der dritten Runde mit einer Einigung abgeschlossen.



VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle während der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst in Potsdam

Die wichtigsten Themen des Jahres 2018 im Überblick

Die "große" Tarifrunde und zahlreiche kleine Tarifverhandlungen

Tarifrunde 2018

Höhepunkt des Jahres 2018 für die VKA waren die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst. In der Nacht vom 17. zum 18. April sind diese in der dritten Runde mit einer Einigung abgeschlossen worden. Die Verhandlungen waren komplex. Beide Seiten zeigten sich zufrieden, einen Kompromiss erzielt zu haben.

Vereinbart wurden Gehaltssteigerungen in drei Stufen: Ab März 2018 erhöhten sich die Tabellen im Durchschnitt um 3,19 Prozent, ab April 2019 steigen sie nochmals um 3,09 Prozent und ab März 2020 um weitere 1,06 Prozent. Für die unteren Einkommen (EG 1 bis 6) wurde eine Einmalzahlung von 250 Euro vereinbart.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darüber hinaus auf eine grundlegende Änderung der Tabellenstruktur geeinigt. Die Verträge laufen über 30 Monate. Nächste Verhandlungen wird es also erst ab Herbst 2020 geben.

Bei der Tarifrunde nahmen die Krankenhäuser und die Sparkassen aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation eine Sonderrolle ein, was Eingang in die Verhandlungsgespräche fand.

Der Vorsitzende des Gruppenausschusses für Sparkassen, Dr. Michael Schulte, legte die konkrete Situation in den Sparkassen dar. Es wurde daraufhin im kleinen Kreis vereinbart, im Nachgang zur Lohnrunde in Verhandlungen zur Prüfung tarifvertraglicher Mög-



Bei der Tarifrunde 2018 nahmen die Krankenhäuser und die Sparkassen aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation eine Sonderrolle ein. Dr. Michael Schulte (rechts), Vorsitzender des Gruppenausschusses für Sparkassen, erläuterte den Status quo. Neben ihm im Bild: Marcel Philipp, Oberbürgermeister der Stadt Aachen, Erster Stellvertreter des VKA-Präsidenten

lichkeiten zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit unter Einbeziehung einer eventuellen Veränderung der Sparkassen Sonderzahlung (SSZ) einzutreten (mehr in "Aus den Sparten").

Die Krankenhäuser sahen sich diesmal mit Sonderforderungen der Gewerkschaften konfrontiert, welche die Gesamtforderungshöhe im Krankenhausbereich gegenüber den anderen Sparten deutlich anhoben: auf insgesamt 13 Prozent. In den Verhandlungen im kleinen Kreis ist es gelungen, den größten Teil dieser Sonderforderungen daran zu koppeln, ob die entstehenden Kosten vollumfänglich refinanziert werden (Näheres dazu in "Aus den Sparten").

Die Verhandlungspartner zeigten sich in den Gesprächen gleichermaßen bestrebt, die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern und die zugesagten deutlichen Erhöhungen in Bezug auf die Refinanzierung - unter Vorbehalt dessen, dass die Zusagen aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt werden - dafür zu nutzen. Aufgrund dieser Vereinbarung setzten sich die Krankenhausvertreter besonders für eine Annahme des Tarifergebnisses ein.

Zusatzversorgung

Neben der Lohnrunde 2018 hat es im Berichtszeitraum zahlreiche weitere Verhandlungen gegeben, etwa im Bereich der Zusatzversorgung. Zunächst war die Tarifeinigung von 2017 umzusetzen. Auf der Herbstsitzung 2017 in Lübeck wurden der Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum ATV und der Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum ATV-K beschlossen. Damit wurden die Neuregelungen der Startgutschriften tarifvertraglich umgesetzt.

Im Januar 2018 fand in Berlin ein Verfahrensgespräch zwischen den Tarifvertragsparteien statt, bei dem der weitere redaktionelle Änderungsbedarf an ATV und ATV-K identifiziert und das Vorgehen besprochen wurden. Der redaktionelle Änderungsbedarf war durch neue Gesetze (z.B. das neue Mutterschutzgesetz) entstanden. Darüber hinaus sollte auf Arbeitsebene geprüft werden, ob durch das Flexirentengesetz und die Auswirkungen der EU-Mobilitätsrichtlinie weitere Änderungen an den Tarifverträgen erforderlich sein könnten.



Sitzung der Arbeitsgruppe Zusatzversorgung im September 2018

Die Tarifverhandlung fand am 17. Oktober 2018 in Berlin statt. Erarbeitet wurde dabei der Entwurf eines Einigungspaketes, dem die Gewerkschaften jedoch nicht in allen Punkten zustimmten. Knackpunkt dabei: der zusätzliche Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 Prozent.

TV Flughafenfeuerwehren

Bereits in der Tarifrunde 2016 zum TVöD hatten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber darauf geeinigt, Tarifverhandlungen über den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren aufzunehmen. Diese fanden im Jahr 2017 statt, gestalteten sich allerdings recht schwierig.



Die neuen tarifvertraglichen Regelungen für Beschäftigte der Flughafenfeuerwehren gelten seit September 2018.

Eine Einigung wurde schließlich am 7. Dezember 2017 erzielt. Im Kern sieht diese vor, dass § 43 TVöD-Besonderer Teil Flughäfen (BT-F) um einen Absatz 3 mit einer Anlage G (Bundestarifvertrag) mit Regelungen für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren im Einsatzdienst ergänzt wird.

Die Änderungstarifverträge mit ver.di und dem dbb traten am 1. September 2018 in Kraft (mehr dazu in "Aus den Sparten").

TV Bodenverkehrsdienste

Der Dialog mit den Gewerkschaften über einen Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste an Flughäfen in Deutschland stellte für die VKA ein weiteres Schwerpunktthema dar. Grundlage für die Gespräche ist ein arbeitgeberintern abgestimmtes Papier vom August 2017.

Von Anfang an wurde angestrebt, in den Dialog alle maßgeblich beteiligten Akteure einzubeziehen, d.h. neben der VKA auch Vertreter des neu gegründeten Arbeitgeberverbandes der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr e.V. (ABL), des Arbeitgeberverbandes Luftverkehr (AGVL) sowie Vertreter von Unternehmen, die von keinem der vorgenannten Verbände oder Unternehmen unmittelbar vertreten werden. Beginnend ab November 2017 wurden in mehreren arbeitgeberinternen Workshops mögliche Regelungen



Im Oktober 2018 haben die Tarifverhandlungen über die Ausbildungsbedingungen von Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen begonnen.

zu den Hauptgegenständen eines Tarifvertrages sowie Entgeltregelungen diskutiert. In einer Arbeitsgruppe wurden im Lauf des Jahres 2018 arbeitgeberintern die grundlegenden Positionen abgestimmt.

Im Rahmen mehrerer Sitzungen erarbeitete die Arbeitsgruppe den Entwurf eines "Branchentarifvertrages Bodenverkehrsdienste". Zudem erstellte sie ein Positionspapier, welches die Themen festhielt, zu denen bereits Konsens erreicht wurde.

Im Dezember 2018 konnte der arbeitgeberinterne Abstimmungsprozess abgeschlossen werden. Zu Beginn des Jahres 2019 soll der Dialog mit ver.di aufgenommen bzw. fortgesetzt werden.

TV-V Demografie

Im Rahmen der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst 2018 wurde vereinbart, die Tarifverhandlungen über einen TV-V Demografie fortzusetzen. Ein Gespräch mit ver.di wurde zuletzt am 7. August 2018 geführt.

Die Bereitschaft für weitere Gespräche ist auf beiden Seiten gegeben. Es besteht Einvernehmen darüber, dass zunächst über inhaltliche Ausgestaltungs-

möglichkeiten gesprochen und anschließend über die mögliche Finanzierung verhandelt werden sollte (mehr dazu in "Aus den Sparten").

Mindestlohn Entsorgung

Auf der Agenda der VKA steht nach wie vor der Mindestlohn Entsorgung. Der Tarifvertrag zum Mindestlohn hatte zuletzt eine Laufzeit bis Ende März 2017. Nachdem die Gewerkschaft ver.di mit einem Schreiben vom 23. Oktober 2018 den BDE und die VKA zur Aufnahme von Verhandlungen für einen Branchenmindestlohn aufgefordert hat, werden die Tarifverhandlungen am 30. Januar 2019 in Berlin aufgenommen (mehr dazu in "Aus den Sparten").

Mindestlohn in der Pflege

In der Sitzung der Pflegekommission am 25. April 2017, in der auch die VKA vertreten war, hatten sich die Beteiligten auf eine Erhöhung des Mindestlohns in der Pflege in drei Stufen bis auf 11,35 Euro (Tarifgebiet Ost: 10,85 Euro) im Jahr 2020 verständigt.

Die Besetzung der neuen Pflegekommission wird 2019 in die Wege geleitet - wahrscheinlich wird die

VKA dann nicht mehr beteiligt sein (mehr zum Thema in "Aus den Sparten").

Ausbildung/ Qualifizierung

Im Bereich der Ausbildung und Qualifizierung haben sich in Folge der Tarifrunde 2018 wesentliche Neuerungen ergeben. Seit dem 1. März 2018 gilt der TVAöD-Pflege auch für die Auszubildenden in der operationstechnischen- und in der anästhesietechnischen Assistenz, für Auszubildende nach dem Notfall-sanitätsgesetz und für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher. Weiterhin findet der TVAöD-Pflege ab dem 1. Januar 2019 auch für Auszubildende in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen Anwendung.

Am 10. Oktober 2018 haben die Tarifverhandlungen über die Ausbildungsbedingungen von Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen in Anlehnung an die Richtlinie des Bundes für ausbildungsintegrierte duale Studiengänge begonnen (lesen Sie mehr dazu in "Aus den Sparten").

Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst

Die Diskussion in den Gremien der VKA hat erneut die Auffassung bestätigt, dass die Fachärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) hinsichtlich der Bezahlung nicht den Ärzten an kommunalen Krankenhäusern gleichzustellen sind. Von der VKA sind Möglichkeiten geschaffen worden, neben dem monatlichen Tabellenentgelt Zulagen zu gewähren und damit zu einer Verbesserung der Personalgewinnung und Personalbindung der Fachärzte im ÖGD beizutragen (mehr dazu in "Aus den Sparten").

Erweiterung Fachkräfterichtlinie

Die kommunalen Arbeitgeber haben bereits seit Längerem auf die angespannte Fachkräftesituation, insbesondere auch im ingenieurfachlichen und technischen Bereich, hingewiesen. Um die kommunalen Arbeitgeber im Wettbewerb um die Köpfe zu stärken,

hat die VKA die bereits seit 2011 bestehende IT-Richtlinie zur Fachkräfte-Richtlinie ausgeweitet und ihre Wirkung bis Ende 2020 verlängert (mehr dazu in "Aus den Sparten").

Tarifrunde mit dem Marburger Bund 2019

Mit Kündigung vom 20. September 2018 hat der Marburger Bund die Regelung zu den Tabellenentgelten des TV-Ärzte/VKA und einigen Bereitschaftsdienstregelungen sowie Bereitschaftsdienstentgelten gekündigt. Die Ärztegewerkschaft fordert zudem, die unterbrochenen Tarifverhandlungen für einen Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte außerhalb der kommunalen Kliniken, also im Öffentlichen Gesundheitsdienst, wieder aufzunehmen.

Darüber hinaus fordert der Marburger Bund die Sicherstellung geeigneter Maßnahmen durch die Tarifvertragsparteien, um eine Verdrängung des Tarifvertrags aufgrund § 4a TVG auszuschließen (mehr zur Tarifeinheit unter "Aus Gesetzgebung und Rechtsprechung").

VKA-Verhandlungsführer in der Tarifrunde 2019 wird der Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen Dr. Dirk Tenzer sein. Der Gruppenausschuss wählte zudem Vertreter aus seiner Mitte in eine Verhandlungskommission, die an den Tarifverhandlungen zum TV-Ärzte/VKA teilnehmen wird.

Termine für die Verhandlungen in Berlin sind der 21. Januar (Auftakt), der 20./21. Februar und der 11./12. März 2019.

Beschäftigte im Tarifbereich der VKA

Die Zahl der Beschäftigten bei kommunalen Arbeitgebern im Tarifbereich der VKA ist 2018 erneut leicht gestiegen. Damit gelten VKA-Tarifverträge für rund 2,23 Millionen Beschäftigte in Deutschland

2,23 Millionen Beschäftigte: Das ist der höchste Wert seit Einführung des TVöD. Am Stichtag der Personalbestandserhebung der VKA, dem 31. Mai 2018, waren insgesamt 2,14 Millionen Beschäftigte und 90.000 Auszubildende im öffentlichen Dienst der Kommunen und kommunalen Betriebe mit VKA-Tarifbindung tätig. Das sind 2,0 Prozent mehr als im Jahr zuvor.

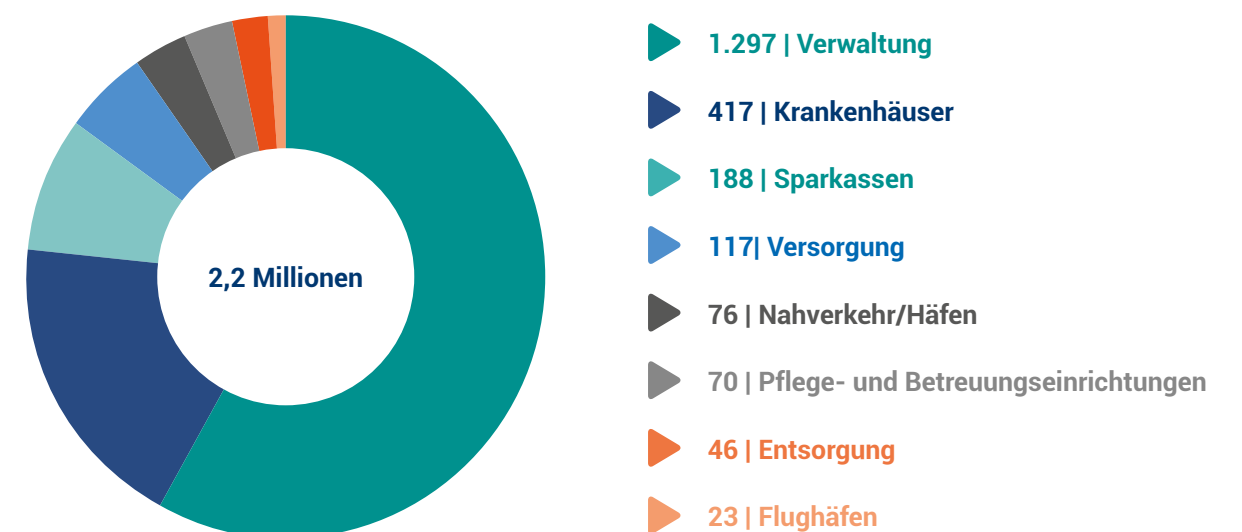
Die Verteilung innerhalb der Sparten der kommunalen Arbeitgeber ist seit Jahren konstant: Mit rund 58 Prozent sind die meisten Beschäftigten und Auszubildenden im Bereich der Verwaltung tätig. Es folgen die Krankenhäuser, die Sparkassen sowie die Versorgungsbetriebe. Gegenüber 2017 ist der prozentuale Zuwachs in kommunalen Krankenhäusern mit rund 5,5 Prozent am höchsten. Den absolut höchsten Anstieg der Beschäftigtenzahl verzeichneten die Ver-

waltungen, die rund 30.000 Mitarbeiter*innen mehr beschäftigten als im Vorjahr.

