



Herbstsitzungen in Wuppertal

Am 11. November 2016 kamen die kommunalen Arbeitgeber zu ihrer Herbstmitgliederversammlung in Wuppertal zusammen. Gegenstand der Beratungen waren zahlreiche tarifpolitische Themen.

Zunächst stimmte die Mitgliederversammlung der neuen Entgeltordnung für den TVöD im Bereich der VKA abschließend zu. VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle würdigte die Vereinbarung der Entgeltordnung als einen großen Schritt und stellte heraus, dass es nach mehrjährigen Verhandlungen endlich gelungen ist, die Eingruppierungsregelungen für knapp zwei Millionen Beschäftigte zu modernisieren. Böhle



VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle und VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann

zeigte sich überzeugt, dass die neue Entgeltordnung die Attraktivität der kommunalen Arbeitgeber weiter stärken wird.

Darüber hinaus berieten die kommunalen Arbeitgeber auch über die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (mehr dazu auf S. 5), den Entwurf eines Lohngerechtigkeitsgesetzes (mehr dazu S. 8) sowie über den aktuellen Stand beim Thema Mindestlöhne. Dabei waren vor allem die Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns zum 1. Januar 2017 sowie der Pflegemindestlohn Thema. Die Mitgliederversammlung hat sich außerdem dafür ausgesprochen, den Mindestlohntarifvertrag Abfallwirtschaft – der mit Ablauf des 31. März 2017 außer Kraft tritt – in der bisherigen Struktur mit der Maßgabe zu verlängern, dass der Mindestlohn auf den dann geltenden untersten Tariflohn erhöht werden kann.



Klaus Beckerle, Harald Seiter und Hansjörg Eger aus Rheinland-Pfalz im Gespräch (v.l.n.r.)

Tarifeinigung Marburger Bund

VKA und Marburger Bund einigten sich am 19. Oktober 2016 in Bonn auf 5 Prozent mehr Gehalt und eine lange Laufzeit.

Seite 4

Personalbemessung in der Pflege

ver.di erhebt in mehreren Bundesländern Forderungen zur Personalbemessung in der Pflege oder kündigt solche Forderungen an.

Seite 6

Nahverkehr

Die drohende Verdrängung kommunaler Nahverkehrsunternehmen durch private Anbieter gibt Anlass zur Sorge.

Seite 9

Außerdem haben die kommunalen Arbeitgeber der Tarifeinigung mit dem Marburger Bund vom 19. Oktober 2016 zugestimmt (dazu mehr auf S. 4).

Staatssekretärin zu Gast

Als Gastrednerin konnte in diesem Jahr die Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Yasmin Fahimi gewonnen werden. Fahimi berichtete insbesondere über aktuelle Gesetze und Gesetzesvorhaben, u.a. über die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), und verdeutlichte in diesem Zusammenhang die Position des Ministeriums.

Das BMAS habe mit der Novellierung des AÜG vor allem den missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit im Blick, der in manchen Branchen zu einem massiven Lohngefälle geführt habe. Dem habe man einen gesetzlichen Riegel vorschoben wollen. Im Ministerium sei man sich der besonderen tarifpolitischen Stellung des kommunalen öffentlichen Dienstes bewusst. Aus diesem Grund seien im AÜG auch be-



Staatssekretärin Yasmin Fahimi spricht vor den kommunalen Arbeitgebern

stimmte Ausnahmen für die kommunalen Arbeitgeber geschaffen worden.

Darüber hinaus würdigte Fahimi die Sozialpartnerschaft, die historisch betrachtet und im europäischen Vergleich zu einer maßgeblichen Befriedung der Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Bundesrepublik geführt habe.

Die kommunalen Arbeitgeber nutzten die offene Diskussion anschließend, um der Staatssekretärin deutlich zu machen, zu welchen Schwierigkeiten das Streikverhalten der Gewerkschaften gerade in der öffentlichen Daseinsvorsorge führe. Spartengewerkschaften nutzten ihre Sonderstellung immer wieder aus, um Partikularinteressen auf Kosten der Bevölkerung und der kommunalen Unternehmen durchzusetzen.

VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann brachte Sorgen über die grundsätzliche Konstruktion der Pflegekommission, in der die VKA in Person von Dr. Anette Dassau und Dirk Reidelbach vertreten ist, zum Ausdruck. Aus den Empfehlungen der Pflegekommission seien Auswirkungen auch für die Krankenpflege, eine sehr große Beschäftigtengruppe bei den kom-



Jürgen Schönwandt, Gabriele Axmann und Roland Methling vom KAV Mecklenburg-Vorpommern (v.l.n.r.)

munalen Arbeitgebern, nicht auszuschließen. Darüber hinaus sei am Grundsatz des Mindestlohnes als untere Haltelinie festzuhalten, auch um Eingriffen in das Tarifgefüge vorzubeugen. Fahimi zeigte sich offen für die Argumente.

Neuwahlen

Auch Neuwahlen standen auf der Agenda. Marcel Philipp ist neuer Erster Stellvertreter des Präsidenten der VKA. Er folgt auf Harald Seiter, der sich seit dem 1. Juli 2016 im Ruhestand befindet. Marcel Philipp ist seit 2009 Oberbürgermeister der Stadt Aachen und seit Februar 2016 Vorsitzter des KAV Nordrhein-Westfalen.

Frühzeitig wurden die Weichen für die Nachfolge in der Geschäftsführung der VKA gestellt. Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann scheidet zum 31. Juli 2017 aus seinem Amt aus und tritt in Ruhestand. Die Mitgliederversammlung hat Klaus Klapproth, Geschäftsführer des



KAV Brandenburg, zum Nachfolger bestimmt. Zum Nachfolger des Geschäftsführers der VKA, Hartmut Matiaske, der ebenfalls 2017 in Ruhestand treten wird, hat die Mitgliederversammlung Dirk Reidelbach bestimmt. Er wird zugleich auch Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers der VKA sein und tritt sein Amt zum 1. Juni 2017 an. Dirk Reidelbach ist zurzeit stellvertretender Geschäftsführer der VKA.

Gleichzeitig hat die Mitgliederversammlung beschlossen, den Sitz der VKA-Geschäftsstelle von Frankfurt am Main nach Berlin zu verlegen.

Jahresbericht der VKA

Im November 2016 erschien zum dritten Mal der Jahresbericht der VKA. Leserinnen und Leser finden dort einen Überblick über die zahlreichen Aktivitäten der VKA in den letzten zwölf Monaten. Außerdem enthält der Jahresbericht Hintergrundinformationen zu tarifpolitischen Entwicklungen im Tarifbereich der VKA und in den Sparten, aktuelles aus der Gesetzgebung sowie einen Blick in die Rechtsprechung. Der Jahresbericht steht zum Download auf www.vka.de bereit. In begrenzter Anzahl können auch Druckexemplare in der VKA-Geschäftsstelle angefordert werden.



Schnelle Einigung in der Ärzte-Tarifrunde

VKA und Marburger Bund einigen sich auf mehr Gehalt und eine lange Laufzeit

In den frühen Morgenstunden des 19. Oktober 2016 unterzeichneten VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann und Rolf Lübke, Verhandlungsführer des Marburger Bundes, in Bonn das Einigungspapier. Die Tarifrunde für die rund 52.500 Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Kliniken war damit abgeschlossen.

Das Ergebnis: in drei Stufen erhalten die Ärztinnen und Ärzte rund 5 Prozent mehr Gehalt. Die Gehälter erhöhen sich zunächst rückwirkend zum 1. September 2016 um 2,3 Prozent. Weitere 2,0 Prozent folgen ein Jahr später ab dem 1. September 2017. In einem dritten Schritt steigen die Entgelte noch einmal um weitere 0,7 Prozent ab dem 1. Mai 2018.

