

Pressemappe der VKA zur Tarifrunde 2014

Tarifverhandlungen für die Beschäftigten
des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen

Potsdam, März 2014

Vereinbarte Verhandlungstermine

Donnerstag, 13. März 2014
Donnerstag/Freitag, 20./21. März 2014
Montag/Dienstag, 31. März/1. April 2014

Verhandlungsort

Kongresshotel Potsdam am Templiner See
Am Luftschiffhafen 1
14471 Potsdam

Pressekontakt VKA

Katja Christ
Telefon: 069 / 92 00 47 54
Mobil: 0160 - 94 12 18 50
E-Mail: katja.christ@vka.de

Weitere Informationen

www.vka.de

Inhalt

Verhandlungen auf einen Blick	2
Position der VKA	3
Forderung der Gewerkschaften	4
Tarifentwicklung	7
Auszubildende	11
Urlaubsanspruch	13
Sonderforderung Nahverkehr	14
Kommunalfinanzen	15
Der Tarifvertrag	17
Über die VKA	20

Verhandlungen auf einen Blick

► **Um was geht es?**

Verhandelt wird für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Das sind mehr als zwei Millionen Beschäftigte bei über 10.000 kommunalen Arbeitgebern sowie die rund 133.000 Tarifbeschäftigten des Bundes.

► **Wer zählt zu den kommunalen Arbeitgebern?**

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

► **Welche Tarifverträge sind betroffen?**

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

► **Wie hoch war der Abschluss beim letzten Mal?**

Mit dem Tarifabschluss vom 31. März 2012 wurde u.a. eine Steigerung in Höhe von 6,3 Prozent bei einer Laufzeit von 24 Monaten vereinbart. Die Erhöhungen sind stufenweise in Kraft getreten, die letzte Stufe (1,4 Prozent) im August 2013.

► **Wer verhandelt?**

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

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



*Dr. Thomas Böhle
und
Manfred Hoffmann*



Position der VKA

Angemessene Entwicklung beim Entgelt

Die VKA strebt eine angemessene Entwicklung beim Entgelt an. Die kommunalen Arbeitgeber bieten sehr gute Arbeitsbedingungen und eine attraktive Bezahlung. Das soll so bleiben.

Kein Nachholbedarf

Mit dem letzten Tarifabschluss vom 31. März 2012 wurden Steigerungen von 6,3 Prozent vereinbart. Insgesamt sind die Gehaltstabellen des TVöD seit 2008 um bis zu 20 Prozent gestiegen. Dies entspricht der Steigerung der Tarifverdienste in der Gesamtwirtschaft. Ein Nachholbedarf besteht nicht.

Sockelbetrag gefährdet öffentliche Arbeitsplätze

Ein Sockelbetrag führt zu überproportionalen Steigerungen in den unteren Entgeltgruppen – mithin Bereichen, die im direkten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft stehen. Ein Sockelbetrag schwächt die Konkurrenzfähigkeit und gefährdet öffentliche Arbeitsplätze. Er verkleinert den Verteilungsspielraum zu Lasten der in höheren Entgeltgruppen eingruppierten Fachkräfte.

Finanzielle Spielräume beachten

Die Lage der Kommunen und der kommunalen Unternehmen ist nach wie vor schwierig, auch wenn sich die Steuereinnahmen im Durchschnitt positiv entwickeln. Der Schuldenberg belässt den Kommunen kaum Spielräume. Besonders problematisch ist die regional höchst unterschiedliche Entwicklung. Hinzu kommen gesonderte Belastungen für kommunale Unternehmen: Die Krankenhäuser sind von der wirtschaftlichen Entwicklung weitgehend abgekoppelt; kommunale Unternehmen stehen durch den Wettbewerb, gesetzliche Vorgaben und EU-Vorschriften unter Druck.

Zügige Verhandlungen, keine Streiks

Die kommunalen Arbeitgeber wollen eine zügige und konsensorientierte Tarifrunde. Streiks im öffentlichen Dienst gehen zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger. Deshalb steht die VKA für eine konstruktive Kommissuche.

Kurzbewertung der Forderungen

Die Gewerkschaften haben am 11. Februar 2014 ihre Forderungen veröffentlicht. Das Paket umfasst neben den Entgeltforderungen auch Forderungen zu den Auszubildenden, zum Urlaubsanspruch sowie Sonderforderungen für den Nahverkehr und die Krankenhäuser.

Allein die Entgeltforderung hat für die kommunalen Arbeitgeber ein Kostenvolumen von rund sechs Milliarden Euro pro Jahr (ohne Auszubildende, ohne Sonderforderung Nahverkehr).

- **Entgelt: „100 Euro Sockelbetrag plus 3,5 Prozent“**

Durch die Forderung nach einem „Sockelbetrag von 100 Euro“ ergeben sich unterschiedlich hohe prozentuale Forderungen – je nach Entgeltgruppe und Stufe. Im Durchschnitt bedeutet die Forderung eine Steigerung von 7,1 Prozent.

Die Entgeltforderung für den öffentlichen Dienst ist höher als die Forderungen, die die selben Gewerkschaften derzeit in Tarifverhandlungen in anderen Bereichen stellen.

Ein Sockelbetrag benachteiligt Beschäftigte in den mittleren und oberen Entgeltgruppen und gefährdet Arbeitsplätze in den unteren Entgeltgruppen.

- **Auszubildende: 100 Euro plus Übernahmegarantie**

Das Ausbildungsentgelt und das Entgelt der Praktikanten sollen um einen Festbetrag von 100 Euro erhöht werden. Das wären durchschnittliche Steigerungen um 10,8 Prozent. Hinzu kommt die Forderung, den Urlaubsanspruch für Auszubildende um drei Tage zu erhöhen. Zudem soll die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden tarifvertraglich geregelt werden.

Bislang bilden die Kommunen und die kommunalen Unternehmen über ihren eigenen Bedarf aus. Werden die Arbeitgeber zur Übernahme aller Auszubildenden verpflichtet, kann nicht mehr über Bedarf ausgebildet werden.

- **Urlaubsanspruch: Erneute Neuregelung**

Der Urlaubsanspruch soll, nachdem er in der letzten Tarifrunde erst neu geregelt wurde, abermals geändert werden. Künftig soll der Anspruch 30 Urlaubstage für alle Beschäftigten und alle Auszubildenden betragen. Seit 2013 haben Beschäftigte nach dem TVöD einen Urlaubsanspruch von 29 Tage bzw. 30 Tage ab dem vollendeten 55. Lebensjahr. Auszubildende haben einen Urlaubsanspruch von 27 Tagen und Auszubildende in der Pflege zusätzlich im zweiten und dritten Ausbildungsjahr im Schichtdienst jeweils einen Tag Zusatzurlaub.

Die erneute Erhöhung des Urlaubsanspruchs wäre mit jährlichen Mehrkosten von rund 138 Millionen Euro verbunden.

- **Nahverkehr: Sonderforderung nach 70-Euro-Zulage**

Die Beschäftigten im Nahverkehr sollen zusätzlich zu dem 100 Euro-Sockelbetrag und der 3,5-Prozent-Steigerung eine „Nahverkehrszulage“ von 70 Euro monatlich erhalten. Die Nahverkehrstarifverträge (TV-N) werden auf Landesebene geschlossen und sind deshalb kein unmittelbarer Verhandlungsgegenstand der Tarifrunde. In sechs Bundesländern besteht eine Ankopplung der Entgeltentwicklung des dortigen TV-N an den TVöD (Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen).

