

Tarifrunde, Zusatzversorgung und Gesetzesvorhaben 2014

Die kommunalen Arbeitgeber haben tarifpolitisch im ersten Halbjahr 2014 vor allem drei Themen bewegt: Die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen, die Zusatzversorgung sowie die Gesetzesvorhaben der Bundesregierung.

Der Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst konnte am 1. April 2014 erzielt werden (Inhalt und Bewertung Seite 2f.). Die redaktionelle Umsetzung der Einigung ist abgeschlossen. Nun folgen die in der Einigung verabredeten Verhandlungen für die Versorgungsbetriebe zu deren Tarifvertrag TV-V sowie die Verhandlungen zur Übergangsversorgung der Feuerwehr.

Aktuell beschäftigen die kommunalen Arbeitgeber die Verhandlungen zur Zusatzversorgung (Seite 4). Weitere wichtige Aufgabe für die VKA ist

nach Abschluss der Tarifrunde die Fortführung der Verhandlung zur Entgeltordnung (Seite 5).

Es stehen außerdem die Gespräche zum Mindestlohn in der Pflege an. Zum Mindestlohn in der Abfallwirtschaft gibt es eine Tarifeinigung. Der gesetzliche Mindestlohn soll am 1. Juli 2014 im Bundestag verabschiedet werden. (Seite 7f.). Nicht enthalten ist in dem als Tarifautonomiestärkungsgesetz bezeichneten Gesetz die zuvor angekündigte Regelung zur Tarifeinheit. Auch die Änderungen am AÜG bzw. eine Reaktion auf die Entschließung des Bundesrates hierzu steht noch aus (Seite 9).

In dieser Ausgabe

Titel

- Tarifrunde, Zusatzversorgung und Gesetzesvorhaben 2014
- Tarifeinigung vom 1. April: Inhalt und Bewertung

Tarifgeschehen der VKA

- Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung
- Entgeltordnung: Sitzung der Lenkungsgruppe
- Neue Altersrente ab dem 63. Lebensjahr
- Mindestlöhne: Per Gesetz und für Branchen
- Arbeitnehmerüberlassung: Gespräche vereinbart

Aktuelles

- Prognosen zu Steuern und Löhnen

Aus den Mitgliedverbänden

- Im Porträt: Der KAV Hessen

VKA intern

- Personalien
- Kurzbroschüre zur VKA
- Mitgliedverbände

Impressum



Bilder aus der Tarifrunde: Oben: VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle und Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann im „Kleinen Kreis“ bei den Verhandlungen am 13. März 2014; unten: die Mitgliederversammlung der VKA bei der Verhandlungsrunde am 21. März 2014.

Die Tarifeinigung vom 1. April 2014

Kommunale Arbeitgeber

Die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes – VKA, Bund, ver.di und dbb – haben am 1. April 2014 die Tarifrunde mit einer Einigung abschließen können. Das Ergebnis: Entgeltsteigerungen von 3,0 Prozent ab März 2014 (mindestens 90 Euro) und weitere 2,4 Prozent im kommenden März.

► Entgelt

„Das Gesamtpaket des Abschlusses ist für uns insgesamt gerade noch vertretbar“, so VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle. Gefordert hatten die Gewerkschaften einen Sockelbetrag von 100 Euro und eine zusätzliche Erhöhung von 3,5 Prozent. Das hätte

durchschnittliche Steigerungen von 7,1 Prozent bedeutet – für 12 Monate. Der Tarifabschluss vom 1. April 2014 fügt sich in eine Reihe von Abschlüssen ein, die eine 24-monatige Laufzeit und zwei- oder mehrstufige Lohnerhöhungen zwischen fünf und sechs Prozent vorsehen. Gleichzeitig führt der Abschluss zu deutlichen Belastungen der ohnehin angespannten kommunalen Haushalte, auch wenn die Kostenwirkung für das laufende Jahr auf zehn Monate begrenzt ist, da die Steigerung (+3,0 Prozent, mindestens 90 Euro) erst ab März 2014 gilt.

