

DG – Themenpapier

KV-Verhandlungen 2025 für KV 2026

Die gesamtsstaatliche wirtschaftliche und finanzielle Lage ist so schlecht wie noch nie seit Bestehen unseres Kollektivvertrages.

Die Verschuldung der öffentlichen Hand ist auf einem Höchststand, das gesamtsstaatliche Defizit ist über den Stabilitätskriterien der EU, der Konsolidierungsbedarf ist so groß wie nie zuvor. Aus unzähligen Aussagen von Politiker*innen und Expert*innen ist ein klarer Sparkurs ablesbar. Davon wird auch der Sozial- und Gesundheitsbereich nicht verschont bleiben. Die mittelfristigen Prognosen von IHS und WIFO zeigen für die Jahre 2025 bis 2027 keine wesentliche Verbesserung. Das IHS-Institut geht für 2025 von einem gesamtsstaatlichen Defizit von – 4,1 % des BIP aus, das WIFO von – 3,9 %.

Die Budgetentwicklungen des Bundes verdeutlichen die angespannte Situation:

- Das Budget für **Maßnahmen für Menschen mit Behinderung** wird um mehr als die **Hälfte gekürzt** (- 51,3 %, - 124,3 Mio €).
- In den Bereichen **Armutsbekämpfung und Wohnungslosigkeit, soziale Inklusion** oder in der **Betreuung von Senior*innen in Seniorenorganisationen** wird das Budget um **37,5 % reduziert** (-153,3 Mio. €).
- Die **Grundversorgung** erfährt ebenfalls eine drastische Kürzung (**-3,9 Mio. €, - 0,8 %**). In der **aktiven Arbeitsmarktpolitik** sinkt das Budget um **– 86,3 Mio. € (-6,6%)**.
- **Für den Sozial- und Gesundheitsbereich ist die Erhöhung der Pensionen zudem maßgeblich.** Die Privatanteile der Erlöse im Bereich Pflege, und z.T. in den Bereichen Menschen mit Beeinträchtigungen und in der Wohnungslosenhilfe sind bis zu 100 % von der Erhöhung der Pensionen abhängig. Da gleichzeitig Stunden- und Tagsatzerhöhungen, die sich unter der Inflationsrate befinden oder z.T. auch massive Kürzungen geplant sind, **verschärft sich die Situation zusätzlich durch die unterinflationäre Pensionserhöhung.**

Das NPO Barometer 2025 des NPO-Instituts unterstreicht, dass Nonprofit-Organisationen mit massiven Finanzierungsengpässen und unsicheren Förderbedingungen konfrontiert sind.

In zahlreichen Gesprächen mit den Fördergebern, der Politik aus Land und Bund und sonstigen wichtigen Stakeholdern haben wir klargestellt, dass für uns die Sicherstellung attraktiver Arbeitsbedingungen und damit die Aufrechterhaltung unserer Leistungen für die Gesellschaft im Vordergrund stehen.

Allerdings sehen wir uns derzeit mit folgenden Rahmenbedingungen konfrontiert:

- Aufgrund bereits erfolgter Einsparungen wurden Projekte bereits geschlossen, Arbeitnehmer*innen haben ihre Jobs verloren.
- Es gibt massive Unsicherheiten wie sich die finanzielle Situation in den nächsten Monaten und Jahren entwickelt und welche Auswirkungen dies auf die Finanzierung unserer Leistungen hat.

Daher starten die heurigen Verhandlungen unter unsicheren Rahmenbedingungen. Wir haben gemeinsam in den letzten Jahren attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen, mit sehr guten Gehaltsabschlüssen über der Inflationsrate. Jetzt geht es darum, diese Arbeitsbedingungen sowie die Betriebe und Arbeitsplätze zu erhalten.

Wir wollen gemeinsam mit der Arbeitnehmer*innen-Seite daran arbeiten, einen unter diesen Umständen fairen und für alle vertretbaren Abschluss zu schaffen.