Ein Abschluss für den Nahverkehr, der über dem Abschluss für den Träger (die Kommunen) liegt, ist nicht vertretbar. Für überproportionale Anstiege der Lohnkosten haben die Nahverkehrsbetriebe keine finanziellen Ressourcen.

Für die Sonderforderung im Bereich des Nahverkehrs gibt es weder einen Grund noch haben die Nahverkehrsbetriebe finanzielle Ressourcen für zusätzliche Erhöhungen.

Weitere Forderungen:

- **Höherer Nachtzuschlag in Krankenhäusern**
- **Sachgrundlose Befristungen tarifvertraglich ausschließen**
- **Entgeltordnung (Pauschalzahlung und Verlängerung des Übergangsrechts)**
- **Verhandlungen zu leistungsgeminderten Beschäftigten und der Übergangsversorgung der Feuerwehr**

Die Folgen eines Sockelbetrages

Die Gewerkschaften fordern einen „Grundbetrag von 100 Euro“. Damit soll eine überproportionale Entgeltsteigerung in den unteren Entgeltgruppen erreicht werden.

Die Tarifsteigerungen sind bei einem Sockelbetrag unterschiedlich hoch: „100 Euro und 3,5 Prozent“ sind in der EG 1 bis zu **10,2 Prozent mehr**, in der EG 15 sind es 5,27 Prozent.

Die unteren Entgeltgruppen verteuern sich überproportional stark. Das sind jene Bereiche, die im direkten Wettbewerb mit privaten Mitbewerbern stehen. Hier entsteht weiterer Kosten- und Privatisierungsdruck auf die öffentlichen Arbeitsplätze. Werden die unteren Lohngruppen weiter verteuert, fördert das die Abwanderung der Arbeitsplätze aus dem öffentlichen Tarif.

In den oberen Entgeltgruppen (Akademiker, Ingenieure, Juristen, IT-Fachkräfte) ist die geforderte Erhöhung unterdurchschnittlich. Hier sinkt gleichzeitig die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft.

Tatsächliche Forderungshöhe						
„100 Euro Sockel plus 3,5 Prozent“ bedeutet für die verschiedenen Entgeltgruppen und Stufen Steigerungen in Höhe von ...						
EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	6,11%	5,85%	5,77%	5,52%	5,36%	5,27%
14	6,38%	6,10%	5,96%	5,77%	5,53%	5,42%
13	6,63%	6,32%	6,18%	5,94%	5,67%	5,57%
12	6,99%	6,65%	6,26%	5,99%	5,71%	5,61%
11	7,12%	6,76%	6,54%	6,26%	5,93%	5,81%
10	7,25%	6,88%	6,65%	6,44%	6,11%	6,05%
9	7,75%	7,33%	7,15%	6,73%	6,46%	6,28%
8	8,04%	7,60%	7,42%	7,27%	7,12%	7,03%
7	8,35%	7,87%	7,61%	7,43%	7,31%	7,20%
6	8,44%	7,96%	7,75%	7,57%	7,45%	7,34%
5	8,66%	8,16%	7,94%	7,74%	7,60%	7,51%
4	8,93%	8,40%	8,10%	7,94%	7,79%	7,71%
3	9,02%	8,48%	8,35%	8,15%	8,01%	7,89%
2	9,48%	8,90%	8,74%	8,60%	8,30%	8,02%
1		10,21%	10,09%	9,95%	9,82%	9,52%

Wenn die Entgelte in den unteren und mittleren Gehaltsgruppen überproportional angehoben werden, steigt der Druck auf die Kommunen zu Privatisierungen, Outsourcing und Fremdvergabe.

Ein Sockelbetrag führt letztlich zum Abbau von öffentlichen Arbeitsplätzen.

Jeder Euro kann nur einmal ausgegeben werden. Überproportionale Steigerungen in den unteren Entgeltgruppen verknappen das Volumen für die restlichen Entgeltgruppen.

Tarifvergleiche

Die Gewerkschaften argumentieren, es gebe einen „Nachholbedarf“ im öffentlichen Dienst. Das geben weder die Tarifentwicklung insgesamt noch konkrete Gehaltsvergleiche einzelner Berufsgruppen her.

Vergleich zur Gesamtwirtschaft

Die Gewerkschaften versuchen, durch die Wahl des Betrachtungszeitraums einen Nachholbedarf des öffentlichen Dienstes herzuleiten. Dazu wählen sie in der aktuellen Tarifrunde 2014 als Betrachtungszeitraum die letzten 13 Jahre und damit eine Zeit, in der es den maßgeblichen Tarifvertrag, den TVöD, teilweise noch gar nicht gab. Der damalige Bundesangestelltentarifvertrag (BAT/BAT-O) und der Arbeitertarifvertrag (BMT-G/BMT-G-O) wurden 2005 abgelöst und seitdem auch nicht weiter erhöht.

Basis eines realistischen Vergleichs muss das bestehende Tarifwerk TVöD sein. Für diesen Tarifvertrag wird aktuell verhandelt. Betrachtet man als Zeitraum die Tarifrunden zum TVöD und die dort vereinbarten Tarifsteigerungen, so ergibt sich ein vollkommen anderes Bild.

Oben: Auszug aus der ver.di Pressemappe zur Tarifrunde 2014

Unten: Die gleichen Daten mit dem Bezugsjahr 2007

Tarifentwicklung West und Ost 2000 – 2013 (2000=100)

Jahr	Einzelhandel	Öff. Dienst Bund und Gemeinden ¹⁾	Bank-gewerbe	Gesamt	Energie-wirtschaft	Metall-industrie	Chemische Industrie
2000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2001	102,8	101,8	103,6	102,1	101,3	101,7	102,1
2002	105,5	103,8	105,7	104,9	104,1	105,4	105,8
2003	107,7	107,1	108,3	107,5	106,6	107,9	108,6
2004	109,6	109,0	111,2	109,6	108,3	110,4	111,3
2005	110,6	110,0	113,4	111,4	110,3	112,5	113,1
2006	111,7	110,4	116,0	113,4	113,4	115,4	117,0
2007	113,2	110,8	118,0	115,5	114,9	119,8	119,5
2008	114,5	116,1	120,2	118,9	118,9	123,0	123,9
2009	115,9	120,5	122,7	122,0	123,3	127,4	127,3
2010	118,7	120,9	124,4	124,2	128,7	128,3	130,1
2011	120,9	122,9	124,7	126,7	129,2	130,4	132,7
2012	124,2	125,8	127,8	130,1	131,8	134,7	136,6
2013	125,2	129,1	130,1	133,7	136,8	138,9	140,0

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: Oktober 2013 (Daten für 2013 noch vorläufig)

Hinweis zu den Statistiken:

Nicht berücksichtigt ist, dass die Tarifabschlüsse der Privatwirtschaft oftmals Öffnungsklauseln für betriebliche Absenkungen und Aussetzungen der Tarifsteigerungen sowie Nullmonate enthalten. Zudem verringerten sich die Löhne für die Beschäftigten durch die Kurzarbeit in der Wirtschaftskrise 2009.