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ist spartenbezogen sehr differenziert. Am oberen Ende sind die Beschäftigtenzahlen im Bereich Pflege- und Betreuung in den letzten zehn Jahren relativ am stärksten gestiegen. Umgekehrt sind die Beschäftigtenzahlen insbesondere im Bereich der Flughäfen und Sparkassen in den letzten zehn Jahren rückläufig. Hier zeigt sich der immense Wettbewerbsdruck, unter dem diese Sparten stehen.

Die Personalbestandserhebung der VKA ist eine jährliche Vollerhebung der kommunalen Arbeitgeber, die tarifgebundene Mitglieder in einem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) sind.

Anzahl der Beschäftigten je Sparte 2018 (in Tausend)



Europa-Arbeit der VKA

Als Mitglied von bvöd und HOSPEEM engagiert sich die VKA auf europäischer Ebene. Relevante Themen waren im Jahr 2018 unter anderem: die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Nadelstichrichtlinie

Die VKA engagierte sich im Berichtszeitraum im Rahmen des europäischen Sozialen Dialogs. Als Mitglied des Bundesverbands öffentlicher Dienstleistungen (bvöd) und über Vertreter in der general assembly des europäischen Arbeitgeberverbandes der öffentlichen Unternehmen (CEEP) sowie des SAC ist die VKA unmittelbar an den Entwicklungen auf europäischer Ebene beteiligt. Die VKA ist zudem Mitglied des europäischen Verbands öffentlicher Krankenhäuser (HOSPEEM).

CEEP ist der europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft. Die Organisation vertritt seit 1961 Arbeitgeber, Vereinigungen und Unternehmen, die Dienstleistungen von allgemeinem Interesse erbringen. Der bvöd vertritt als CEEP Deutschland die Interessen der deutschen öffentlichen Wirtschaft und öffentlichen Arbeitgeber im branchenübergreifenden europäischen Sozialdialog.

Neueste Entwicklungen aus der Zusammenarbeit mit CEEP

In Zusammenarbeit mit CEEP wurde an unterschiedlichen Themen weitergearbeitet, etwa an der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Der Entwurf einer Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige sieht unter anderem vor, dass der Vaterschaftsurlaub ausgedehnt wird und ein Anspruch auf mindestens 5 Tage Pflegeurlaub im Jahr geschaffen wird, um kranke oder abhängige Angehörige zu pflegen. Das Europaparlament und der Europäische Rat müssen sich noch auf den Entwurf verständigen.

Die sogenannte Nachweisrichtlinie soll Arbeitgeber verpflichten, Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen. Nach der Absage der Arbeitnehmervertreter, einen sozialen Dialog zu führen, ist ein Vorschlag durch die Kommission ergangen. CEEP hat die Gelegenheit genutzt, seine Position in einer Stellungnahme zu verdeutlichen. Insgesamt wird beanstandet, dass der Vorschlag eine übermäßige Einmischung in das bestehende Arbeitsmarkmodell bzw. -system mehrerer Mitgliedstaaten bedeutet.

CEEP hat sich 2018 zur Schaffung einer Europäischen Arbeitsagentur positioniert. Diese soll dem Präsidenten der Europäischen Kommission zufolge sicherstellen, dass die EU-Vorschriften zur Arbeitskräftemobilität fair, einfach und effektiv durchgesetzt werden. Nach Konsultationen und einer Folgenabschätzung wurde Mitte März 2018 ein Legislativvorschlag vorgelegt. Die Behörde soll bereits 2019 einsatzbereit sein und bis 2023 ihre volle operative Kapazität erreichen.

Neueste Entwicklungen aus der Zusammenarbeit HOSPEEM

HOSPEEM vertritt auf europäischer Ebene nationale Arbeitgeberverbände, die im Krankenhaus- und Gesundheitswesen tätig sind. HOSPEEM-Mitglieder sind Organisationen, die befugt sind, mit ihren jeweiligen Gewerkschaftspartnern über Löhne und Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Ein Organ von HOSPEEM ist das Steering Committee (Lenkungsausschuss). In diesem Ausschuss sind die Länder Niederlande, Nor-



Sitzung im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs im Krankenhaus- und Gesundheitswesen in Brüssel

wegen, Italien, Irland, Lettland und Deutschland vertreten. Bis Juni 2018 hatte VKA-Geschäftsführer Dirk Reidelbach einen Platz im Steering Committee eingenommen - ab Juli 2018 hat VKA-Referentin Dr. Evelyn Kozak den Platz übernommen.

Zu den sektorspezifischen Themen zählte 2018 die Implementierung der Nadelstichrichtlinie (RL 2010/32/EU). Die Richtlinie dient der Durchführung der von HOSPEEM und EGÖD (EU-Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst) geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Vermeidung von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitsdienst. Fünf Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist haben die Sozialpartner im Krankenhausbereich Umsetzung und Anwendung der Richtlinie überprüft. Nun wird zum weiteren Vorgehen beraten.

Im Mai 2018 ist die länderspezifische Empfehlung der Europäischen Kommission für eine Empfehlung des

Rates zum nationalen Reformprogramm 2018 veröffentlicht worden, die auch Diskussionsgegenstand in HOSPEEM-Sitzungen war. Jedes Jahr analysiert die Europäische Kommission die geplanten haushaltspolitischen, makroökonomischen und strukturellen Reformen der Mitgliedstaaten. Sie gibt den EU-Ländern daraufhin länderspezifische Empfehlungen für die kommenden 12 bis 18 Monate. Geplant ist für die Zukunft, die Sozialpartner bei der Erstellung von Empfehlungen stärker einzubinden.

Ein weiteres Vorhaben ist, den bestehenden Aktionsrahmen für Personaleinstellung und Personalbindung im Gesundheitsbereich („Recruitment and Retention“) zu aktualisieren. Dies geschieht vor allem im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, insbesondere auf Erkrankungen des Bewegungsapparates sowie psychosoziale Risiken und Stress am Arbeitsplatz.

Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsbedingungen. Der Umwandlungsprozess wirft für die Sparten unterschiedliche Fragestellungen auf. Mit diesen wird sich eine neu gegründete Arbeitsgruppe der VKA beschäftigen

Die durchgreifende Digitalisierung aller gesellschaftlichen Prozesse verändert die Arbeitsbedingungen und somit die Anforderungen an die Menschen, die in Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen tätig sind. Sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber wachsen die Herausforderungen. Welche das genau sind und wie ihnen zu begegnen ist, ist Gegenstand einer von der VKA ins Leben gerufenen Arbeitsgruppe "Digitalisierung der Arbeitswelt". Diese wird 2019 ihre Arbeit aufnehmen. Beteiligt sind unter anderem Geschäftsführer der Kommunalen Arbeitgeberverbände und Vertreter aller Gruppenausschüsse der VKA.

Im Jahr 2018 fand das Thema Digitalisierung zunehmend Eingang in die Diskussion innerhalb der Gruppenausschüsse der VKA. Sie bringt in den verschiedenen Sparten unterschiedliche Auswirkungen mit sich. So ist etwa die Nahverkehrsbranche weitreichenden Veränderungen ausgesetzt, man denke etwa an die

Entwicklung autonom fahrender Fahrzeuge. Im medizinischen Bereich werden heute schon Pflegeroboter und technische Assistenzsysteme erprobt. Auch werden Informationsaustausch zwischen Ärzten, Pflegeern und Verwaltung sowie Dokumentation und Abrechnung durch digitale Systeme neu ausgerichtet.

Die Verwaltung in den Kommunen arbeitet am Ausbau des digitalen Bürgerservice. Deutschlandweit wird angestrebt, Internetangebote von Bund, Ländern und Kommunen zu einem Portalverbund zusammenzufassen. Künftig sollen Bürger ihre Daten nur noch einmal mitteilen bzw. hinterlegen müssen, um anschließend Dienstleistungen der Kommunen zu nutzen. Dafür, das liegt auf der Hand, sind hohe Investitionen notwendig. Der Bedarf an IT-Personal ist groß - der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst ein bekanntes Problem.



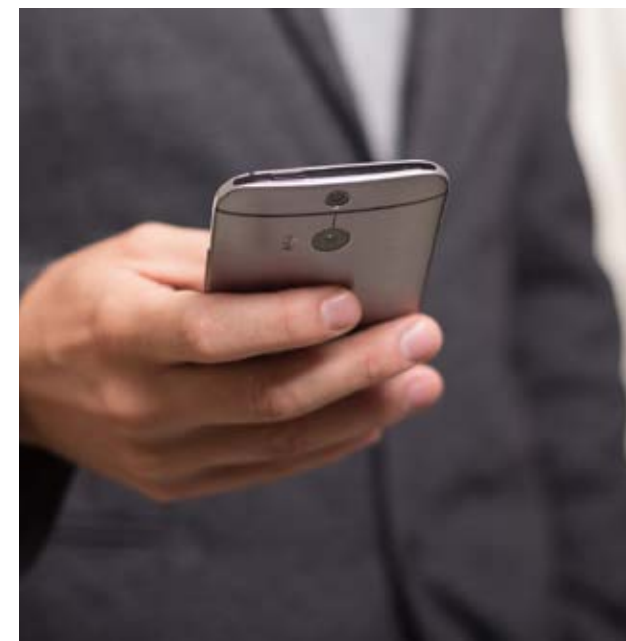
Wichtiger werden zudem die IT-Sicherheit und der Datenschutz.

Der Fokus der Arbeitsgruppe "Digitalisierung der Arbeitswelt" unter dem Dach der VKA liegt in erster Linie auf dem arbeits- und tarifrechtlichen Blickwinkel und der Diskussion etwaiger Anforderungen an den Rechtsrahmen, aber auch Aspekte des Arbeits- und

Gesundheitsschutzes sind zu berücksichtigen. Betrachtet werden zudem spartenübergreifende Problemstellungen, die sich aus der Digitalisierung ergeben, bspw. die Frage nach dem Umgang mit dem mobilen Arbeiten.

Durch die Digitalisierung steigt die Notwendigkeit, die Mitarbeiter zu qualifizieren. Die Unternehmen müssen in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. Neue Fähigkeiten sind gefragt. Neben faktischem Wissen geht es um die Bereitschaft, sich auf technische Neuerungen einzulassen und um soziale Kompetenzen wie das konstruktive Arbeiten in Teams, Flexibilität und die Fähigkeit, sich selbst zu managen. Die Anforderungen an Berufsbilder können sich verändern und eine Neudefinition von Berufsausbildungsinhalten notwendig machen.

Tarifvertraglich relevant könnte die Frage nach dem Schutz des Personals vor Überlastung werden. Wenn man theoretisch von jedem Ort aus und zu jeder Tages- und Nachtzeit arbeiten kann, ist zu klären, was als Arbeit zu werten ist und was nicht. Wo sind Grenzen zu setzen, um Erholungsphasen zu gewährleisten? Weiterhin ist zu betrachten, wie sich neue Arbeitsformen auf die Mitbestimmung auswirken.





Aus den Sparten

In den Gruppenausschüssen der VKA werden aktuelle Themen diskutiert und Beschlüsse für die einzelnen Sparten gefasst. Im Folgenden lesen Sie, was im Jahr 2018 wichtig war: für Verwaltung, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgungs- und Versorgungseinrichtungen, Nahverkehr, Häfen und Flughäfen.



Verwaltung

Der Gruppenausschuss Verwaltung befasste sich unter anderem mit Fragen zu Ausbildung und Qualifizierung, der Fachkräfte-Richtlinie, den Ärzten im Öffentlichen Gesundheitsdienst sowie dem Sozial- und Erziehungsdienst

Fachkräfte-Richtlinie

Im Frühjahr 2018 hat die VKA auf die nach wie vor bestehenden Schwierigkeiten der kommunalen Arbeitgeber zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften erneut reagiert und die bestehende IT-Richtlinie zu einer Fachkräfte-Richtlinie ausgeweitet. Erfasst werden Fachkräfte mit einschlägiger Fachhochschul- oder Hochschulbildung insbesondere im IT-Bereich sowie bei Ingenieuren bzw. Personen mit gleichwertigen Kenntnissen.

Den Arbeitgebern, die an den TVöD oder den TV-V gebunden sind, wird mit der Fachkräfte-Richtlinie die Möglichkeit gegeben, zur Personalgewinnung oder Personalbindung zusätzlich zum Tabellenentgelt eine Fachkräftezulage zu zahlen. Monatlich können dies bis zu 1.000 Euro extra sein. Dies gilt für den Zeitraum

von längstens fünf Jahren und kann bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren ein- oder mehrmalig verlängert werden. Außerdem können in bestimmten Fällen Stufen vorweggewährt werden. Die Richtlinie hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst

Im Juni 2018 waren Almuth Hartwig-Tiedt, Staatssekretärin aus Brandenburg, Boris Velter, Staatssekretär aus Berlin und Ines Feierabend, Staatssekretärin aus Thüringen, zu Gast bei der VKA. Anlass ihres Besuches war es, auf die personellen Engpässe bei Ärzten im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) hinzuweisen. Damit seien gesetzliche Vorgaben des Gesundheitsschutzes nicht mehr einzuhalten. Auch der Vorsitzende der Gesundheitsministerkonferenz, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nord-

rhein-Westfalen Karl Josef Laumann, ist erneut mit der Forderung an die VKA herangetreten, tarifliche Regelungen für Ärzte im ÖGD in Anlehnung an die Vergütung in Krankenhäusern zu schaffen.

Nachdem sich die Gremien der VKA intensiv mit dem Thema befasst haben, ergibt sich folgende Möglichkeit, Zulagen zu gewähren:

Die Fachärzte im ÖGD fallen unter die Fachkräfte-Richtlinie, so dass ihnen bis zu 1.000 Euro monatlich extra gezahlt werden können. Ob daneben eine Zulage nach der Arbeitsmarktrichtlinie gezahlt werden kann, entscheidet jeder Mitgliedverband eigenständig. Die seit dem Jahr 2012 bestehende Arbeitgeberrichtlinie zur Gewinnung und Bindung der Fachärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst (Fachärzte-ÖGD-Richtlinie) ist zugunsten der Anwendung der grundsätzlich lukrativeren Fachkräfte-Richtlinie zum 31. Dezember 2018 ausgelaufen. Für die Fachärzte, auf die die Fachärzte-ÖGD-Richtlinie bis zum 31. Dezember 2018 Anwendung gefunden hat, bleibt diese bestehen. Dies ist dem Vorsitzenden der Gesundheitsministerkonferenz so mitgeteilt worden.

Sozial- und Erziehungsdienst

Sowohl die VKA als auch die kommunalen Spitzenverbände sehen den dringenden Bedarf, die Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst weiter zu fördern. Dies soll in engem Kontakt mit der politischen Ebene erfolgen.

Eine Möglichkeit bestünde darin, eine bundesweit einheitliche Erzieherausbildung zu schaffen. Hierzu wird gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden ein Gespräch mit Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey angestrebt.

