

Neues Eingruppierungsrecht

Verhandlungen zur TVöD-Entgeltordnung laufen

Die diesjährige Tarifrunde für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen konnte am 27. Februar 2010 abgeschlossen werden. Die Tarifvertragsparteien haben dabei auch eine Prozessvereinbarung für die weitere Verhandlung der Entgeltordnung zum TVöD auf den Weg gebracht.

Seit dem Abschluss der Tarifrunde arbeiten VKA, Bund und Gewerkschaften weiter an der Entwicklung des neuen Eingruppierungsrechts. Die Grundsätze hierfür wurden in der Prozessvereinbarung vom 27. Februar 2010 vereinbart:

► Grundlage der Verhandlungen sollen die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze sein.

► Die Entgeltordnung soll diskriminierungsfrei gestaltet werden.

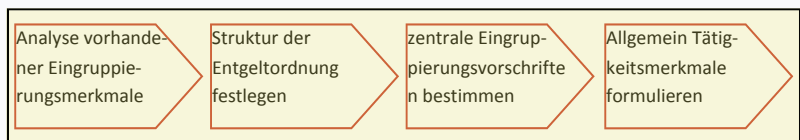
► Es soll ein einheitliches Eingruppierungsrecht für die früheren Arbeiter und die Angestellten geschaffen werden.

► Die Entgeltordnung soll allgemeine berufliche Entwicklungen berücksichtigen.

► Die Entgeltordnung beruht auf dem System des TVöD.

Noch in 2010 sollen alle vorhandenen Eingruppierungsmerkmale analysiert werden, um festzustellen, ob sie weiter relevant sind, aktualisiert werden müssen oder gestrichen werden können.

Bei den bisherigen Treffen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zeigten sich große Unterschiede in den Vorstellungen einer neuen Entgeltordnung. Die VKA hat deutlich gemacht, dass die Struktur der Entgeltordnung dem Aufbau des TVöD folgen muss. Das heißt, es muss eine Untergliederung der besonderen Teile nach Sparten geben



Das weitere Vorgehen in Sachen Entgeltordnung entsprechend der Prozessvereinbarung vom 27. Februar 2010

– so wie dies auch in der Prozessvereinbarung festgelegt ist. Die Gewerkschaften hingegen lehnen dies ab und wollen eine Aufspaltung nach Berufsgruppen. Gleichzeitig fordern sie unter anderem den völligen Verzicht auf den Ausbildungsbezug.

Die Steuerungsgruppe, bestehend aus Spitzenvertretern von VKA, Bund, ver.di und dbb tarifunion, tagt Anfang Oktober 2010. Dabei sollen grundlegende Fragen geklärt werden.

In dieser Ausgabe

Titel

- Entgeltordnung

Aktuelles

- Tarifeinheit
- Tarifgebiet Ost wird 20

Tarifbereich der VKA

- TV FlexAZ
- Mindestlohn in der Pflege
- Mindestlohn Entsorgung
- Tarifabschluss Ärzte
- Anreizregulierung

Rechtsprechung

- Entgeltumwandlung

VKA intern

- Personalien
- Personalbestandserhebung
- Terminvorschau
- Mitgliedverbände

„Es müssen klare Spielregeln her“

Tarifeinheit

Nach der Abkehr des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom Grundsatz der Tarifeinheit fordert die VKA klare Spielregeln für das Nebeneinander mehrerer Gewerkschaften innerhalb eines Betriebs.

VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle: „Während der Laufzeit eines Tarifvertrages muss Verlässlichkeit und Arbeitsfrieden gegeben sein.



VKA-Präsident Böhle: „Gefahr ständiger Tarifaufeinandersetzungen vermeiden.“

Dies setzt die uneingeschränkte Weitergeltung des Grundsatzes der Tarifeinheit voraus. Es darf nicht die Gefahr ständiger Tarifaufeinandersetzungen und Streiks bestehen.“ Um diese Gefahr einzuschränken hat die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber (BDA) gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) eine Initiative zur gesetzlichen Sicherung der Tarifeinheit angestoßen.