Jahr	Einzelhandel	Öff. Dienst Bund und Gemeinden	Bank-gewerbe	Gesamt	Energie-wirtschaft	Metall-industrie	Chemische Industrie
2007	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2008	101,1	104,8	101,9	102,9	103,5	102,7	103,7
2009	102,4	108,8	104,0	105,6	107,3	106,3	106,5
2010	104,9	109,1	105,4	107,5	112,0	107,1	108,9
2011	106,8	110,9	105,7	109,7	112,4	108,8	111,0
2012	109,7	113,5	108,3	112,6	114,7	112,4	114,3
2013	110,6	116,5	110,3	115,8	119,1	115,9	117,1

Tarifabschlüsse zum TVöD

2008 fand die erste Tarifrunde zum damals noch neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) statt.

Die Entgelttabelle des TVöD ist seit 2008 um bis zu 20 Prozent gestiegen - je nach Entgeltgruppe und Stufe.

Der Anstieg in den unteren Entgeltgruppen liegt über dem Durchschnitt. Grund ist der Sockelbetrag, der mit der Tarifrunde 2008 vereinbart wurde.

Der letzte Tarifabschluss zum TVöD

Der letzte Tarifabschluss zum TVöD erfolgte am 31. März 2012. Er brachte in Bezug auf das Entgelt ein **Plus von 6,3 Prozent**. Durch das stufenweise Inkrafttreten der Erhöhungen (3,5 Prozent ab März 2012, 1,4 Prozent ab Januar 2013 und weitere 1,4 Prozent ab August 2013) ergibt sich eine Gesamtwirkung von + 6,42 Prozent.

Steigerung der Gehaltstabelle des TVöD (in Prozent; Vergleichsbasis: TG West)						
EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	17,1%	16,9%	16,9%	16,7%	16,6%	16,5%
14	17,3%	17,1%	17,0%	16,9%	16,7%	16,7%
13	17,5%	17,2%	17,2%	17,0%	16,8%	16,8%
12	17,7%	17,5%	17,2%	17,0%	16,8%	16,8%
11	17,8%	17,5%	17,4%	17,2%	17,0%	16,9%
10	17,9%	17,6%	17,5%	17,3%	17,1%	17,1%
9	18,2%	17,9%	17,8%	17,5%	17,3%	17,2%
8	18,4%	18,1%	18,0%	17,9%	17,8%	17,7%
7	18,6%	18,3%	18,1%	18,0%	17,9%	17,8%
6	18,7%	18,3%	18,2%	18,1%	18,0%	17,9%
5	18,8%	18,5%	18,3%	18,2%	18,1%	18,0%
4	19,0%	18,6%	18,4%	18,3%	18,2%	18,2%
3	19,1%	18,7%	18,6%	18,5%	18,4%	18,3%
2	19,4%	19,0%	18,9%	18,8%	18,6%	18,4%
1	-	19,9%	19,8%	19,7%	19,6%	19,4%

Die Tabelle zeigt die Steigerungsraten der Gehaltstabelle des TVöD je Entgeltgruppe und Stufe (aktueller Stand vom 1. August 2013 gegenüber den Ursprungswerten der TVöD-Tabelle, die bis 2008 galt). Nicht berücksichtigt sind die erfolgten Einmalzahlungen, die Verdoppelung des LOB-Volumens, die bei den Tarifrunden vereinbarten Pauschalzahlungen etc.

Gehaltsentwicklung an Beispielen

Konkrete Beispiele veranschaulichen die TVöD-Steigerungen der letzten Jahre. Hier dargestellt an den häufig besetzten Entgeltgruppen 9 und 5 sowie zum Vergleich eine untere Entgeltgruppe (EG 2).

Entgeltgruppe 9

- ▶ Ein neu eingestellter Beschäftigter erhält bei Berufsbeginn ein Monatsgehalt in Höhe von 2.436 Euro (zuzüglich Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt und eventueller Zulagen). Gegenüber dem, was er vor 2008 als Berufseinsteiger bekommen hätte, ist dies ein **Plus von 375 Euro pro Monat bzw. 18 Prozent.**
- ▶ **Das individuelle Gehaltsplus für den einzelnen Beschäftigten ist noch höher:** Ein Beschäftigter, der bei Inkrafttreten des TVöD im Jahr 2005 neu eingestellt wurde und seitdem bei seinem Arbeitgeber ohne Änderung seiner Tätigkeit arbeitet, erhält mittlerweile 3.208 Euro. Das ist ein **Plus von 1.147 Euro bzw. 56 Prozent.**
- ▶ Das gleiche Bild ergibt sich auch bei Berufserfahrenen: Ein Beschäftigter der EG 9 erhält zum Beispiel in der Stufe 3 derzeit 2.839 Euro. Vor 2008 waren es noch 2.410 Euro (+ 18 Prozent). **Durch die zwischenzeitlichen Stufenaufstiege erhält der gleiche Beschäftigte heute ein Monatsgehalt von 3.497 Euro (+ 45 Prozent).**

Entgeltgruppe 5

- ▶ Ein Verwaltungsangestellter der EG 5 erhält heute bei Berufsbeginn ohne Berufserfahrung 2.006 Euro. Gegenüber dem, was ein Neueingestellter vor 2008 erhalten hat, ist dies ein **Plus von 318 Euro bzw. 19 Prozent.**
- ▶ Ein Beschäftigter der EG 5 mit zehn Jahren Berufserfahrung erhält heute 2.522 Euro (Stufe 5). Vor 2008 waren es in der gleichen Stufe noch 2.135 Euro (**+ 387 Euro**).

Entgeltgruppe 2

- ▶ Ein Beschäftigter in der Entgeltgruppe 2 erhält bei Berufsbeginn ein Monatsentgelt in Höhe von 1.730 Euro. Gegenüber dem, was er beim TVöD-Start erhalten hätte, ist dies ein **Plus von 281 Euro bzw. 19 Prozent.**
- ▶ Ein Beschäftigter der EG 2 mit zehn Jahren Berufserfahrung erhält heute ein Monatsgehalt von 2.158 Euro. Das sind **338 Euro mehr** als es die Entgelttabelle noch bis 2008 vorsah.
- ▶ Der **individuelle Zugewinn** ist deutlich höher. Der Berufsanfänger von 2005 ist mittlerweile in Stufe 4 seiner Entgeltgruppe – sofern er bei seiner Tätigkeit und seinem Arbeitgeber geblieben ist. Er verdient mittlerweile über **40 Prozent mehr** als bei seinem Berufsstart.

Weitere Beispiele siehe Tabelle auf der Folgeseite.

Die Zahlen zur Gehaltsentwicklung

Tabellenentgelt¹ heute (Stand der Entgelttabelle 1. August 2013) im Vergleich zum Tabellenentgelt vor 2008 (Ursprungswerte des TVöD). Nicht berücksichtigt sind die erfolgten Einmalzahlungen, die Verdoppelung des LOB-Volumens, die bei den Tarifrunden vereinbarten Pauschalzahlungen etc.

