

# Umsetzung der Handlungsaufträge aus der Tarifrunde 2018

## Neue Tarifbroschüren, weitere Gespräche und Verhandlungstermine

Nachdem wir in der Juni-Ausgabe bereits über die wichtigsten Ergebnisse der Tarifrunde 2018 berichtet haben und anschließend auch grünes Licht für die Auszahlung der erhöhten Entgelte gegeben wurde, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VKA derzeit mit der weiteren Umsetzung der Tarifeinigung beschäftigt.

So werden voraussichtlich Mitte Oktober die neuen Tarifbroschüren der VKA erscheinen. Bis zur Herausgabe der Neuauflage ist es jedes Mal ein weiter Weg. Anfang Juli erfolgte zunächst die finale Abstimmung über die Textfassungen der Änderungs-Tarifverträge mit den Gewerkschaften. Daraufhin wurde das Unterschriftenverfahren eingeleitet und abgeschlossen. Die Tarifverträge müssen nun noch von der Mitgliederversammlung im November genehmigt werden.

Die Geschäftsführerkonferenz hatte bei einer Telefonkonferenz Mitte Juni über den Redaktionsstand beraten und über das weitere Verfahren abgestimmt. Anschließend war durch

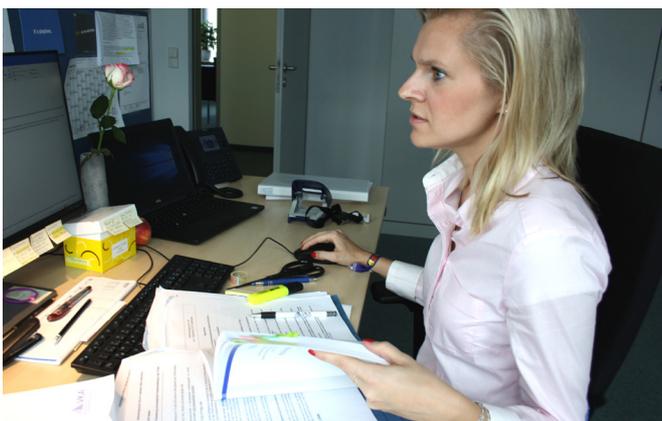


Die Tarifbroschüren der VKA werden in Kürze als Neuauflage erscheinen.

die Geschäftsführer die Freigabe der Änderungstarifverträge erfolgt.

Auf Basis der Änderungstarifverträge wurden mit den Gewerkschaften die Änderungsvereinbarungen für die sogenannten Durchgeschriebenen Fassungen abgestimmt. Diese Fassungen, die die Grundlage der ausgedruckten Broschüren bilden, weisen in diesem Jahr manche Neuerung auf. So wurden strukturelle Änderungen vorgenommen, etwa was die

<p><b>Fachkräftenrichtlinie neu definiert</b></p> <p>Mehr Möglichkeiten, Zulagen für Fachkräfte zu zahlen</p> <p>Seite 3</p>	<p><b>TVöD öffnet sich für weitere Ausbildungsberufe</b></p> <p>Frage der Finanzierung in Teilen noch offen</p> <p>Seite 4</p>	<p><b>Pflegepersonal im Fokus</b></p> <p>Bundesgesundheitsministerium stärkt Krankenhaus- und Altenpflege</p> <p>Seite 5</p>
<p><b>Öffentlicher Gesundheitsdienst teilweise unterbesetzt</b></p> <p>Gesundheitsministerkonferenz sucht erneut Gespräch mit VKA</p> <p>Seite 7</p>	<p><b>Richtungsändernder Beschluss</b></p> <p>Arbeitgeber dürfen zuvor bereits Beschäftigte nicht mehr sachgrundlos befristen</p> <p>Seite 8</p>	<p><b>Von Nadelstichrichtlinie bis Vaterschaftsurlaub</b></p> <p>Europa-Arbeit der VKA: Erneutes Treffen in Brüssel im Juni</p> <p>Seite 9</p>



Die Referenten der VKA bereiten derzeit die Durchgeschriebenen Fassungen vor, die Grundlage der neuen Tariffbroschüren sind.

sachlich zusammenhängende Darstellung von Regelungen betrifft. Diese Änderungen beziehen sich insbesondere auf die Durchgeschriebenen Fassungen zum TVöD-V, TVöD-B und TVöD-K, die Beschäftigungsgruppen mit besonderen Entgeltstrukturen sowie den Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage C) und Beschäftigte in der Pflege (Anlage E) haben.

