

Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen

Tarifrunde 2018: Lange Laufzeit, Fach- und Führungskräfte im Fokus



Klaus-Dieter Klapproth, Dr. Thomas Böhle und Marcel Philipp (v.l.) vor der Mitgliederversammlung



Der kleine Kreis in der entscheidenden dritten Runde

In dem Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018 haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine durchschnittliche Entgeltsteigerung von 7,5 Prozent verständigt. Diese Steigerung wird in folgenden drei Schritten erreicht:

- ab 1. März 2018 um 3,19 Prozent,
- ab 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und
- ab 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

Die Mindestlaufzeit beträgt 30 Monate. Sie endet am 31. August 2020. Für die unteren Einkommen (EG 1 bis 6) wurde für 2018 eine nicht tabellenwirksame Einmalzahlung von 250 Euro vereinbart.

Die Gewerkschaften hatten im Vorfeld der Tarifrunde darauf hingewiesen, dass die Steuereinnahmen bei Bund und Kommunen zuletzt besonders hoch gewesen seien. Zudem hatten sie einen Mindestbetrag von 200 Euro gefor-

Mit Mut und Pragmatismus

Der Hauptgeschäftsführer der VKA zur Tarifrunde 2018

Seite 3

Positive Resonanz nach VKA-Workshop zur Entgeltordnung

Fortsetzung im Herbst geplant

Seite 5

Branchentarifvertrag rückt näher

Ziel: Branchentarifvertrag für Bodenverkehrsdienste in Deutschland

Seite 6

EU-Datenschutzgrundverordnung

VKA-Seminar informierte über die umfassenden Änderungen beim Datenschutz

Seite 8

Krankenhäuser

Stufenweise Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen geplant

Seite 10

Brückenteilzeit soll kommen

Über das Gesetz wird in Kürze entschieden

Seite 12



Die Verhandlungsführer bei der Abschlusspressekonferenz in den frühen Morgenstunden des 18. April 2018

dert, der besonders in den unteren Entgeltgruppen zu weit überproportionalen Entgeltsteigerungen geführt hätte.

Die kommunalen Arbeitgeber verwiesen demgegenüber auf zunehmende Gewinnungsprobleme bei Fach- und Führungskräften, weswegen gerade die oberen Entgeltgruppen gestärkt werden müssten.

Die Tarifvertragsparteien habe sich im Ergebnis auf eine neue Tabellenstruktur verständigt, durch die sowohl in den unteren Entgeltgruppen eine auskömmliche Entgeltsteigerung erzielt wird, als auch insbesondere die Attraktivität der Entgelte für Fach- und Führungskräfte erheblich gesteigert worden ist. Zudem gibt die lange Mindestlaufzeit Planungssicherheit.

Das Volumen dieses Tarifabschlusses ist durchaus mit den Volumina anderer Tarifabschlüsse des ersten Halbjahres 2018 vergleichbar (vgl. Abschlüsse: Bauhauptgewerbe vom 12.5.2018, Volkswagen AG vom 9.4.2018).

Auf die Bereiche Versorgung und Nahverkehr (soweit eine Anbindung an die Tarifsteigerungen des TVöD besteht), für die eigene Tarifverträge vereinbart sind (TV-V bzw. TV-N's), ist das Tarifergebnis übertragen worden.

Im Krankenhausbereich sollen durch eine Gesetzesänderung ab dem Jahr 2019 Tarifsteigerungen vollumfänglich refinanziert werden. Darauf Rücksicht nehmend, sind hier abweichende Steigerungsraten (ab 1. März 2018 2,09 Prozent, ab 1. März 2019 weitere 3,48 Prozent und ab dem 1. März 2020 weitere 1,12 Prozent) vereinbart worden.

Bei Auszubildenden und Praktikanten werden die Entgelte jeweils zum 1. März 2018 und 1. März 2019 um 50 Euro erhöht. Die bisherige Übernahmeregulierung für Auszubildende, die auf den jeweiligen betrieblichen Bedarf abstellt, ist erneut wieder in Kraft gesetzt worden.

Der Tarifabschluss steht bis zum 15. Juni 2018 unter Erklärungsvorbehalt.

Derzeit sind die höheren Entgelte noch nicht auszuzahlen. Zuerst muss eine abschließende Verständigung mit den Gewerkschaften über die redaktionelle Umsetzung dieses Tarifabschlusses erzielt werden.

