



Bremer Altenpflege bekommt Tarifvertrag

Nach dem Tarifvertrag für Azubis in 2015 und 2016 ist jetzt erstmals in Bremen ein trägerübergreifender Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Altenpflege abgeschlossen worden. Der Tarifvertrag gilt für AWO, DRK, Parität, Diakonie und Caritas mit insgesamt ca. 3.200 Beschäftigten.

Bislang war die Altenpflege in Bremen dadurch gekennzeichnet, dass es kaum tarifliche Regelungen gab und der Wettbewerb in erster Linie auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wurde.

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages Altenpflege in Bremen (TV PflIB) mit der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen sind wir jetzt unserem Ziel, die Altenpflege deutlich aufzuwerten, einen Schritt näher gekommen.

Er regelt die wichtigsten Tarifinhalte – Entgelt, Eingruppierung, Urlaub, Zuschläge und die Jahressonderzahlung – und stellt einen ersten Meilenstein auf dem Weg zu einem umfassenden Tarifwerk für die Altenpflege dar. ►



**Wir bringen den Stein
ins Rollen!**

Und das haben wir erreicht:

- Erster trägerübergreifender Tarifvertrag für die stationäre und ambulante Altenpflege in Bremen.
- Die Regelungen zum Urlaub, zur Jahressonderzahlung und den Zulagen treten zum 1.1.2017 rückwirkend in Kraft.
- Die Entgelte wirken ab dem 1.6.2017 in der stationären Pflege und ab 1.10.2017 in der ambulanten Pflege. Sie erhöhen sich jährlich bis zum Ende der Laufzeit 2019 deutlich.
- Wer heute schon bessere arbeitsvertragliche oder tarifliche Regelungen hat, behält seinen Besitzstand. Eine Verschlechterung kann es nicht geben.
- Niemand verliert. Die meisten Beschäftigten gewinnen bis zum Ende der Laufzeit dazu – teilweise mehrere 100 Euro im Monat!
- Es konnte ein Verhandlungssystem mit einem Arbeitgeberverband entwickelt werden, der alle Wohlfahrtsverbände umfasst und für weitere Anbieter offen ist.
- Bremens Beschäftigte in der Altenpflege werden deutlich aufgewertet!

Sozialpartnerschaftserklärung

Außerdem haben ver.di und die Tarifpartner des Arbeitgeberverbandes in einer Sozialpartnerschaftserklärung vereinbart, dass bereits während der Laufzeit des Tarifvertrages weitere Tarifregelungen, wie z.B. zusätzliche freie Tage, weitere Zuschüsse und Zulagen oder zusätzliche Arbeitszeitregelungen verhandelt werden.

Das Niveau des TV PflIB soll dabei schrittweise auf das Niveau des Tarifvertrages für die Länder (TV-L) angehoben werden.

Unser Ziel ist es, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären zu lassen,

denn dann müssen auch nicht tarifgebundene Anbieter die Regelungen anwenden. Nur so kann der Wettbewerb zu Lasten der Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gestoppt werden.

Das alles wird kein Selbstläufer. Daher: Organisiert euch!



**WIR SIND
ES WERT.**

**STARK
MIT DIR**

**STARK
MIT VER.DI**

Einzelne Beispiele für Regelungen

- Urlaub in 2017: 29 Tage, ab 2018: 30 Tage
- Jahressonderzahlung in 2017: 45%, in 2018: 50%, mindestens 900 Euro bei Vollzeitbeschäftigung
- Die Entgelte steigen während der Laufzeit deutlich an:

Pflegefachkraft

Einstiegsgehalt 2017:

14,50 Euro/Stunde,
d.h. bei 39-Stunden-Woche
2.458,79 Euro/Monat.

2019: 15,30 Euro/Stunde,
d.h. bei 39-Stunden-Woche
2.594,45 Euro/Monat.

Pflegehilfskraft

Einstiegsgehalt 2017:

11 Euro/Stunde,
d.h. bei 39-Stunden-Woche
1.865,29 Euro/Monat.

2019: 11,97 Euro/Stunde,
d.h. bei 39-Stunden-Wochen
2.029,78 Euro/Monat.

Was bewirkt eigentlich so ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag wirkt zwingend und unmittelbar, wie ein Gesetz.

Nur Gewerkschaften können einen Tarifvertrag mit Arbeitgebern abschließen. Das ist in der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland so festgeschrieben.

Ein Tarifvertrag wirkt nach, wenn er gekündigt ist. Im Falle eines Tarifvertrages mit einem Arbeitgeberverband, wie hier, gilt er sogar fort.

Schlechtere einzelvertragliche Regelungen sind unwirksam.

Das alles gilt nur für die Mitglieder der Gewerkschaft.