Der TV-Ärzte/VKA samt allen Inhalten, die die Verhandlungen mit dem Marburger Bund betreffen, wird ab diesem Jahr wegen der voraussichtlich im Januar 2019 beginnenden Tarifrunde zum TV-Ärzte/VKA in einer gesonderten Broschüre zusammengefasst.

Die VKA wird in Kürze die neuen Tariffbroschüren in den Druck geben. Insgesamt sind von den Kommunalen Arbeitgeberverbänden mehr als 52.000 Exemplare bestellt worden.

### Sondersituation einzelner Sparten

Besondere Aufmerksamkeit kam in der Tarifrunde 2018 den Krankenhäusern und den Sparkassen zu, was sich in den Verhandlungsergebnissen niederschlägt und weitere Handlungsaufträge beinhaltet.

So wurde beschlossen, nach Veröffentlichung der Gesetzesänderung zur Krankenhausfinanzierung Verhandlungen über die Einrechnung der Pausen in die Arbeitszeit bei Wechsel-

schichtarbeit (entsprechend der übrigen Sparten im TVöD) aufzunehmen.

Der aktuelle Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Pflegepersonalstärkungsgesetz sieht vor, dass bereits ab dem Jahr 2018 rückwirkend tariflich vereinbarte Entgeltsteigerungen für die Pflegekräfte von den Kostenträgern vollständig refinanziert werden. Der Gesetzentwurf wurde am 1. August 2018 im Kabinett beschlossen (mehr zum neuen Gesetz ab Seite 5).

Ebenfalls stehen in Verbindung mit dem neuen Gesetz Verhandlungen über die Erhöhung des Zuschlags für Samstagsarbeit an. Des Weiteren ist die Verhandlungszusage zur Frage, wann bei Wechselschichtarbeit im Krankenhausbereich Überstunden entstehen, umzusetzen.



Tarifrunde in Potsdam: Vertreter der Krankenhäuser gingen auf die Sondersituation ihrer Sparte ein. Rechts im Bild: der stv. Gruppenausschuss-Vorsitzende Richard Kreutzer

Auch für die Sparkassen wurden im Rahmen der Tarifrunde weitere Verhandlungen vereinbart.

Am 30. Mai fand in Düsseldorf ein Sondierungsgespräch zwischen Vertretern der VKA-Verhandlungskommission und der Gewerkschaften statt. Im Ergebnis verabredeten die Parteien, zunächst eine gemeinsame Ausgangsposition zu erarbeiten und ein gemeinsames Verständnis für die Situation der Sparkassen zu finden.



Vertreter von VKA-Verhandlungskommission und Gewerkschaften bei ihrem Treffen am 24. August in Hannover

Beide Seiten trafen sich am 24. August in Hannover erneut. Die Gespräche verliefen sachlich und konstruktiv und werden am

## Fachkräfterichtlinie neu definiert

### Arbeitgeber können in bestimmten Fällen Zulagen zahlen, um Mitarbeiter zu gewinnen bzw. zu binden

Die kommunalen Arbeitgeber haben bereits seit längerem darauf hingewiesen: Fachkräfte, vor allem auf dem Gebiet der Informationstechnik sowie im ingenieurfachlichen und technischen Bereich, sind nur schwer zu finden und an den Betrieb zu binden. Um für diese Professionen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, hat die VKA die bereits seit 2011 bestehende Richtlinie ausgeweitet und ihre Wirkung bis Ende 2020 verlängert.