Die Redaktionsverhandlungen wurden am 1. Juni 2018 aufgenommen und sollen zeitnah zum Abschluss gebracht werden. (dr)

Mit Mut und Pragmatismus

Der Hauptgeschäftsführer der VKA Klaus-Dieter Klapproth zur Tarifrunde 2018

Am Beginn der diesjährigen Lohnrunde standen hohe Erwartungen auf beiden Seiten. Die Gewerkschaften sahen ihre Forderungen durch Superlative bei den volkswirtschaftlichen Rahmendaten und einen hohen Pilotabschluss bei Metall gestützt. Die Arbeitgeber reklamierten große Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und Motivation von Fach- und Führungskräften. Viele Kommunen haben Haushaltsdefizite und es besteht nach wie vor ein riesiger Investitionsstau. Es war wieder einmal die Quadratur des Kreises gefragt.

Diese ist zwar nicht gelungen - beide Seiten gaben sich aber mit Mut und Pragmatismus



VKA-Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Klapproth in seinem Büro in Berlin

auf neue Pfade. Am Ende komplizierter Gespräche stand eine neue Tabellenstruktur, die ein gutes Stück dem veränderten Arbeitsmarkt und dem demografischen Wandel Rechnung trägt. Die Entgelte in der Eingangsstufe (Stufe 1) wurden deutlich angehoben und die dritte Qualifikationsebene (Bachelor- bzw. Fachhochschulabschluss) erhielt überdurchschnittliche Zuwächse. Die 2016 eingeführte Spreizung der alten Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a bis 9c wurde beibehalten. Die Entgeltgruppe 9b (i.d.R. Einstiegsentgeltgruppe für Beschäftigte mit Bachelor- bzw. Fachhochschulabschluss) wurde aufgewertet, wodurch der Abstand zur Entgeltgruppe 9a vergrößert wurde.

Der mit diesem Tarifabschluss eingeschlagene Weg war wichtig, um den öffentlichen Dienst im Kampf um die besten Köpfe wettbewerbsfähiger zu machen. Nun gilt es, die Ergebnisse redaktionell umzusetzen und Verhandlungsaufträge (z.B. für die Sparkassen, „leistungsminimierte Beschäftigte“ etc.) inhaltlich auszufüllen.

Gewinnung, Bindung und Qualifikation von Fachkräften sind die Themen, die die Arbeit der VKA in den nächsten Jahren wesentlich prägen werden.

Personalentwicklung

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen seit 2007

Differenzierung nach Sparten

Die Anzahl aller Beschäftigten der ordentlichen Mitglieder bei den Mitgliedverbänden der VKA ist seit 2007 von 1,97 Mio. Beschäftigte auf 2,19 Mio. Beschäftigte gestiegen. Dies entspricht in den Jahren 2007 bis 2017 einem Anstieg um 10,82 Prozent. Die Beschäftigten-

zahlen haben sich in den einzelnen Sparten des TVöD jedoch teilweise sehr unterschiedlich entwickelt.

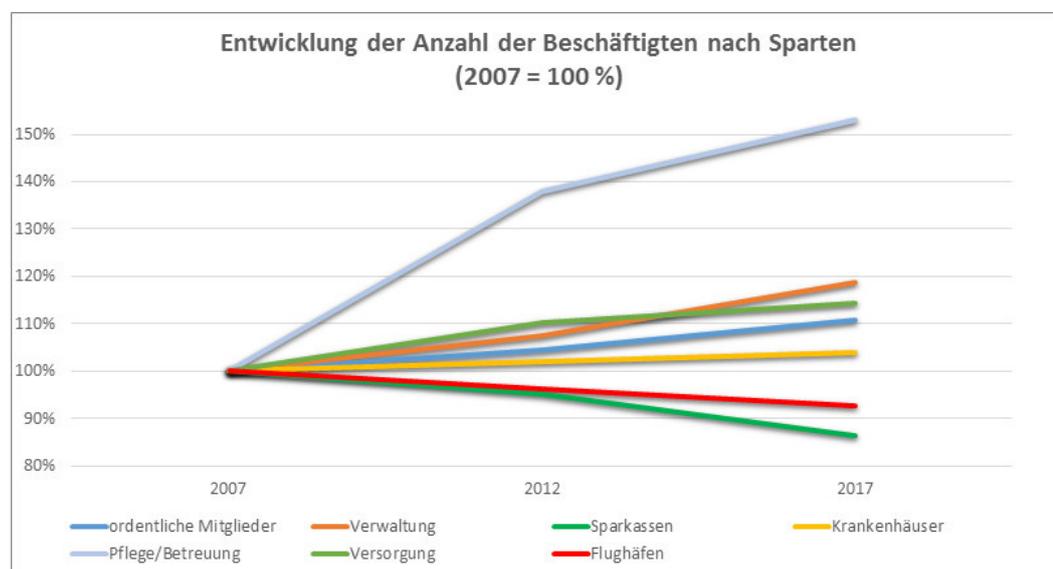
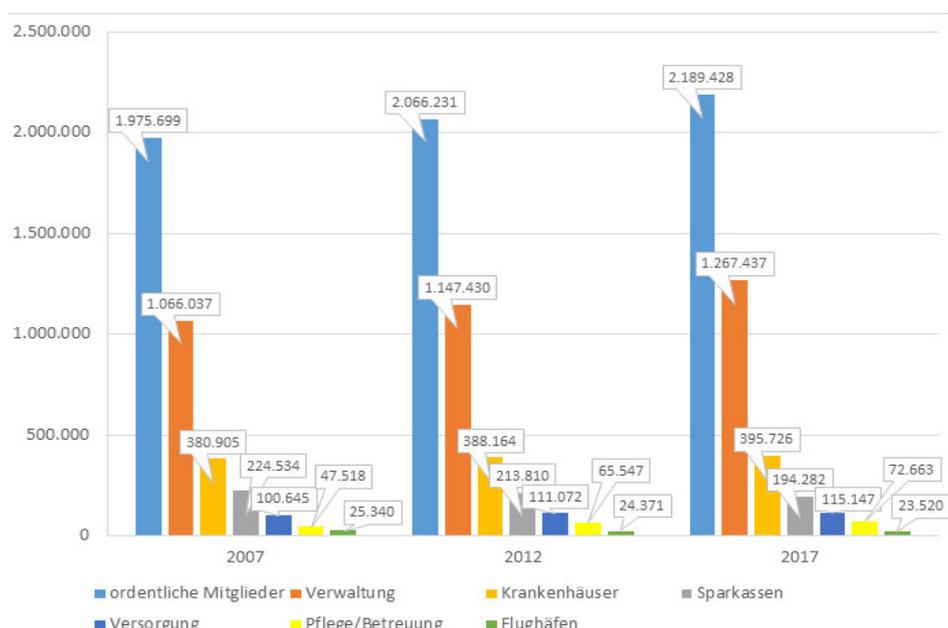
Der höchste Anstieg der Beschäftigtenzahlen ist bei den Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B) zu verzeichnen. Hier ist zu der