An den Erhöhungsschritten wird deutlich: der VKA ist es gelungen, eine sehr lange Laufzeit zu vereinbaren. 28 Monate, bis zum 31. Dezember 2018, haben die kommunalen Kliniken jetzt Pla-



Joachim Finklenburg, Vorsitzender des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen mit Manfred Hoffmann, Hauptgeschäftsführer der VKA (v.l.n.r.)

nungssicherheit. Und das gilt nicht nur für die Entgelttabellen, sondern auch für den Bereitschaftsdienst. Obwohl dieser nicht Gegenstand der Verhandlungen war – in der Tarifrunde 2015 wurde bereits eine verlängerte Laufzeit bis Ende 2017 vereinbart – hat der Marburger Bund einer einheitlichen Laufzeit bis zum 31. Dezember 2018 zugestimmt.

Joachim Finklenburg, VKA-Verhandlungsführer, gab zwar zu bedenken, dass der Abschluss für die gesamte Laufzeit Mehrkosten von 460 Millionen Euro verursache, sprach sich aber dennoch für den Abschluss aus: „Insbesondere angesichts der langen Laufzeit bewegt sich der Tarifabschluss für die kommunalen Krankenhäuser im Rahmen des Vertretbaren“, sagte Finklenburg.

Die kommunalen Arbeitgeber haben auch gegenüber dem Marburger Bund die Forderung nach einer Anpassung der betrieblichen Altersversorgung erhoben. Manfred Hoffmann verdeutlichte im Anschluss an die Verhandlungen in Bonn, warum eine Lösung der Zusatzversor-



Die Verhandlungskommission der VKA berät am 18. Oktober 2016 in Bonn den Zwischenstand der Verhandlungen.

gung so entscheidend war: „Vor dem Hintergrund der geänderten Rahmenbedingungen – wie die gestiegene Lebenserwartung und die anhaltende Niedrigzinsphase – war es wichtig, Anpassungen bei den Zusatzversorgungstarifverträgen zu vereinbaren, um die betriebliche Altersversorgung zu stabilisieren.“

Der mit den Gewerkschaften erzielte Kompromiss sieht vor, dass bei den kommunalen Zusatzversorgungskassen zunächst nur für diejenigen Kassen, die zwischen dem 30. Juni 2016 aber vor dem 1. September 2016 die Umlage oder den Beitrag erhöht haben, eine zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung im Umfang von 0,2 Prozent ab dem 1. September 2016 eingeführt wird. Diese erhöht sich in zwei Schritten auf insgesamt 0,4 Prozent ab dem 1. September 2018. In den anderen kommunalen Zusatzversorgungskassen gilt dies bei einer späteren Erhöhung der Umlage oder des Beitrags entsprechend.

Die Arbeitgeber leisten einen Beitrag in glei-

cher Höhe bis spätestens zum 30. Juni 2026, wobei die Leistung in Teilen oder als Gesamtbetrag erbracht werden kann.

Die bei der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) im Abrechnungsverband West und Ost versicherten Ärztinnen und Ärzte haben, ebenfalls ab dem 1. September 2016, eine entsprechende zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung zu leisten. Gleiches gilt für die ZVK Saar.

Mit diesen Regelungen gelten nun für alle Beschäftigten in den kommunalen Kliniken inhaltlich einheitliche Regelungen.

Der VKA-Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen war während der Verhandlungen in Bonn vor Ort und hat sich für die Tarifeinigung ausgesprochen. Die Mitgliederversammlung der VKA hat bei ihrer Herbstsitzung der Tarifeinigung zugestimmt. Das Tarifiergebnis ist inzwischen redaktionell umgesetzt.

Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Gesetz bringt deutliche Erleichterungen für die kommunalen Arbeitgeber. Aber nicht alle profitieren gleichermaßen

Am 21. Oktober 2016 hat der Bundestag den Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (BT-Drs. 18/9232) nach einigen Änderungen in Zweiter und Dritter Lesung verabschiedet. Am 25. November 2016 hat der Bundesrat das nicht zustimmungspflichtige Gesetz, das am 1. April 2017 in Kraft treten wird, gebilligt.

Die vorgesehenen Ausnahmen von der Erlaubnispflicht bei Personalgestellungen bringen für die kommunalen Arbeitgeber Erleichterungen. Auch der vorgesehene Verzicht auf die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bei interkommunaler Zusammenarbeit von Ge-

bietskörperschaften führt zu einem Abbau von bürokratischem Aufwand und vermeidet Kosten. Für diese Ausnahmen hat sich die VKA im Vorfeld stark gemacht.