Den Arbeitgebern (die an den TVöD und auch den TV-V gebunden sind) wird mit der Fachkräfte-Richtlinie die Möglichkeit gegeben, im begründeten Einzelfall neu eingestellten Mitarbeitern zusätzlich zum Tabellenentgelt eine Fachkräftezulage zu zahlen. Monatlich können dies bis zu 1.000 Euro extra sein. Dies gilt für den Zeitraum von längstens fünf Jahren und kann bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren ein- oder mehrmalig verlängert werden.

1. Oktober in Berlin weitergeführt. Nächste Verhandlungstermine sind am 29. Oktober in Düsseldorf sowie am 19. Dezember in Berlin vorgesehen.

### Ausbildung

Ein weiteres Ergebnis der Tarifrunde war es, Verhandlungen zu betrieblich-schulischen Ausbildungsverhältnissen und dualen Studiengängen in Pflegeberufen (mehr dazu auf Seite 4) aufzunehmen. Wir werden in den VKA-Rundschreiben über deren Aufnahme und den Fortgang berichten.

Außerdem können in bestimmten Fällen Stufen vorweggewährt werden. Neu eingestellte Fachkräfte ohne Berufserfahrung steigen dann also nicht bei Stufe 1 ein, sondern werden direkt der Stufe 2 oder 3 zugeordnet, in besonderen Fällen auch der Stufe 4.



## TVöD öffnet sich für weitere Ausbildungsberufe

Frage der Finanzierung in Teilen noch offen / Pflegeberufausbildungen werden bundesweit vereinheitlicht



Gegenstand der Tarifverhandlungen 2018 waren unter anderem auch die Themenfelder Ausbildung und Studium.

Zu den Ergebnissen der Tarifrunde gehörte, dass die Tarifvertragsparteien sich verstärkt um bisher schulische Ausbildungsgänge bemühen wollen.

Geplant ist, die Einbeziehung der Schülerinnen und Schüler nach dem Diätassistentengesetz, dem Ergotherapeutengesetz, dem Gesetz über den Beruf des Logopäden, dem Masseur- und Physiotherapeutengesetz, dem Orthoptistengesetz und dem Gesetz über technische Assistenten in der Medizin in den Geltungsbereich des TVAöD - Besonderer Teil Pflege - zu vereinbaren.

Zuvor sei mit dem Bundesgesundheitsministerium zu klären, ob die Vergütungen für die Auszubildenden in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen ab Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrages oder erst mit den nächsten Budgetvereinbarungen von den Krankenkassen zu finanzieren sind.

Bereits umgesetzt wurde, die Schülerinnen und Schüler in der Operationstechnischen Assistenz und in der Anästhesietechnischen Assistenz (jeweils nach der DKG-Empfehlung vom 17. September 2013 sowie nach dem Notfallsani-

tätergesetz) mit Wirkung vom 1. März 2018 in den Geltungsbereich des TVAöD - Besonderer Teil Pflege - einzubeziehen.

Gleiches gilt für die Schülerinnen und Schüler in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlicher Regelung. Sie fallen mit Wirkung vom 1. März 2018 in den Geltungsbereich des TVAöD - Besonderer Teil Pflege.

Im Rahmen der Tarifrunde 2018 beschlossen Gewerkschaften und Arbeitgeber außerdem, Tarifverhandlungen über die Ausbildungsbedingungen von Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen aufzunehmen, dies angelehnt an die Richtlinie des Bundes für ausbildungsintegrierte duale Studiengänge vom 1. Januar 2018.