1 Materiellrechtliche Themen

1.1 Erhöhung der VkA* -Zulage

Der aktuelle Wert der VkA*-Zulage reicht nicht aus, um Mitarbeiter*innen Benefits wie etwa ein Jobrad oder ein E-Auto anbieten zu können. Durch eine deutliche Erhöhung dieser VkA*-Zulage, kann der Anwendungsbereich verbreitert werden. Dies würde unseren Mitarbeiter*innen einen hohen Mehrwert bieten und kann einen Netto-Effekt für die Mitarbeiter*innen bewirken. Der Wert der Zulage sollte daher 15% des Grundgehalts ausmachen. Gerade in budgetär angespannt Zeiten sollten alle Möglichkeiten zur Weitergabe von Benefits an Mitarbeiter*innen genutzt werden. Eine deutlich erhöhte VkA*- Zulage bietet hier gute Möglichkeiten.

1.2 Verlängerung der Durchrechnungszeiträume (C.2.3/ C.2.4./C.3.8./C.4.5.)

Die Verlängerung des Durchrechnungszeitraums auf bis zu 12 Monate ohne die im Kollektivvertrag bisher verankerten Bedingungen, schafft für Arbeitgeber*innen die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten – vor allem aber eröffnet er Beschäftigten die Chance auf längere, zusammenhängende Freizeitphasen. Gerade in Tätigkeiten, die körperlich oder psychisch besonders belastend sind, bedeutet dies eine spürbare Entlastung und bessere Erholungsmöglichkeiten.

Für Beschäftigte mit Gleitzeit kann der Durchrechnungszeitraum schon jetzt durch Betriebsvereinbarung ohne weitere inhaltliche Bedingungen auf bis zu 6 Monate verlängert werden.

C.2.3/ C.2.4./C.3.8./C.4.5. letzter Absatz	C.2.3/ C.3.8./C.4.5.letzter Absatz NEU
C.2.4. Die Dauer einer Gleitzeitperiode kann bis zu 6 Monate betragen. Die näheren Bestimmungen trifft eine Betriebsvereinbarung (Gleitzeitvereinbarung gem § 4b AZG), welche auch hinsichtlich der Übertragung von Zeitguthaben, sofern sie das wöchentliche Beschäftigungsausmaß nicht überschreiten, abweichende Bestimmungen enthalten kann.	C.2.4. Die Dauer einer Gleitzeitperiode kann bis zu 12 Monate betragen. Die näheren Bestimmungen trifft eine Betriebsvereinbarung (Gleitzeitvereinbarung gem § 4b AZG), welche auch hinsichtlich der Übertragung von Zeitguthaben, sofern sie das wöchentliche Beschäftigungsausmaß nicht überschreiten, abweichende Bestimmungen enthalten kann.
C.2.3./C.3.8./C.4.5. letzter Absatz: Für Betriebe mit einer mehr als einmonatigen zusammenhängenden Schließung kann durch Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum bis zu 12 Monate ausgedehnt werden. Ebenso kann durch Betriebsvereinbarung für einzelne Beschäftigtengruppen oder Einrichtungen bei	C.2.3./C.3.8./C.4.5. letzter Absatz: Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden.

durch Ferienbetrieb verringertem Arbeitsanfall der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden	
--	--

1.3 Erhöhung des Stundenausmaßes von Teilzeitbeschäftigten durch mehr Flexibilität im Dienstplan

Die derzeitigen Regelungen zu den Ruhezeiten im Kollektivvertrag sind für die Gestaltung des Dienstplanes stark einschränkend. Vor allem ist es dem*der Dienstgeber*in nicht möglich auf unterschiedliche Bereiche flexibel einzugehen und vor allem Teilzeitbeschäftigte würden von einer Flexibilisierung profitieren. Die gesetzlich vorgesehene Ruhezeit von 36 Stunden sollte als Basis dienen, eine BV sollte es ermöglichen eine für die Beschäftigten günstigere Regelung - einer Ruhezeit bis zu 48 Stunden - zu vereinbaren.