Ein weiteres Thema ist die vom Bund angestoßene Fachkräfteoffensive. Diese ist der VKA am 13. Dezember 2018 bei einem Gespräch auf Arbeitsebene mit dem Bundesfamilienministerium vorgestellt worden. Ein Budget von rund 300 Millionen Euro soll dazu genutzt werden, insbesondere drei Gruppen zu fördern:



Der Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung

- **Vorsitzender:** Oberbürgermeister Jann Jakobs, Potsdam
- **Stellvertreter:** Oberbürgermeister Ulrich Mädge, Lüneburg
- **weiterer Stellvertreter:** Bürgermeister Ulrich Hörning, Leipzig

Stand: Ende November 2018

Ein Teil der Mittel soll der praxisorientierten Erzieherausbildung zugutekommen (Gruppe 1). Ebenfalls unterstützt werden sollen Erzieher, die die Ausbildung von Auszubildenden fördern (Gruppe 2). Ein weiterer Anteil soll jenen Erziehern zufließen, die über besondere Qualifizierungen verfügen, die nicht Gegenstand der Regeltätigkeit von Erziehern sind (Gruppe 3).

In der Tarifrunde 2018 wurde vereinbart, die praxisorientierte Erzieherausbildung in die Ausbildungstarifverträge einzubeziehen. Voraussetzung dafür ist, dass in den einzelnen Bundesländern entsprechende landesrechtliche Regelungen bestehen bzw. geschaffen werden. Nur dann ist eine Anwendung des TVAöD-Pflege gewährleistet. Hierzu hat die VKA den Präsidenten der Kultusministerkonferenz Helmut Holter mit der Bitte um Unterstützung kontaktiert und ihre Mitgliedverbände gebeten, auf Landesebene an die jeweils zuständigen Ministerien heranzutreten.

Ausbildung und Qualifizierung

Bei den betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen, die seit dem 1. Januar 2019 in den TVAöD-Pflege



Jann Jakobs

„Es bedarf einer stetigen Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers und der Möglichkeit, Fach- und Führungskräfte zu halten und zu gewinnen. Der öffentliche Dienst kann auf dem Arbeitsmarkt nur mithalten und sich stärken, indem wir uns aktiv dafür einsetzen, diese Ziele zu erreichen. Unsere Möglichkeiten sind begrenzt und dennoch werden wir die Herausforderungen der vergangenen Jahre aufgreifen und neue Anreize schaffen müssen.“

Jann Jakobs, bis Ende November 2018 Potsdamer Oberbürgermeister und Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung



Tarifverhandlungen zu den ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im Oktober 2018 bei der VKA

integriert sind, handelt es sich konkret um die Auszubildenden nach dem Diätassistentengesetz, dem Ergotherapeutengesetz, dem Gesetz über den Beruf des Logopäden, dem Masseur- und Physiotherapeutengesetz, dem Orthoptistengesetz und dem Gesetz über technische Assistenten in der Medizin. Es ist zu beachten, dass für die betrieblich-schulischen Ausbildungen gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. c TVAöD-Pflege (neu) in § 8 Abs. 2 eine eigene Tabelle vereinbart wurde.

Bei den Tarifverhandlungen zu den ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen hat sich bereits in der ersten Verhandlungsrunde im Oktober 2018 gezeigt, dass die Gewerkschaften die Tarifverhandlungen entgegen der Vereinbarung in Potsdam auch auf die praxisintegrierten dualen Studiengänge ausdehnen wollen.

Dem ist die Mitgliederversammlung der VKA im November 2018 entgegengetreten und hat die Forderung zunächst abgelehnt. Der Entscheidung über eine mögliche Ausweitung soll eine verbandsinterne Diskussion in allen Gruppenausschüssen vorausgehen. Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, bis einschließlich März 2019 eine Bestandsaufnahme zur Situation der ausbildungsintegrierten und praxisintegrierten dualen Studiengänge vorzu-

nehmen. Anschließend soll auf Geschäftsstellen-/Arbeitsebene bis zur Sommerpause 2019 ein Entwurf einer Regelung für die ausbildungs- und praxisintegrierten Studiengänge in Anlehnung an die Richtlinie des Bundes erarbeitet werden, der Grundlage für die Gremienberatungen sein soll.

Um den Einstieg in den öffentlichen Dienst für geeignete Quereinsteiger attraktiver gestalten zu können, hat die Mitgliederversammlung der VKA im April 2018 den Mitgliedverbänden die Möglichkeit eingeräumt, für die Eingruppierung modifizierte Regelungen zum Erfordernis der ersten und/oder zweiten Prüfung zu treffen.

Besetzung des Gruppenausschusses

Der langjährige Vorsitzende des Gruppenausschusses für Verwaltung, Potsdams Oberbürgermeister Jann Jakobs, ist zum 30. November 2018 aus seinem Hauptamt und somit auch aus den Ämtern des KAV Brandenburg und der VKA ausgeschieden.

Den Vorsitz des Gruppenausschusses Verwaltung der VKA übernimmt ab dem Geschäftsjahr 2019 der Oberbürgermeister der Stadt Lüneburg Ulrich Mädge. Als sein Stellvertreter wurde Landrat Christoph Göbel, Landkreis München, gewählt. Als weiterer Stellvertreter wurde Bürgermeister Ulrich Hörning aus Leipzig im Amt bestätigt.



Bild von der Gruppenausschusssitzung im Oktober 2017: Lüneburgs Oberbürgermeister Ulrich Mädge (links) übernimmt ab 2019 den Vorsitz von Potsdams Oberbürgermeister Jann Jakobs (Mitte)

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Ein bewegtes Jahr für die Sparte: Fragen der Krankenhausfinanzierung und speziell die Stärkung des Pflegebereichs standen im Mittelpunkt. Neue gesetzliche Regelungen folgten

Tarifabschluss 2018

Für die kommunalen Krankenhäuser war die Belastung durch die Forderungen der Gewerkschaften ganz besonders hoch. Sie waren in der Tarifrunde 2018 nicht nur die einzige Sparte im TVöD, für die die Gewerkschaften Sonderforderungen erhoben hatten, sondern auch vom „Weiteren Regelungsbedarf“ der Gewerkschaften mit Abstand am stärksten betroffen.

Bundesinnenminister Horst Seehofer hatte bei den Gesprächen zugesichert, dass die gesetzlichen Neuregelungen zur Krankenhausfinanzierung noch im Jahr 2018 verabschiedet werden und dass diese über lineare Entgeltsteigerungen hinausgehend auch sonstige durch den Tarifabschluss verursachte Mehrkosten im Krankenhausbereich erfassen sollen. Auch die abweichenden Erhöhungssätze bei den Entgelttabel-

len im Bereich der Pflege (Anlage E zum TVöD), die eine stärkere Erhöhung bei der zweiten Erhöhungsstufe (2019) vorsehen, sind vor diesem Hintergrund vereinbart worden.

Lediglich die Anhebung des Nachtarbeitszuschlags von 15 auf 20 Prozent sowie die Anhebung des Zusatzurlaubs bei Wechselschichtarbeit in den Jahren 2019, 2020 und 2021 um je einen Tag, mussten unabhängig von der Zusage der Refinanzierung zugestanden werden. Desgleichen fiel auch die bereits im Jahr 2018 umzusetzende Einbeziehung von Auszubildenden zum operations- bzw. anästhesietechnischen Assistenten sowie zum Notfallsanitäter nicht unter den Refinanzierungsvorbehalt.

Zur Erhöhung des Zeitzuschlags für Samstagsarbeit sowie zur Einrechnung der Pausenzeit in die Arbeits-



Dr. Dirk Tenzer

„Wir begrüßen den jetzt vorgelegten Entwurf und sehen hierin das notwendige und klare Bekenntnis der Bundesregierung zur Pflege in den Krankenhäusern und zur Stärkung des Flächentarifvertrags. Der eingeschlagene Weg muss nun konsequent und zügig weitergegangen werden“.

Dr. Dirk Tenzer, Vorstandsvorsitzender Klinikum Oldenburg, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

zeit bei Wechselschicht (Einigungspapier) und zu Überstundenzuschlägen bei Wechselschichtarbeit für Teilzeitbeschäftigte (Niederschriftserklärung) wurde zugesagt, dass nach Veröffentlichung der Gesetzesänderung zur Krankenhausfinanzierung Verhandlungen aufgenommen werden.

Stärkung der Pflege

Neben der Stärkung der Pflege und der Verbesserung der Situation der Pflegenden durch Schaffung eines Pflegepersonalstärkungsgesetzes (Näheres dazu in "Aus Gesetzgebung und Rechtsprechung") haben Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Dr. Franziska Giffey und Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil die Konzertierte Aktion Pflege in Berlin gestartet.

Ziel sei es, den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften spürbar zu verbessern, die Pflegekräfte zu entlasten und die Ausbildung in der Pflege zu stärken, so die Minister.

Um konkrete Maßnahmen zu erarbeiten, setzte die Konzertierte Aktion Pflege fünf Arbeitsgruppen ein. Die Arbeitsgruppe 5 „Entlohnungsbedingungen in der Pflege“, in der die VKA vertreten ist, soll bis zum Frühjahr 2019 Vorschläge für konkrete Maßnahmen unterbreiten, wie unter Wahrung der Tarifautonomie und des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts eine angemessene Entlohnung in der Pflege gesichert werden kann.

Pflegepersonaluntergrenzenverordnung (PpUGV)

Im Juli 2018 hatte die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) mitgeteilt, dass die Verhandlungen zur Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen gescheitert sind. Grund war unter anderem, dass die vorgesehene Festlegung eines statistischen Grenzwertes von 25 Prozent vom DKG-Vorstand nicht mitgetragen werden konnte. Das Bundesministerium für Gesundheit erließ auf Grundlage des § 137i Abs. 3 SGB V im Rahmen einer Ersatzvornahme anschließend die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (mehr in "Aus Gesetzgebung und Rechtsprechung"). Die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen haben nun ab 2019 in vier pflegesensitiven Krankenhausbereichen Pflegepersonaluntergrenzen einzuhalten.

Das am 9. November 2018 vom Bundestag beschlossene Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) enthält einen Paragraphen (§ 137j SGB V), nach dem (zusätzlich) eine Untergrenze auch auf Gesamthausebene eingeführt werden soll (weitere Informationen in "Aus Gesetzgebung und Rechtsprechung").

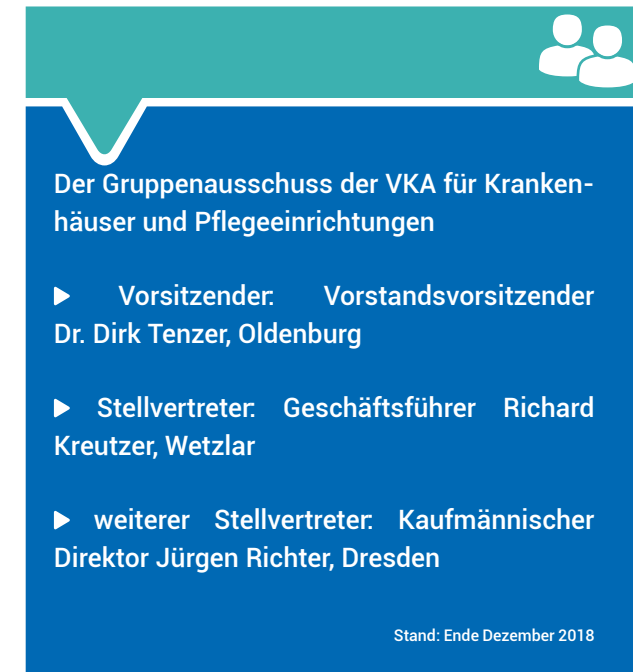
Das am 9. November 2018 vom Bundestag beschlossene Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) enthält einen Paragraphen (§ 137j SGB V), nach dem (zusätzlich) eine Untergrenze auch auf Gesamthausebene eingeführt werden soll (weitere Informationen in "Aus Gesetzgebung und Rechtsprechung").

Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG)

Das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz sieht eine Reihe von Änderungen vor, die unter anderem die Refinanzierung von Sach- und Personalkosten in der Pflege zum Gegenstand haben. Der Gruppenausschuss hatte sich mehrmals mit der Thematik befasst, weil insbesondere die Frage der Refinanzierung bei der Tarifrunde 2018 im Fokus stand. Die VKA hat bei den Verhandlungen deutlich gemacht, dass eine angemessene Personalausstattung in der Pflege im Krankenhaus für die Qualität der Patientenversorgung und die Arbeitssituation der Beschäftigten unabdingbar ist.

Betrieblich-schulische Gesundheitsberufe

Ende Oktober 2018 haben sich die Tarifvertragsparteien in Umsetzung der Tarifeinigung vom 18. April 2018 auf Regelungen zur Einbeziehung der Auszubildenden in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen in den TVAöD-Pflege verständigt. Grundlage dieser Tarifeinigung ist die nach dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) ab dem 1. Januar 2019 gesetzlich geregelte Refinanzierung der Ausbildungsvergütungen.



Der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

- **Vorsitzender:** Vorstandsvorsitzender Dr. Dirk Tenzer, Oldenburg
- **Stellvertreter:** Geschäftsführer Richard Kreutzer, Wetzlar
- **weiterer Stellvertreter:** Kaufmännischer Direktor Jürgen Richter, Dresden

Stand: Ende Dezember 2018

Überleitung Hamburger Krankenhäuser in das VKA-Tarifrecht

Die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg (AVH) hat Tarifverhandlungen mit ver.di, dbb und dem Marburger Bund über den Beitritt der Hamburger Krankenhäuser Asklepios Kliniken, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Universitäres Herzzentrum Hamburg und Asklepios Westklinikum Hamburg geführt. Ziel war es, die Krankenhäuser in das VKA-Tarifrecht überzuleiten. Die Tarifverhandlungen wurden durch Vereinbarungen zwischen der VKA und den beteiligten Gewerkschaften zur Tarifbindung der AVH begleitet.

Mindestlohn Pflege

In der letzten Sitzung der Pflegekommission am 25. April 2017, in der auch die VKA vertreten war, hat man sich auf eine Erhöhung des Mindestlohns in der Pflege in drei Stufen bis auf 11,35 Euro (Tarifgebiet Ost: 10,85 Euro) im Jahr 2020 verständigt. Wichtig aus Sicht der VKA war, dass der Pflegemindestlohn auch künftig unter dem tariflichen Einstiegsentgelt, den der TVöD-B für die vom Pflegemindestlohn betroffenen Beschäftigten vorsieht, bleibt.

Für den Pflegemindestlohn ab dem Jahr 2020 könnte dies jedoch anders aussehen. Wahrscheinlich wird die VKA nicht mehr in der Pflegekommission vertreten sein.

Hintergrund ist ein Urteil des Berliner Verwaltungsgerichts im Jahr 2018, das bei der Besetzung der nächsten Pflegekommission umgesetzt werden muss. Maßgeblich sei, auf die Repräsentativität der Vorschläge abzustellen. Deshalb sei solchen Kandidaten der Vorrang einzuräumen, die nach den konkreten Vorschlägen die meisten Arbeitsverhältnisse widerspiegeln.