Die aus kommunaler Sicht relevanten Inhalte im Detail:

- Personalgestellungen gem. § 4 Abs. 3 TVöD werden erlaubnisfrei, ohne dass es auf die Rechtsform der beteiligten Arbeitgeber ankommt.
- Das AÜG findet keine Anwendung, wenn Personalgestellungen gesetzlich vorgesehen sind und Arbeitnehmer auf Grund dieser spezialgesetzlichen Regelung von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts einer anderen juristischen Person zur Verfügung

gestellt bzw. zugewiesen werden, wie dies z.B. bei der Zuweisung von Beschäftigten zu gemeinsamen Einrichtungen nach § 44g SGB II der Fall ist.

- Erlaubnisfrei sind künftig grundsätzlich auch Abordnungen gem. § 4 Abs. 1 TVöD, Zuweisungen gem. § 4 Abs. 2 TVöD und anderweitige Formen der interkommunalen Zusammenarbeit, soweit sowohl der entleihende Arbeitgeber wie der andere Arbeitgeber juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Rechts anwenden.

Allerdings profitieren nicht alle kommunalen Arbeitgeber gleichermaßen von den Erleichterungen. Sind privatrechtlich organisierte Arbeitgeber an der Arbeitnehmerüberlassung beteiligt, so ist diese weiterhin erlaubnispflichtig – ausgenommen Personalgestellungen im Sinne des § 4 Abs. 3 TVöD.

Die VKA hatte gefordert, bei der Frage der Erlaubnispflichtigkeit an die Gewerbsmäßigkeit

der Arbeitnehmerüberlassung anzuknüpfen und zwar für alle kommunalen Arbeitgeber unabhängig von ihrer Rechtsform. Dem ist das Bundeskabinett nicht gefolgt.

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

Die Mitgliederversammlung der VKA hat in ihrer Herbstsitzung am 11. November 2016 in Wuppertal beschlossen, die Gewerkschaften aufzufordern, im TV-V eine § 4 Abs. 3 TVöD entsprechende Regelung zur Personalgestaltung und im TVöD sowie im TV-V eine längere Höchstüberlassungsdauer bei einer erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung zu vereinbaren.

Personalbemessung in der Pflege

Tarifvertrag ist nicht der richtige Weg

ver.di ist in mehreren Bundesländern mit Forderungen zur Personalbemessung in der Pflege auf die kommunalen Krankenhäuser zugekommen bzw. hat solche Forderungen angekündigt.

Der VKA-Gruppenausschuss Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen hat bereits in seiner Sitzung vom 7. Juli 2016 beschlossen, dass für tarifliche Regelungen zur Personalbemessung in Krankenhäusern, die in den kommunalen Arbeitgeberverbänden organisiert sind, ausschließlich die VKA und somit die Bundesebene zuständig ist. Das hat die Mitgliederversammlung der VKA in ihrer Herbstsitzung am 11. November 2016 in Wuppertal noch einmal per Beschluss bekräftigt.

Inhaltlich befürwortet die VKA eine ausreichende Personalausstattung der Krankenhäuser, die Grundlage für eine weiterhin hohe Qualität der



Pflege in den kommunalen Krankenhäusern ist. Verbindliche Regelungen müssen aber auf der politischen Ebene erfolgen, damit diese Regelungen dann für alle Krankenhäuser gleichermaßen gelten. Einzelregelungen würden demgegenüber zu unzähligen unterschiedlichen Vereinbarungen führen, die für die betroffenen Häuser unter Umständen auch deutliche Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Krankenhäusern bedeuten würden. Das wäre weder zielführend noch im Sinne des Flächentarifvertrags.

Notwendig ist auf jeden Fall eine angemessene finanzielle Ausstattung der Krankenhäuser. Diese muss Bestandteil einer möglichen politischen Lösung sein. Die unzureichende Finanzausstattung der Krankenhäuser und die mittlerweile auf ein jährliches Defizit von rund drei Milliarden Euro aufgelaufene Unterfinanzierung bei den Investitionskosten sind Gründe, aus denen die Krankenhäuser zu Einsparungen auch bei der Personalausstattung gezwungen waren.