	Aktuelles Monatsentgelt (1.08.2013)	Monatsentgelt vor 2008 ²	Plus in Euro	in %
Einfache Tätigkeit Berufsanfänger: EG 2, Stufe 1	1.730 €	1.449 €	281 €	19,4 %
... Nach 10 Jahren: EG 2, Stufe 5	2.158 €	1.820 €	338 €	18,6 %
Lagerarbeiter Berufsanfänger: EG 3, Stufe 1	1.875 €	1.575 €	300 €	19,0 %
... Nach 10 Jahren: EG 3, Stufe 5	2.297 €	1.940 €	357 €	18,4 %
Verwaltungsangestellte Berufsanfänger: EG 5, Stufe 1	2.006 €	1.688 €	318 €	18,8 %
... Nach 10 Jahren: EG 5, Stufe 5	2.522 €	2.135 €	387 €	18,1 %
Krankenschwester Berufsanfänger: Kr 7a, Stufe 1	2.193 €	1.850 €	343 €	18,5 %
... Nach 10 Jahren: Kr 7a, Stufe 5	2.862 €	2.430 €	432 €	17,8 %
Sachbearbeiter in der EG 9 Berufsanfänger: EG 9, Stufe 1	2.436 €	2.061 €	375 €	18,2 %
... Nach 10 Jahren: EG 9, Stufe 5	3.497 €	2.980 €	517 €	17,3 %
Jurist Berufsanfänger: EG 13, Stufe 1	3.309 €	2.817 €	492 €	17,5 %
... Nach 10 Jahren: EG 13, Stufe 5	4.778 €	4.090 €	688 €	16,8%

¹ Monatstabellenentgelte ohne Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt, andere Zulagen

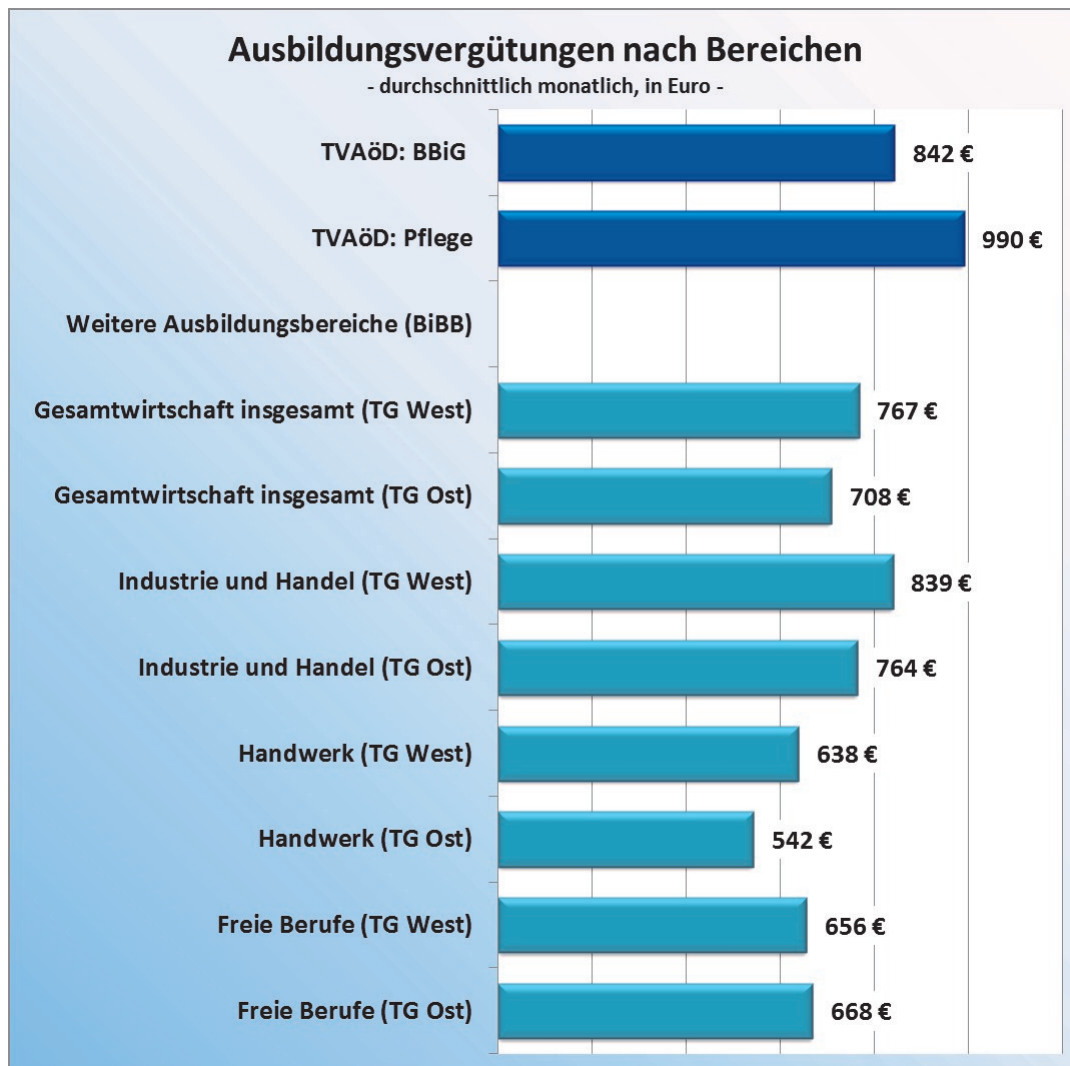
² vor 2008: Tarifgebiet West

Forderung zu den Auszubildenden

Die Gewerkschaften fordern die Erhöhung der Ausbildungsentgelte um **100 Euro (+ 10,8 Prozent im Durchschnitt)** und Regelungen für eine **unbefristete Übernahme aller Auszubildenden**.

Das monatliche Ausbildungsentgelt bei kommunalen Arbeitgebern beträgt zwischen 793 und 1.078 Euro - je nach Ausbildungsjahr und Tarifvertrag (BBiG oder Pflege). Der Durchschnittswert für den Bereich BBiG beträgt **842 Euro** (bei dreijährigen Ausbildungen; bei vierjährigen Ausbildungen sind es 870 Euro); im Bereich Pflege sind es **990 Euro**.

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung beträgt in Deutschland 761 Euro. Der öffentliche Dienst der Kommunen liegt in allen Ausbildungsjahren über dem Durchschnitt.



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB (Erscheinungsdatum 07.01.2014);
Angaben TVAöD: VKA (aktueller Stand: 1. August 2013) / Grafik: VKA.

Übernahme von Auszubildenden

Der öffentliche Dienst bildet über seinen eigenen Bedarf aus. Allein die kommunalen Arbeitgeber haben 89.000 Auszubildende und Praktikanten und bieten damit mehr Ausbildungsplätze als sie selbst zur Stellenneubesetzung benötigen.

Die Kommunen und die kommunalen Unternehmen geben als einer der größten Ausbilder Deutschlands jungen Menschen die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung mit allen Möglichkeiten und Sicherheiten des öffentlichen Dienstes. Hiervon profitieren vor allem die Jugendlichen: Denn für junge Menschen mit qualifizierter Ausbildung bieten sich wesentlich mehr Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt als ohne Ausbildung.