Dem vorausgegangen war eine Klage der Arbeitgeberverbände der AWO, des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) und der Paritäten. Aus ihrem Kreise war kein Vertreter in die Kommission berufen worden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) benennt aufgrund der Vorschläge von Gewerkschaften, den Vereinigungen der Arbeitgeber in der Pflegebranche sowie von kirchlichen Dienstnehmern bzw. Dienstgebern acht Mitglieder der Pflegekommission.

Besetzung des Gruppenausschusses

Der Vorsitzende Dr. Dirk Tenzer und seine Stellvertreter Richard Kreutzer und Jürgen Richter wurden vom Gruppenausschuss bei der Wahl am 8. November 2018 in ihren Ämtern bestätigt.

Sparkassen

Aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen wurde bei der Tarifrunde 2018 vereinbart, in Verhandlungen zur Prüfung tarifvertraglicher Möglichkeiten zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit einzutreten

Allgemeine wirtschaftliche Lage der Sparkassen

Der Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen hatte sich in seiner Sitzung am 19. September 2017 in Bensheim mit Blick auf die Tarifrunde 2018 mit den Auswirkungen von möglichen Tarifsteigerungen auf die gegenwärtige wirtschaftliche Situation der Sparkassen auseinandergesetzt.

Die Sparkassen sind weiterhin schwierigen Rahmenbedingungen ausgesetzt. Darauf reagieren sie seit einigen Jahren mit Umstrukturierungen, wie z.B. Filialschließungen und Fusionen, aber auch mit Gebührenerhöhungen.

Geringe Gewinnmargen entstehen infolge der anhaltenden Niedrigzinsphase, die das Geschäftsmodell der Sparkassen grundlegend in Frage stellt. Sie entstehen aber auch durch kostentreibende, immer höhere Anforderungen einer ausufernden Regulatorik.

Dabei ist auch zu beachten, dass die Sparkassen wegen ihres öffentlichen Auftrages eine flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen aufrechterhalten müssen, die zum Teil nicht mehr dem veränderten Kundenverhalten (z.B. Online-Banking) entspricht.

Die Zahl der Sparkassenmitarbeiter verringert sich stetig, in den letzten beiden Jahren jeweils um rund 4 Prozent. Absolut sind im Jahr 2017 etwa 8.600 Stellen weggefallen. Der Personalabbau wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen und womöglich noch verstärken. Die Zahl der Sparkassen verringerte sich von 413 auf 385 (Juni 2018). Die Anzahl der mitarbeiterbesetzten Geschäftsstellen reduzierte sich ebenfalls erheblich.

Die schwierigen Rahmenbedingungen für die Finanzwirtschaft aufgrund der europäischen Niedrigzinspolitik hatte die Gewerkschaft ver.di bei den Tarifabschlüssen der Privatbanken, aber auch bei der Versicherungswirtschaft anerkannt und berücksichtigt.

Tarifrunde 2018

Angeichts der beschriebenen Situation wurde bei der Tarifrunde 2018 vereinbart, in Verhandlungen zur Prüfung tarifvertraglicher Möglichkeiten zum Erhalt

der Wettbewerbsfähigkeit unter Einbeziehung einer eventuellen Veränderung der Sparkassensonderzahlung (SSZ) einzutreten.

Zum Hintergrund: Im Jahr 2016 haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, dass wegen der ab 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Entgeltordnung die dadurch entstandenen Mehrkosten im Bereich der Sparkassen über die Sparkassensonderzahlung (SSZ) kompensiert werden.

Unter anderem reduzierte sich der garantierte Anteil der SSZ im Jahr 2017 von ursprünglich 97,66 Prozent auf 91,60 Prozent und wurde im Jahr 2018 eingefroren. Das heißt, der garantierte Anteil der SSZ nahm nicht an der allgemeinen Entgeltanpassung für 2018 teil. Ab 2018 ist der garantierte Anteil auf 88,77 Prozent des Monatstabellenentgeltes festgeschrieben.

In einem Sondierungsgespräch mit den Gewerkschaften am 30. Mai 2018 in Düsseldorf wurden vier Verhandlungstermine bis Ende des Jahres 2018 anberaumt. In einer außerordentlichen Sitzung des Gruppenausschusses am 5. Juli 2018 wurden die Mitglieder der Verhandlungskommission bestimmt. Weitere Gesprächstermine folgten am 24. August, 1. und 29. Oktober und 19. Dezember 2018. Am 28. Januar 2019 wird der vorerst letzte Termin stattfinden.

Besetzung des Gruppenausschusses

Die Spitze des Gruppenausschusses für Sparkassen wurde im Berichtszeitraum erneut im Amt bestätigt. Die Mitglieder wählten in der Sitzung am 17./18. September 2018 den Vorstandsvorsitzenden Dr. Michael Schulte (Sparkasse Vest Recklinghausen) als Vorsitzenden, den Vorstandsvorsitzenden Roland Manz (Erzgebirgssparkasse Annaberg-Buchholz) als Stellvertreter sowie den Vorstandsvorsitzenden Dr. Eric Tjarks (Sparkasse Bensheim) als weiteren Stellvertreter wieder.

Der Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen

► **Vorsitzender:** Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Sparkasse Vest Recklinghausen

► **Stellvertreter:** Vorstandsvorsitzender Roland Manz, Erzgebirgssparkasse Annaberg-Buchholz

► **weiterer Stellvertreter:** Vorstandsvorsitzender Dr. Eric Tjarks, Sparkasse Bensheim

Stand: Ende Dezember 2018



Dr. Michael Schulte

„Mit Blick auf die schwierigen Rahmenbedingungen erwarten wir, dass die Verhandlungen `zur Prüfung der tarifvertraglichen Möglichkeiten unter Einbeziehung einer möglichen Veränderung der Sparkassensonderzahlung zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Sparkassen` zu einem konkreten und greifbaren Ergebnis führen.“

Dr. Michael Schulte, Sparkasse Vest Recklinghausen, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen

Versorgungs- und Entsorgungsbetriebe

Der Abschluss der Tarifrunde 2018 gilt auch für den TV-V. Die Tarifverhandlungen zu einem Tarifvertrag Demografie in der Versorgung werden weitergeführt

Das Ergebnis der Tarifrunde 2018 sieht für den TV-V lineare Entgeltsteigerungen vor: ab dem 1. März 2018 um 3,19 Prozent, ab dem 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und ab dem 1. März 2020 noch einmal um 1,06 Prozent. Die dynamisierten Zulagen und Zuschläge erhöhen sich wert- und zeitgleich.

Daneben vereinbarten die Tarifparteien Manteländerungen zum TV-V. Mit dem neuen Absatz 6 in § 3 TV-V wurde die Regelung im TVöD zur Schadenshaftung der Beschäftigten in den TV-V übernommen. Die in § 10 Abs. 1 TV-V geregelten Zeitzuschläge werden ab dem 1. März 2018 aus der Stufe 2 - statt wie bislang aus der Stufe 1 - berechnet. Zur teilweisen Kompensa-

tion der entstehenden Mehrbelastung entfällt im Jahr 2018 für die Entgeltgruppen 1 bis 6 die Gewährung der Einmalzahlung.

Die in § 15 Abs. 3 Satz 1 TV-V abschließend geregelte bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Tagungen für gewählte Funktionsträger der Gewerkschaften ist zum 1. März 2018 auf die Landesbezirksfachgruppenvorstände und den Bundesfachausschuss kommunaler Versorger erweitert worden.

Demografie

Bis zum Jahr 2030 wird sich die Altersgruppe der Erwerbsfähigen erheblich verringern. Um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, gestalten die Versorgungsunternehmen den demografischen Wandel auf betrieblicher Ebene mit zahlreichen Maßnahmen unter anderem zur Qualifizierung, Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsförderung von Beschäftigten.

Die Tarifparteien sind seit 2014, dem Jahr der Verhandlungszusage, zu einem „Tarifvertrag Demografie zum TV-V“ im Gespräch. In den nach der Tarifeinigung vom 29. April 2016 geführten Verhandlungen hatte es zum Demografietarifvertrag für den TV-V keine Annäherungen zwischen den Tarifparteien gegeben.

Auf der Grundlage der Tarifeinigung 2018, die eine Fortsetzung der Verhandlungen zum TV Demografie Versorgung vorsieht, wurde am 7. August 2018 ein weiteres Gespräch geführt.

Die VKA verwies im Rahmen des Gespräches auf die sehr guten Erfahrungen zum TV Demografie Nahver-

kehr und regte an, sich zunächst über die Instrumentarien zu verständigen und im Anschluss über die mögliche Finanzierung zu verhandeln.

Ver.di sagte zu, den Gesprächsstand in der Tarif- und Verhandlungskommission zu erörtern und die VKA über die Ergebnisse zu informieren.

Wirtschaftliche Lage

Die Umsetzung der Energiewende stellt die Versorgungswirtschaft vor gewaltige Herausforderungen. Der Umbruch wird von Gesetzesänderungen und Neuerungen begleitet, auf die Energieversorgungsunternehmen reagieren müssen.

Der Wettbewerbsdruck steigt: Zur Konkurrenz zählen mittlerweile auch branchenfremde Marktteilnehmer (z.B. im Vertrieb) und Finanzinvestoren (z.B. Investition in Erzeugung). Insbesondere neue (digitale) Wettbewerber und sektorengestützte Geschäftsmodelle (Mobilität und Strom) haben Auswirkungen auf die kommunalen Versorgungsunternehmen.

Sie sind aktuell gefordert, den drohenden Verlust wesentlicher Teile ihrer Erträge zu kompensieren - durch die Hebung von Einsparpotenzialen auf der Kosten- sowie ebenso wie durch das Erschließen neuer Ge-

schäftsfelder. Für die sichere Versorgung der Bevölkerung müssen sich die Unternehmen zunehmend im Wettbewerb behaupten.

Pflicht zur Energiewende: Da als dezentrales Großprojekt angelegt, sind kommunale Versorgungsbetriebe vor Ort unter anderem in der Verantwortung, der gesellschaftlichen Erwartung nachzukommen, auf eine nachhaltig ausgerichtete Versorgung umzustellen (Beispiele sind die lokale Wärmewende mit dem Ziel CO₂-freier Versorgung oder die Elektromobilität mit dem Ziel abgasfreier Innenstädte).

Besetzung des Gruppenausschusses

Im laufenden Jahr haben der Vorsitzende des Gruppenausschusses Josef Hasler und der erste stellvertretende Vorsitzende Lothar Herbst ihre Ämter niedergelegt. Maike Trulson-Schult, Geschäftsführerin der Stadtwerke Eilenburg GmbH, führte den Gruppenausschuss in ihrer Funktion als zweite stellvertretende Vorsitzende zunächst weiter.

Bei der Gruppenausschusssitzung im Oktober 2018 wählten die Mitglieder einstimmig Kerstin Oster, Personalvorständin der Berliner Wasserbetriebe, und Norbert Graefrath, Vorstand der RheinEnergie, zu alternierenden Vorsitzenden. Norbert Graefrath



Der Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe

- **Vorsitzender:** alternierend Vorstand Norbert Graefrath (bis 30. April 2020), anschließend Vorständin Kerstin Oster (bis Ende der Wahlperiode)
- **weitere Stellvertreterin:** Geschäftsführerin Maike Trulson-Schult, Eilenburg

Stand: Ende Dezember 2018



Maike Trulson-Schult

„Wir werden künftig keine Tarifpolitik akzeptieren, welche die wirtschaftliche Situation von 'irgendwem' als Grundlage hat. Wir brauchen endlich eine Tarifpolitik, welche die wirtschaftliche Entwicklung der Branche der Ver- und Entsorger realistisch enthält.“

Maike Trulson-Schult, Geschäftsführerin und stellvertretende Vorsitzende des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe

übt den Vorsitz bis zum 30. April 2020 aus, ab dem 1. Mai 2020 übernimmt Kerstin Oster bis zum Ende der Wahlperiode. Maik Trulson-Schult wurde einstimmig als weitere stellvertretende Vorsitzende bestätigt.

UNTERAUSSCHUSS ENTSORGUNGSBETRIEBE

Die besonderen Interessen der Abfallwirtschaft in der Gruppe der Ver- und Entsorgungsunternehmen werden durch den Unterausschuss Entsorgungsbetriebe wahrgenommen.

Der 2015 vereinbarte allgemeinverbindliche Mindestlohn für die Abfallwirtschaft in Höhe von 9,10 Euro brutto pro Stunde trat am 31. März 2017 außer Kraft.

Seit April 2017 gilt in der Abfallwirtschaft der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro brutto pro Stunde. Im Juni 2018 hat die ständige Mindestlohnkommission einstimmig empfohlen, den gesetzlichen Mindestlohn ab Januar 2019 von derzeit 8,84 Euro brutto auf 9,19 Euro brutto und ab Januar 2020 auf 9,35 Euro brutto je Zeitstunde anzuheben.

Bereits im Jahr 2016 sprach sich die Mitgliederversammlung der VKA für eine Verlängerung der tarifvertraglichen Mindestlohnregelungen in der Abfallwirtschaft aus.

Beginnend im Herbst 2017 wurden im Jahr 2018 in mehreren Gesprächen der VKA sowohl mit dem BDE als auch mit ver.di die Voraussetzungen für die Neuaufnahme entsprechender Tarifverhandlungen geschaffen.

Im Januar 2019 werden neue Verhandlungen über einen Mindestlohntarifvertrag in der Abfallwirtschaft in Berlin aufgenommen.

Besetzung des Unterausschusses

Bei der Sitzung im Oktober 2018 wurde Peter Mooren, Geschäftsführer der AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH, als Sprecher des Unterausschusses wiedergewählt.



Peter Mooren

„Die umweltverträgliche Sammlung von Wertstoffen und Abfällen unter Schonung der natürlichen Ressourcen stellt ein wesentliches Aufgabenfeld der kommunalen Entsorgungsbetriebe dar. Fragen der nachhaltigen Verbesserung des Umwelt- und Klimaschutzes – auch auf regionaler Ebene – spielen hier ebenso eine wesentliche Rolle wie der Aspekt der Ressourceneffizienz. Die Schwierigkeit der Aufgabe einer zukunftsgerichteten Tarifpolitik für den Bereich der Entsorgungswirtschaft liegt darin, einerseits einen flächentarifvertraglichen Rahmen vorzuhalten, der es ermöglicht, die kommunale Entsorgungswirtschaft im Bereich des öffentlichen Flächentarifrechts zu halten. Andererseits müssen die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen aber zugleich dort, wo es personalpolitisch erforderlich ist, ausreichend flexibel sein, um geeignete Arbeitskräfte gewinnen zu können.“

Peter Mooren, Geschäftsführer der AWB in Köln und Sprecher des Unterausschusses der VKA für Entsorgungsbetriebe

Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Sparte begrüßt attraktivere Vergütung insbesondere für Fachkräfte nach der Tarifrunde und diskutiert Herausforderungen im Zuge der Digitalisierung, des Klimaschutzes und des Arbeitskräftemangels

Tarifrunde für den öffentlichen Dienst 2018 (TV-N angekoppelt)

Die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst 2018 nahm einen breiten Raum bei den Beratungen des Gruppenausschusses für Nahverkehrsbetriebe und Häfen ein.

Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage der Kommunen und der kommunalen Nahverkehrsbetriebe hielt der Gruppenausschuss einen niedrigen, maßvollen Abschluss für erforderlich, auch, um not-

wendige zukünftige Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur der Nahverkehrsunternehmen und erforderliche Investitionen etwa in neue Antriebstechnik vornehmen zu können.

Die erzielte Tarifeinigung wirkt sich auf Nahverkehrsbetriebe aus, die Mitglied in einem Kommunalen Arbeitgeberverband sind, bei dem die allgemeine Entgeltentwicklung im Bereich des Nahverkehrs an den TVöD angekoppelt ist (TV-N angekoppelt). Dies gilt für die Kommunalen Arbeitgeberverbände Baden-Würt-



Manfred Kossack

„Wir stehen vor enormen Herausforderungen in der Zukunft, wie z.B. der Digitalisierung, dem Klimaschutz oder auch dem Fachkräftemangel. Die kommunalen Arbeitgeber haben diese Entwicklungen im Blick und arbeiten an nachhaltigen Strategien und Problemlösungen. Gerade was den Fachkräftemangel anbetrifft, war es gut und zukunftsweisend, dass unsere diesjährige Tarifrunde zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) im Zeichen der Attraktivierung unserer Vergütungssysteme gerade auch für Absolventen mit Bachelor- und Masterabschlüssen stand und hierzu ein ausgewogenes Ergebnis erzielt werden konnte. Dieses ist für die Sparte Nahverkehr von besonderer Bedeutung, da wir im Nahverkehr qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen. Wir wollen auf den Feldern der Digitalisierung, der Angebotserweiterung um neue innovative Mobilitätsformen als umfassende Verkehrsdienstleister und der E-Mobilität unsere Wettbewerbsfähigkeit steigern und die Attraktivität für unsere Kunden weiter erhöhen.“

Manfred Kossack, Vorstand/Arbeitsdirektor bei der Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21) und Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen



In seiner Sitzung im November 2017 beschäftigte sich der Gruppenausschuss auch mit den Folgen der Digitalisierung für die Branche.

temberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen.

Digitalisierung/E-Mobilität

In seiner Herbstsitzung im November 2017 erörterte der Gruppenausschuss auch die Auswirkungen der

Digitalisierung der Arbeitswelt auf den Bereich der Nahverkehrsbetriebe und Häfen. Die Mitglieder rechnen mit dramatischen Veränderungen. Vor allem das autonome Fahren wird enorme Auswirkungen auf die Tätigkeit von Bus-, Straßenbahn- und U-Bahnfahrern haben.

Ferner wird die Digitalisierung zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit führen, was alle Sparten der VKA betreffen wird. Ein weiteres wichtiges Thema für den Bereich des Nahverkehrs ist die E-Mobilität. Deren wachsende Bedeutung wird nicht zuletzt auch im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung deutlich, in der eine erhebliche Förderung der E-Mobilität vorgesehen ist.

Kooperation mit dem Branchenverband VDV

Im Bereich des Nahverkehrs pflegt die VKA mit dem Branchenverband Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) eine enge fachliche Kooperation. Ein VDV-Vertreter nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Gruppenausschusses teil. VKA-Vertreter besuchen hingegen Veranstaltungen des Branchenverbandes. Bei der VDV-Jahrestagung im Juni 2018 stand die steigende Bedeutung des ÖPNV im Rahmen des Klimaschutzes im Mittelpunkt. Es ist insoweit bereits die Rede von einer „Verkehrswende“. Deutschland

wird die Klimaschutzziele für das Jahr 2020 verfehlen. Daraus können sich steigende Kosten ergeben (Strafzahlungen, Kosten aus CO₂-Emissionshandel). Aufgrund der dringenden Notwendigkeit, die Klimabilanz Deutschlands zu verbessern, kommt dem ÖPNV in Zukunft eine noch wichtigere Rolle zu.

Auch beim Thema Sicherung und Gewinnung von Fachkräften bietet sich eine Kooperation mit dem VDV an. Nach Prognosen werden bis zum Jahr 2020 in Deutschland bis zu 2,5 Mio. Stellen unbesetzt sein.

Allein in der Verkehrsbranche rechnet der VDV für diesen Zeitraum mit rund 75.000 neu zu besetzenden Arbeitsplätzen. Eine vom Verband beschlossene Arbeitgeberinitiative sieht unter anderem Informationskampagnen auf regionaler und überregionaler Ebene vor, um die Verkehrsbranche insgesamt besser zu positionieren und potentielle Arbeitskräfte zu gewinnen.

Entwicklungen auf der europäischen Ebene

Auf europäischer Ebene hat sich die VKA mit ihrem Gruppenausschuss neben anderen Institutionen für die Einführung eines sektoralen sozialen Dialogs für den Bereich Nahverkehr eingesetzt. Die EU-Kommission hatte im Berichtszeitraum den entsprechenden Antrag abgelehnt.



Dem ÖPNV kommt künftig eine noch wichtigere Rolle zu, etwa, um die Klimabilanz Deutschlands zu verbessern.

Gleichzeitig teilte sie mit, dass man aber beabsichtige, eine weitere Arbeitsgruppensitzung im Jahr zu bewilligen, bei der die Belange des Nahverkehrs erörtert werden können. Diese soll entweder beim sektoralen sozialen Dialog Straßenverkehr oder Schiene eingerichtet werden.

Besetzung des Gruppenausschusses

Der Vorsitzende Manfred Kossack sowie seine Stellvertreter Myram Berg und Thomas Wissgott wurden bei der Wahl am 25./26. Oktober 2018 in Erfurt vom Gruppenausschuss in ihren Ämtern bestätigt.



Die Digitalisierung wird enorme Auswirkungen - beispielsweise auf die Tätigkeit von Busfahrern - haben.

Der Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

- **Vorsitzender:** Vorstand Manfred Kossack, Dortmund
- **Stellvertreterin:** Vorstandsvorsitzende Myriam Berg, Erfurt
- **weiterer Stellvertreter:** Geschäftsführer Thomas Wissgott, Frankfurt am Main

Stand: Ende Dezember 2018

Flughäfen

Bestimmende Themen für die Flughäfen waren unter anderem der Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren und der Branchentarifvertrag für Bodenverkehrsdienste

Tarifverhandlungen über den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren

Die Tarifverhandlungen mit ver.di und dem dbb beamtenbund und tarifunion über den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren konnten mit einer Tarifeinigung am 7. Dezember 2017 zum Abschluss gebracht werden. Die Änderungstarifverträge wurden von den jeweiligen Gremien genehmigt.

Gegenstand der Tarifeinigung ist der Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren im Einsatzdienst mit Regelungen zu Sportangeboten, Informations- und Vorsorgeangeboten, zur

begrenzten Entgeltfortzahlung bei partieller Atemschutzuntauglichkeit sowie zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten und Entgeltsicherung bei dauerhafter Atemschutzuntauglichkeit.

Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste in Deutschland

Der Dialog zu einem "Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste" in Deutschland wurde 2018 auf der Grundlage einer Grundsatzverständigung vom August 2017 fortgesetzt. Diese sieht vor, eine bundeseinheitliche Rahmenvereinbarung mit grundsätzlichen Mantel- und Entgeltregelungen zu entwerfen, die bestehende Tarifregelungen auf örtlicher oder landesbezogener Ebene berücksichtigt.

Ferner werden als Ziel des Dialogs allgemeinverbindliche Regelungen und die Kopplung allgemeiner Entgeltanpassungen an die Tarifentwicklung des öffentlichen Dienstes angestrebt.

Um eine gemeinsame Verhandlungsposition zu gewährleisten, haben die Arbeitgeber eine Arbeitsgruppe Bodenverkehrsdienste (AG BVD) eingerichtet, in der die unterschiedlichen Positionen abgestimmt werden sollen.

In der Arbeitsgruppe wurden die wesentlichen Elemente eines zukünftigen Tarifvertrages, die Frage des Streikrechts im Zusammenhang mit einer Ankopplung an den TVöD und das Konkurrenzverhältnis zu bestehenden Haustarifverträgen erörtert.

Der Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen

► **Vorsitzender:** Sprecher der Geschäftsführung Walter Schoefer, Stuttgart

► **Stellvertreter:** Personalvorstand und Arbeitsdirektor Michael Müller

Stand: Ende Dezember 2018



Walter Schoefer

„Die bestimmenden tarifpolitischen Themen für den Bereich der Flughäfen im Jahr 2017/2018 waren der Dialog über einen Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienste, die Tarifverhandlungen über den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren sowie die diesjährige allgemeine Tarifrunde zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Dabei konnten bei den beiden zuletzt genannten Punkten mit der Tarifeinigung vom 7. Dezember 2017 zu den Flughafenfeuerwehren bzw. vom 18. April 2018 zum TVöD jeweils ausgewogene Tarifabschlüsse erreicht werden. Während es bei dem Tarifabschluss zum TVöD im Wesentlichen um Entgeltsteigerungen geht, wird durch die Tarifeinigung zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren ein neuer Bundestarifvertrag begründet mit Regelungen zu Sportangeboten, Vorsorgeangeboten und Atemschutzuntauglichkeit, wodurch die Einsatzfähigkeit der Feuerwehrleute verbessert bzw. wiederhergestellt wird. Durch die Berücksichtigung bestehender Tarifregelungen auf örtlicher oder landesbezogener Ebene wird Raum für eine schrittweise Angleichung auf ein bundeseinheitliches Niveau belassen.“

Walter Schoefer, Geschäftsführer der Flughafen Stuttgart GmbH und Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen

Zu Beginn des Jahres 2019 soll der Dialog mit ver.di fortgesetzt werden.

Tarifrunde für den öffentlichen Dienst 2018

In seiner Herbstsitzung im Oktober 2017 in Hannover befasste sich der Gruppenausschuss für Flughäfen auch mit der Vorbereitung der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst. Die schließlich im April 2018 vereinbarten Tarifsteigerungen sieht die Branche im Hinblick auf Bindung und Gewinnung von Fachkräften positiv. Allerdings bringt der Tarifabschluss - zumindest einige Flughafenstandorte - an die Grenze ihrer Belastbarkeit. Denn die wirtschaftliche Lage der Flughäfen ist als schwierig einzuordnen.

Insgesamt erwirtschaftet nur eine sehr kleine Zahl der Flughafenunternehmen dauerhaft positive Jahresergebnisse - und dies fast ausschließlich durch Vermarktung der Infrastruktur und Konzessionen für andere Unternehmen im Luftverkehr.

Kooperation mit dem Branchenverband ADV

Die VKA steht im Bereich der Flughäfen in enger fachlicher Kooperation mit dem Branchenverband Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (ADV). Die ADV kann gemäß § 19 Abs. 13 Satz 2 der Satzung der VKA ein ordentliches und ein stellvertretendes Gastmitglied in den Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen entsenden. Vom Teilnahme- und Entsendungsrecht macht die Gemeinschaft auch Gebrauch, so dass sie in die Diskussion der aktuellen tarifpolitischen Fragen im Gruppenausschuss einbezogen werden kann.

Im Gegenzug nimmt ein Vertreter der VKA regelmäßig an den Sitzungen des ADV-Fachausschusses Personal- und Sozialwesen teil. Hierdurch ist ein intensiver Gedanken- und Informationsaustausch zwischen VKA und ADV entstanden.

Besetzung des Gruppenausschusses

Nach den Wahlen des Gruppenausschusses in der Sitzung Ende Oktober 2018 hat sich die Vorstandsspitze für die nächste Wahlperiode neu aufgestellt.

Ab 2019 wird Vorstand Michael Müller, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor der Fraport AG, Frankfurt am Main, Vorsitzender für die Flughäfen sein. Seine Stellvertreterin wird Sandra Carstensen, Leiterin Zentralbereich Personal Flughafen Hamburg GmbH, sein. Als weiterer Stellvertreter wird der bisherige Vorsitzende Walter Schoefer, Geschäftsführer der Flughafen Stuttgart GmbH, fungieren.



Sitzung des Gruppenausschusses Flughäfen im Oktober 2018



oben: Gruppenausschuss Verwaltung August 2018



oben: Gruppenausschuss Nahverkehrsbetriebe und Häfen Oktober 2018



oben: Gruppenausschuss Krankenhäuser März 2018



unten: Unterausschuss Entsorgung Oktober 2018

unten: Gruppenausschuss Flughäfen Januar 2018



rechts: Gruppenausschuss Sparkassen September 2018





Aus Gesetzgebung und Rechtsprechung

Für die tarifpolitische Arbeit der VKA gibt die Gesetzgebung wichtige Rahmenbedingungen vor. Besonders relevant sind die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes und von Fall zu Fall auch jene des Bundesverfassungsgerichtes. Im Jahr 2018 waren für die VKA von besonderem Interesse: die Regelungen zur Stärkung des Pflegepersonals in Krankenhäusern, zur Tarifeinheit und zur sachgrundlosen Befristung sowie die europaweit greifende Datenschutzgrundverordnung.

Pflegepersonal im Krankenhaus

Wichtige Neuerungen: Pflegepersonaluntergrenzenverordnung und Pflegepersonalstärkungsgesetz wurden auf den Weg gebracht

Pflegepersonaluntergrenzenverordnung (PpUGV)

Nach dem Scheitern der Verhandlungen zwischen dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-SV) und der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) über verbindliche Pflegepersonaluntergrenzen hat das Bundesministerium für Gesundheit auf Grundlage des § 137i Abs. 3 SGB V im Rahmen einer Ersatzvornahme die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung erlassen.

Am 10. Oktober 2018 wurde die Verordnung im Bundesgesetzblatt verkündet. Danach werden ab 2019 für die Krankenhausbereiche Intensivmedizin, Geriatrie, Kardiologie und Unfallchirurgie Pflegepersonalgrenzen eingeführt. Die Untergrenzen werden als maximale Anzahl von Patienten pro Pflegekraft festgelegt. Dabei wird zwischen Tag- und Nachtschichten unterschieden. Krankenhäuser, die sich nicht an

die Vorgaben halten und die Grenzen unterschreiten, müssen Vergütungsabschläge hinnehmen.

Zuvor hatte die VKA im September 2018 die Möglichkeit erhalten, eine Stellungnahme zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen für das Jahr 2019 abzugeben.

In Ihrer Stellungnahme betonte die VKA, dass sie die grundsätzliche Ausrichtung unterstütze, nach der eine angemessene Personalausstattung in der Pflege im Krankenhaus für die Qualität der Patientenversorgung und die Arbeitssituation der Beschäftigten unabdingbar sei. Jedoch seien einige Regelungen wenig sachgerecht und nicht der Realität bzw. der Praxis entsprechend gefasst.

Pflegepersonalstärkungsgesetz (PpSG)

Am 9. November 2018 hat der Bundestag dem Pflegepersonalstärkungsgesetz (PpSG) zugestimmt. Neben der vollständigen Tarifierfinanzierung von Löhnen und Gehältern für das Pflegepersonal wird das Pflegestellen-Förderprogramm weiterentwickelt und ausgebaut.

Danach werden zukünftig zusätzliche Neueinstellungen oder Aufstockungen von Teilzeitstellen für die Pflege am Bett vollständig von den Kostenträgern finanziert.