Darüber hinaus kann der Personalaufbau in der Pflege nur dann erfolgen, wenn auf dem Arbeitsmarkt auch entsprechendes Personal zur Verfügung steht, mithin genügend Beschäftigte aus- und weitergebildet werden. Zwar haben die kommunalen Arbeitgeber in der neuen Entgeltordnung die Pflege-Berufe aufgewertet, was gute Voraussetzungen schafft, um die Pflegeberufe weiterhin attraktiv zu halten. Allerdings stehen dem Arbeitsmarkt zurzeit zu wenige Pflegekräfte zur Verfügung. Daher ist die angestrebte Reform der Pflegeausbildung dringend notwendig.



Zurzeit beschäftigt sich eine vom Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe (CDU) einberufene Expertenkommission „Pflegepersonal im Krankenhaus“ mit der Prüfung von Vorschlägen für mögliche gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung. Die Prüfung soll voraussichtlich gegen Ende 2017 abgeschlossen sein.

Lohngerechtigkeitsgesetz

Überarbeiteter Entwurf zum Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern vorgelegt

Nach der Abstimmung der Koalitionsspitzen hat das Bundesfamilienministerium einen überarbeiteten Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern vorgelegt. Kritisch zu sehen ist aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber vor allem, dass das Gesetz weiterhin auch für tarifgebundene Verwaltungen und Betriebe gelten soll und die Umsetzung mit einem hohen bürokratischen

Aufwand verbunden ist. Im Rahmen der Verbändeanhörung hat die VKA gegenüber dem Bundesfamilienministerium kritisch Stellung genommen.

Mit dem Gesetz soll bei Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ein Auskunftsanspruch der Beschäftigten eingeführt werden. Danach sollen auch tarifgebundene Arbeitgeber verpflichtet werden, u.a. Auskunft über das mittlere Gehalt von Beschäftigten zu geben, die sich in derselben Entgeltgruppe wie der/die auskunftsverlangende Beschäftigte befinden und dem anderen Geschlecht angehören. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass es mindestens sechs solcher Vergleichsbeschäftigten gibt.

Darüber hinaus sieht das Gesetz eine Reihe von Prüf- und Berichtspflichten vor. So sollen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert werden, in regelmäßigem Abstand ein Prüfverfahren zur Aufdeckung diskriminierender Entgeltregelungen und Lohnbestandteile durchzuführen, das an umfangreiche Vorschriften geknüpft ist. Zudem haben große Betriebe, die zur Erstellung eines Lageberichts



nach dem Handelsgesetzbuch verpflichtet sind, regelmäßig einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit anzufertigen.

In einer Stellungnahme vom 11. November 2016 an das Bundesfamilienministerium hat die VKA die Herausnahme von tarifgebundenen Arbeitgebern aus dem Geltungsbereich gefordert und Bedenken gegen den Gesetzentwurf im Einzelnen vorgetragen. Zugleich hat sie klargestellt, dass die Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern richtig und notwendig ist. Es muss jedoch bezweifelt werden, dass das Gesetz tatsächlich in nennenswerter Weise zur Beseitigung von Ungleichheiten im Erwerbsleben beitragen wird.

Nahverkehr

Drohende Verdrängung kommunaler Nahverkehrsunternehmen durch private Anbieter

Die kommunalen Nahverkehrsunternehmen sehen sich zurzeit einer ernsthaften Bedrohung ausgesetzt: private Anbieter verdrängen kommunale Nahverkehrsunternehmen, indem sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, eigenwirtschaftliche Anträge zu stellen. Rechtsgrundlage dieser eigenwirtschaftlichen Anträge ist eine Regelung im deutschen Personenbeförderungsgesetz. Hiernach kann selbst im Falle einer nach EU-Vorschriften zulässigen Direktvergabe von Verkehrsleistungen an ein kommunales Nahverkehrsunternehmen ein Konkurrent einen Antrag auf Erteilung der entsprechenden Genehmigung zur Beförderung von Personen stellen. Wenn dieser Antrag als eigenwirtschaftlich eingestuft wird – was im Wesentlichen dann der Fall ist, wenn der Anbieter den Aufwand für die in Rede stehenden Verkehrsleistungen durch Beförderungserlöse und Unternehmenserträge decken kann, also keine Zuschüsse erforderlich sind – genießt er Vorrang gegenüber der Direktvergabe. Eigenwirtschaftlich können die privaten Verkehrsdienstleister vor allem auch deshalb arbeiten, weil sie in der Regel ein wesentlich niedrige-



