

infopost Altenpflege

Ausgabe 12 · Februar 2020

So geht's

Beschäftigte von Pflegeeinrichtungen in Riesa, Bautzen, Chemnitz und Maintal haben Tarifverträge erkämpft. Die Beispiele zeigen: Wenn sich Altenpfleger*innen für ihre Interessen organisieren, können sie Verbesserungen durchsetzen.

Vitanas Riesa und Bautzen

Die Pflegefachkraft Melanie Hartung von Vitanas im sächsischen Riesa hätte sich ein schnelleres Ergebnis gewünscht. »Dass es Jahre dauern würde, einen Tarifvertrag zu erreichen, hätten wir nicht gedacht«, sagt die 38-Jährige, die sich seit 2016 in ver.di engagiert. Aber jetzt ist es endlich geschafft: Der neue Tarifvertrag bringt Pflegefachkräften monatlich 150 bis 400 Euro mehr Geld. Das Grundgehalt von Therapeut*innen steigt um 200 bis 340 Euro. Auch Auszubildende und Hilfskräfte profitieren von der Anfang 2020 in Kraft getretenen Vereinbarung, die zudem höhere Zuschläge und weitere Verbesserungen vorsieht.

Unter den Kolleg*innen sei »ganz viel Aufklärung« nötig gewesen, berichtet Hartung. Anfangs waren nur eine Handvoll Beschäftigter in

ver.di organisiert, jetzt sind es sowohl in Riesa als auch in Bautzen über 50 Prozent. Mehrfach brachten sie den Tarifkonflikt in die Medien und erreichten so, dass der kommerzielle Pflegeheimbetreiber seine Verzögerungstaktik aufgab. Für Hartung ist die Schlussfolgerung klar: »Angesichts der Arbeitsmarktlage können wir in der Altenpflege gerade jetzt etwas bewegen.«

Heim gGmbH Chemnitz

Lange Zeit hatte die Heim gGmbH im sächsischen Chemnitz die Aufforderung zu Tarifverhandlungen schlicht ignoriert. Erst als sich immer mehr Beschäftigte in ver.di organisierten und einen Streik vorbereiteten, lenkte das vom örtlichen Klinikum und der Stadt getragene Unternehmen ein. »Wir haben ganz viel gemacht, von Plakat- und Button-Aktionen bis hin zu einer Kundgebung vor dem Rathaus«, blickt die Pflegefachkraft Melanie Hentschel zurück. »Die Zahl der ver.di-Mitglieder stieg von 55 auf über 200. Das hat sich ausgezahlt.«

Bereits im Dezember 2017 schlossen beide Seiten einen Vorschalt-Tarifvertrag, mit dem unter anderem



Beschäftigte der Heim gGmbH in Chemnitz demonstrieren für einen Tarifvertrag – mit Erfolg.

Foto: ver.di

die Grundvergütung um elf Prozent erhöht wurde. Anfang 2019 gab es nochmal acht bis zehn Prozent für alle mehr. Seit diesem Jahr gilt nun der gesamte Tarifvertrag, der allerdings immer noch rund 15 Prozent unter dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) liegt. »Wir haben schon viel erreicht«, sagt Hentschel. »Und im kommenden Jahr finden die nächsten Entgeltverhandlungen statt. Dann wollen wir weiter an den TVöD ran.«

DRK-Seniorenzentren Maintal

Im strömenden Regen gingen die Beschäftigten der DRK-Seniorenzentren Kleeblatt im hessischen Maintal im Mai 2019 auf die Straße (siehe Infopost Ausgabe 11). Das

brachte den Durchbruch. Durch den erfolgreichen Warnstreik wurde die Öffentlichkeit auf den Tarifkonflikt aufmerksam. Die lokale Politik schaltete sich ein. Die Leitung des Pflegeheims gab ihren Widerstand auf und machte erste konkrete Tarifangebote. Nun gibt es ein Verhandlungsergebnis: Die Lohnlücke von bis zu 20 Prozent zum DRK-Reformtarifvertrag wird ab Juni 2020 schrittweise geschlossen. Ab Juni 2021 bekommen alle Berufsgruppen dessen Tabellenentgelte, im Juni 2024 gilt der Flächentarifvertrag vollständig – inklusive einer Absenkung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 39 Stunden. »Der gemeinsame Kampf für bessere Arbeits- und Lohnbedingungen hat sich gelohnt«, bilanziert ver.di-Sekretärin Anette Hergl. ●