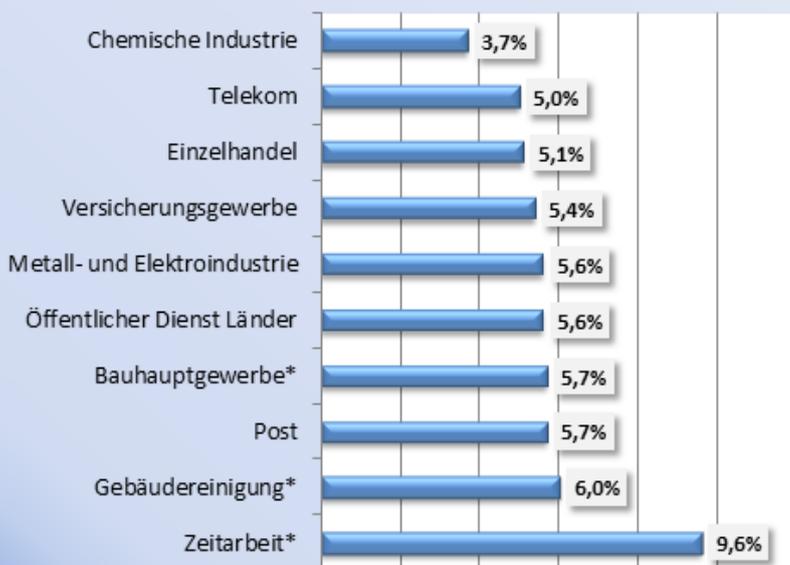
Insbesondere der geforderte Sockelbetrag von 100 Euro war in den Verhandlungen einer der zentralen Streitpunkte. Vereinbart wurde schließlich ein Mindestbetrag. Dieser greift bei Entgeltgruppen und Stufen, die durch die 3-Prozent-Erhöpfung im März 2014 nicht um mindestens 90 Euro ansteigen. Dies führt zu zusätzlichen Kostensteigerungen im Volumen von durchschnittlich rund 0,3 Prozent und entspricht damit in der Kostenwirkung einem Sockelbetrag von 10 Euro. Allerdings: Die Kostenwirkung variiert je nach Belegschaft in den Verwaltungen bzw. Unternehmen.

► Auszubildende

Die Erhöhungen bei den Auszubildenden und Praktikanten sind mit 40 Euro 2014 und 20 Euro 2015 geringer als die geforderten 100 Euro für ein Jahr. Die von den Gewerkschaften geforderte Übernahmeverpflichtung aller Auszubildenden unabhängig vom Bedarf wurde

Weitere Tarifabschlüsse 2013/2014

- nur lineare Entgeltsteigerung; ohne Berücksichtigung der Laufzeit und weiterer Regelungen -



Laufzeit der Abschlüsse: jeweils 24 Monate, bis auf: Chemie (14), Metall- und Elektro (20), Post (26) sowie Zeitarbeit (38 Monate). Keine Umrechnung der Abschlüsse auf Laufzeit/etwaige Nullmonate oder stufenweises Inkrafttreten der Erhöhungen.

nicht vereinbart. Die in der letzten Tarifrunde vereinbarte Regelung zur befristeten Übernahme wurde wieder in Kraft gesetzt.

► TV-V

Die Tarifeinigung sieht vor, dass die Entgeltsteigerung im TV-V dem Volumen der TVöD-Steigerung entspricht. Jedoch: Der Mindestbetrag wird für den TV-V als prozentuale Steigerung (+0,3 Prozent) umgesetzt. Damit steigen die Tabellenentgelte des TV-V ab März 2014 um 3,3 Prozent und ab März 2015 um weitere 2,4 Prozent.

Darüber hinaus haben die Tarifparteien weitere spezifische TV-V-Regelungen getroffen und Verhandlungen zum demografischen Wandel sowie zur verstärkten Nutzung der unteren Entgeltgruppen in der Praxis vereinbart.