Beschäftigtenzahl von 2007 noch einmal gut die Hälfte an Beschäftigten hinzugekommen (+ 52,92 Prozent). Deutlich hinzugewonnen hat auch die Sparte Verwaltung (TVöD-V). Hier ist ein Plus von 18,89 Prozent gegenüber der Beschäftigtenzahl in 2007 zu verzeichnen.

Geringere Anstiege der Beschäftigtenzahlen gab es in den Bereichen Versorgung (+ 14,41 Prozent) und Krankenhäuser (+ 3,89 Prozent).

Demgegenüber sind die Beschäftigtenzahlen

bei Flughäfen und Sparkassen im Vergleich zur Beschäftigtenzahl in 2007 rückläufig. Während die Flughäfen in 2012 noch 96,18 Prozent der Beschäftigtenzahl von 2007 erreichten, ist sie in 2017 auf 92,82 Prozent gesunken. Bei den Sparkassen ist eine noch größere Reduktion der Beschäftigtenzahl zu verzeichnen. Hatten sie in 2012 noch 95,22 Prozent der Beschäftigtenzahl von 2007 erreicht, ist die Beschäftigtenzahl bei den Sparkassen gar auf 86,53 Prozent des Ausgangswerts in 2007 gesunken. (dr)



Entgeltordnung

Positive Resonanz nach VKA-Workshop

Gemeinsam mit Mitgliedverbänden wurden zahlreiche Fragen zur Entgeltordnung geklärt



In einem durch die VKA moderierten Workshop sind am 28. März 2018 verschiedene Fallgestaltungen in Bezug auf deren tarifgerechte Eingruppierung nach der am 1. Januar 2017 in Kraft getretenen neuen Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA mit Vertretern der kommunalen Arbeitgeberverbände erörtert worden. Insgesamt wurden 54 Fragestellungen aus sämtlichen Bereichen der Entgeltordnung zum TVöD diskutiert.

Die Fragestellungen sind von den kommunalen Arbeitgeberverbänden der VKA im Vorhinein übersandt worden. Diese haben auch jeweils einen Lösungsvorschlag unterbreitet. Von Seiten der VKA ist darüber berichtet worden, ob und ggf. in welcher Weise sich die Tarifvertragsparteien bei den Entgeltordnungsverhandlungen dazu geäußert haben.

Mit dem Workshop wurde das Ziel verfolgt, den Vertretern aus den kommunalen Arbeit-



geberverbänden einen authentischen Eindruck aus den Entgeltordnungsverhandlungen zu vermitteln und sich in den erörterten Fallgestaltungen möglichst auf ein einheitliches Vorgehen zu verständigen.