Pro Seniore Residenz Bad Bergzabern

Foto: Oliver Barth

Für alle mehr

»Damit für alle mehr bleibt als ein Taschengeld!« Unter diesem Motto fanden am 20. November landauf, landab Aktionen in und vor Altenpflegeeinrichtungen statt. Die Parole zielt in zwei Richtungen: Zum einen verlangen die Beschäftigten eine angemessene Bezahlung per Tarifvertrag – auch, um den Pflegeberuf attraktiver zu machen. Zum anderen fordern ver.di und Sozialverbände die Deckelung der Eigenbeiträge der Bewohner*innen in der stationären Pflege. So kann verhindert werden, dass nötige Lohnerhöhungen und die Aufstockung des Personals allein zu Lasten der pflegebedürftigen Menschen und ihrer Angehörigen gehen. ● <https://tinyurl.com/ukfq289>



Auf dem Weg zum Tarifvertrag

Auch in kirchlichen Einrichtungen fordern Altenpfleger*innen, dass ihre Arbeitsbedingungen und die Bezahlung per Tarifvertrag geregelt werden. Verhandelt wird darüber

aktuell in der diakonischen Altenhilfe Hessen sowie der Liebenau Leben im Alter gGmbH in Baden-Württemberg, die zur Caritas gehört.

Diakonische Altenhilfe Hessen Entlastung statt Flexibilisierung

Endlich wird verhandelt. Nach etlichen Gesprächen haben sich die Träger der diakonischen Altenhilfe in Hessen zu Tarifverhandlungen mit ver.di bereit erklärt. Doch den für August geplanten Verhandlungsauftritt sagten sie zunächst ab, was Protestaktionen in den Einrichtungen nach sich zog. Im Oktober kamen beide Seiten dann tatsächlich zur ersten Verhandlungsrunde zusammen, gefolgt von der zweiten Runde Ende November. Allein das sei ein »Meilenstein«, betont ver.di-Verhandlungsführer Georg Schulze-Ziehaus. Allerdings: Die Gespräche sind kompliziert – schon deshalb, weil die bisherigen Bedingungen in den Diakonischen Werken Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck ganz unterschiedlich sind. »Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist unsere Referenz«,

stellt Schulze-Ziehaus klar, auch wenn dieser womöglich nicht in einem Schritt zu erreichen sei.

Gemessen am TVöD hat die Bezahlung in der hessischen Diakonie zwei gravierende Nachteile: Zum einen wird längere Berufserfahrung nicht angemessen honoriert, zum anderen sind Hilfskräfte deutlich schlechter gestellt als im Flächentarifvertrag. »Die Diakonie hat die Bezahlung vor allem an der Arbeitsmarktlage ausgerichtet. Dabei sollten gerade bei kirchlichen Trägern auch soziale Kriterien eine Rolle spielen«, argumentiert Schulze-Ziehaus. »Die Kirche prangert zu Recht an, dass insbesondere Frauen allzu oft in der Altersarmut landen. Mit einem guten Tarifvertrag hat die Diakonie die Möglichkeit, dieses Problem konkret anzugehen.«



Aktion zum Auftakt der Tarifverhandlungen in der diakonischen Altenhilfe in Hessen

Eine weitere zentrale Forderung der Beschäftigten sind kürzere Arbeitszeiten und verlässliche Dienstpläne. »Die Arbeitgeber wollen das Gegenteil«, berichtet die ver.di-Sekretärin Saskia Jensch. »Sie fordern eine 40-Stunden-Woche bei maximaler Flexibilität.« Nach ihren Vorstellungen sollen nur noch 30 Wochenstunden vorab geplant werden – den Rest sollen Vorgesetzte kurzfristig abrufen können. Überstundenzuschläge soll es nur geben, wenn die 40-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt überschritten wird.