► Zurückgewiesene Forderungen

Nicht durchsetzen konnten sich die Gewerkschaften mit ihren Forderungen auf

- eine besondere Nahverkehrszulage in Höhe von 70 Euro monatlich,
- Erhöhung des Zeitzuschlags für Nachtarbeit in Krankenhäusern,
- tarifvertraglichem Ausschluss sachgrundloser Befristungen.

► Weiteres

Die Überleitung leistungsgeminderter Beschäftigter in den TVöD wurde ab-

schließend vereinbart – mit einem Tarifvertrag, der im Ergebnis die bestehende Richtlinie der VKA tarifiert.

Noch offen ist die geforderte Verbesserung der Übergangsvorsorge der Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst. Hier wird es separate Verhandlungen geben.

Da die Verhandlungen zur Entgeltordnung für den TVöD im Bereich der VKA noch nicht abgeschlossen sind, wurden das Überleitungsrecht verlängert und die Pauschalzahlung auf den Jahresbetrag von 360 Euro erhöht. Die weiteren Verhandlungen zur Entgeltordnung sind nun, nach Abschluss der Tarifrunde, für die VKA eine der vorrangigen Aufgaben.

Fazit

Das Ergebnis der Tarifrunde ist ein vielschichtiger Kompromiss. Die Abschlusshöhe und der Mindestbetrag sind für viele Kommunen schwierig zu bewältigen. Die 24-monatige Laufzeit schafft Planungssicherheit. Bei den Sonderforderungen – Nahverkehr, Krankenhäuser, Befristung – haben die Arbeitgeber ihre Vorstellungen weitgehend durchsetzen können.

Positiv zu bewerten ist, dass die Einigung zügig und ohne Schlichtung oder Arbeitskampf in drei Verhandlungsrunden zustande kam. Umso deutlicher fällt die Kritik an den massiven und vollkommen überzogenen „Warnstreiks“ der Gewerkschaften aus.

Die **Änderungstarifverträge und Hinweise zur Zahlbarmachung** haben die [Kommunalen Arbeitgeberverbände](#) bekannt gegeben.

Die aktualisierten **durchgeschriebenen Fassungen** zu den Tarifverträgen sind abrufbar auf: www.vka.de.

Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung

Seit August 2012 führen die Arbeitgeber und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung. Bislang ohne Erfolg. Im vorläufig letzten Verhandlungstermin am 21. Mai 2014 haben die Arbeitgeber erklärt, eine Lösung nun in einem Spitzengespräch suchen zu wollen.

Ausgangspunkt der Tarifverhandlungen unter den Stichworten „Biometrie und Rechnungszins“ ist die anhaltende Niedrigzinsphase und die längere Rentenzahldauer infolge der gestiegenen Lebenserwartung. Beides hat ganz erhebliche Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung. Der von den Tarifvertragsparteien gemeinsam beauftragte Sachverständige hat festgestellt, dass die anlässlich der Systemumstellung der Zusatzversorgung im Jahr 2002 zugrunde gelegten versicherungsmathematischen Annahmen heute nicht mehr zutreffend sind. „Die Aussagen des Sachverständigen bestätigen die Einschätzung der Arbeitgeber nach einem dringenden Handlungsbedarf in der Zusatzversorgung“, so VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann. „Unser Ziel ist die langfristige Sicherung und Finanzierbarkeit der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.“

In den Tarifverhandlungen haben die Arbeitgeber versucht, entsprechende Lösungen zu entwickeln. In den Verhandlungen am 21. Mai 2014 haben sie hierzu ein Konzept eingebracht. In bestehende Anwartschaften soll dabei

nicht eingegriffen werden.