res Entgeltniveau als die kommunalen Nahverkehrsunternehmen aufweisen – sofern sie überhaupt an Tarifverträge gebunden sind.

Die Konsequenzen, die diese Regelung mit sich bringt, sind fatal. Entweder müssen in langwierigen und schwierigen Verhandlungen mit den Gewerkschaften abweichende Tarifverträge abgeschlossen werden, die für die Beschäftigten Einschnitte in beträchtlicher Höhe mit sich bringen, um in dieser Hinsicht „konkurrenzfähig“ mit den privaten Anbietern zu sein. In einem konkreten Fall hat das u.a. zur Absenkung

der Monatstabellenentgelte, zur Reduzierung des Jahresurlaubs um zwei Tage, dem Wegfall des 13. Monatsgehalts und der Verringerung von Zuschlägen geführt. Sind solche Vereinbarungen nicht möglich, droht die Abwicklung der kommunalen Unternehmen, so wie dies in einem konkreten Fall bereits erfolgt ist.

Die Bundesregierung hat bisher eine Änderung des



Personenbeförderungsgesetzes abgelehnt. Allerdings gibt es zunehmend Bestrebungen, eine solche Änderung zu erwirken. So haben die kommunalen Spitzenverbände die Parteien im Bundestag ersucht, den Vorrang eigenwirtschaftlicher Verkehre und das Verfahren zur Berücksichtigung eigenwirtschaftlicher Angebote auf den Prüfstand zu stellen. Sie fordern in einem gemeinsamen Schreiben, dass auch in Zukunft die Möglichkeit einer Direktvergabe von ÖPNV-Leistungen durch eine Stadt oder einen Kreis an ein eigenes, kommunales Verkehrsunternehmen rechtssicher möglich sein muss.

Flughäfen

Tarifverhandlungen Flughafenfeuerwehr

Im Rahmen der Gesamteinigung zur Tarifrunde vom 29. April 2016 wurde u.a. eine Verhandlungsverpflichtung zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren vereinbart. Die Gewerkschaften fordern für die nicht unter die Regelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst fallenden Beschäftigten der Flughafenfeuerwehren die Vereinbarung von Regelungen zum Gesundheitsschutz und bei Atemschutzuntauglichkeit. Letztere ist das arbeitsmedizinisch festgestellte, ggf. nur vorübergehende, Fehlen der körperlichen Eignung zum Tragen von Atemschutzgeräten.

Der TVöD-F bestimmt für das Feuerwehr- und Sanitätspersonal bislang, dass das monatliche Entgelt landesbezirklich oder betrieblich geregelt wird (§ 15.1 TVöD-F). In der betrieblichen Praxis sind für die Beschäftigten der Flughafenfeuerwehren weitergehende Regelungen getroffen, die vielfältige Inhalte auch zum Gesundheitsschutz und zum Umgang bei Atemschutzuntauglichkeit enthalten.

Der Verhandlungsauftakt hat am 7. Dezember

Die Mitgliederversammlung der VKA hat sich im Rahmen ihrer Herbstsitzung dafür ausgesprochen, dass die VKA sich für die Abschaffung des Vorrangs von eigenwirtschaftlichen Anträgen einsetzt, insbesondere im Vorfeld der 2017 anstehenden Koalitionsverhandlungen im Bund.

2016 stattgefunden. ver.di hatte im Vorfeld mitgeteilt, dass ihre Verhandlungskommission gemeinsame Verhandlungen mit dem dbb abgelehnt habe. Die Verhandlungen wurden daher getrennt, aber am selben Tag, mit beiden Gewerkschaften geführt.