Es folgten Veröffentlichungen und Gutachten pro und contra Tarifeinheit sowie deren gesetzlicher Regelung. Das BAG selbst lässt die Frage, ob und welche Maßnahmen zum Erhalt der

Tarifeinheit im Lichte der Koalitionsfreiheit zulässig sind, offen.

Die Bundesarbeitsministerin hat sich zu einer gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit positiv geäußert. In einem Schreiben an die Ministerin unterstützt die VKA dieses Vorhaben: „Wir begrüßen ausdrücklich Ihre Ankündigung, die Tarifeinheit durch Gesetz wieder herstellen zu wollen. (...) Die kommunalen Arbeitgeber haben bereits leidvoll erfahren müssen, wie Sparten-gewerkschaften ihre Stellung zur Durchsetzung der Interessen einer einzelnen Berufsgruppe einsetzen“, heißt es in dem Schreiben.

Zu den möglichen Folgen des Urteils sagte Dr. Böhle: „Weitere einzelne Berufsgruppen könnten sich nun veranlasst sehen, ihre Schlüsselstellungen für das Funktionieren des Ganzen zu ihrem Vorteil zu nutzen, um höhere Einkommen für sich durchzusetzen. Da die finanziellen Möglichkeiten der Kommunen dies nicht hergeben, hieß dies zwingend Einsparungen an anderer Stelle, entweder zu Lasten der Leistungen der Kommunen für die Bürger oder des übrigen Personals.“

20 Jahre Mitgliedverbände Ost

Tarifgebiet Ost

Am 3. Oktober 1990 feierte Deutschland die Wiedervereinigung. Am selben Tag wurden die fünf kommunalen Arbeitgeberverbände des Tarifgebiets Ost Mitglied der VKA: Die neu gegründeten kommunalen Arbeitgeberverbände Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

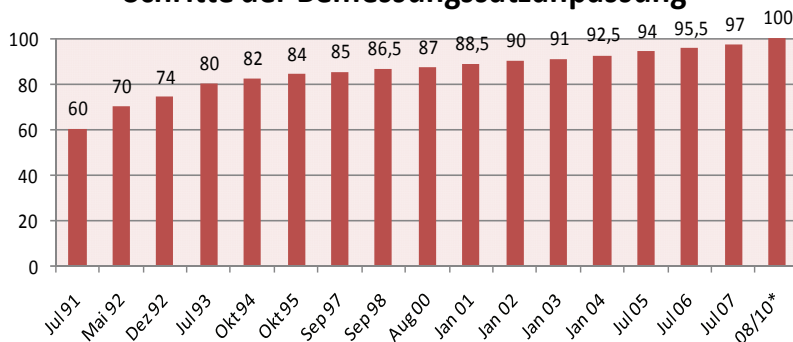
Von der Ausgangslage 1990 bis zur heutigen, nahezu erfolgten Angleichung der beiden Tarifgebiete war es ein langer Weg. Die großen Schritte bei der Angleichung und die damit einhergehenden Belastungen zeigen sich

die volle Angleichung für die letzten Beschäftigtengruppen hergestellt. Es verbleiben noch wenige Unterschiede zwischen den Tarifgebieten, unter anderem bei der Wochenarbeitszeit, der Jahressonderzahlung und der Regelung zur Unkündbarkeit. Hier kann es keine Anpassung von Ost nach West geben.

Die zügige Angleichung der Entgelte war politisch gewollt, stellte aber gleichzeitig eine enorme Belastung für die ohnehin angespannten kommunalen Haushalte dar. Der massive Umbau der Verwaltungen in den ostdeutschen Bundesländern wurde mit dem „Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TVsA)“ tarifrechtlich unterstützt. Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen ermöglichte der TVsA das Herabsetzen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Anwendungsvereinbarungen zum TVsA bei den einzelnen kommunalen Arbeitgebern laufen noch, auch wenn der Tarifvertrag selbst Ende des Jahres 2009 außer Kraft getreten ist. Die VKA bemüht sich seitdem intensiv um eine Nachfolgeregelung. Das haben die kommunalen Arbeitgeber auch in das Termingespräch zwischen VKA, Bund sowie ver.di und dbb tarifunion am 27. September 2010 eingebracht.