### Neue Verordnung für Pflegeberufe

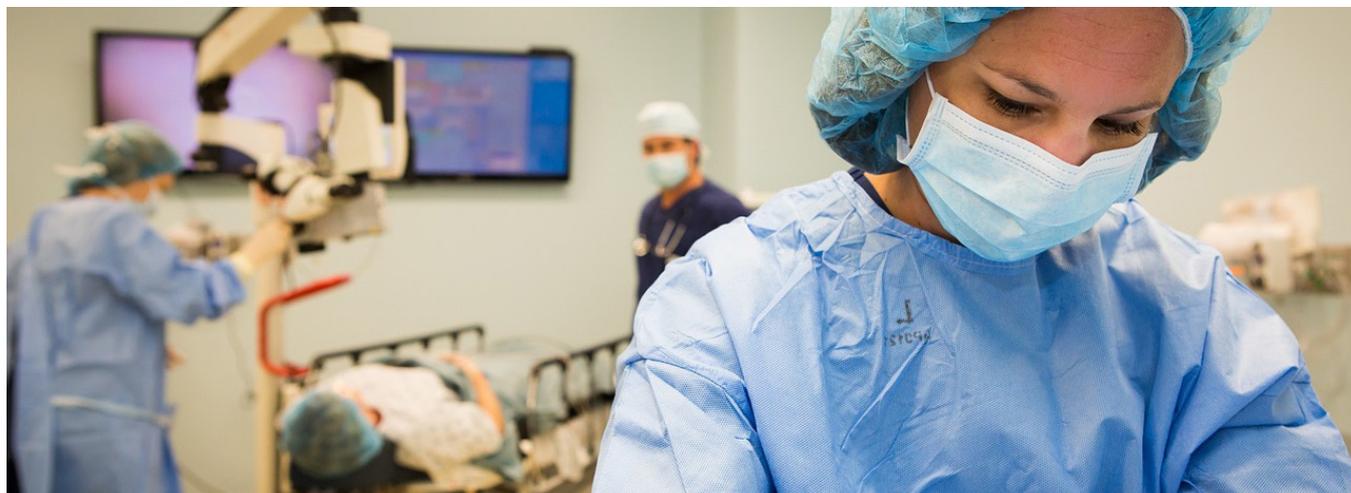
Neu ist auch die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe, die vom Bundestag Ende Juni 2018 angenommen wurde. Danach werden die bisher im Altenpflegegesetz und Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen in einem neuen Pflegeberufgesetz (teilweise) zusammengeführt.

Mit diesem Schritt soll die Pflegeausbildung modernisiert und an die veränderten Herausforderungen in der Berufspraxis angepasst werden.

Die Verordnung ergänzt das Pflegeberufgesetz, welches am 1. Januar 2020 in Kraft treten wird. Mit der Verordnung existieren erstmalig bundesweit einheitliche Rahmenvorgaben für die Prüfung für die hochschulische Pflegeausbildung.

## Pflegepersonal im Fokus

### Bundesgesundheitsministerium stärkt Krankenhaus- und Altenpflege



Dem Thema Pflege kommt in diesem Jahr bundespolitisch immense Bedeutung zu. Wie wir in der Ausgabe Juni 2018 bereits berichteten, hat Bundesgesundheitsminister Jens Spahn ein Sofortprogramm zur Verbesserung der Pflege ins Leben gerufen. Außerdem stand zu dem Zeitpunkt im Raum, dass sich die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) und der Spitzenverband der Krankenkassen (GKV-SV) bis Ende Juni auf eine Regelung für Pflegepersonaluntergrenzen verständigen sollten. Eine Einigung wurde nicht erzielt.

#### Pflegepersonalstärkungsgesetz

Der vom Bundesgesundheitsministerium am 1. August 2018 eingebrachte Gesetzentwurf zur Stärkung des Pflegepersonals ist mittlerweile vom Kabinett beschlossen worden. Das sogenannte Pflegepersonalstärkungsgesetz soll am 1. Januar 2019 in Kraft treten. Demnach sollen in stationären Altenpflege- und Pflegeeinrichtungen bis zu 13.000 Pflegekräfte neu eingestellt werden, wobei jede zusätzliche Stelle in den Krankenhäusern aus Mitteln der gesetzlichen Krankenversicherung finanziert wird. Zudem sollen Tarifsteigerungen für die Pflegekräfte rückwirkend ab 2018 von den

Kostenträgern vollständig refinanziert werden. Weitere Pläne sind, mehr Ausbildungsplätze in der Pflege zu schaffen und die Kosten der Ausbildungsvergütungen von Azubis im ersten Ausbildungsjahr ab 2019 vollständig zu refinanzieren.