Diskutiert wurden unter anderem Fragen zur grundsätzlichen Eingruppierung (Vorbemerkungen) wie z.B. zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Der mit Abstand größte Teil der Fragen betraf den Abschnitt „Beschäftigte im Gesundheitswesen“. Hier ergaben sich insbesondere Fragen zur Eingruppierung von Leitungskräften sowie von Lehrkräften in Pflegeschulen.

Die Teilnehmer des Workshops haben sich dafür ausgesprochen, die IT-Richtlinie der VKA



auch auf sonstige Fachkräfte, wie insbesondere Ingenieure, auszudehnen. Dem hat die Mitgliederversammlung der VKA in ihrer Sitzung vom 17. April 2018 zugestimmt. Aufgrund dieser Erweiterung der Richtlinie kann diese auch zum Tragen kommen, wenn beispielsweise der Titel „Ingenieur“ nicht mehr verliehen wird oder bestimmte Studiengänge in der Praxis nicht akkreditiert werden.

Die Ergebnisse des Workshops werden derzeit durch die VKA in einem Protokoll zusammengefasst. Es ist beabsichtigt, den Workshop im Herbst 2018 fortzusetzen. (dr/ck)

Bodenverkehrsdienste

Branchentarifvertrag rückt näher

Ziel: Schaffung eines Branchentarifvertrags für Bodenverkehrsdienste in Deutschland

Mit den Gewerkschaften sind in 2017 Gespräche über einen Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste (BVD) in Deutschland aufgenommen worden. Eine Besonderheit der Branche besteht darin, dass viele Flughäfen die Bodenverkehrsdienste durch Dritte oder - in der Regel nicht an den TVöD gebundene - Tochterunternehmen als Dienstleistung erbringen lassen. Der Arbeitgeberseite gehören neben Vertretern der Flughäfen in der VKA und ihrer Tochterunternehmen insbesondere Vertreter der Vereinigung der Dienstleister an Deutschen Flughäfen (VDF) bzw. des im April 2018 neu gegründeten Arbeitgeberverbandes der Bodenabfertigungsdienstleister im Luftverkehr (ABL) sowie Vertreter des Arbeitgeberverbandes Luftverkehr (AGVL) an, in dem überwiegend die Lufthansa und ihre Tochterunternehmen organisiert sind.

Durch einen solchen Branchentarifvertrag soll eine Angleichung bei den Entgelten sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erreicht werden. Dabei dürfe aber die Produktivität und Flexibilität bei den Bodenverkehrsdiensten nicht eingeschränkt werden. Aus Sicht der Arbeitgeber solle ein solcher Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste insbesondere Mindestentgelte enthalten. Diese müssten aber unterhalb der Tabellenentgelte des TVöD liegen, um wettbewerbsfähig zu sein. Im Au-

gust 2017 haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf ein Eckpunktepapier geeinigt.

2018 haben bisher vier arbeitgeberinterne Termine (7. Februar, 23. März, 11. April und 15. Mai 2018) stattgefunden. Dabei wurde insbesondere der Geltungsbereich, die Anbindung an den TVöD und die Gewährleistung der Friedenspflicht für die Dauer der Mindestlaufzeiten zum TVöD, die Entgelthöhe sowie weitere Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung, Zeitzuschläge etc.) erörtert. Besonderes Augenmerk wurde der regionalen Differenzierung gewidmet.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen und der angestrebten Allgemeinverbindlichkeit für einen Branchentarifvertrag ist bereits die arbeitgeberseitige Abstimmung eine mühsame Suche nach tragfähigen Kompromissen.

Bis Ende Juli 2018 wollen die Vertreter aus dem Bereich der VKA ein Eckpunktepapier zu den wesentlichen Tarifvertragsinhalten im gesamten Arbeitgeberlager konsensfähig machen, auf dessen Grundlage dann mit den Gewerkschaften der Einstieg in Tarifverhandlungen über einen allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste erfolgen soll. (dr/dz)



Flughafenfeuerwehren

Tarifeinigung erzielt

Änderungstarifverträge treten am 1. September 2018 in Kraft



Die VKA hat sich mit den Gewerkschaften auf tarifvertragliche Regelungen über den Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Flughafenfeuerwehren verständigt. Die Mitgliederversammlung der VKA hat diesem Änderungsstarifvertrag am 16. April 2018 zugestimmt.

Den Flughafenfeuerwehren kommt bei der Aufrechterhaltung des Flugbetriebs eine entscheidende Rolle zu. Durch die tarifvertraglichen Regelungen ist ein bundeseinheitlicher Standard für den Gesundheitsschutz bei Flughafenfeuerwehren geschaffen worden. Soweit für einen Regelungskomplex bereits Regelungen auf der betrieblichen Ebene bestehen, gelten diese weiter fort. Der Bestandsschutz für Regelungen auf der betrieblichen Ebene war ein zentraler Streitpunkt mit den Gewerkschaften.