Die Gewerkschaften ver.di und dbb haben einen Gegenvorschlag unterbreitet, der im Ergebnis auf der Leistungsseite zu höheren Ansprüchen und auf der Finanzierungsseite zu einer weiteren Unterdeckung führen würde. Bei ihren Überlegungen stellen die Gewerkschaften auf die Entwicklung bis zum Jahr 2030 ab und erfassen somit nur Beschäftigte, die heute bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben. Hierzu Hoffmann: „Die betriebliche Altersversorgung ist auf Langfristigkeit angelegt. Es geht dabei nicht nur um Verlässlichkeit für die derzeitigen Rentnerinnen und Rentner, sondern gerade auch um Verlässlichkeit für die jetzt in den öffentlichen Dienst erstmals eintretende Generation. Die Arbeitgeber wollen, dass auch für jüngere Generationen die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes eine zuverlässige Größe ist und neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der notwendigen privaten Vorsorge die Basis einer insgesamt ausreichenden Altersversorgung darstellt.“

Anders als von den Gewerkschaften verbreitet, haben die Arbeitgeber die Tarifverhandlungen nicht abgebrochen. VKA, Bund und TdL wollen eine Verhandlungslösung. Da die bisherigen Verhandlungen erfolglos geblieben sind, ist nur folgerichtig, die Lösung auf anderer Ebene zu suchen.

Gespräche zur Entgeltordnung laufen

Kommunale Arbeitgeber

Die Gespräche über die Entgeltordnung zum TVöD gehen weiter. Für das gesamte Jahr 2014 sind bereits Termine für verschiedene Verhandlungsgruppen vereinbart. Am 12. Juni 2014 hat sich die Lenkungsgruppe von Arbeitgebern und Gewerkschaften – die VKA sowie die Gewerkschaften ver.di und dbb – in Hannover getroffen.

Im Gemeinsamen Papier vom Oktober 2013 hatten die Tarifpartner wesentliche Kernpunkte der Entgeltordnung für die weiteren Verhandlungen festgelegt. Das Papier steht unter Gesamteinigungsvorbehalt. Und: Die Tarifparteien haben in dem Gemeinsamen Papier eine angemessene Kostenkompensation der Entgeltordnung vereinbart.

In Bezug auf den Umgang mit den bisherigen Eingruppierungsmerkmalen sieht die Absprache vor, überholte Merkmale zu streichen, spezielle Eingruppierungsmerkmale den Entgeltgruppen des TVöD zuzuordnen und für bestimmte Bereiche besondere Verhandlungen zu führen.



Foto: VKA

Die Arbeitgeberseite in der Sitzung der Lenkungsgruppe zur Entgeltordnung am 12. Juni 2014 in Hannover

Das betrifft:

- Berufe im Gesundheitswesen,
- IT / Datenverarbeitung,
- Rettungsdienst / Feuerwehr,
- Sparkassen,
- Meister / Techniker / Ingenieure,
- Schulhausmeister und
- Sozial- und Erziehungsdienst.

Inzwischen wurden – ausgenommen für den Sozial- und Erziehungsdienst – Verhandlungsgruppen zu den einzelnen Bereichen aus Vertretern der VKA und der Gewerkschaften gebildet, die auch bereits alle getagt haben. Dabei hat sich gezeigt, dass die Vorstellungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zum Teil noch weit auseinanderliegen.

Im Juni tagte erneut die Lenkungsgruppe mit Vertretern der VKA und den Gewerkschaften, um die Zwischenstände zu bewerten und das weitere Vorgehen zu beraten. Zudem hat die Lenkungsgruppe strukturelle Fragen erörtert, die sich aus den Verhandlungsständen der einzelnen Kommissionen ergeben.

Einigkeit besteht u.a. darüber, vor einer grundsätzlichen Entscheidung über den Umgang mit Zulagen im Rahmen der Entgeltordnungsverhandlungen zunächst sämtliche bisherige Zulagenregelungen aufzulisten und zu bewerten. Ferner ist mit den Gewerkschaften vereinbart, bereits parallel zu den laufenden Entgeltordnungsverhandlungen später eine Arbeitsgruppe einzurichten, die die redaktionelle Umsetzung der Entgeltordnung vorbereiten soll.

Neue Altersrente mit dem 63. Lebensjahr

Gesetzgebung

Am 1. Juli 2014 tritt das RV-Leistungsverbesserungsgesetz und mit ihm eine neue Altersrente für besonders langjährige Versicherte in Kraft, die ab Vollendung des 63. Lebensjahres bezogen werden kann.