Eine tarifvertragliche Verpflichtung, auch die über Bedarf Ausgebildeten übernehmen zu müssen, führt zu einem Abbau von Ausbildungsplätzen im kommunalen öffentlichen Dienst.

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

► **Übernahmeregelung seit 2012**

Der Tarifvertrag garantiert allen Auszubildenden eine zunächst befristete Übernahme von einem Jahr; und danach eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sofern ein dienstlicher/betrieblicher Bedarf besteht.

Diese Neuregelung galt mit Wirkung vom 1. März 2012 gleichermaßen für Auszubildende nach dem BBiG wie für Auszubildende in der Pflege und tritt am 28. Februar 2014 außer Kraft.

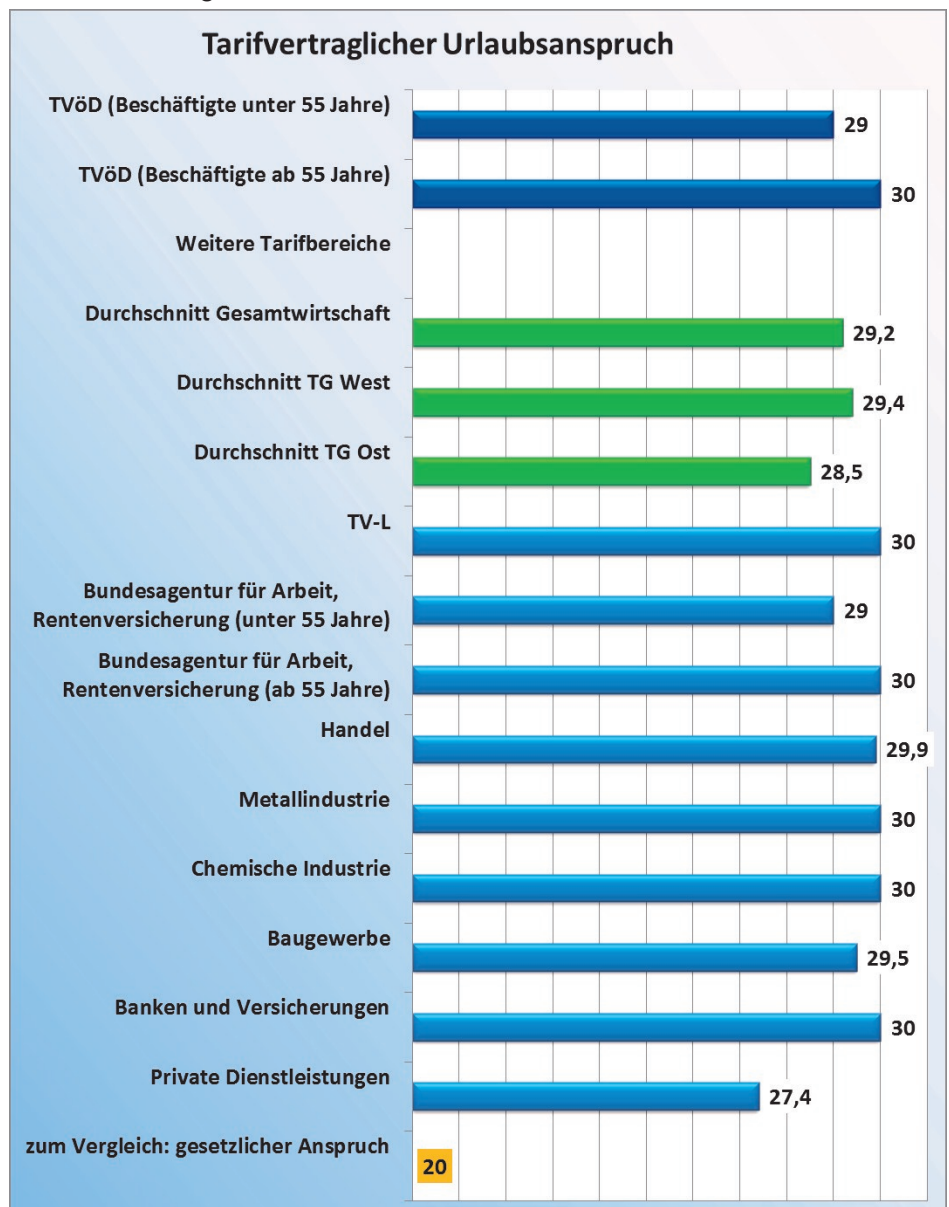
Forderungen zum Urlaubsanspruch

Die Gewerkschaften fordern 30 Tage Urlaub für alle Beschäftigten und Auszubildenden.

Für die Vereinheitlichung des Urlaubsanspruchs auf 30 Arbeitstage für alle Beschäftigten und alle Auszubildenden würden zusätzliche Personalkosten in Höhe von ca. 138 Millionen Euro pro Jahr anfallen.

Entsprechend der Neuregelung vom 31. März 2012 haben Beschäftigte einen Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr von 30 Arbeitstage.

Auszubildende haben nach der Neuregelung von 2012 einen Anspruch von 27 Tagen und im Bereich der Pflege zusätzlich im zweiten und dritten Ausbildungsjahr im Schichtdienst jeweils einen Tag Zusatzurlaub.



Quelle: WSI-Tarifarchiv (Tarifpolitischer Jahresbericht 2013; mittlerer durchschnittlicher Urlaubsanspruch laut Tarifvertrag) sowie Daten der VKA / Grafik VKA

Sonderforderung: Nahverkehr

Die Gewerkschaften fordern für die Beschäftigten im Nahverkehr zusätzlich zu den allgemeinen Entgelterhöhungen (100 Euro Sockel plus 3,5 Prozent) eine Zulage in Höhe von 70 Euro. Die Entgeltforderung ist für den Nahverkehr somit höher als für den restlichen öffentlichen Dienst von Kommunen und Bund.

Die Tarifverträge im Nahverkehr (TV-N) werden **auf Landesebene** vereinbart. In sechs TV-N besteht eine Anbindung der dortigen Entgelttabellen an die Tarifsteigerungen des TVöD: Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen. Da die Entgelttabellen in den verschiedenen TV-N unterschiedlich sind, ergibt sich auch eine unterschiedliche prozentuale Wirkung. Im größten TV-N-Bereich, in Nordrhein-Westfalen, beträgt die Forderung bezogen auf die Fahrer rund 11 Prozent.

Ankopplung der Tarifverträge des Nahverkehrs

Die Regelung von Arbeitsbedingungen im Nahverkehr sind nahezu vollständig auf die landesbezirkliche Ebene verlagert worden. Die sogenannte Ankopplung beschränkt sich allein auf die Festlegung, dass sich die Tabellenentgelte der jeweiligen TV-N (und teilweise auch die Wochenarbeitszeit) wie im TVöD verändern. Weitergehende Ankopplungen des Nahverkehrs an die Bundesebene und den TVöD bestehen nicht.

Wettbewerbssituation im Nahverkehr

Eine Sonderbelastung für den Nahverkehr durch einen zusätzlichen Anstieg der Lohnkosten schwächt die Wettbewerbsfähigkeit kommunaler Nahverkehrsunternehmen weiter. Bei privaten Mitbewerbern vereinbaren die Gewerkschaften, die für den öffentlichen Nahverkehr überproportionale Steigerungen fordern, wesentlich geringere Tarife.