Schritte der Bemessungssatzanpassung



Die Angleichung der Entgelttabellen

*Die Anpassung auf 100 Prozent erfolgte für die EG 1 bis 9 zum 1.1.2008, für die EG 9 bis 15 zum 1.1.2010.

anschaulich bei der Bemessungssatzanpassung: Vor zwanzig Jahren betrug das Entgelt im Tarifgebiet Ost 60 Prozent des Westniveaus. 2009 wurde

Flexible Arbeitszeitregelungen für Ältere

Die Tarifeinigung vom 27. Februar 2010 brachte zahlreiche Neuregelungen und Änderungstarifverträge. Diese sind überwiegend umgesetzt, das erhöhte Entgelt wird gezahlt. Nun folgt die Umsetzung der neuen Vereinbarung für flexible Arbeitszeitregelung älterer Beschäftigter.

Die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit ist Ende 2009 ausgelaufen. Unter den geänderten Vorzeichen haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes – VKA, Bund und die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion – im Rahmen der Tarifrunde 2010 den „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)“ geschlossen. Damit ist eine vom Arbeitgeber aufgestockte Altersteilzeit weiterhin möglich. Dies ist vor allem für kommunale Arbeitgeber im Hinblick auf Stellenabbau- und Restrukturierungsbereiche wichtig. Die vereinbarten Regelungen der Aufstockung bleiben aber hinter den ursprünglichen gewerkschaftlichen Forderungen zurück. Gänzlich neu ist die Möglichkeit, dass über die gesetzliche Altersgrenze hinaus gearbeitet werden kann.

Für die Altersteilzeit nach dem TV Flex AZ ab Januar 2010 gelten folgende Parameter:

► **Quote:** Gegenüber dem alten Altersteilzeit-Tarifvertrag sieht die neue Regelung eine Begrenzung der Altersteilzeit auf 2,5 Prozent der Beschäftigten einer Verwaltung bzw. eines Betriebes vor. Bereits bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sind in diese Quote einzubeziehen.

► **Voraussetzung** ist jeweils, dass der Beschäftigte das 60. Lebensjahr vollendet hat und keine dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe der Altersteilzeit entgegenstehen (z.B. organisatorisch, personalwirtschaftlich oder finanziell).

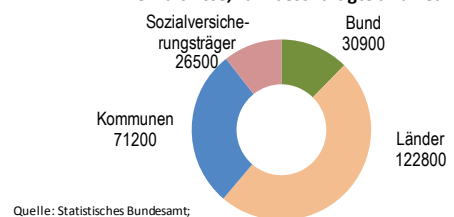
► **Die Arbeitszeit** während der Altersteilzeit beträgt durchschnittlich die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Sie kann durchgehend erbracht werden (Teilzeitmodell) oder in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet werden und der Beschäftigte wird anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen freigestellt (Blockmodell). Die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf ein bestimmtes Modell.

Fortsetzung Seite 5 >>

Altersteilzeit

Altersteilzeit im öffentlichen Dienst

ATZ-Verhältnisse, Tarifbeschäftigte und Beamte



Oft genutztes Instrument, nicht nur im öffentlichen Dienst: Die Altersteilzeit

» Fortsetzung von Seite 4

► **Leistung:** Das zustehende Regelarbeitsentgelt (brutto) für die Teilzeitarbeit wird um 20 Prozent aufgestockt. Eine Aufstockung auf einen bestimmten Vomhundertsatz des Nettoentgelts bei vergleichbarer Vollbeschäftigung, so wie sie noch im alten Altersteilzeit-Tarifvertrag geregelt war, gibt es nicht mehr. Der Arbeitgeber hat neben den Sozialversicherungsbeiträgen für das Regelarbeitsentgelt zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten. Die Aufstockungen bemessen sich nach dem Altersteilzeitgesetz.

► **Die Dauer** von fünf Jahren darf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht überschreiten; es muss sich zwingend zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

► Mit einvernehmlichen **Dienst- bzw. freiwillige Betriebsvereinbarungen** kann von den Regelungen des TV FlexAZ abgewichen werden, wobei die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes mindestens gewahrt bleiben müssen.