Wer die Wartezeit von 45 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat und vor 1953 geboren ist, kann künftig ab Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (und der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes) beziehen. Für die Geburtsjahrgänge von 1953 bis 1963 erfolgt – parallel zur Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente auf das 67. Lebensjahr – die schrittweise Anhebung der Altersgrenze für die neue Altersrente auf das 65. Lebensjahr.

Jahrgang	Anhebung um ... Mo-	auf Alter	
		Jahr	Monat
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

Wer die neue abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen will, muss sein Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beenden. Gesetzlich geregelt werden allein die rentenrechtlichen Voraus-

setzungen für die neue Altersrente, die tarifvertraglich vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung bleibt auf das Erreichen des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente beschränkt. Diese liegt aktuell bei 65 Jahren und drei Monaten und steigt schrittweise auf das 67. Lebensjahr an.

Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten zum Bezug der neuen abschlagsweisen Altersrente ist die tarifvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist einzuhalten. Kann die Kündigungsfrist bis zum beabsichtigten Ausscheiden nicht eingehalten werden, bleibt nur der Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Besonderheiten gelten für laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse. Hier führt ein tatsächlicher Bezug der neuen Altersrente ebenso wie bereits die Möglichkeit, die neue Altersrente beziehen zu können, entsprechend den tariflichen Regelungen automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auf den tatsächlichen Rentenbezug kommt es damit nicht an. Eine Verpflichtung der Beschäftigten, eine neue Rentenauskunft einzuholen, besteht allerdings nicht. Auch kann das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zum ursprünglich vereinbarten Ende fortgesetzt werden, wenn dies der Beschäftigte und der Arbeitgeber wollen. Nähere Informationen hierzu gibt es bei Ihrem KAV.

Mindestlöhne: Per Gesetz und für Branchen

Gesetzgebung

Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ soll ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland eingeführt werden. Anders als der Gesetzestitel vermuten lässt geht es im Weiteren nicht um die Stärkung der Tarifautonomie, sondern u.a. um die Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen. Der Gesetzentwurf soll am 4. Juli 2014 verabschiedet werden. Anschließend muss noch der Bundesrat zustimmen. Die VKA hat eine Stellungnahme eingebracht. Die kommunalen Arbeitgeber kritisieren vor allem das Fehlen der notwendigen Regelungen zur Wiederherstellung der Tarifeinheit. Hierzu will das Bundeskabinett am 2. Juli 2014 Eckpunkte beschließen.

Von der Einführung des Mindestlohns sind kommunale Arbeitgeber nur indirekt betroffen. Bestehende Branchenmindestlöhne sollen nach dem Gesetz weiter-

gelten. Im Bereich der VKA sind das die Mindestlöhne in der Pflege sowie in der Abfallwirtschaft.

► Das Gesetz

Inhalt des Gesetzentwurfs sind im Wesentlichen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, die Reduzierung der Anforderungen an die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und die Einbeziehung aller Branchen in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG).

• Mindestlohn

Ab dem 1. Januar 2015 soll in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro gelten. Das niedrigste Entgelt nach dem TVöD wird zu diesem Zeitpunkt bei 9,38 Euro (Tarifgebiet Ost) liegen und drei Monate später, ab März 2015 bei 9,61 Euro (Tarifgebiet Ost). Somit ergeben sich keine unmittelbaren Auswirkungen für die tarifgebundenen kommunalen Arbeitgeber.

• Allgemeinverbindlichkeit

Das Tarifautonomiestärkungsgesetz sieht vor, die Anforderungen an die Allgemeinverbindlichkeit zu reduzieren.

DAS TARIFFPAKET

Die Bestandteile



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014

Bisher war die Bindung von mindestens 50 Prozent der Beschäftigten an den Tarifvertrag und ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlichkeitserklärung notwendig. Künftig soll eine „überwiegende Bedeutung des Tarifvertrags für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen“ oder eine „Erforderlichkeit aufgrund wirtschaftlicher Fehlentwicklungen“ ausreichen.