Die Entgeltforderung für den Nahverkehr beträgt durch die Sonderforderung rund zehn Prozent – gegenüber 7,1 Prozent für den Bereich des TVöD.

Schon jetzt liegt die Bezahlung nach den kommunalen Tarifverträgen zwischen zehn und 25 Prozent über den privaten Mitbewerbern.

Lage der Kommunal финанzen

Die Kommunal финанzen zeigen sich aktuell unterschiedlich: Auf der einen Seite steigen die Steuereinnahmen, auf der anderen Seite wachsen die kommunalen Ausgaben. Der Schuldenstand der Kommunen vergrößerte sich 2013 abermals.

► Finanzierungssaldo

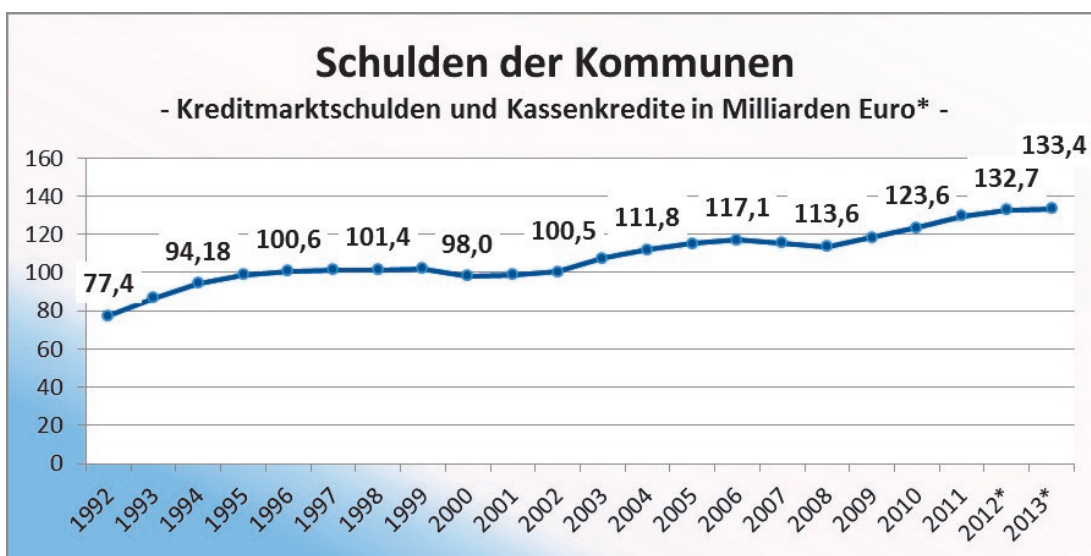
Insgesamt ergibt sich für 2013 ein **Finanzierungssaldo für die Kommunen in Höhe von 3,5 Milliarden Euro**. 2014 soll der Saldo in der gleichen Größenordnung liegen, so die Prognosen. Es bestehen teils **gravierende Unterschiede** zwischen den Kommunen in Bezug auf deren Finanzlage.

Knapp 30 Prozent der Kommunen wenden Haushalts-sicherungskonzepte an. Diese Kommunen dürfen nur noch die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erbringen. Freiwillige Leistungen werden gekürzt.

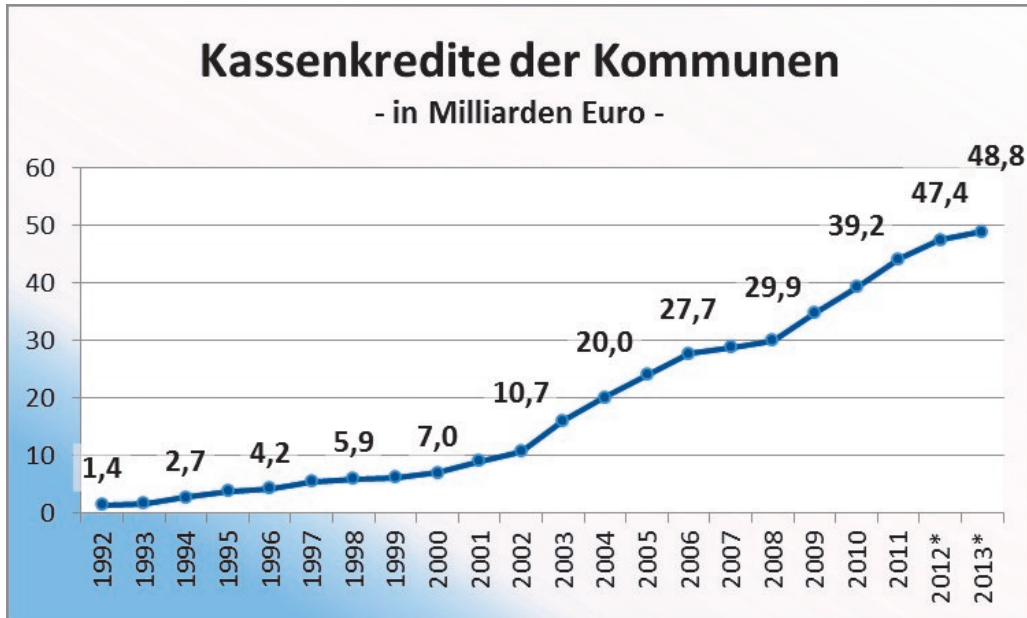
► Erdrückender Schuldenstand

Die Verschuldung der Kommunen liegt derzeit bei insgesamt rund **127,7 Milliarden Euro** (nur Kernhaushalte) bzw. **133,4 Milliarden Euro** (mit Extra-Haushalten).

Die Kassenkredite werden 2014 vermutlich erstmals die Marke von **50 Milliarden Euro** überschreiten. Am 30. September 2013 lagen sie bei 48,8 Milliarden Euro.



*Kern- und Extrahaushalte; Angaben der Jahre 2012 und 2013 jeweils zum 30.09.; Quelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Kassenergebnisse des öffentlichen Gesamthaushalts; Stand: 30.09.2013 / Grafik: VKA



Quelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Kassenergebnisse des öffentlichen Gesamthaushalts, Kern- und Extrahaushalte; Angaben der Jahre 2012 und 2013 jeweils zum 30.09. / Grafik: VKA

► Wachsender Investitionsrückstand

Die positiven Finanzierungssalden der Kommunen sind teilweise durch eine **gebremste Investitionstätigkeit** erkauft worden. Die Förderbank KfW schätzt den Bedarf an Investitionen, die vor allem im Bereich der Verkehrsinfrastruktur und im Bildungsbereich dringend erforderlich sind, auf knapp 128 Milliarden Euro.

Die strukturelle Unterfinanzierung der Kommunen und der Zwang zu immer weiteren Einsparungen haben Auswirkungen auf die Infrastruktur, die Angebote und Dienstleistungen der Kommunen.

Insgesamt bleibt es bei einer strukturellen Unterfinanzierung der Kommunen und einem erdrückend hohen Schuldenstand. Der finanzielle Handlungsspielraum der Kommunen ist gering.

Die reine Durchschnittsbetrachtung verdeckt gravierende Unterschiede zwischen den Kommunen.