► **FALTER:** Mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels führt der TV FlexAZ ein Modell für die **Verlängerung der Lebensarbeitszeit** über das gesetzliche Rentenalter der Beschäftigten hinaus ein.

Demnach können Beschäftigte zwei Jahre vor Erreichen ihres Rentenalters

ihre bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte reduzieren, dafür wird das Arbeitsverhältnis für zwei Jahre nach Erreichen des Rentenalters mit der Hälfte der Arbeitszeit fortgesetzt.

Dieses flexible Altersarbeitszeitmodell (genannt FALTER) erstreckt sich damit über einen Zeitraum von vier Jahren. Es basiert auf einer Kombination von Teilzeitarbeit und Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Älteren Beschäftigten wird mit diesem Modell, das auf Freiwilligkeit beruht, ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. Anders als bei der Altersteilzeit wird die aktive Arbeitsphase jedoch verlängert.

Mit dieser neuen Regelung setzt der öffentliche Dienst ein Zeichen im Umgang mit dem demographischen Wandel und bietet Arbeitgebern ein neues personalwirtschaftliches Instrument, das per Dienst- oder Betriebsvereinbarung vor Ort weiter ausgestaltet werden kann. Ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines FALTER-Arbeitszeitmodells besteht nicht.

Mit dem FALTER-Modell

beschreiten die

Tarifparteien Neuland.

Info

Der TV FlexAZ steht zum Download auf www.vka.de.

Die Mitglieder der kommunalen Arbeitgeberverbände erhalten darüberhinaus ausführliche Durchführungshinweise bei ihrem jeweiligen KAV.

Mindestlohn für die Pflege

Pflegeeinrichtungen

Für die Beschäftigten in der Pflegebranche gilt seit August 2010 ein Mindestlohn. Die entsprechende „Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche“

wurde im Juli 2010 beschlossen und ist zum 1. August in Kraft getreten.

Die VKA war für die kommunalen Pflegeeinrichtungen Mitglied der Kommission, die den Mindestlohn entwickelt und der Bunderegierung

einstimmig vorgeschlagen hat. In der Kommission waren außerdem die Gewerkschaft ver.di, die kirchlichen Träger Diakonie und Caritas sowie private Arbeitgeber vertreten.

Entsprechend der Empfehlung der Kommission beträgt der Mindestlohn für Pflegekräfte in Altenheimen und der ambulanten Krankenpflege 8,50 Euro (Tarifgebiet West) und 7,50 Euro (Tarifgebiet Ost). Bereits vereinbart ist, dass der Mindestlohn in zwei Stufen auf 9,00 Euro (West) bzw. 8,00 Euro (Ost) im Juli 2013 steigen soll (*siehe Kasten*).

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
ab August 2010	8,50 Euro	7,50 Euro
ab Januar 2010	8,75 Euro	7,75 Euro
ab Juli 2013	9,00 Euro	8,00 Euro

Mindestlohn Abfallwirtschaft verlängert

Die kommunalen Arbeitgeber halten am Mindestlohn in der Entsorgungsbranche fest. Gemeinsam mit dem privaten Arbeitgeberverband BDE und der Gewerkschaft ver.di vereinbarte die VKA die Verlängerung des Mindestlohntarifvertrages. Gleichzeitig soll der Betrag von derzeit 8,02 Euro ab November 2010 auf 8,24 Euro steigen.

Die Tarifvertragsparteien vereinbarten außerdem, das Instrument des Mindestlohns weiter zu analysieren und ab

Januar 2011 Verhandlungen über die weitere Entwicklung des Tarifvertrages aufzunehmen.

Im Januar 2009 hatten die Tarifparteien einen Mindestlohn für die Abfallwirtschaft in Höhe von 8,02 Euro beschlossen, der am 31. Oktober 2010 ausläuft. Mit dem aktuellen Tarifabschluss wird die Laufzeit des Mindestlohns bis zum 31. August 2011 verlängert.