- **Arbeitnehmer-Entsendegesetz**

Das AEntG soll für alle Branchen geöffnet werden. Bisher galt ein abschließender Katalog mit acht Branchen, darunter aus dem VKA-Bereich die Abfallwirtschaft.

► **Branchen-Mindestlöhne**

Auch wenn es künftig einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, sollen die branchenspezifischen Mindestlöhne weiter gelten. Hierfür hat sich die Mitgliederversammlung der VKA ausgesprochen. Die VKA ist an zwei Mindestlöhnen direkt beteiligt: Für die Abfallwirtschaft und für die Pflege.

- **Mindestlohn in der Pflege**

Der Mindestlohn in der Pflege beträgt aktuell pro Stunde 9,00 Euro (Tarifgebiet West einschließlich Berlin) bzw. 8,00 Euro (Tarifgebiet Ost). Die zugrunde liegende Pflegearbeitsbedingungenverordnung tritt zum 31. Dezember 2014 außer Kraft. Auf Antrag des Deutschen Caritasverbands wurde durch das BMAS erneut eine Kommission nach dem AEntG zur Erarbeitung von

Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche eingerichtet. Die VKA ist in der Kommission wieder vertreten. Die Pflegekommission hat bereits mehrfach getagt, weitere Termine sind vereinbart.

- **Mindestlohn Abfallwirtschaft**

Der Mindestlohn in der Abfallwirtschaft beträgt derzeit 8,68 Euro pro Stunde. Am 24. Juni 2014 haben sich die VKA, der private Arbeitgeberverband BDE und ver.di auf eine Erhöhung des Mindestlohnes auf 8,86 Euro die Stunde ab dem 1. Juli 2014 verständigt.

Der Antrag auf neuerliche Allgemeinverbindlichkeit dieses erhöhten Mindestlohnes gegenüber dem Bundesarbeitsministerium ist in Vorbereitung.



Gespräche zum AÜG vereinbart

Arbeitnehmerüberlassung

Die VKA hat in die diesjährige Tarifrunde das Thema Arbeitnehmerüberlassung eingebacht. Nach einer neuerlichen Änderung des AÜG werden die Tarifvertragsparteien Gespräche über tarifvertragliche Regelungen zum AÜG aufnehmen, so die Tarifeinigung vom 1. April 2014.

Hintergrund: Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung angekündigt, die Überlassungsdauer auf 18 Monate zu beschränken. Durch Tarifvertrag sollen abweichende Regelungen vereinbart werden können. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben nun verabredet, Gespräche hierzu zu führen. Im Einigungspapier heißt es im Wortlaut: „Die Tarifvertragsparteien werden unter Berücksichtigung gesetzlicher Änderungen des AÜG in Gespräche

über tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung eintreten.“ Ziel der VKA ist es, dass u.a. die interkommunale Zusammenarbeit weiterhin möglich bleibt – und zwar über 18 Monate hinaus.

Seit den Änderungen am AÜG aus dem Jahr 2011 sind kommunale Arbeitgeber in die Erlaubnispflichtigkeit bei der Arbeitnehmerüberlassung einbezogen – also auch bei zahlreichen Formen interkommunaler Zusammenarbeit. Eine Entschließung des Bundesrates vom November 2013 zielt auf die Vereinfachung von Arbeitnehmerüberlassung u.a. für kommunale Arbeitgeber ab (vgl. [VKA-Nachrichten, Ausgabe Dezember 2013](#)). Eine Antwort der Bundesregierung hierzu gibt es noch nicht.



Prognosen zu Steuern und Löhnen

Der „Arbeitskreis Steuerschätzungen“ hat seine Prognose zur Entwicklung der Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Kommunen für die Jahre 2014 bis 2018 vorgelegt.