Es wurden folgende Regelungen zum Gesundheitsschutz bei Flughafenfeuerwehren vereinbart:

- Einrichtung eines Sportangebotes durch den Arbeitgeber im Umfang von vier Stunden je Kalenderwoche, wobei mindestens zwei Stunden während der Vollarbeitszeit stattfinden haben,

- Informationsangebote durch den Arbeitgeber während der Bereitschaftszeit als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements,

- Der Arbeitgeber hat Vorsorgeangebote (Vorsorgeuntersuchungen) anzubieten, deren Inanspruchnahme in Abstimmung mit dem Betriebsarzt erfolgt,

- Entgeltfortzahlung bei temporärer Atemschutzuntauglichkeit bis zur Dauer von vier Monaten, wenn die Beschäftigten die Sportangebote genutzt haben,

- Bei dauerhafter Atemschutzuntauglichkeit ist den Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Tätigkeitsbereich zu ermöglichen. Ihr bisheriges Entgelt wird fortgezahlt. Auch hier besteht eine Abhängigkeit zum gesundheitsbewussten Verhalten der Feuerwehrleute. (dr/dz)

EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO)

Umfassende Änderungen beim Datenschutz

VKA-Seminar mit externem Referenten informierte Mitglieder über neues Datenschutzrecht



Seit dem 25. Mai 2018 ist die EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) in allen EU-Mitgliedstaaten unmittelbar geltendes Recht. Die DS-GVO ersetzt die aus dem Jahre 1995 stammende Richtlinie 95/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr. Ziel ist es unter anderem, Nutzern mehr Kontrolle über ihre Daten zu geben.

Durch die neue Verordnung entsteht die Notwendigkeit, auch das nationale Datenschutzrecht zu überarbeiten. Daher erfolgt in Deutschland auf Bundesebene eine Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

Die VKA hat am 10. April 2018 ein Seminar mit einem externen Referenten veranstaltet, um die Mitgliedsverbände über die Änderungen im Bereich des Datenschutzrechts zu informieren.

Das Seminar deckte unter anderem folgende Inhalte ab: Entwicklungslinien der Verordnung, Inhalt und Aufbau, die wesentlichen Änderungen (Einwilligungen, Informations- und Auskunftspflichten, Beschäftigtendatenschutz, Auftragsdatenverarbeitung, Umgang mit Datenpannen, Rechte der Aufsichtsbehörden,

Persönliche Haftung/Sanktionen, Compliance-Anforderungen/Datenschutzmanagement, Besonderheiten für Verbände/Vereine, Webseiten, Prozessvertretung), den Bereich Datenschutz und IT-Sicherheit, den technisch-organisatorischen Datenschutz, Aufgaben des behördlichen Datenschutzbeauftragten und die Rolle der Aufsichtsbehörde (Prüfpraxis der Aufsichtsbehörden).

Aufgrund des Umfangs und der Bedeutsamkeit der Verordnung hat die VKA sich für professionelle Betreuung durch einen externen Anbieter entschieden. Ihren Mitgliedsverbänden stellte sie anheim, ebenfalls von einer solchen Möglichkeit Gebrauch zu machen und übersendete ihnen das Angebot eines externen Dienstleisters.

Weitere Informationen zur DS-GVO und zum BDSG 2018 sind beispielsweise auf den Internetseiten der Landesdatenschutzbeauftragten zu finden, auf der Informationsplattform der Stiftung Datenschutz, die seit Ende Mai 2018 online ist, sowie auf den Webseiten der Datenschutzkonferenz, des Bundesinnen- und des Bundesjustizministeriums. (dz/dw)

Sofortprogramm Kranken- und Altenpflege

13.000 neue Stellen für Pflegeheime

Bundesgesundheitsministerium will Pflegeheime und Kliniken unterstützen

Um dem Pflegenotstand in Heimen und Kliniken entgegenzuwirken, hat Bundesgesundheitsminister Jens Spahn am 23. Mai 2018 die Eckpunkte eines Sofortprogramms vorgestellt. Die Gesetzesänderungen sollen zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.

Geplant ist die Schaffung von 13.000 neuen Stellen für Pflegeheime. Nach Aussagen Spahns



belaufen sich die Kosten dafür auf etwa eine Milliarde Euro jährlich. Das Geld soll in erster Linie von den Krankenkassen gezahlt werden.

Des Weiteren sollen Kliniken unterstützt werden. Unter anderem sollen Tarifsteigerungen in der Pflege künftig ebenfalls von den Krankenkassen finanziert werden.