Entsorgungsbetriebe

Krankenhäuser

Ärzte-Tarifabschluss freigegeben

Die VKA hat sich nach der Tarifeinigung für Ärzte an kommunalen Krankenhäusern am 9. Juni 2010 bemüht, den Abschluss zügig in den notwendigen Tariftexten umzusetzen. Der Marburger Bund jedoch war erst nach mehrmaligen und schriftlichen Aufforderungen der VKA zu einer verbindlichen Stellungnahme zu den Texten bereit.

Die darin erhobenen ergänzenden Forderungen, die über die Tarifeinigung hinausgingen, hat der MB schließlich wieder zurückgezogen. Die Verzögerung, die sich für die Auszahlung der Entgelterhöhungen ergeben haben, hat alleine der MB zu verantworten.

Wichtig ist: Nun liegen die Änderungsstarifverträge vor und können angewendet werden. Sie enthalten folgende Neuerungen:

- ▶ Ab Mai 2010 steigen die **Entgelte** um 2 Prozent. Für die Monate Januar bis April 2010 gibt es eine **einmalige Sonderzahlung** von 400 Euro.
- ▶ Die **Bereitschaftsdienstentgelte** steigen und betragen fortan in der EG I 25 Euro, in der EG II 29 Euro, in der EG III 31,50 Euro und in der EG IV 33,50 Euro.
- ▶ Der neue Zeitzuschlag für geleistete **Bereitschaftsdienstarbeit während der**

Nachtstunden beträgt 15 Prozent des jeweiligen Bereitschaftsdienstentgelts.

▶ Der **Zeitzuschlag für Nacharbeit** beträgt fortan 15 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts (Stufe 3 bzw. 2).

▶ Bei **Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft** wird die Summe aller Arbeitsleistungen innerhalb der Rufbereitschaft auf eine volle Stunde gerundet.

▶ Die **Stufenlaufzeiten** in der EG I verkürzen sich in der Stufe 3 und der Stufe 4 auf jeweils ein Jahr. In der EG II wird eine **zusätzliche Stufe 6** eingeführt, die nach zwölf Jahren fachärztlicher Tätigkeit erreicht wird.

▶ Der **Zusatzurlaub für nächtlichen Bereitschaftsdienst** greift, wenn Ärzte im Kalenderjahr mindestens 288 Stunden in der Zeit zwischen 21 und 6 Uhr geleistet haben.

▶ Trotz massiven Widerstands des MB konnte erstmals tarifvertraglich **die leistungs- und erfolgsorientierte Bezahlung für Ärzte** eingeführt werden. Damit kann nun ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Budget leistungsbezogen ausgeschüttet werden.

Info

Die neue Fassung des TV-Ärzte/VKA steht auf www.vka.de, ebenso die durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Krankenhäuser (TVöD-K).

Die neuen Tarifverträge können nun angewendet werden.

Anerkennung der Personalzusatzkosten

Versorgungsbetriebe

Keine guten Nachrichten kommen für die Versorgungsbetriebe von der Bundesnetzagentur. Bislang wurden bei der Festlegung von Obergrenzen für Entgelte oder Erlöse im Rahmen der Anreizregulierung die Personalzusatzkosten auch für Mitarbeiter anerkannt, die nicht direkt beim Netzbetreiber beschäftigt waren. Das soll für die zweite Regulierungsperiode nun nicht mehr zur Anwendung kommen.

Dies bedeutet, dass bestimmte Organisationsformen benachteiligt werden und es zu einer Verzerrung des Effizienzvergleichs kommt. Denn: Zwei Netzbetreiber mit identischer Personalstärke aber unterschiedlicher Organisationsform werden künftig unterschiedliche Effizienzwerte erhalten.

In einem gemeinsamen Schreiben an die Bundesnetzagentur bitten VKU, VKA, ver.di, VAEU und bdew deshalb, diese Regelung zu überdenken. Ziel: Auch die Personalzusatzkosten des Netzbetreibers von

mit dem Netzbetreiber im Konzern im gesellschaftsrechtlichen Zusammenhang stehenden Unternehmen oder vergleichbaren Organisationsformen sollen als dauerhaft nicht beeinflussbar anerkannt werden.