Demnach werden sich die Steuereinnahmen 2014 um 3,3 Prozent auf rund 640 Milliarden Euro erhöhen. Für die kommunalen Steuereinnahmen wird mit einem Zuwachs von 3,6 Prozent auf 87,6 Milliarden Euro gerechnet. Das sind 0,6 Milliarden Euro weniger als noch in der Steuerschätzung vom Herbst 2013 prognostiziert.

Die Steuerschätzung basiert u.a. auf dem Frühjahrsgutachten der Wirt-

schaftsforschungsinstitute. Diese gehen von einer weiterhin positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt aus. Die Arbeitslosenquote soll sich in den nächsten zwei Jahren auf 6,7 Prozent verringern, die Zahl der Erwerbspersonen auf mehr als 42,2 Millionen weiter zunehmen.

Auch die Löhne sollen sich positiv entwickeln: Die Wirtschaftsinstitute rechnen mit einem Anstieg der tariflichen Stundenentgelte um 3,0 Prozent in 2014 und um 2,5 Prozent in 2015. Die Bundesregierung erwartet eine Zunahme der Lohnsumme in 2014 um 3,6 Prozent.

Kommunalfinanzen

Im Porträt: Der KAV Hessen

Rund 770 Mitglieder mit über 200.000 Beschäftigten, darunter alle Sparten des öffentlichen Dienstes und der größte deutsche Flughafen, zählt der KAV Hessen als Mitglieder. Dies ist die solide Basis für die Verbandsarbeit und Vertretung der hessischen Kommunen und ihrer Unternehmen. Auch die Nähe zur VKA kommt dem KAV Hessen zu Gute.

Die Geschäftsstelle des KAV – in Bürogemeinschaft mit der VKA – liegt in

Frankfurt, in unmittelbarer Nähe zu einer Vielzahl der Mitglieder und zum Sitz des Landesarbeitsgerichts. Der KAV-Verbandsgeschäftsführer Manfred Hoffmann ist zugleich Hauptgeschäftsführer der VKA. „Zur Bundestarifpolitik haben wir in Hessen einen sehr kurzen Draht“, betont KAV-Präsident Burkhard Albers.“

Personen und Mitglieder

Präsident: Landrat Burkhard Albers, Rheingau-Taunus-Kreis

Vizepräsident: Stadtrat Detlev Bendel, Wiesbaden

Weitere Vertreter des Präsidenten: Vorstandsmitglied Lothar Herbst, Frankfurt
Geschäftsführer Richard Kreutzer, Wetzlar

Verbandsgeschäftsführer: Manfred Hoffmann

Mitglieder: rund 770 kommunale Verwaltungen und Betriebe mit mehr als 200.000 Arbeitnehmern.

Weiter Infos: www.kav-hessen.de

Thema bei den kommunalen Arbeitgebern in Hessen war zuletzt die Tarifrunde. „Die Tarifeinigung vom 1. April ist auch für viele hessische Kreise, Städte und Gemeinden, die sich unter dem Schuttschirm der Regierungspräsidien – ein Programm des Landes Hessen zur Teilentschuldung überschuldeter Gemeinden und Landkreise – befinden, nicht leicht zu verkraften. Gemessen an den Forderungen der Gewerkschaften ist der KAV mit der Einigung jedoch zufrieden“, so Albers.

Verbandsgeschäftsführer Hoffmann ergänzt: „Wir sind zwar zufrieden, dass wir die von den Gewerkschaften geforderten zusätzlichen Belastungen im Nahverkehr und bei den Krankenhäusern verhindern konnten, Probleme bereitet uns jedoch der vereinbarte Mindestbetrag an anderer Stelle.“ Aktuell wird der „TV Service“ verhandelt, mit dem kommunale Krankenhäuser nicht-pflegerische Serviceleistungen im öffentlichen Tarifrecht gehalten haben. Selbst Insourcing war ein Thema. „Das wollen wir erhalten“, so Hoffmann. „Dafür müssen beide Seiten ihren Pragmatismus fortsetzen.“

Schwerpunkt der Arbeit des KAV Hessen ist neben zahlreich zu führenden Tarifverhandlungen auf der Landesebene die tägliche Beantwortung zahlreicher wechselnder Anfragen der Mitglieder aus dem gesamten Spektrum des Arbeits- und Tarifrechts sowie die Prozessvertretung der Mitglieder. Eine Herausforderung, der sich der Verband gerne stellt.