Auch ist geplant, die Ausbildungsvergütungen vollständig zu refinanzieren. Die VKA hat sich mit den Gewerkschaften darauf verständigt, unter der Voraussetzung einer vollständigen Refinanzierung bestimmte schulische Ausbildungen im Bereich der medizinischen Hilfsberufe in die tarifvertraglichen Regelungen des TVAöD-Pflege einzubeziehen. Diese Auszubildenden erhalten dann insbesondere auch eine Ausbildungsvergütung. Dies ist bisher nicht der Fall. (dw/dr)

Europaarbeit der VKA

Aktiv für die Interessen öffentlicher Krankenhäuser

VKA bei HOSPEEM-Versammlung in Brüssel dabei

Die VKA ist auch auf europäischer Ebene aktiv. An der Generalversammlung des europäischen Verbands öffentlicher Krankenhäuser (HOSPEEM), die am 3./4. April 2018 in Brüssel stattfand, nahmen der Geschäftsführer der VKA und Vize-Generalsekretär von HOSPEEM, Herr Dirk Reidelbach, sowie die für den Krankenhausbereich zuständige Referentin der VKA, Frau Dr. Evelyn Kozak, teil.

Auf der Plenumsitzung mit den Gewerkschaften blickten die Vertreter von HOSPEEM und EGÖD (dem Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst) anlässlich des 10-jährigen Jubiläums seines Bestehens auf den im April 2008 unterzeichneten EGÖD-

HOSPEEM-Verhaltenskodex zurück. Es ist ein Verhaltenskodex für menschenwürdige Einstellungs- und Arbeitsbedingungen, der sich auf die ethische grenzüberschreitende Einstellung und Bindung von Arbeitern - sowohl aus EU- als auch aus Nicht-EU-Staaten - im Krankenhausbereich bezieht. Die Vertreter bekräftigten erneut dessen Gewährleistung. Darüber hinaus wurden erste Ergebnisse einer Umfrage vorgestellt, die sich mit der Umsetzung sowie den Auswirkungen der Nadelstichrichtlinie (2010/32/EU) beschäftigt hat. Weiteres Thema des Treffens war die Förderung der Lehre/Ausbildung im Bereich der Heilberufe. Die nächste Plenumsitzung mit den Gewerkschaften findet am 21. Juni 2018 in Brüssel statt. (ek/dw)

Krankenhäuser

Stufenweise Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen

In drei Etappen zu einem differenzierten System

Wie vom Gesetzgeber gefordert, sollen bis spätestens 30. Juni 2018 verbindliche Personaluntergrenzen für pflegesensitive Bereiche in Krankenhäusern festgelegt werden. Wir berichteten darüber bereits in der Ausgabe der VKA-Nachrichten im August 2017.

Auf Vorschlag des Bundesgesundheitsministeriums haben sich die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) und der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-SV) am 25. April 2018 inzwischen auf ein dreistufiges Modell zur Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen verständigt.

Das Stufenmodell sieht folgenden Aufbau vor:

1. Stufe Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen anhand einer Einstufung in Schweregradgruppen: Die Personaluntergrenzen werden in sechs ausgewählten pflegesensitiven Bereichen ab 2019 eingeführt (Neurologie, Geriatrie, Herzchirurgie, Kardiologie, Unfallchirurgie, Intensivmedizin).

Es erfolgt eine prospektive Einstufung der pflegesensitiven Bereiche auf Grundlage des Pflegelastkatalogs des InEK (Institut für Entgeltsystem im Krankenhaus) in die Schweregradgruppen „leicht“, „mittel“ und „schwer“. Für Nacht- und Wochenendschichten werden eigene Pflegepersonaluntergrenzen ausgewiesen.

Die Einhaltung der Pflegepersonaluntergrenzen wird als Durchschnittswert monatsbezogen ermittelt. Unterjährige Veränderungen der Einstufung in die Schweregradgruppen sowie die Zahl der Schichten, in denen die Untergrenzen nicht eingehalten worden sind, werden einmal je Quartal an die Kostenträger und das InEK übermittelt.



2. Stufe: Evaluation: Nach dem ersten Anwendungsjahr 2019 wird die Anwendung und Wirkung des mit Stufe 1 eingeführten Modells evaluiert. Dabei soll geprüft werden, inwiefern eine genauere Erfassung erfolgen kann.

3. Stufe Einführung von Personaluntergrenzen mit differenzierten Bezugszeiträumen: Im Laufe des Jahres 2020 vereinbaren die Selbstverwaltungspartner dann, ob und wie ein differenziertes und genaueres System umgesetzt werden kann.

Dieses Stufenmodell ist bei einer sogenannten „Großen Verhandlungsrunde“ am 8. Mai 2018 unter Beteiligung der weiteren Organisationen (Gewerkschaften, Patientenvertretung etc.) vorgestellt worden. An Einzelheiten zur weiteren Umsetzung wird derzeit noch gearbeitet.