Derzeitige Regelung	Neue Formulierung
C.3.6./C.4.2. Lage der Arbeitszeit Die Arbeitszeit wird auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt, dass alle Beschäftigten 2 zusammenhängende Kalendertage pro Woche, diese in der Regel an 2 Wochenenden pro Monat, frei haben. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, kann über Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass anstelle der beiden zusammenhängenden Kalendertage die wöchentliche Ruhezeit mindestens 48 Stunden beträgt.	C.3.6./C.4.2. Lage der Arbeitszeit Die Arbeitszeit wird auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt, dass alle Beschäftigten 36 Stunden , diese in der Regel an 2 Wochenenden pro Monat, frei haben. Über Betriebsvereinbarung kann die Ruhezeit auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, kann über Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass anstelle der beiden zusammenhängenden Kalendertage die wöchentliche Ruhezeit mindestens 48 Stunden beträgt.

1.4 KV G.1.3. Bildungsfreistellung

Der Abschnitt zur persönlichen Bildungsfreistellung ist sehr offen formuliert, gewisse Formerfordernisse für alle Beschäftigten des VkA* - KV, bringen mehr Struktur und Transparenz in die Antragstellung und Konsumation der beruflichen, religiösen, gemeinnützigen und persönlichen Bildungsveranstaltungen.

G.1.3. Bildungsfreistellung	G.1.3. Bildungsfreistellung (NEU)
Beschäftigte haben für die Teilnahme an beruflichen, religiösen und persönlichen Bildungsveranstaltungen einen Anspruch auf Bildungsfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes im Ausmaß von 3 Tagen pro Jahr.	Beschäftigte haben für die Teilnahme an beruflichen, religiösen, gemeinnützigen und persönlichen Bildungsveranstaltungen einen Anspruch auf Bildungsfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß von 3/5 der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Bildungsfreistellung ist bei der*dem Vorgesetzten mindestens 2 Monate im Voraus

	anzukündigen. Kurzfristige Bildungsfreistellungen benötigen die Zustimmung der*des Vorgesetzten. Der*die Beschäftigte ist verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch Bescheinigung der*des Veranstalters*in nachzuweisen. Wird trotz Aufforderung durch den*die Arbeitgeber*in keine Bescheinigung vorgelegt, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dieser Bestimmung. Die konsumierte Freizeit ist durch Urlaub oder Zeitausgleich abzudecken.
--	---

2 Redaktionelle Berichtigungen und Anpassungen

2.1 Querverweis auf nicht mehr existierenden B.2.8. streichen

Im Punkt „D.1.2. Zusätzlicher Urlaub“ wird am Ende vom Absatz auf einen anderen Punkt verwiesen (gem § 2 Abs 1 UrlG iVm B.2.8.). Den Punkt B.2.8. gibt es im KV nicht (mehr). Es gibt nur B.2.7., in dem der Urlaubsanspruch behandelt wird. Der rot unterlegte Verweis ist durch B.2.7. zu ersetzen.

D.1.2.	D.1.2. (NEU)
Diese zusätzlichen Urlaubstage gebühren, bis die Beschäftigten jeweils Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche haben (gem § 2 Abs 1 UrlG iVm B.2.8.).	Diese zusätzlichen Urlaubstage gebühren, bis die Beschäftigten jeweils Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche haben (gem § 2 Abs 1 UrlG iVm B.2.7.).

2.2 KV C.8.: Verweis auf die Abgeltung nach E.6.

Im KV C.8. zur Rufbereitschaft und zu den Reservediensten sollte man einen Verweis auf eine Abgeltung nach E.6. (Abgeltung der Rufbereitschaft und der Reservedienste) einfügen.

C.8. Rufbereitschaft und Reservedienst (NEU)
a) [...] b) [...] c) Die Abgeltung von Rufbereitschaft und Reservedienst erfolgt nach E.6.