Die VKA hat auf das geplante Gesetz im Juli 2018 mit zwei Pressemitteilungen reagiert und das Vorhaben des Bundesgesundheitsministeriums (BGM) ausdrücklich begrüßt. Sie übermittelte dem Ministerium eine Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes.

Dr. Dirk Tenzer, Vorsitzender des Gruppenausschusses Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, schrieb dem BGM zudem einen offenen Brief. In diesem bekräftigte er, es sei ein bedeutender Schritt nach vorn, dass ab 2020 neben pauschalen Vergütungen auch die individuelle Situation der Krankenhäuser zugrunde gelegt werden soll. Tenzer betonte die dringende Notwendigkeit, mit dem bisher angewandten Finanzierungssystem, den sogenannten diagnosebezogenen Fallgruppen, zu brechen, da dieses pauschalierte Abrechnungsverfahren nicht der Realität in den Kliniken entspreche und eine chronische Unterfinanzierung erzeuge.



Dr. Dirk Tenzer, Vorsitzender des Gruppenausschusses für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen (rechts im Bild, zu sehen in Potsdam bei der Tarifrunde) schrieb dem Bundesgesundheitsministerium einen offenen Brief.

ge. In dem Gesetzesentwurf sähe er das klare Bekenntnis der Bundesregierung zur Pflege in den Krankenhäusern und zur Stärkung des Flächentarifvertrags.

### Personaluntergrenzen

Die Vertragsparteien DKG und GKV-SV waren gesetzlich beauftragt, bis Ende Juni 2018 Pflegepersonaluntergrenzen festzulegen. Da sie sich nicht einigen konnten, ist am 23. August vom BMG ein Referentenentwurf einer Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Krankenhausbereichen für das Jahr 2019 auf den Weg gebracht worden. Den Referentenentwurf hat die VKA erhalten und gleichzeitig die Möglich-

keit, dazu schriftlich Stellung zu nehmen. Diese Option hat die VKA wahrgenommen.

### Konzertierte Aktion Pflege

Da es am Markt kaum noch Pflegekräfte gibt, haben Bundesgesundheits-, Bundesfamilien- und Bundesarbeitsministerium gemeinsam Anfang Juli die „Konzertierte Aktion Pflege“ ins Leben gerufen. Mit der Aktion sollen mehr Menschen für den Pflegeberuf gewonnen und der Beruf attraktiver gemacht werden. Innerhalb eines Jahres sollen Arbeitsgruppen Konzepte entwerfen, um die Situation in der Altenpflege bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Auch die VKA nahm an der Auftaktveranstaltung zur „Konzertierten Aktion Pflege“ teil und ist in der Arbeitsgruppe 5 „Entlohnungsbedingungen in der Pflege“ vertreten. Deren erster Sitzungstermin war der 17. September 2018. Über das Ergebnis des Treffens werden wir in Kürze berichten.

### VKA-Tarifbereich: 470.000 Beschäftigte

Im Tarifbereich der VKA sind an kommunalen Krankenhäusern sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen derzeit rund 470.000 Beschäftigte tätig. Sie werden vom neuen Gesetz unmittelbar profitieren.



## Öffentlicher Gesundheitsdienst teilweise unterbesetzt

GMK sucht erneut Gespräch mit VKA und drängt auf Erhöhung der Vergütung



Die Gesundheitsministerkonferenz (GMK) hat im Juni 2018 im Rahmen ihrer Beschlüsse erneut auf die Dringlichkeit hingewiesen, mehr für die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) zu tun, da es an dieser Stelle eine erhebliche Unterbesetzung gebe. Gefordert werden tarifliche/ besoldungsrechtliche Regelungen für angestellte Ärztinnen und Ärzte im ÖGD, die sich an die Vergütung für Ärzte in Krankenhäusern anlehnen.