Die Gewerkschaften haben bei diesem Termin ihre Vorstellungen tarifvertraglicher Regelungen dargestellt. Vereinbart wurde, die Verhandlungen im April und im Mai 2017 an zwei Terminen fortzusetzen.



Personalien



Birgit Müller-Closset neue Vorsitzende im KAV Saar

Seit dem 29. September 2016 ist Birgit Müller-Closset neue Vorsitzende des Vorstandes im KAV Saar. Birgit Müller-Closset ist seit 2012 Bürgermeisterin der Gemeinde Eppelborn und folgt als KAV Vorsitzende auf Armin Emanuel.



Armin Emanuel aus dem Präsidium verabschiedet

Armin Emanuel ist Ende September 2016 aus seinem Amt als Vorsitzender des KAV Saar ausgeschieden und damit auch aus dem Präsidium der VKA. Emanuel hatte den Vorsitz des KAV seit 2003 inne und ist seit 1991 Bürgermeister der Gemeinde Schmelz.



Dr. Eric Tjarks neuer weiterer Stellvertreter im Gruppenausschuss Sparkassen

Am 3. November 2016 hat der Gruppenausschuss Sparkassen Dr. Eric Tjarks zum neuen weiteren Stellvertreter des Gruppenausschussvorsitzenden gewählt. Eric Tjarks gehört seit 2013 zum Gruppenausschuss und ist Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Bensheim. Er folgt auf Ludwig Momann.



Ludwig Momann aus dem Gruppenausschuss Sparkassen verabschiedet

In seiner Herbstsitzung am 3. November 2016 hat der Gruppenausschuss Sparkassen Ludwig Momann aus seinem Amt als weiteren Stellvertreter verabschiedet. Momann war seit 2003 weiterer Stellvertreter des Vorsitzenden und in dieser Zeit auch als Rechnungsprüfer für die VKA aktiv.

Impressum

Hauptgeschäftsführer: Manfred Hoffmann

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Kathrin Romstätter

Fotos und Grafiken: S. 6 - Barmer GEK, S. 7 - Tiberius Gracchus/Fotolia, S. 8 - © Jiri Hera/Fotolia, S. 9 oben - Uwe Steinbrich/Pixelio, S. 9 unten - Fabio Sommaruga/Pixelio, S. 10 - erysipel/Pixelio, S. 11- Gemeinde Eppelborn, Gemeinde Schmelz, Sparkasse Bensheim, soweit nicht anders angegeben: VKA.

Die VKA Nachrichten erscheinen ausschließlich als pdf. Der Versand erfolgt per E-Mail. Sie können jederzeit weitere Adressen für den kostenlosen Bezug anmelden bzw. sich aus dem Verteiler streichen: www.vka.de.

HERAUSGEBER

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),
Allerheiligentor 2-4, 60311 Frankfurt.

Die Mitgliedverbände der VKA

Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg

Panoramastraße 27
70174 Stuttgart
www.kavbw.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern

Hermann-Lingg-Straße 3
80336 München
www.kav-bayern.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

Goethestraße 85
10623 Berlin-Charlottenburg
www.kavberlin.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg

Stephensonstraße 4a
14482 Potsdam
www.kav-brandenburg.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen

Schillerstraße 1
28195 Bremen
www.kav-bremen.de

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg

Bei dem Neuen Krahn 2
20457 Hamburg
www.av-hamburg.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen

Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main
www.kav-hessen.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern

Berta-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin
www.kav-mv.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen

Ernst-August-Platz 10
30159 Hannover
www.kav-nds.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Werth 79
42275 Wuppertal
www.kav-nw.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz

Deutschhausplatz 1
55116 Mainz
www.kav-rp.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Saar

Talstraße 9
66119 Saarbrücken
www.kav-saar.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen

Holbeinstr. 2
01307 Dresden
www.kavsachsen.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt

Merseburger Straße 97
06112 Halle (Saale)
www.kav-sachsenanhalt.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

Reventlouallee 6
24105 Kiel
www.kavsh.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen

Alfred-Hess-Straße 31a
99094 Erfurt
www.kav-thueringen.de