Hierzu hatten die Verbände ein Positionspapier erarbeitet. Das Papier stellt darauf ab, dass die von den Regulierungsbehörden beabsichtigte Vorgehensweise bestimmte Organisationsformen diskriminiert und zu einer Verzerrung des Effizienzvergleichs für die zweite Regulierungsperiode führen kann. Die Verbände machen deshalb deutlich, dass das Vorgehen der Bundesnetzagentur den wirtschaftlichen Zwang zu einer Verlagerung des Personals von der Dienstleistungsgesellschaft zur Netzgesellschaft begründet.

In ihrem Antwortschreiben weist die Bundesnetzagentur das Anliegen der kommunalen Versorgungsbetriebe zurück. Eine Änderung an der Regelung werde es nicht geben. Der Gruppenausschuss der VKA für Versorgungsbetriebe hat gebeten, mögliche Reaktionen gemeinsam mit den Beteiligten zu prüfen.



Das Positionspapier aus der gemeinsamen Feder des Verbandes der kommunalen Unternehmen (VKU), der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU), dem Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (bdew) und der VKA.

EuGH: Vergaberecht gilt für Tarifvertrag

Entgeltumwandlung

Der Europäische Gerichtshof hat mit seinem Urteil vom 15. Juli 2010 festgestellt, dass die Entgeltumwandlung dem europäischen Vergaberecht unterliegt. Hiergegen verstoße § 6 des „Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst“ (TV-EUmw/VKA).

Hintergrund: Mit der Entgeltumwandlung können Beschäftigte einen Teil ihres Gehalts zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umwandeln. Der TV-EUmw benennt für die Durchführung der Entgeltumwandlung drei Versicherer.

Die Beschränkung des Durchführungsweges stelle einen Verstoß gegen die Pflicht zur europaweiten Ausschreibung dar – soweit der für Ausschreibungen durch öffentliche Auftraggeber maßgebliche

Schwellenwert von derzeit netto 211.000 Euro erreicht oder überschritten wird, urteilte der EuGH.

Allerdings: Das Urteil stellt den Richtlinienverstoß bei unterbliebener Ausschreibung fest, ohne eine Aussage

zu treffen, welche Folgerungen sich hieraus im einzelnen ergeben. Das Urteil bedarf daher zunächst der eingehenden Prüfung – nicht nur durch die VKA, sondern auch durch die von der Europäischen Kommission verklagte und durch den EuGH verurteilte Bundesregierung.

Die VKA arbeitet mit Hochdruck an der Lösung der durch das Urteil aufgeworfenen Fragen. Derzeit laufen die Abstimmungen und Bewertungen des Urteils – sowohl in den Verbandsgruppen als auch im Austausch mit den weiteren Tarifvertragsparteien. Im September hat im Bundesarbeitsministerium unter Beteiligung von Vertretern unter anderem aus dem Bundeswirtschaftsministerium eine Gesprächsrunde mit der VKA, den Gewerkschaften und Vertretern anderer Einrichtungen zu der EuGH-Entscheidung stattgefunden.

Aus dem Urteil zu ziehende Konsequenzen sollen gemeinsam abgestimmt werden.



Ein schwieriges Urteil des EuGH:

Die Beschränkung des Durchführungsweges der Entgeltumwandlung unterlaufe die Pflicht zur europaweiten Ausschreibung.



Info

Das komplette Urteil, Aktenzeichen C-271/08, steht unter: www.curia.europa.eu.

Personalien

Die **Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg** hat einen neuen Geschäftsführer: **Urban Sieberts** trat sein neues Amt am 1. Juli 2010 an. Nach fast 25 Jahren ist der ehemalige Geschäftsführer der AVH, Hans-Dietrich von Dassel, Ende Juni 2010 in den Ruhestand getreten.

+ + + + +

Der **Gruppenausschuss der VKA für Verwaltung** hat in seiner Sitzung am 25. Juni 2010 in Potsdam für die Geschäftsjahre 2010 bis 2012 den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter gewählt. Vorsitzender des Gruppenausschusses bleibt **Prof. Rolf Schnellecke**,

Oberbürgermeister der Stadt Wolfsburg. Er leitet das Gremien seit 2008.