Zudem wurde in der Gesetzesbegründung klargestellt, dass eine Finanzierung der Ausbildungsvergütungen für alle in § 2 Nr. 1a KHG genannten Berufe über Ausbildungsbudgets zu erfolgen hat. Dabei sei



es unerheblich, auf welcher Grundlage die Zahlungen der Ausbildungsvergütungen erfolgen.

Daneben wurde ein Paragraph (§ 137j SGB V) eingefügt, der einen bereits bestehenden (§ 137i SGB V) ergänzen soll. Dieser (neue) Paragraph sieht vor, dass eine Personaluntergrenze auf Gesamthausebene eingeführt werden soll. Schließlich sieht das Gesetz unter anderem Maßnahmen zur Stärkung des Pflegepersonals in der Altenpflege vor.

Zuvor hatte die VKA im Juni 2018 die Möglichkeit erhalten, sich zum Referentenentwurf zu positionieren. Um ihren Standpunkt deutlich zu machen, nahm die VKA nicht nur Stellung zum Referentenentwurf, sondern ließ - über den Gruppenausschussvorsitzenden für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen Dr. Dirk

Tenzer - Bundesgesundheitsminister Jens Spahn persönlich ein weiteres Schreiben zukommen.

Auch bei der Anhörung zum Referentenentwurf nahm die VKA teil und äußerte sich. Sie begrüßte insbesondere die vollständige Refinanzierung von Tarifsteigerungen für die Pflegekräfte bereits ab dem Jahr 2018 sowie die Umstellung der Finanzierung der Pflegepersonalkosten der Krankenhäuser unabhängig von Fallpauschalen für den Krankenhausbereich.

Die VKA kritisierte jedoch, dass nur das erste Jahr der Ausbildung in den Gesundheits- und Krankenpfleberufen im Rahmen der Refinanzierung vorgesehen war und nicht auch das zweite und dritte Ausbildungsjahr. Zudem fehle eine Unterstützung der Ausbildung von Lehrkräften für Krankenpflegeschoolen.



EU-Datenschutzgrundverordnung

Seit Mai 2018 gilt innerhalb der EU die Datenschutz-Grundverordnung. Zeitgleich trat das neue Bundesdatenschutzgesetz in Kraft

Seit dem 25. Mai 2018 gilt in den Ländern der Europäischen Union die Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Ziel ist der Schutz für personenbezogene Daten. Auch das bislang geltende Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) wurde unter Berücksichtigung der europarechtlichen Vorgaben durch das BDSG-neu mit zeitgleicher Wirkung ersetzt. Die Bundesländer haben die Vorgaben der EU-DSGVO in ihren Datenschutzregelungen umgesetzt und insbesondere ihre Landesdatenschutzgesetze angepasst.

Mit der EU-DSGVO sind die bestehenden europäischen Datenschutzbestimmungen um grundlegende Verpflichtungen erweitert worden. Begründet wurde zudem ein erhöhtes Haftungsrisiko: Lediglich dann, wenn ein Verantwortlicher, also generell der Dienstherr oder Arbeitgeber, nachweist, dass er in keiner Hin-

sicht für den Umstand verantwortlich ist, durch den der Schaden eintrat, wird er von der Haftung befreit. Ob und wie personenbezogene Daten zulässig verarbeitet werden dürfen, bestimmt sich nun aus dem Kontext von nationalem und europäischem Recht.

Das BDSG-neu beinhaltet in § 1 Abs. 5 eine Kollisionsregelung, wonach „die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung finden, soweit das Recht der Europäischen Union, im Besonderen die Verordnung 2016/679 in der jeweiligen gültigen Fassung, unmittelbar gilt“. Der Gesetzgeber versucht dadurch sicherzustellen, dass Regelungen des BDSG-neu nicht unzulässig in die EU-DSGVO eingreifen. Die Vereinheitlichung des europäischen Datenschutzes führt damit nicht zu einer Vereinfachung für die Rechtswender.

Viele Fragestellungen werden durch die Rechtsprechung und Literatur beantwortet werden müssen. Die VKA wird ihre Mitglieder über die weitere Entwicklung auf dem Laufenden halten.



Sachgrundlose Befristung

Bundesverfassungsgericht korrigiert das Bundesarbeitsgericht: Arbeitsverhältnisse mit vormals Beschäftigten dürfen nicht sachgrundlos befristet werden

Zur sachgrundlosen Befristung hat das Bundesverfassungsgericht am 6. Juni 2018 einen klarstellenden Beschluss gefasst. Eine Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dahingehend, dass die Festlegung der Einhaltung einer Karenzzeit von drei Jahren als „Zulassungsvoraussetzung“ für eine sachgrundlose Befristung reiche, wird als unzulässig angesehen.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz verbietet es, Mitarbeiter mehrfach ohne Sachgrund befristet zu beschäftigen. Diese Regelung ist prinzipiell verfassungsgemäß, wie das Urteil nun unterstreicht. Demnach ist die weite Auslegung dahingehend, dass eine sachgrundlose Befristung immer dann zulässig sei, wenn eine Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt, mit dem Gesetzgeberwillen nicht vereinbar.

Die obersten deutschen Arbeitsrichter hatten sich bis dahin in betreffenden Fällen dieser weiten Auslegung bedient. Sie argumentierten unter anderem, dass nur so die Berufsfreiheit beider Parteien angemessen geschützt werden könne.

Laut dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt. Damit bedarf jede erneute befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eines Sachgrundes.

Mit dem Urteil werde zwar die wirtschaftliche und berufliche Betätigungsfreiheit von Arbeitgebern beeinträchtigt, befindet das Bundesverfassungsgericht. Jedoch sei dieser Eingriff gerechtfertigt. Der Gesetz-

geber habe mit dem entsprechenden Paragraphen im Teilzeit- und Befristungsgesetz den strukturell unterlegenen Arbeitnehmer insbesondere vor Kettenbefristungen schützen wollen. Zudem sei die beschäftigungspolitische Zielsetzung, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, ein legitimes Ziel, welches zugleich geeignet, erforderlich und angemessen sei.

Eine Einschränkung gibt es jedoch: Unzumutbar ist ein generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber dann, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht bestehe. Dies könne der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist, beispielsweise bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit.

Gesetzlicher Mindestlohn

Ab 1. Januar 2019 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 9,19 Euro, im Jahr 2020 erhöht sich die Lohnuntergrenze auf 9,35 Euro



Die ständige Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung vom 26. Juni 2018 einstimmig empfohlen, den gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Januar 2019 von derzeit 8,84 Euro brutto auf 9,19 Euro und ab dem 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro brutto je Zeitstunde anzuheben.

Für die bis zum 30. Juni 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 vorzunehmende Anpassungsentscheidung gemäß der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamts ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste wird von einem Betrag von 9,29 Euro brutto ausgegangen - dies, um eine Doppelanrechnung des diesjährigen Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst zu vermeiden.

Der Tarifindex beinhaltet die Steigerung des durchschnittlichen tariflichen Stundenverdienstes seit Inkrafttreten des Mindestlohns zum 1. Januar 2015. Aus Sicht der Kommission bestehen keine Bedenken, dass eine an der Tarifentwicklung orientierte stufenweise Anpassung des Mindestlohnes geeignet ist, zu

einem angemessenen Mindestschutz der Beschäftigten beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und die Beschäftigung nicht zu gefährden.

Am 31. Oktober 2018 hat die Bundesregierung beschlossen, die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung der Höhe des Mindestlohnes durch die Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich zu machen.

Letztere ist am 20. November 2018 im Bundesgesetzblatt verkündet worden. Damit gilt ab dem 1. Januar 2019 der bundeseinheitliche Mindestlohn, wie ihn die Mindestlohnkommission vorgeschlagen hatte.

Der Mindestlohn hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf den TVöD und den TV-V, weil das niedrigste Stundenentgelt nach beiden Tarifverträgen für das Tarifgebiet West wie für das Tarifgebiet Ost über diesem liegt.

Brückenteilzeit

Rechtsanspruch für Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre reduzieren zu können

Am 18. Oktober 2018 hat der Bundestag das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit - beschlossen. Arbeitnehmer erhalten ab dem 1. Januar 2019 einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, auch Brückenteilzeit genannt. Der Rechtsanspruch sieht vor, dass Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre reduzieren können.

Die Regelungen für alle Teilzeitvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden, beinhalten eine Einschränkung des Rechtsanspruchs für kleinere Betriebe. Nur Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 45 Arbeitnehmern dürfen sich auf eine befristete Teilzeitphase berufen. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gibt es Zumutbarkeitsgrenzen. Sie können die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn von 15 Arbeitnehmern bereits einer in befristeter Teilzeit arbeitet. Auch aus betrieblichen Gründen darf ein Antrag auf befristete Teilzeit abgelehnt werden.

Zudem muss der Arbeitgeber nach dem Gesetz künftig begründen, weshalb er den Wunsch eines Teilzeitbeschäftigten zur Aufstockung seiner Arbeitszeit ablehnt. Er muss also genau belegen können, dass ein entsprechender freier Arbeitsplatz fehlt oder dass ein Teilzeitbeschäftigter, der mehr arbeiten will, unzureichend geeignet ist.

Zuvor hatte die VKA im April 2018 die Möglichkeit erhalten, eine Stellungnahme zum Referentenentwurf

eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit - abzugeben.

In ihrem Schreiben an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales begrüßte die VKA, dass die Mindestbeschäftigtenzahl bei der Regelung zur Brückenteilzeit nach dem neuen § 9a TzBfG-E auf in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer angehoben worden ist. Zudem wurde eine gestaffelte Begrenzung des Anspruchs auf befristete Teilzeit in den Entwurf aufgenommen. Die VKA hatte jedoch ausdrücklich kritisiert, dass die Darlegungs- und Beweislast einseitig zu Lasten des Arbeitgebers ausgestaltet werden solle.



Tarifeinheit

Bundesverfassungsgericht: Änderung des Tarifvertragsgesetzes durch das Tarifeinheitsgesetz grundsätzlich verfassungsgemäß

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seinem Urteil vom 11. Juli 2017 (1 BvR 1572/15) ausdrücklich festgestellt, dass die Änderung des Tarifvertragsgesetzes (TVG) durch das Tarifeinheitsgesetz (neuer § 4a TVG) grundsätzlich verfassungsgemäß ist. Nachbesserungsbedarf hat das BVerfG nur in Bezug auf die Beteiligung von Minderheitsgewerkschaften anerkannt. Insoweit sollte die Nachbesserung zum TVG bis zum 31. Dezember 2018 gesetzlich umgesetzt werden. Es ist nach dem BVerfG auch rechtlich zulässig, die Regelungen zur Tarifeinheit insoweit abzubedingen, wenn alle betroffenen Tarifvertragsparteien dies ausdrücklich erklären.

Der Bundestag hat am 30. November 2018 im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes die vom BVerfG geforderte Nachbesserung des Tarifvertragsgesetzes beschlossen. § 4a TVG wird in der Weise geändert, dass die in Anwendung des Tarifeinheitsgrundsatzes verdrängten Regelungen des Minderheitstarifvertrags neben dem Mehrheitstarifvertrag zur Anwendung gelangen, wenn die Interessen der Arbeitnehmergruppen, die auch vom Minderheitstarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam

beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags berücksichtigt worden sind.

Die Gewerkschaften forderten, die Verdrängungswirkung von § 4a TVG durch tarifvertragliche Abbedingung sicherzustellen. Im Ergebnis sollten Anträge zur Feststellung der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse im Betrieb unterbunden werden.

Sowohl der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen (Sitzung am 9./10. November 2017) als auch die Mitgliederversammlung der VKA (Herbstsitzung am 17. November 2017) haben den Abschluss einer Vereinbarung, mit der die Anwendung des § 4a TVG ausgeschlossen werden soll, abgelehnt.

In der Tarifrunde 2018 haben die Arbeitgeber eine von den Gewerkschaften geforderte Vereinbarung zum Ausschluss von § 4a TVG abgelehnt und lediglich zur Niederschrift erklärt, dass sie keine Veranlassung sehen, von der geübten Praxis bezüglich der Tarifverhandlungen und der Tarifvertragsanwendung für Ärzte abzuweichen.

Weiteres aus der Rechtsprechung

Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersteilzeit, Wartezeitkündigung, Berücksichtigung von Berufserfahrung bei Stufenzuordnung

Befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH vom 28. Februar 2018 - C-46/17 - zu § 41 Satz 3 SGB VI) schafft Rechtssicherheit und bestätigt die Möglichkeit, das Ende eines Arbeitsverhältnisses vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze hinauszuschieben.

Wenn eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, können die Arbeitsvertragsparteien nach § 41 Satz 3 SGB VI durch eine Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben. Der Paragraph eröffnet damit die Möglichkeit, erfahrene ältere Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreichen, flexibel und bedarfsgerecht befristet weiter zu beschäftigen.

Der EuGH sieht darin keinen Verstoß gegen europäisches Recht, keinen Missbrauch von befristeten Arbeitsverträgen und keine Diskriminierung. Die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI stelle eine Ausnahme vom Grundsatz der automatischen Beendigung des Arbeitsvertrags bei Erreichen der Regelaltersgrenze dar. Zudem sei zu bedenken, dass die betroffenen Arbeitnehmer am Ende ihres Berufslebens stünden und kaum eine Chance hätten, noch einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen.

Das BAG stellt mit dem Urteil vom 19. Dezember 2018 - 7 AZR 70/17 - fest, dass § 41 Satz 3 SGB VI den verfassungsrechtlichen Vorgaben genügt und nach der genannten Entscheidung des Gerichtshofs der

Europäischen Union mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Es bleibt jedoch unentschieden, ob eine Hinausschiebungsvereinbarung voraussetzt, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird.

BAG: Wartezeitkündigung - Unkündbarkeit gemäß § 34 TVöD

Bei der Berechnung der für die Kündigungsfrist und den Ausschluss einer ordentlichen Kündigung maßgeblichen Beschäftigungszeit nach den §§ 34 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 1 TVöD werden vorherige Beschäftigungszeiten bei anderen, vom Geltungsbereich des TVöD erfassten Arbeitgebern nicht berücksichtigt. BAG, Urteil vom 22. Februar 2018 - 6 AZR 137/17 (Amtlicher Leitsatz)

Berücksichtigung von Berufserfahrung bei Stufenzuordnung im öffentlichen Dienst

Bei der Stufenzuordnung nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses, auf das der TVöD (VKA) anzuwenden ist, sind Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Arbeitgeber jedenfalls dann zu berücksichtigen, wenn es jeweils zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist. § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-B ist teilnichtig, soweit er eine uneingeschränkte Anrechnung derart erworbener einschlägiger Berufserfahrung ausschließt. BAG, Urteil vom 6.9.2018 - 6 AZR 836/16 (Amtlicher Leitsatz)



Aus den Gremien

In den Gremien der VKA werden die zahlreichen Aufgaben des Verbandes umgesetzt. Die jeweiligen Gremien - Mitgliederversammlung, Präsidium, Geschäftsführerkonferenz und Gruppenausschüsse - tagen regelmäßig.

Die Mitgliederversammlung der VKA

Das oberste Organ der VKA war mit der Vorbereitung und Begleitung der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst befasst. Darüber hinaus erarbeitete die Mitgliederversammlung wichtige Beschlüsse, etwa zum Tarifeinheitgesetz

Die Mitgliederversammlung als oberstes Organ der VKA tagte 2018 drei Mal: zur zweiten und dritten Verhandlungsrunde der Tarifrunde 2018 im März und April 2018 in Potsdam ebenso wie zur Herbstsitzung im November 2018 in Hamburg.