Aus Sicht der GMK laufe der ÖGD Gefahr, an Leistungsfähigkeit einzubüßen, da nicht genügend Personal gefunden werde. Letztlich könne sich dies regional auf den Gesundheitsschutz der Bevölkerung auswirken, so die Befürchtung. Besonders im Bereich des Infektionsschutzes, der Krankenhaushygiene und -überwachung sowie des Sozialpsychiatrischen Dienstes fehle es an Ärzten.

Die GMK sucht nun erneut das gemeinsame Gespräch mit VKA und TdL. In der Geschäftsstelle der VKA war es am 12. Juni bereits zu einem Treffen mit den Staatssekretären aus dem Gesundheitsbereich Thüringen, Brandenburg und Berlin gekommen. Nochmals wiesen die Staatssekretäre auf die Dringlichkeit hin, die Gehaltssituation zu verbessern, um Stellen besetzen zu können. Sie argumentierten u.a. damit, dass es in Berlin beabsichtigt sei, für Ärzte im ÖGD übertariflich zu bezahlen. Dieser Be-

schluss war zeitgleich vom Berliner Senat gefasst worden.

Im Rahmen früherer Beschlüsse hatte die VKA bereits die Möglichkeit eingeräumt, in bestimmten Fällen eine Zulage zahlen zu können. Gleichwohl hat sie immer auch darauf hingewiesen, dass die Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen der Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes und denjenigen an den kommunalen Krankenhäusern beachtet werden müssten.

Auch verweist die VKA auf die am 1. Januar 2017 in Kraft getretene neue Entgeltordnung für den Bereich der VKA. Diese enthalte den unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus entsprechende Wertebenen, anhand derer über alle Sparten hinweg eine Niveaubestimmung erfolgen kann. Nur so ist es bei der Vielzahl der Tätigkeiten innerhalb der VKA möglich, ein Gesamtgefüge ohne größere Verwerfungen zu erreichen.

Beim kommenden Treffen des Gruppenausschusses Verwaltung am 20./21. September 2018 wird das Thema auf der Tagesordnung stehen.

## Richtungsändernder Beschluss

Arbeitgeber dürfen zuvor bereits Beschäftigte nicht mehr sachgrundlos befristen



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

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

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

Laut dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt. Damit bedarf jede erneute befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eines Sachgrundes.

Mit dem Urteil werde zwar die wirtschaftliche und berufliche Betätigungsfreiheit von Arbeitgebern beeinträchtigt, befindet das Bundesverfassungsgericht. Jedoch sei dieser Eingriff gerechtfertigt. Der Gesetzgeber habe mit dem entsprechenden Paragraphen im Teilzeit- und Befristungsgesetz den strukturell unterlegenen Arbeitnehmer insbesondere vor Kettenbefristungen schützen wollen. Zudem sei die beschäftigungspolitische Zielsetzung, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, ein legitimes Ziel, welches zugleich geeignet, erforderlich und angemessen sei.

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

## Von Nadelstichrichtlinie bis Vaterschaftsurlaub

Europa-Arbeit der VKA: Erneutes Treffen anlässlich des sektoralen sozialen Dialogs im Juni



Wir informieren an dieser Stelle regelmäßig über die Arbeit der VKA auf europäischer Ebene. Im Rahmen der Vertretung in Organisationen wie HOSPEEM (Europäischer Arbeitgeberverband für Krankenhäuser und Gesundheit) und dem branchenübergreifenden Verband CEEP (Europäischer Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Unternehmen) reisen VKA-Vertreter regelmäßig nach Brüssel. Im Juni 2018 fand ein erneutes Treffen anlässlich des sektoralen sozialen Dialogs statt.

Eines der zentralen Themen war die Implementierung der Nadelstichrichtlinie. Diese Richtlinie dient dem Ziel, Verletzungen durch scharfe und spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitsdienst zu verhindern. Gegenstand der Sitzung von HOSPEEM war außerdem die länderspezifische Empfehlung der Europäischen Kommission für eine Empfehlung des Rates zum nationalen Reformprogramm 2018. Hintergrund ist eine von der Kommission regelmäßig vorgenommene Analyse der geplanten haushaltspolitischen, makroökonomischen und länderspezifischen Reformen der Mitgliedstaaten. Im Anschluss gibt die Kommission den EU-Ländern spezifische Empfehlungen für die folgenden 12 bis 18 Monate. Da die HOSPEEM-

Mitglieder nach eigener Einschätzung bisher nicht ausreichend bei der Sammlung von Daten einbezogen wurden, ist für das kommende Jahr eine stärkere Einbindung geplant.