Anfang Juni 2018 finden weitere bilaterale Verhandlungsrunden mit dem GKV-Spitzenverband statt. Die Ergebnisse einer aktuell laufenden KPMG-Krankenhausbefragung zur Personalausstattung in den pflegesensitiven Bereichen werden für Ende Juni erwartet. (ek/dw)

Versorgung

Neuer Anlauf für Demografie-Tarifvertrag

Zähes Vorankommen

Die letzten Verhandlungen zwischen VKA und Gewerkschaften über einen Demografie-Tarifvertrag waren im April 2017 erfolgt. Anschließend hatte die Gewerkschaft ver.di die Vereinbarung eines Tarifvertrages, der sich am Tarifvertrag Demografie Nahverkehr orientiert, abgelehnt. Gegenüber ihren Mitgliedern erklärte ver.di das Scheitern der Tarifverhandlungen. Eine entsprechende Erklärung ist gegenüber der VKA jedoch nicht erfolgt.

Am 28. Februar 2018 fand in Berlin ein Fortsetzungsgespräch zum Thema Demografie für die Beschäftigten in kommunalen Versorgungsbetrieben im Tarifbereich des TV-V statt. Die Vertreter der VKA machten deutlich, zu ihrer Verhandlungszusage - die bereits aus dem Jahr 2014 stammt - zu stehen. Auch die Vertreter

von ver.di äußerten ihr Interesse an einer Fortsetzung der Verhandlungen. Im Ergebnis wurde sich auf den Austausch der bislang gefertigten wesentlichen Niederschriften zu einem Tarifvertrag Demografie Versorgung verständigt. Nach dem Abschluss der Tarifrunde 2018 bzw. der Redaktionsverhandlungen sollen zunächst die gemeinsamen Positionen herausgearbeitet werden. (uf/dw)



Altersvorsorge

Weiterer Handlungsbedarf

Tarifverhandlungen: Anpassungsbedarf bei ATV/ATV-K

Die Mitgliederversammlung hat am 15./16. April 2018 die Aufnahme von Tarifverhandlungen zum ATV/ATV-K unter Mitwirkung von Mitgliedern der Arbeitsgruppe Zusatzversorgung der Geschäftsführerkonferenz der VKA befürwortet.

Wie bereits in der Sitzung der Mitgliederversammlung am 17. November 2017 in Lübeck berichtet worden ist, besteht hier weiterer Anpassungsbedarf.

Beim Auftakttermin am 18. Januar 2018 in Berlin wurden die Verfahrensgespräche zwischen Bund, TdL, VKA und den Gewerkschaften eröffnet. Es wurden weitere Termine auf Arbeits-

ebene unter Hinzuziehung von Vertretern der Zusatzversorgungseinrichtungen vereinbart (15. März, 11. April, 9. Mai und 5. September 2018). Diese sollen die Aufnahme von Tarifverhandlungen in der zweiten Jahreshälfte ermöglichen. Es ist geplant, eine Einigung über die Änderungstarifverträge (ÄTV Nr. 11 zum ATV und ÄTV Nr. 8 zum ATV-K) noch bis Ende des Jahres zu erzielen.

Die Punkte, die auf Arbeitsebene besprochen werden, betreffen rein redaktionelle Änderungen, Änderungen, die durch neue Gesetze (z.B. Flexirentengesetz) erforderlich werden oder Rechtsprechung umsetzen sowie Änderungswünsche der Gewerkschaften. (sk/dw)

Bundesarbeitsministerium

Brückenteilzeit soll kommen

VKA nimmt in Schreiben Stellung und erhebt Bedenken



Das Bundesarbeitsministerium hat im April 2018 einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit - vorgelegt. Dieser basiert auf dem Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts aus der vergangenen Legislaturperiode. Über den Gesetzesentwurf will das Bundeskabinett in Kürze entscheiden.

Ziel ist es, dass Beschäftigte, wenn es die Lebensumstände erfordern, freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber in dieser anschließend nicht verbleiben müssen, es also eine Brückenteilzeit gibt.

Im Entwurf ist die Mindestbeschäftigtenzahl bei der Regelung zur Brückenteilzeit nach dem § 9a TzBfG-E auf in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer angehoben worden, was die VKA befürwortet. Ebenso goutiert sie die im Weiteren eingeführte gestaffelte Begrenzung des Anspruchs auf befristete Teilzeit.