Vertreter des KAV Hessen bei den Herbstsitzungen der VKA 2013; in der Mitte: Präsident Albers.

Personalien

Neuer Präsident des KAV Niedersachsen ist Landrat **Franz Einhaus**. Das KAV-Präsidium hatte ihn in seiner Sitzung am 11. März 2014 gewählt. Einhaus hat sein neues Amt ab Mai angetreten.

In der VKA ist er seit Oktober 2013 Mitglied der Mitgliederversammlung. Als Präsident des KAV wird er zugleich ordentliches Mitglied im Präsidium der VKA. Im Hauptamt ist er Landrat des Landkreises Peine.

Einhaus folgt im Amt des KAV-Präsidenten auf **Dr. Jörg Mielke**, der 2013 als Chef der Niedersächsischen Staatskanzlei in die Landesregierung wechselte.



Vertreter des KAV Niedersachsen in der Mitgliederversammlung, in der Mitte der neue Präsident, **Franz Einhaus**, erster von links sein Vorgänger **Dr. Jörg Mielke**.

Zahlen, Daten und Fakten zur VKA

Wie viele Beschäftigte in Deutschland werden nach den Tarifverträgen der VKA bezahlt? Welche Sparten zählen zum öffentlichen Dienst der Kommunen? Was ist die Aufgabe der VKA und was sind die wichtigsten Tarifverträge?

Antworten auf diese und weitere Fragen gibt die Kurzbroschüre der VKA. Hierin werden die sechs Sparten der kommunalen Arbeitgeber – Verwaltungen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgung/Entsorgung, Nahverkehr und Flughäfen – kurz vorgestellt. Enthalten ist außerdem eine Auflistung der Tarifverträge der VKA, die VKA-Gremien und deren Vorsitzende sowie die Liste der Mitgliedverbände.

Die Daten in der Broschüre basieren u.a. auf den Ergebnissen der neusten Personalbestandserhebung der VKA. Demnach haben die kommunalen Arbeit-

geber in Deutschland insgesamt rund 2,1 Millionen Beschäftigte. Das ist ein Plus von 1,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Zuwächse gab es in fast allen Sparten, am deutlichsten war das Plus bei den Ver- und Entsorgungsbetrieben. Die stärkste Sparte der kommunalen Arbeitgeber ist weiterhin die Verwaltung. Sie umfasst mehr als die Hälfte aller Beschäftigten und Auszubildenden. Der Personalbestand beträgt hier 1,17 Millionen Beschäftigte

Die Zahl der Auszubildenden und Praktikanten insgesamt beträgt knapp 89.000. Damit sind die kommunalen Arbeitgeber einer der größten Ausbilder in Deutschland.



Diese und weitere Informationen gibt es in der Kurzbroschüre über die VKA.

Direktlink zum kostenlosen pdf: www.vka.de.

Herausgeber:

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

Hauptgeschäftsführer: Manfred Hoffmann; Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Katja Christ; Fotos und Grafiken,
soweit nicht anders angegeben: VKA.

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

Die Mitgliedverbände der VKA

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Baden-Württemberg**

Panoramastraße 27
70174 Stuttgart
www.kavbw.de

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Bayern**

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

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Berlin**

Goethestraße 85
10623 Berlin-Charlottenburg
www.kavberlin.de

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Brandenburg**

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

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Bremen**

Schillerstr. 1
28195 Bremen
www.kav-bremen.de

**Arbeitsrechtliche Vereinigung
Hamburg**

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

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Hessen**

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

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Mecklenburg-Vorpommern**

Berta-von-Suttner-Str. 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 Str. 97
06112 Halle (Saale)
www.kav-sachsenanhalt.de

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Schleswig-Holstein**

Reventlouallee 6
24105 Kiel
www.kavsh.de

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Thüringen**

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