Auf der Agenda des Verbandes CEEP steht aktuell unter anderem eine geplante Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige. Der Entwurf sieht vor, den Vaterschaftsurlaub auszudehnen und einen Anspruch auf mindestens fünf Tage Pflegeurlaub im Jahr zu schaffen, um kranke oder abhängige Angehörige zu pflegen. Das Europaparlament und der Europäische Rat müssen sich noch auf den Entwurf verständigen. CEEP berät außerdem zu einer Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen und zur Schaffung einer Europäischen Arbeitsagentur, die bereits 2019 aktiv werden soll.

Personell hat sich eine Neuerung ergeben: Bis Juni 2018 war Dirk Reidelbach Mitglied im Steering Committee von HOSPEEM. In diesem Lenkungsausschuss sind die Länder Niederlande, Norwegen, Italien, Lettland und Deutschland vertreten. Diese Funktion hat nun VKA-Referentin Dr. Evelyn Kozak übernommen.

## Anstieg des Mindestlohns in Deutschland

Kommission empfiehlt: Ab Januar je Zeitstunde 9,19 Euro brutto



Seit 2015 gilt hierzulande ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, der alle zwei Jahre angepasst wird. Die Mindestlohnkommission hat am 26. Juni 2018 getagt. Im Ergebnis empfiehlt sie ab Januar 2019 einen Mindestlohn von 9,19 €, ab 2020 soll er auf 9,35 € brutto je Zeitstunde steigen.

Die Empfehlung muss nun von der Bundesregierung per Verordnung umgesetzt werden. Orientiert sind die Stundenlöhne an der Entwicklung der durchschnittlichen Tariflöhne in Deutschland, die der Tarifindex des Statistischen Bundesamtes abbildet.

Um eine Doppelanrechnung des diesjährigen Tarifabschlusses im Öffentlichen Dienst zu vermeiden, wird für die bis zum 30. Juni 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 vorzunehmende Anpassungsentscheidung von einem Stundenlohn von 9,29 € brutto ausgegangen.

Ansinnen der Kommission ist es, einen Mindestlohn zu benennen, der für faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen sorgt, gleichzeitig zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beiträgt und die Beschäftigung nicht gefährdet.

Seit der Einführung des Mindestlohnes und auch nach dessen Anpassung zum 1. Januar 2017 hat sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiter positiv entwickelt. Vor allem zu Beginn des Jahres 2015 wurde bei der geringfügigen Beschäftigung ein Rückgang beobachtet, der sich nicht fortsetzte.

Für das Jahr 2019 deuten die Prognosen des Sachverständigenrates und der Projektgruppe „Gemeinschaftsdiagnose“ auf eine Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung, die mit derjenigen seit Einführung des Mindestlohns vergleichbar ist.

Der avisierte Mindestlohn hätte keine unmittelbaren Auswirkungen auf den TVöD und den TV-V, da das niedrigste Stundenentgelt bei beiden Tarifverträgen für das Tarifgebiet West wie Ost über dessen Niveau läge.



Die Stundenlöhne sind an der Entwicklung der durchschnittlichen Tariflöhne in Deutschland orientiert.

## Personalien



Der bisherige Vorsitzende des KAV Thüringen, Bürgermeister Joachim Kreyer aus Sondershausen, ist zum 1. Juli 2018 in den Ruhestand getreten. Sein Nachfolger wird in der KAV-Vorstandssitzung im Oktober 2018 gewählt werden.