In einer Stellungnahme gegenüber dem BMAS hat die VKA weiterhin betont, dass erhebliche Bedenken gegen die Erweiterung der Darlegungs- und Beweislast zuungunsten des Arbeitgebers bestehen, da diese Regelung in-

haltlich - § 9 TzBfG-E - unverändert gelassen wurde. Die VKA hob hervor, dass trotz der grundsätzlich positiv zu wertenden Intention, das Teilzeitbeschäftigtenrecht zu stärken, dies eine weitreichende Belastung des Arbeitgebers darstellt, die damit nicht gerechtfertigt werden kann. Die VKA hat sich dafür ausgesprochen, hinsichtlich der Darlegungslast des Arbeitgebers eine Regelung mit dem Rechtsgedanken zu kodifizieren, die der Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen entspricht.

Die Änderungen, wonach durch Tarifvertrag der Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von Absatz 1 Satz 2 des § 9a TzBfG-E auch zuungunsten festgelegt werden kann, hält die VKA ebenfalls nicht für geeignet, die zuvor dargestellten Bedenken auszuräumen. (ek/dw)

Wir sind angekommen

VKA-Geschäftsstelle in Berlin etabliert

Die VKA-Geschäftsstelle ist seit ihrem Umzug und personellen Neubeginn in Berlin im August 2017 mittlerweile in der Hauptstadt „angekommen“.

Nachdem sich sowohl die Führungsspitze als auch nahezu das gesamte Team der VKA neu konstituiert haben, ist in die Büroräume mittlerweile so etwas wie Alltag eingezogen. Hauptgeschäftsführer Klaus Klapproth und Geschäftsführer Dirk Reidelbach werden von einem 11-köpfigen Team unterstützt.

Zuletzt stießen Dr. Georg Struch, Dr. Evelyn Kozak und Uwe Frank zur Belegschaft dazu. Die Zuständigkeiten für alle Themengebiete sind verteilt. Uwe Frank hat u.a. die Bereiche Ver- und Entsorgung, Fleischuntersuchung

und Arbeitsschutz übernommen. Carola Kiefer kümmert sich u.a. um die Bereiche Verwaltung, Entgeltordnung und Auszubildende. Dr. Sven Klosa ist Ansprechpartner u.a. für Sparkassen, Betriebliche Altersvorsorge und Altersteilzeit. Dr. Evelyn Kozak ist Ansprechpartnerin u.a. für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Arbeitszeit und Arbeitskampf. Dr. Georg Struch ist für Volkswirtschaft und Statistik verantwortlich. Dirk Zippel betreut u.a. die Flughäfen, Nahverkehrsbetriebe und Häfen. Daniela Wegner verantwortet die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der VKA. Tilo Michelson obliegt die organisatorische Leitung der Geschäftsstelle. Im Sekretariat sind Silke Fölller, Kerstin Pieck und Evelyn Quedens tätig.



Im Bild v.l.: Silke Fölller, Carola Kiefer, Kerstin Pieck, Dirk Zippel, Evelyn Quedens, Klaus Klapproth, Dr. Sven Klosa, Dirk Reidelbach, Daniela Wegner, Katja Drzymalla (bis Mai 2018 stundenweise dabei), Tilo Michelson.



Zuletzt dazu gekommen: (v.l.)
Dr. Georg Struch, Dr. Evelyn
Kozak, Uwe Frank

Personalien

Weiterer Stellvertreter des Präsidenten der VKA



Dr. Dirk Tenzer, Klinikum Oldenburg, ist in der Mitgliederversammlung der VKA am 17. November 2017 zum weiteren Stellvertreter des Präsidenten gewählt worden. Er hat das Amt bis Ende 2018 inne. Dr. Dirk Tenzer ist Vorsitzender des Gruppenausschusses für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen der VKA.

Impressum

Hauptgeschäftsführer: Klaus-Dieter Klapproth

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit/ Redaktion: soweit nicht anders angegeben Daniela Wegner (dw); weitere Textarbeit: Dirk Reidelbach (dr), Dirk Zippel (dz), Dr. Evelyn Kozak (ek), Dr. Sven Klosa (sk), Uwe Frank (uf), Carola Kiefer (ck)

Fotos und Grafiken: soweit nicht anders angegeben VKA/ Daniela Wegner, sonst Creative Commons CC0, Seite 14: Dr. Dirk Tenzer/ Klinikum Oldenburg

Stand: 1. Juni 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/

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

Goethestraße 85
10623 Berlin-Charlottenburg
www.kavberlin.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen

Schillerstraße 1
28195 Bremen
www.kav-bremen.de

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Mecklenburg-Vorpommern

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Werth 79
42275 Wuppertal
www.kav-nw.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz

Deutschhausplatz 1
55116 Mainz
www.kav-rp.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Saar

Talstraße 9
66119 Saarbrücken
www.kav-saar.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen

Holbeinstr. 2
01307 Dresden
www.kavsachsen.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt

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

Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

Reventlouallee 6
24105 Kiel
www.kavsh.de

Kommunaler Arbeitgeberverband Thüringen

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