Wichtigste Themen waren die Vorbereitung und Begleitung der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst (bereits zur Herbstsitzung 2017 stand dieses Thema auf der Agenda). Das erzielte Ergebnis - Gehaltserhöhungen in drei Stufen (ab März 2018 um 3,19 Prozent, ab April 2019 um 3,09 Prozent und ab März 2020 um weitere 1,06 Prozent) - bewegte sich insgesamt im Durchschnitt der Tarifabschlüsse in diesem Jahr. In Anbetracht der guten konjunkturellen Lage, wachsender (Steuer-) Einnahmen und niedriger Arbeitslosenrate lagen die Tarifforderungen mit durchschnittlich 6 Prozent in nahezu allen Branchen über dem Niveau der Vorjahre. Des Weiteren wurden Tarifverhandlungen zum ausbildungsintegrierten du-

alen Studium und über betrieblich-schulische Ausbildungen in Gesundheitsberufen vereinbart.

Weiterhin beschäftigte sich die Mitgliederversammlung der VKA mit der Überleitung von Hamburger Krankenhäusern in das VKA-Tarifrecht. In diesem Zusammenhang waren auch Tarifregelungen der VKA zu ändern. Konkret betrifft dies die Vereinbarung zur eingeschränkten Tarifbindung der AVH an das VKA-Tarifrecht und spezielle Regelungen im TVÜ-VKA, die Besonderheiten der AVH betreffen (§ 32 TVÜ-VKA).

In ihrer Sitzung im April 2018 hat die Mitgliederversammlung die Ausdehnung des Anwendungsbereichs der vormals sogenannten IT-Richtlinie auf alle Fachkräfte beschlossen. Die Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften - insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieuren (Fachkräfte-Richtlinie) - wurde bis Ende Dezember 2020 verlängert.

Spitze der Mitgliederversammlung der VKA

Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle, München, Vorsitzender KAV Bayern, Präsident der VKA

Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen, Vorsitzender des Vorstands KAV Nordrhein-Westfalen, Erster Stellvertreter des Präsidenten der VKA

Landrat Michael Harig, Bautzen, Präsident KAV Sachsen, Zweiter Stellvertreter des Präsidenten der VKA

Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Vest Recklinghausen, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen, weiterer Stellvertreter

Vorstand Norbert Graefrath, Köln, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe, weiterer Stellvertreter

Vorstandsvorsitzender Dr. Dirk Tenzer, Oldenburg, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, weiterer Stellvertreter



Sitzung der Mitgliederversammlung im Herbst 2018 in Hamburg

Im Hinblick auf das Tarifeinheitgesetz hat sich die Mitgliederversammlung klar positioniert: Bereits in ihrer Sitzung im November 2017 traf sie den einstimmigen Beschluss (ohne Enthaltungen), dass kollidierende Tarifverträge zu vermeiden sind.

Der tarifvertragliche Ausschluss der Anwendung des Tarifeinheitgesetzes sei dafür nicht der richtige Weg. Die Gewerkschaften würden daher aufgefordert, etwaige Kollisionen durch Abgrenzung ihrer Zuständigkeitsbereiche oder durch Bildung von Verhandlungsgemeinschaften auszuschließen.

Außerdem sprach sich die Mitgliederversammlung im November 2018 einstimmig und ohne Enthaltungen dafür aus, die Verhandlungsgemeinschaft mit dem Bund um die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zu erweitern.

Der öffentliche Dienst im Bereich der Verwaltungen und Unternehmen des Bundes, der Länder sowie der Kommunen erbringt in seiner Gesamtheit Leistungen für die allgemeine Daseinsvorsorge.

Im Jahr 2004 hatte die TdL die Verhandlungsgemeinschaft mit Bund und VKA beendet. Hintergrund war, dass die TdL im Zuge der Tarifverhandlungen zum TVöD bestimmte Regelungen des BAT/BAT-O (Arbeitszeit und Weihnachtsgeld) für ihren Bereich einseitig gekündigt hatte und von Bund und VKA gleichfalls die solidarische Kündigung eingefordert hatte.

Da insbesondere die VKA die fortgeschrittene Tarifreform nicht gefährden wollte, blieb es bei der Kündigung durch die TdL und die Aufkündigung der Verhandlungsgemeinschaft.

Bis dahin fanden alle wichtigen Tarifverhandlungen in der Verhandlungsgemeinschaft der drei Säulen des öffentlichen Dienstes statt. Seitdem erfolgen nur noch die Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung gemeinsam mit den Ländern im Rahmen eines „Situativen Zweckbündnisses“. Bund und VKA haben im Übrigen die Verhandlungsgemeinschaft aufrecht erhalten.



Mitgliederversammlung in Lübeck, Herbst 2017 oben, im Frühjahr 2018 in Potsdam unten



Gastrednerin bei der Mitgliederversammlung im Herbst 2017 in Lübeck war Hauptgeschäftsführerin des Verbandes kommunaler Unternehmen (VKU) und Präsidentin des Bundesverbandes öffentliche Dienstleistungen – Deutsche Sektion des CEEP e.V. (bvö) Katherina Reiche, im Bild mit VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle.



Mitgliederversammlung im Frühjahr 2018 in Potsdam oben und unten



Das Präsidium der VKA

Wichtiges aus dem Präsidium: Strukturkommission soll Vorschläge zur Optimierung der Abläufe in der VKA-Geschäftsstelle und bei Tarifverhandlungen erarbeiten, VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle tritt nicht wieder zur Wahl an

Ein zentraler Beschluss des Präsidiums im Berichtszeitraum war, eine Kommission einzusetzen, welche die Abläufe der Geschäftsstelle der VKA optimieren soll. Ein weiteres Ziel der sogenannten Strukturkommission besteht darin, Vorschläge zu unterbreiten, wie Ablauf und Kommunikation bei den Tarifverhandlungen verbessert werden können.

Der Präsident der VKA Dr. Thomas Böhle erklärte in der Herbstsitzung 2018, er halte den Zeitpunkt für richtig, eine Veränderung der politischen Führung der VKA herbeizuführen. Daher werde er nicht wieder zur Wahl antreten. Angesichts des Vorrangs der Arbeit der Strukturkommission soll die Wahl des Präsidenten auf die Sitzung der Mitgliederversammlung im März 2019 vertagt werden.



Sitzung des Präsidiums im Herbst 2018 in Hamburg: v.l. Hauptgeschäftsführer Klaus Klapproth, Präsident Dr. Thomas Böhle und erster Stellvertreter des Präsidenten Oberbürgermeister Marcel Philipp



Als VKA-Präsident führt Dr. Thomas Böhle bereits seit 2004 die Verhandlungen für die Kommunen bei den Tarifrunden für den öffentlichen Dienst. Im Bild: Medieninterview im April 2018

Dr. Thomas Böhle ist der achte VKA-Präsident. Sein Amt bekleidet er bereits seit 2004. Damit war er über viele Jahre hinweg Verhandlungsführer der Kommunen bei den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst.

Das Präsidium ist das „politische“ Organ der VKA. Es besteht aus den Vorsitzenden der 16 Mitgliedverbände, den Vorsitzenden der Gruppenausschüsse und dem Hauptgeschäftsführer der VKA. Wesentliche Aufgaben des Präsidiums bestehen darin, die von der Mitgliederversammlung zu entscheidenden Fragen vorzubereiten und Beschlussempfehlungen an diese auszusprechen.

Mitglieder des Präsidiums der VKA (Stand: 31. Dezember 2018)

Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle, München, Vorsitzender des Vorstands des KAV Bayern, Präsident der VKA
Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen, Vorsitzender des Vorstands des KAV Nordrhein-Westfalen, Erster Stellvertreter des Präsidenten der VKA
Landrat Michael Harig, Landkreis Bautzen, Präsident des KAV Sachsen, Zweiter Stellvertreter des Präsidenten der VKA
Bürgermeister Werner Wölflé, Stuttgart, Vorsitzender des Vorstands des KAV Baden-Württemberg
Vorstand Martin Urban, Berlin, Vorsitzender des Vorstands des KAV Berlin
Landrat Roger Lewandowski, Landkreis Havelland, Vorsitzender des KAV Brandenburg
Staatsrat Hans-Henning Lühr, Bremen, Vorsitzender des Vorstands des KAV Bremen
Staatsrat Dr. Christoph Krupp, Hamburg, Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg
Stadtrat Stefan Majer, Frankfurt am Main, Präsident des KAV Hessen
Oberbürgermeister Roland Methling, Rostock, Vorsitzender des Präsidiums des KAV Mecklenburg-Vorpommern
Landrat Franz Einhaus, Landkreis Peine, Präsident des KAV Niedersachsen
Oberbürgermeister Frank Frühauf, Idar-Oberstein, Vorsitzender des KAV Rheinland-Pfalz
Bürgermeister Hans-Joachim Neumeyer, Schwalbach, Vorsitzender des KAV Saar
Landrat Jürgen Dannenberg, Landkreis Wittenberg, Vorsitzender des KAV Sachsen-Anhalt
Oberbürgermeister Dr. Olaf Tauras, Neumünster, Vorsitzender des Vorstands des KAV Schleswig-Holstein
Landrat Uwe Melzer, Landkreis Altenburger Land, Vorsitzender des KAV Thüringen
Vorstandsvorsitzender Dr. Dirk Tenzer, Oldenburg, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen
Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Recklinghausen, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Sparkassen
Arbeitsdirektor/Vorstand Norbert Graefrath, Köln, Alternierender Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Versorgungsbetriebe
Arbeitsdirektor/Vorstand Manfred Kossack, Dortmund, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen
Arbeitsdirektor/ Vorstand Michael Müller, Frankfurt am Main, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Flughäfen
Oberbürgermeister Ulrich Mädge, Lüneburg, Vorsitzender des Gruppenausschusses der VKA für Verwaltung
Klaus-Dieter Klapproth, Berlin/Potsdam, Hauptgeschäftsführer der VKA
als Vertreter der Geschäftsführerkonferenz Dr. Armin Augat, Geschäftsführer KAV Bayern

Die Geschäftsführerkonferenz der VKA

Das Gremium erörterte die Gewerkschaftsforderungen zur Tarifrunde 2018. Im Fokus der Geschäftsführerkonferenz standen zudem Fragen der Personalgewinnung und -bindung sowie die Zusammenarbeit mit Bund und Ländern

Die Sitzungen der GFK standen 2018 ganz im Lichte der Tarifrunde. So wurden auf der 1./2018 Sitzung der GFK am 22./23. Februar 2018 die Forderungen der Gewerkschaften besprochen, es fanden während der Tarifrunde gemeinsame Sitzungen statt und in zwei Telefonkonferenzen im Juni und Juli wurde der aktuelle Stand der redaktionellen Umsetzung des Tarifabschlusses vom 18. April 2018 besprochen.

Daneben wurden weitere Themen in den Sitzungen diskutiert. Ein Schwerpunkt war die Personalgewinnung im ingenieurfachlichen und technischen Bereich mit dem Ergebnis einer inhaltlichen Erweiterung der bisherigen IT-Fachkräfterichtlinie auf alle Fachkräfte. Außerdem standen die strategische Entwicklung der Zusammenarbeit mit Bund und Ländern und die Digitalisierung der Arbeitswelt im Fokus.



oben: GFK Februar 2018 in Saarlouis, Sitzung und Kulturprogramm
unten: GFK September 2018 in Berlin



Mitglieder der Geschäftsführerkonferenz der VKA (Stand: 31. Dezember 2018)

Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth, VKA, zugleich Verbandsgeschäftsführer KAV Brandenburg

Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Wollensak, KAV Baden-Württemberg

Geschäftsführer Dr. Armin Augat, KAV Bayern

Geschäftsführerin Claudia Pfeiffer, KAV Berlin

Geschäftsführer Wolfgang Söller, KAV Bremen

Geschäftsführer Urban Sieberts, AV Hamburg

Verbandsgeschäftsführer Burkhard Albers, KAV Hessen

Verbandsgeschäftsführerin Gabriele Axmann, KAV Mecklenburg-Vorpommern

Hauptgeschäftsführer Bernd Wilkening, KAV Niedersachsen

Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Langenbrinck, KAV Nordrhein-Westfalen

Geschäftsführer Niklas Benrath, KAV Rheinland-Pfalz

Geschäftsführerin Barbara Beckmann-Roh, KAV Saar

Verbandsgeschäftsführerin Christine Putzler-Uhlig, KAV Sachsen

Verbandsgeschäftsführer Detlev Lehmann, KAV Sachsen-Anhalt

Verbandsgeschäftsführer Wilfried Kley, KAV Schleswig-Holstein

Geschäftsführerin Sylvana Donath, KAV Thüringen



Fotos Seiten 58/59: Geschäftsführerkonferenz in Berlin, Oktober 2017: Sitzung sowie Besichtigung der neuen Büroräume der VKA in der Leipziger Straße



A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades. The buildings are arranged in a way that creates a sense of height and depth, with some buildings partially obscured by others. The sky is a pale, clear blue. Some green leaves from a tree are visible in the upper right corner.

Aus der Geschäftsstelle

Die Arbeit der VKA wird in der Geschäftsstelle in Berlin organisiert. Nach dem Umzug von Frankfurt am Main in die Hauptstadt sind 2018 noch einmal neue Kolleginnen und Kollegen hinzugekommen. Neu sind nicht nur Geschäftsstelle und Mitarbeiter, sondern seit Ende 2018 auch das Erscheinungsbild der VKA. Der Verband präsentiert sich in frischen Farben, mit neuem Logo und zeitgemäßem Corporate Design.

Die Mitarbeiter der VKA-Geschäftsstelle

Seit August 2017 wird die Arbeit der VKA von Berlin aus gesteuert. Die neuen Büroräume befinden sich in Mitte am Spittelmarkt. Der Mitarbeiterstamm ist im Jahr 2018 noch einmal angewachsen.

Seit dem Umzug der VKA-Geschäftsstelle von Frankfurt am Main nach Berlin im Sommer 2017 wird die Arbeit des Verbandes von der Hauptstadt aus koordiniert. Im Fokus stehen alle die vertretenen Sparten betreffenden tarifvertragsrechtlichen Angelegenheiten. Die VKA verfolgt die aktuelle Rechtsprechung und prüft Gesetzesentwürfe bezüglich ihrer Bedeutung für die Verbandsmitglieder.

Zu den wichtigen Aufgaben der VKA gehören die Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung aller Gremiensitzungen (Mitgliederversammlung, Präsidium, Geschäftsführerkonferenz und Gruppenausschüsse) sowie von Tarifverhandlungen. Des Weiteren organisiert die VKA Arbeitsgruppen, zum Beispiel zu den

Themen Zusatzversorgung, Urlaub, Ausbildung, Qualifizierung und Digitalisierung. Der Verband pflegt die Zusammenarbeit mit den Tarifvertragsparteien auf Bundes- und Länderebene sowie mit Bundesministerien (etwa dem BMAS, dem BMI und dem BMFSFJ), der Kultusministerkonferenz und Behörden.