Die Personalkosten sind nicht die Ursache des kommunalen Finanz- und Überschuldungsproblems. Sie sind auch nicht die Lösung. Jedoch: Die Personalkostenentwicklung und mithin auch die Tarifabschlüsse müssen die finanziellen Möglichkeiten der Kommunen beachten.

Der TVöD

Grundlage der meisten Beschäftigungsverhältnisse bei kommunalen Arbeitgebern ist seit 2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Er regelt die wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere das Entgelt und die Arbeitszeit. Der TVöD trat 2005 in Kraft. Seitdem sind die Entgelttabellen um bis zu 20 Prozent gestiegen.

Bestandteile des Gehalts

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

- ▶ **Grundgehalt** (Tabellenentgelt),
- ▶ **Jahressonderzahlung**,
- ▶ **Leistungsorientierte Bezahlung** und
- ▶ ggf. **Zulagen oder zusätzliche Bezahlung** (Erschwerniszuschläge, Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaft, Nacht-, Schicht- oder Wechsel- schichtarbeit, Sonntags- oder Feiertagsarbeit).

Stichwort Tabellenentgelt

Das Tabellenentgelt ist das reine Grundgehalt für eine 39-Stunden-Woche im Tarifgebiet West (Ausnahme Krankenhäuser ohne Baden-Württemberg: 38,5 Stunden) bzw. für eine 40-Stunden-Woche im Tarifgebiet Ost, ohne weitere Entgeltbestandteile. Die letzte Erhöhung wurde zum 1. August 2013 wirksam.

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

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

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

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

(Aktuelle Gehaltstabellen siehe Folgeseite)

Entgelttabelle TVöD / VKA

(Gültig ab 1. August 2013)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1 (Anfänger)	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
15	3.962,89	4.396,83	4.558,38	5.135,38	5.573,90	5.862,41
14	3.588,99	3.981,35	4.212,16	4.558,38	5.089,23	5.377,72
13	3.308,57	3.669,78	3.865,97	4.246,76	4.777,62	4.996,90
12	2.965,83	3.288,95	3.750,55	4.154,47	4.673,78	4.904,58
11	2.861,96	3.173,57	3.404,35	3.750,55	4.252,55	4.483,36
10	2.758,09	3.058,14	3.288,95	3.519,77	3.958,28	4.062,14
9	2.436,14	2.700,39	2.838,89	3.208,16	3.496,68	3.727,47
8	2.280,34	2.527,29	2.642,71	2.746,57	2.861,96	2.934,67
7	2.134,95	2.365,73	2.515,75	2.631,17	2.717,71	2.798,50
6	2.093,38	2.319,57	2.434,97	2.544,61	2.619,63	2.694,64
5	2.005,67	2.221,49	2.331,12	2.440,75	2.521,53	2.579,24
4	1.906,43	2.111,86	2.250,33	2.331,12	2.411,90	2.459,20
3	1.875,29	2.077,22	2.134,95	2.227,26	2.296,51	2.359,97
2	1.729,86	1.915,66	1.973,37	2.031,08	2.157,99	2.290,73
1		1.541,78	1.569,47	1.604,10	1.636,39	1.719,48

Zusätzlich zum Monatstabellenentgelt erhalten die Beschäftigten nach dem TVöD die Jahressonderzahlung (60 bis 90 Prozent eines Monatsentgelts), Zulagen und Zeitzuschläge. Hinzu kommt ein differenziertes Leistungsentgelt im Volumen von 2 Prozent des Jahresentgelts. Außerdem erhalten die Beschäftigten die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst haben eine eigene Entgelttabelle; ebenso wie die Beschäftigten nach dem TV-V und den TV-N. Alle Tarifverträge mit Entgelttabellen stehen auf www.vka.de.

Das Plus kommunaler Arbeitgeber

- ▶ **Vielfältige Tätigkeiten** in den unterschiedlichsten Bereichen, Verwaltungen und Unternehmen
- ▶ Sichere und krisenfeste Arbeitsplätze mit einem Höchstmaß an **Arbeitsplatz- und Standortsicherheit**
- ▶ **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- ▶ **Alle Vorteile des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst:** Sicherheit, Flexibilität, Verlässlichkeit
- ▶ **Attraktive Bezahlung**
- ▶ **Leistungs- und/oder ergebnisorientierte Zahlungen** sowie leistungsentsprechende beschleunigte Stufenaufstiege
- ▶ **Jahressonderzahlung** zusätzlich zum Tabellenentgelt
- ▶ Verlässliche und **im Tarifvertrag festgelegte Arbeitszeit**, Ausgleich für (eventuelle) Sonderformen der Arbeit (wie Nacharbeit, Sonn- und Feiertags- sowie Samstagsarbeit)
- ▶ **Flexible Arbeitszeitregelungen**
 - + **Teilzeitbeschäftigung**, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung minderjähriger Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger
 - + **Gleitzeitarbeit**
 - + die unterschiedlichsten **Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle** auf der betrieblichen Ebene
 - + Möglichkeit der Einrichtung von **Lebensarbeitszeitkonten**
- ▶ Möglichkeit der Beurlaubung
- ▶ **Urlaubsanspruch** über die gesetzlichen Vorgaben hinaus
- ▶ Regelung zur **Übernahme von Auszubildenden**
- ▶ **Regelungen zur Qualifizierung** und Förderung des lebenslangen Lernens
- ▶ **Flexibler Übergang in die Rente** nach dem „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAz)“
- ▶ **Betriebliche Altersversorgung; Entgeltumwandlung**
- ▶ Weitergehende Regelungen auf der betrieblichen Ebene, zum Beispiel zur Gesundheitsförderung



Fotos: Fotolia



Kurzinfo über die VKA

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist der tarifpolitische Dachverband der kommunalen Verwaltungen, Betriebe und Unternehmen in Deutschland.

Die VKA schließt Tarifverträge für über 10.000 kommunale Arbeitgeber mit rund 2,1 Millionen Beschäftigten ab.

Mitglieder

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

- ▶ Städte, Gemeinden und Landkreise
sowie kommunale Betriebe und Unternehmen, insbesondere
- ▶ Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen,
- ▶ Sparkassen,
- ▶ Versorgungs- und Entsorgungsunternehmen,
- ▶ Nahverkehrsbetriebe und
- ▶ Flughäfen.

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

Aufgaben

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

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

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

Spartenorientierung

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

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



Für die Beschäftigten in Versorgungsbetrieben gilt ein eigenes Tarifrecht,

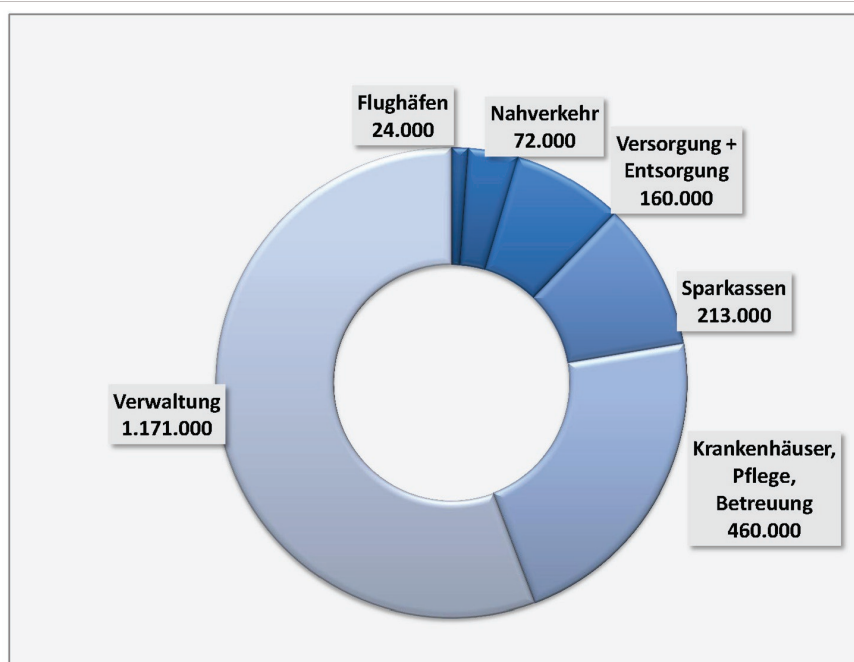
- ▶ der „**Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V)**“.