Neugewählt wurde der stellvertretende Vorsitzende des Gruppenausschusses: **Jann Jakobs**, Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Potsdam.

Frank Pömer, Personalamtsleiter der Stadt Leipzig, ist als weiterer stellvertretender Vorsitzender bestätigt worden.

+ + + + +

Der **Unterausschuss der VKA für Entsorgungsbetriebe** hat in seiner Sitzung am 29. September 2010 einen Sprecher gewählt: **Dr. Henning Friege**, Sprecher der Geschäftsführung der AWISTA GmbH, Düsseldorf.

Personalbestandserhebung der VKA

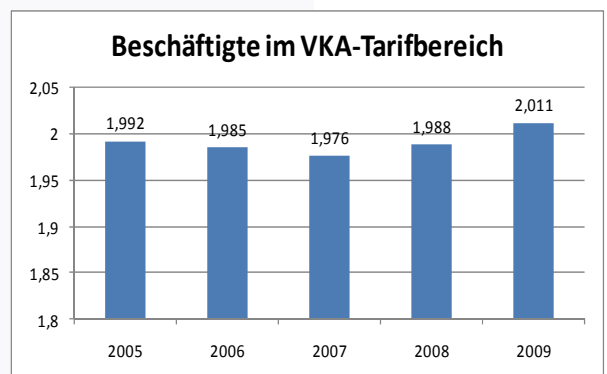
Die Personalbestandserhebung der VKA 2009 liegt vor. Die Beschäftigtenzahl im Tarifbereich der VKA ist demnach im vergangenen Jahr über die zwei-Millionen-Grenze gestiegen.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten und Auszubildenden der ordentlichen Mitglieder der Mitgliedverbände wuchs von 1,988 Millionen in 2008 auf 2,011 Millionen zum Stichtag 31. Mai 2009. Das entspricht einem Anstieg um 1,13 Prozent.

Die meisten Beschäftigten im Tarifbereich der VKA, rund die Hälfte, sind

nach wie vor in kommunalen Verwaltungen von Städten, Landkreisen und Gemeinden tätig.

Die zweitstärksten Sparte der VKA ist der Krankenhausbereich. Auch hier konnte bei der Beschäftigtenzahl ein leichtes Plus verbucht werden.



Konstant bei rund zwei Millionen: Die Personalbestandserhebung

Terminvorschau	
1. Oktober 2010	Gruppenausschuss der VKA für Nahverkehrsbetriebe und Häfen in Mainz
4. Oktober 2010	Tarifverhandlungen Entgeltordnung (Steuerungsgruppe)
6. Oktober 2010	Tarifverhandlungen zum demografischen Wandel im Nahverkehr
11./12. Oktober 2010	Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in Offenbach
14./15. Oktober 2010	Gruppenausschuss der VKA für Sparkassen in Groß Dölln
25./26. Oktober 2010	Tarifverhandlungen Entgeltordnung
28./29. Oktober 2010	Gruppenausschuss der VKA für Flughäfen in Stuttgart
2./3. November 2010	Tarifverhandlungen Entgeltordnung
10.-12. November 2010	Herbstsitzungen der VKA in Wolfsburg:
10./11. November 2010	Geschäftsführerkonferenz der VKA
11. November 2010	Präsidium der VKA
12. November 2010	Mitgliederversammlung der VKA
1.-3. Dezember 2010	Tarifverhandlungen Entgeltordnung
15./16. Dezember 2010	Tarifverhandlungen Entgeltordnung



Termine und Sitzungen der VKA bis Ende 2010

Die Herbstsitzungen der VKA finden in diesem Jahr auf Einladung des KAV Niedersachsen in Wolfsburg statt.

Herausgeber:

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),
Allerheiligentor 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 sich
jederzeit aus dem Verteiler streichen bzw. weitere Adressen für den kostenlosen Bezug anmelden: 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**

Allerheiligentor 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**

Hohlbeinstr. 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