Bürgermeister Hermann Josef Schmidt, Gemeinde Tholey, hat sein Amt als amtierender Vorsitzender des KAV Saar mit Wirkung zum 31. Mai 2018 abgegeben. Zum 1. Juni 2018 übernahm er das Amt des stellvertretenden Präsidenten des Saarländischen Städte- und Gemeindetages.



In der Vorstandssitzung am 21. Juni 2018 ist als Hermann Josef Schmidts Nachfolger der Bürgermeister der Gemeinde Schwalbach, Hans-Joachim Neumeyer, gewählt worden.



Die beiden Vorsitzenden des Gruppenausschusses Versorgungsbetriebe, Vorsitzender des Vorstands Josef Hasler (o. links), N-ERGIE AG Nürnberg, und Arbeitsdirektor Lothar Herbst, Mainova AG, Frankfurt am Main, sind im Sommer 2018 von ihren Ehrenämtern bei der VKA zurückgetreten. Neuwahlen werden in der nächsten Gruppenausschuss-Sitzung am 18./19. Oktober 2018 erfolgen.

## Impressum

**Hauptgeschäftsführer:** Klaus-Dieter Klapproth

**Presse- und Öffentlichkeitsarbeit/ Redaktion:** Daniela Wegner

**Fotos und Grafiken:** soweit nicht anders angegeben VKA, sonst Creative Commons CC0; Seite 12 oben: Stadt Sondershausen, weitere: KAV Saar; Seite 13 links: N-ERGIE AG, rechts: Mainova AG.

Stand: 20. September 2018

Die VKA Nachrichten erscheinen ausschließlich als PDF. Der Versand erfolgt per E-Mail. Sie können jederzeit weitere Adressen für den kostenlosen Bezug anmelden bzw. sich aus dem Verteiler streichen: [www.vka.de/site/home/vka/presse/vka-nachrichten/](http://www.vka.de/site/home/vka/presse/vka-nachrichten/)

**HERAUSGEBER**

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),  
Leipziger Straße 51, 10117 Berlin

## Die Mitgliedsverbände der VKA

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg**

Panoramastraße 27  
70174 Stuttgart  
[www.kavbw.de](http://www.kavbw.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern**

Hermann-Lingg-Straße 3  
80336 München  
[www.kav-bayern.de](http://www.kav-bayern.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin**

Goethestraße 85  
10623 Berlin-Charlottenburg  
[www.kavberlin.de](http://www.kavberlin.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg**

Stephensonstraße 4a  
14482 Potsdam  
[www.kav-brandenburg.de](http://www.kav-brandenburg.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen**

Schillerstraße 1  
28195 Bremen  
[www.kav-bremen.de](http://www.kav-bremen.de)

### **Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg**

Bei dem Neuen Krahn 2  
20457 Hamburg  
[www.av-hamburg.de](http://www.av-hamburg.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen**

Allerheiligentor 2-4  
60311 Frankfurt am Main  
[www.kav-hessen.de](http://www.kav-hessen.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern**

Berta-von-Suttner-Straße 5  
19061 Schwerin  
[www.kav-mv.de](http://www.kav-mv.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen**

Ernst-August-Platz 10  
30159 Hannover  
[www.kav-nds.de](http://www.kav-nds.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen**

Werth 79  
42275 Wuppertal  
[www.kav-nw.de](http://www.kav-nw.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz**

Deutschhausplatz 1  
55116 Mainz  
[www.kav-rp.de](http://www.kav-rp.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Saar**

Talstraße 9  
66119 Saarbrücken  
[www.kav-saar.de](http://www.kav-saar.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen**

Holbeinstr. 2  
01307 Dresden  
[www.kavsachsen.de](http://www.kavsachsen.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt**

Merseburger Straße 97  
06112 Halle (Saale)  
[www.kav-sachsenanhalt.de](http://www.kav-sachsenanhalt.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein**

Reventlouallee 6  
24105 Kiel  
[www.kavsh.de](http://www.kavsh.de)

### **Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen**

Alfred-Hess-Straße 31a  
99094 Erfurt  
[www.kav-thueringen.de](http://www.kav-thueringen.de)