Nach dem Umzug der VKA-Geschäftsstelle hat sich nahezu der gesamte Personalstamm neu aufgestellt. Im Jahr 2018 kamen weitere Teammitglieder hinzu. Wir stellen Ihnen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre wichtigsten Arbeitsbereiche vor.



Hauptgeschäftsführer
Klaus-Dieter Klapproth

Klaus-Dieter Klapproth ist als Hauptgeschäftsführer der VKA zuständig für tarifpolitische Grundsatzfragen, für Tarifverhandlungen, die Vertretung des Verbandes, für die Steuerung der Gremien des Verbandes und für den Bereich der Zusatzversorgung.



Geschäftsführer
Dirk Reidelbach

Dirk Reidelbach fungiert als Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers der VKA. Darüber hinaus ist er für die fachliche Anleitung der Referate zuständig. Zu seinen Aufgaben gehört zudem die Koordination der Arbeit des Verbandes auf Europa-Ebene.

Geschäftsstellenleiter
Tilo Michelson

Tilo Michelson ist verantwortlich für die organisatorische Leitung der Geschäftsstelle. Zu seinen Aufgaben gehören zudem die Organisation von Tarifverhandlungen und Veranstaltungen sowie der Daten-, Arbeits- und Gesundheitsschutz.



Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Daniela Wegner

Daniela Wegner ist Ansprechpartnerin für die Medien und begleitet die Tarifverhandlungen der VKA. Sie ist unter anderem verantwortlich für die Erstellung aller Pressematerialien und Publikationen sowie für die Pflege und Weiterentwicklung der Onlineangebote der VKA.

Referent für Volkswirtschaft und Statistik
Dr. Georg Struch

Dr. Georg Struch ist zuständig für volkswirtschaftliche Analysen, Datenerhebungen und -auswertungen. Ferner ist er verantwortlich für alle Berechnungen im Rahmen von Tarifverhandlungen der VKA und für Grundsatzfragen.



Juristische Referentin
Carola Kiefer

Carola Kiefer ist unter anderem zuständig für die Betreuung des Gruppenausschusses Verwaltung, für Fragen zur Entgeltordnung, zu Auszubildenden und Praktikanten sowie für die Tarifpflege und das Tarifregister.

Juristischer Referent

Dr. Sven Klosa

Dr. Sven Klosa ist verantwortlich für die Betreuung des Gruppenausschusses Sparkassen. Zudem gehören Themen wie die Betriebliche Altersversorgung/ Altersteilzeit und Leistungsorientierte Bezahlung zu seinen Schwerpunkten.



Zentrale, Sekretariat der Geschäftsführung

Jette Bahr

Jette Bahr arbeitet seit August 2018 bei der VKA. Sie ist zuständig für die Zentrale, das Vorzimmer der Geschäftsführer, den Posteingang und die Handkasse. Außerdem betreut sie die Gruppenausschüsse Krankenhäuser, Flughäfen und Nahverkehr.



Juristischer Referent

Dirk Zippel

Dirk Zippel betreut unter anderem die Gruppenausschüsse Flughäfen sowie Nahverkehrsbetriebe und Häfen. Außerdem kümmert er sich um Bereiche wie Demografie, Mitbestimmung, Befristungen und Arbeitszeit.

Zentrale, Sekretariat der Geschäftsführung

Silke Föller

Silke Föller ist zuständig für die Zentrale, das Vorzimmer der Geschäftsführer und die Wiedervorlage. Außerdem arbeitet sie mit bei der Vorbereitung der Mitgliederversammlung, des Präsidiums und der Geschäftsführerkonferenz.



Juristische Referentin

Dr. Evelyn Kozak

Dr. Evelyn Kozak ist zuständig für den Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Weitere ihrer Arbeitsgebiete sind Mindestlohn Pflege, Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund und die Europa-Arbeit beim Krankenhaus-Verband HOSPEEM.



Gremienverwaltung, Sekretariat

Kerstin Pieck

Kerstin Pieck ist verantwortlich für die Verwaltung der Gremien und des Tarifregisters. Sie betreut zudem die Gruppenausschüsse Verwaltung, Sparkassen, Versorgung sowie den Unterausschuss Entsorgung. In Vertretung übernimmt sie auch die Erstellung des Pressespiegels.



Juristischer Referent

Uwe Frank

Uwe Frank betreut den Gruppenausschuss Versorgungsbetriebe und den Unterausschuss Entsorgung. Weiterhin kümmert er sich unter anderem um die Bereiche gesetzlicher Mindestlohn, Fleischuntersuchung sowie Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht.

Zentrale, Sekretariat

Evelyn Uhlemann

Evelyn Uhlemann ist zuständig für die Zentrale und das Vorzimmer des Geschäftsstellenleiters. Darüber hinaus ist sie zuständig für die Dienstreisen und deren Abrechnung sowie die vorbereitende Buchhaltung.



Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Den Schwerpunkt der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der VKA bildete 2018 die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst. Zu weiteren Projekten gehörten die Neugestaltung des Corporate Designs und der Relaunch der Internetseite



Der Schwerpunkt der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der VKA lag im Jahr 2018 auf der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst. Neben der Erstellung von Pressemitteilungen wurden, begleitend zu den Tarifverhandlungen, Pressemappen und weitere Informationsmaterialien herausgegeben. Dazu gehörten auch sogenannte One-Pager, die die wichtigsten Fakten zur Tarifrunde komprimiert wiedergeben.



Ein weiterer Fokus lag auf der Überarbeitung des gesamten Erscheinungsbilds der VKA.

Seit Ende 2018 tritt der Verband mit einem neu definierten und zeitgemäßen Corporate Design samt neuem Logo auf.

Parallel dazu haben wir den Relaunch der VKA-Internetseite vorgenommen. Diese präsentiert sich nun nicht nur frischer, sondern orientiert sich auch an aktuellen Standards, was die Nutzerfreundlichkeit sowie zugrunde liegende technische Voraussetzungen anbetrifft. Sie bietet eine einfachere Handhabung und ist optimiert für alle mobilen Geräte.

Nach Abschluss der Tarifrunde 2018 hat die VKA Ende des Jahres die aktualisierten Broschü-

renfassungen - die gedruckten Versionen - aller wichtigen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD) herausgegeben und ihren Mitgliedern zur Verfügung gestellt. Einen Auszug der maßgeblichen VKA-Vertragswerke finden Sie auf der folgenden Seite.

VKA-Tarifverträge (Auszug)

Name des Tarifvertrages	Aktuelle Fassung
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 18. April 2018
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 18. April 2018
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) vom 1. August 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 18. April 2018
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18. April 2018
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Sparkassen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-S) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 18. April 2018
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Flughäfen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-F) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18. April 2018
Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Entsorgung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-E) vom 7. Februar 2006	Änderungsvereinbarung Nr. 11 vom 18. April 2018
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 1. August 2018
Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) vom 5. Oktober 2000	13. Änderungstarifvertrag vom 18. April 2018
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 30. Oktober 2018
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 30. Oktober 2018
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege – vom 13. September 2005	Änderungstarifvertrag Nr. 12 vom 30. Oktober 2018
Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009	Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 18. April 2018
Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr (TV Demografie Nahverkehr) vom 3. Juli 2013	Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 6. November 2015
Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006	Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 19. Oktober 2016
Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006	Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 1. August 2018
Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV-Fleischuntersuchung) vom 15. September 2008	Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 18. April 2018

Die Mitgliedverbände der VKA (Stand: 31. Dezember 2018)

Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg

Panoramastraße 27
70174 Stuttgart

Telefon: 0711. 22 29 98 0
E-Mail: info@kavbw.de
Internet: www.kavbw.de

Vorsitzender: Bürgermeister Werner Wölfe
1. stv. Vorsitzender: Landrat Dr. Wolf-Rüdiger Michel
2. stv. Vorsitzender: Bürgermeister Rainer Stolz
Hauptgeschäftsführer: Dr. Joachim Wollensak

Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern

Hermann-Lingg-Straße 3
80336 München

Telefon: 089. 53 09 87 0
E-Mail: info@kav-bayern.de
Internet: www.kav-bayern.de

Vorsitzender: Berufsmäßiger Stadtrat
Dr. Thomas Böhle
1. stv. Vorsitzender: Vorsitzender der Geschäfts-
führung Josef Hasler
2. stv. Vorsitzender: Landrat Matthias Dießl
Geschäftsführer: Dr. Armin Augat

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

Goethestraße 85
10623 Berlin

Telefon: 030. 21 45 81 11
E-Mail: kontakt@kavberlin.de
Internet: www.kavberlin.de

Vorsitzender: Vorstand Martin Urban
stv. Vorsitzende: Vorständin Kerstin Oster
Geschäftsführerin: Rechtsanwältin Claudia Pfeiffer

Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg

Stephensonstraße 4a
14482 Potsdam

Telefon: 0331. 74 71 80
E-Mail: mail@kav-brandenburg.de
Internet: www.kav-brandenburg.de

Vorsitzender: Landrat Roger Lewandowski
1. stv. Vorsitzender: Vorstandsmitglied Dirk Rieckers
2. stv. Vorsitzender: Geschäftsführer Frank Wruck
Verbandsgeschäftsführer: Klaus-Dieter Klapproth

Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen

Schillerstraße 1
28195 Bremen

Telefon: 0421. 36 12 57 2
E-Mail: office@kav.bremen.de
Internet: www.kav-bremen.de

Vorsitzender: Staatsrat Hans-Henning Lühr
stv. Vorsitzender: Oberbürgermeister Melf Grantz
Geschäftsführer: Wolfgang Söller

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg

Bei dem Neuen Krahn 2
20457 Hamburg

Telefon: 040. 37 48 38 0
E-Mail: mail@av-hamburg.de
Internet: www.av-hamburg.de

Vorsitzender: Staatsrat Jan Pörksen
stv. Vorsitzende: Staatsrätin Bettina Lentz
Geschäftsführer: Urban Sieberts

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen

Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main

Telefon: 069. 92 00 47 0
E-Mail: info@kav-hessen.de
Internet: www.kav-hessen.de

Präsident: Stadtrat Stefan Majer
Vizepräsident: Landrat Dr. Reinhard Kubat
weitere Vertreter des Vorstandsmitglied
Präsidenten: Lothar Herbst
Geschäftsführer
Richard Kreutzer

Verbandsgeschäftsführer: Burkhard Albers

Kommunaler Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern

Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin

Telefon: 0385. 30 31 40 0
E-Mail: info@kav-mv.de
Internet: www.kav-mv.de

Vorsitzender: Oberbürgermeister
Roland Methling
stv. Vorsitzender: Beigeordneter
Wolfgang Schmülling
Geschäftsführerin: Gabriele Axmann

Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen

Ernst-August-Platz 10
30159 Hannover

Telefon: 0511. 35 81 90
E-Mail: info@kav-nds.de
Internet: www.kav-nds.de

Präsident: Landrat Franz Einhaus
1. Vizepräsident: Oberbürgermeister
Ulrich Mäde
2. Vizepräsident: Samtgemeindebürgermeister
Dr. Horst Baier
3. Vizepräsident: Bürgermeister Gerhard Böhling
4. Vizepräsidentin: Vorstandsvorsitzende
Silke Korthals, Verden
Hauptgeschäftsführer: Rechtsanwalt Bernd Wilkening

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Werth 79
42275 Wuppertal

Telefon: 0202. 25 51 30
E-Mail: info@kav-nw.de
Internet: www.kav-nw.de

Vorsitzender: Oberbürgermeister
Marcel Philipp
1. stv. Vorsitzender: Direktor Matthias Löb
2. stv. Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender
Dr. Michael Schulte
3. stv. Vorsitzender: Vorstand Gisbert Schlotzhauer
Hauptgeschäftsführer: Dr. Bernhard Langenbrinck

Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz

Deutschhausplatz 1
55116 Mainz

Telefon: 06131. 28 94 90
E-Mail: info@kav-rp.de
Internet: www.kav-rp.de

Vorsitzender: Oberbürgermeister
Frank Frühauf
1. stv. Vorsitzender: Landrat Ernst Walter Görisch
2. stv. Vorsitzender: Bürgermeister
Reinhard Scherrer
Geschäftsführer: Niklas Benrath

Kommunaler Arbeitgeberverband Saar

Talstraße 9
66119 Saarbrücken

Telefon: 0681. 92 64 35 0
E-Mail: info@kav-saar.de
Internet: www.kav-saar.de

Vorsitzender: Bürgermeister
Hans-Joachim Neumeyer
1. stv. Vorsitzende: Bürgermeisterin
Birgit Müller-Closset
2. stv. Vorsitzende: Landrätin
Daniela Schlegel-Friedrich
Geschäftsführerin: Barbara Beckmann-Roh

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen

Holbeinstraße 2
01307 Dresden

Telefon: 0351. 44 69 63 0
E-Mail: info@kavsachsen.de
Internet: www.kavsachsen.de

Präsident: Landrat Michael Harig
Vizepräsident: Bürgermeister
Dr. Peter Lames
Verb.geschäftsführerin: Christine Putzler-Uhlig

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt

Merseburger Straße 97
06112 Halle (Saale)

Telefon: 0345. 52 52 20
E-Mail: info@kav-sachsenanhalt.de
Internet: www.kav-sachsenanhalt.de

Vorsitzender: Landrat Jürgen Dannenberg
stv. Vorsitzender: Geschäftsführer
Olaf Wüstemann
Verbandsgeschäftsführer: Detlev Lehmann

Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

Reventlouallee 6
24105 Kiel

Telefon: 0431. 57 92 20
E-Mail: info@kavsh.de
Internet: www.kavsh.de

Vorsitzender: Oberbürgermeister
Dr. Olaf Taurus
1. stv. Vorsitzender: Landrat Dr.
Rolf-Oliver Schwemer
Verbandsgeschäftsführer: Wilfried Kley

Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen

Alfred-Hess-Straße 31a
99094 Erfurt

Telefon: 0361. 22 01 10
E-Mail: info@kav-thueringen.de
Internet: www.kav-thueringen.de

Vorsitzender: Landrat Uwe Melzer
1. stv. Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender
Dieter Bauhaus
2. stv. Vorsitzender: Oberbürgermeister
Dr. Johannes Bruns
Geschäftsführerin: Sylvana Donath

Impressum

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

Leipziger Straße 51
10117 Berlin

Telefon: 030 - 209 699 4 50
Fax: 030 - 209 699 4 99
E-Mail: info@vka.de

Hauptgeschäftsführer:
Klaus-Dieter Klapproth

Redaktion Jahresbericht:
Daniela Wegner

Fotos:
Seite 1 © Landeshauptstadt München; Seite 4 © Marco Fechner; Seite 15 © HOSPEEM/Céline Barlet; Seite 20 © Landeshauptstadt Potsdam; Seite 23 © Klinikum Oldenburg; Seite 27 © Sparkasse Vest Recklinghausen; Seite 29 © Stadtwerke Eilenburg; Seite 30 © AWB Köln; Seite 31 © Dortmunder Stadtwerke; Seite 35 © Flughafen Stuttgart; Seiten 58/59 © Petra Lang; Seiten 60-63 © Marco Fechner; alle anderen Fotos: VKA/Daniela Wegner sowie gemeinfreie Fotos, die laut Creative Commons CC0 keinem Urheberrechtsschutz unterliegen