Dieser enthält eigenes Manteltarifrecht sowie eine eigene Entgelttabelle, ist aber in seiner Laufzeit an den TVöD gekoppelt.

Für den Nahverkehr schließen die kommunalen Arbeitgeberverbände eigene

- ▶ „**Tarifverträge für Nahverkehrsbetriebe (TV-N)**“.

In sechs TV-N ist die Entgeltentwicklung an den TVöD angebunden: Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen.



Gremien und Vorsitzende der VKA

Mitgliederversammlung und Präsidium

Präsident: Berufsmäßiger Stadtrat Dr. Thomas Böhle, München

Erster Stellvertreter: Bürgermeister Harald Seiter, Wörth am Rhein

Zweiter Stellvertreter: Landrat Michael Harig, Bautzen

Weitere Stellvertreter: Arbeitsdirektor Thomas Breuer, Köln

Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Gummersbach

Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Recklinghausen

Geschäftsführerkonferenz

Vorsitzender: Manfred Hoffmann, Hauptgeschäftsführer der VKA

Gruppenausschuss für Verwaltung

Vorsitzender: Oberbürgermeister Jann Jakobs, Potsdam

Stellvertreter: Oberbürgermeister Ulrich Mädge, Lüneburg

Weiterer Stellvertreter: Personalamtsleiter Frank Pörner, Leipzig

Gruppenausschuss für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Vorsitzender: Hauptgeschäftsführer Joachim Finklenburg, Gummersbach

Stellvertreter: Geschäftsführer Dr. Thomas Jendges, Heilbronn

Weiterer Stellvertreter: Stellvertretender Direktor Reinhard Hartmann, Leipzig

Gruppenausschuss für Sparkassen

Vorsitzender: Vorstandsvorsitzender Dr. Michael Schulte, Recklinghausen

Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Roland Manz, Annaberg-Buchholz

Weiterer Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Ludwig Momann, Meppen

Gruppenausschuss für Versorgungsbetriebe

Vorsitzender: Arbeitsdirektor Thomas Breuer, Köln

Stellvertreter: Vorstandsvorsitzender Josef Hasler, Nürnberg

Vorstand Norbert Schmidt, Berlin

Gruppenausschuss für Flughäfen

Vorsitzender: Geschäftsführer Walter Schoefer, Stuttgart

Stellvertreter: Vorstand Michael Müller, Frankfurt am Main

Gruppenausschuss für Nahverkehrsbetriebe und Häfen

Vorsitzender: Personalvorstand und Arbeitsdirektor Lothar Zweiniger, Berlin

Stellvertreter: Arbeitsdirektor Hans-Jürgen Credé, Dresden

Weiterer Stellvertreter: Direktor Reinhold Bauer, Stuttgart

Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg KAV Baden-Württemberg Panoramastraße 27, 70174 Stuttgart Telefon: 0711 – 222 99 80 E-Mail: info@kavbw.de Internet: www.kavbw.de	Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen KAV Niedersachsen Ernst-August-Platz 10, 30159 Hannover Telefon: 0511 – 35 81 90 E-Mail: info@kav-nds.de Internet: www.kav-nds.de
Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern KAV Bayern Hermann-Lingg-Str. 3, 80336 München Telefon: 089 – 530 98 70 E-Mail: info@kav-bayern.de Internet: www.kav-bayern.de	Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen KAV Nordrhein-Westfalen Werth 79, 42275 Wuppertal Telefon: 0202 – 25 51 30 E-Mail: info@kav-nw.de Internet: www.kav-nw.de
Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin KAV Berlin Goethestraße 85, 10623 Berlin Telefon: 030 – 21 45 81 11 E-Mail: kontakt@kavberlin.de Internet: www.kavberlin.de	Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz KAV Rheinland-Pfalz Deutschhausplatz 1, 55116 Mainz Telefon: 06131 – 28 94 90 E-Mail: info@kav-rp.de Internet: www.kav-rp.de
Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg KAV Brandenburg Stephensonstr. 4a, 14482 Potsdam Telefon: 0331 – 74 71 80 E-Mail: mail@kav-brandenburg.de Internet: www.kav-brandenburg.de	Kommunaler Arbeitgeberverband Saar KAV Saar Talstraße 9, 66119 Saarbrücken Telefon: 0681 – 926 43 50 E-Mail: info@kav-saar.de Internet: www.kav-saar.de
Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen KAV Bremen Schillerstr. 1, 28195 Bremen Telefon: 0421 – 361 25 72 E-Mail: office@kav.bremen.de Internet: www.kav-bremen.de	Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen KAV Sachsen Holbeinstr. 2, 01307 Dresden Telefon: 0351 – 446 96 30 E-Mail: info@kavsachsen.de Internet: www.kavsachsen.de
Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg AV Hamburg Bei dem Neuen Krahn 2, 20457 Hamburg Telefon: 040 – 374 83 80 E-Mail: mail@av-hamburg.de Internet: www.av-hamburg.de	Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt KAV Sachsen-Anhalt Merseburger Str. 97, 06112 Halle (Saale) Telefon: 0345 – 52 52 20 E-Mail: info@kav-sachsenanhalt.de Internet: www.kav-sachsenanhalt.de
Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen KAV Hessen Allerheiligentor 2-4, 60311 Frankfurt am Main Telefon: 069 – 920 04 70 E-Mail: info@kav-hessen.de Internet: www.kav-hessen.de	Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein KAV Schleswig-Holstein Reventlouallee 6, 24105 Kiel Telefon: 0431 – 579 22 10 E-Mail: info@kavsh.de Internet: www.kavsh.de
Kommunaler Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern KAV Mecklenburg-Vorpommern Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin Telefon: 0385 – 303 10 E-Mail: info@kav-mv.de Internet: www.kav-mv.de	Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen KAV Thüringen Alfred-Hess-Str. 31a, 99094 Erfurt Telefon: 0361 – 220 11 10 E-Mail: info@kav-thueringen.de Internet: www.kav-thueringen.de

Weitere Informationen: www.vka.de

VKA Nachrichten: Anmeldung unter www.vka.de

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
Hauptgeschäftsführer: Manfred Hoffmann
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Katja Christ
Allerheiligentor 2-4; 60311 Frankfurt am Main
www.vka.de

Stand: 10. März 2014