Zudem sollen sich Beschäftigte zum Dienst bereithalten oder kurzfristig einspringen. Wie neuerdings in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) soll es dafür geringe, sogenannte Vertretungszuschläge geben. »Eine solche Total-Flexibilisierung auf Kosten der Beschäftigten werden wir auf keinen Fall zulassen«, erklärt Jensch. »Die Kolleginnen in der Altenpflege brauchen dringend Entlastung – nicht das Gegenteil. Das werden wir den Arbeitgebern weiter deutlich machen.« ●

Caritas-Stiftung Liebenau

Meilenweit vom TVöD entfernt

Insgesamt eine Million Euro pro Jahr – so viel verdienen die rund 800 Beschäftigten der Liebenau Leben im Alter gGmbH nach ver.di-Berechnungen weniger als im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Dessen Niveau ist auch in den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas festgeschrieben, von denen das Tochterunternehmen der Stiftung Liebenau allerdings schon seit Jahren abweicht. Um diesen Zustand zu beenden, hat ver.di Tarifverhandlungen für die 19 Pflegeeinrichtungen aufgenommen. »Unser Ziel ist ganz klar, die Entgelte und Bedingungen an den TVöD anzugleichen.

Der Arbeitgeber stellt sich aber offenbar vor, er könnte den Status Quo mit kleinen Verbesserungen in einem Tarifvertrag festschreiben. Das ist mit uns nicht zu machen«, stellte Yvonne Baumann vom ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg nach der zweiten Verhandlungsrunde Ende Januar klar.

Vom Lohnniveau des öffentlichen Dienstes und anderer Caritas-Einrichtungen sei das Arbeitgeberangebot noch »meilenweit entfernt«, kritisierte Baumann. Eine kleine Verbesserung hätten die Verhandlungen aber schon gebracht: Eine

bereits 2018 versprochene Lohnerhöhung von 1,04 bis 1,41 Prozent wird seit Anfang dieses Jahres ausgezahlt. »Das ist ein kleiner Tropfen auf dem heißen Stein, aber immerhin. Jetzt wollen wir in der nächsten Verhandlungsrunde am 18. Februar ein deutlich verbessertes Angebot sehen«, betonte die Gewerkschafterin. Die Beschäftigten wollen dies in den kommenden Tagen mit einer Luftballon-Aktion vor den Einrichtungen bekräftigen. Ihr Motto: »Wir wollen mehr als heiße Luft!«

Die Verhandlungen hätten bereits gezeigt, dass es vom Arbeitgeber

nichts geschenkt gebe, meinte Baumann. »Die Kolleginnen und Kollegen müssen jetzt deutlich machen, dass sie hinter den Tarifforderungen stehen.« Etliche Beschäftigte haben sich das bereits zu Herzen genommen. Waren noch Anfang 2019 nur vier Kolleg*innen in der Liebenau Gewerkschaftsmitglied, sind es inzwischen 238. ●





Vollversicherung & Bürgerversicherung machen die Pflege fit für die Zukunft

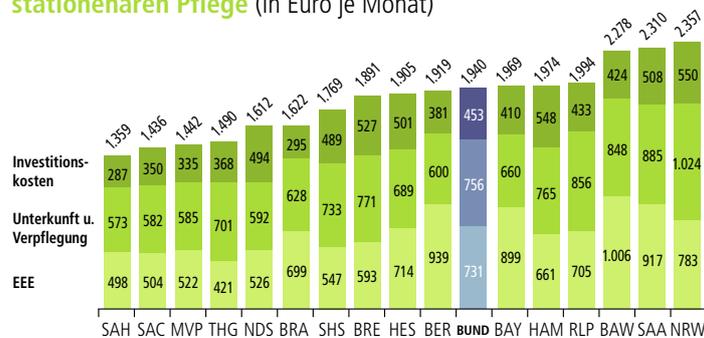
Unser Plan für gute Pflege

Die Pflege braucht mehr Personal und eine bessere Bezahlung. Das hat zur Folge, dass die Kosten weiter steigen. Doch die Pflegeversicherung stößt an ihre Grenzen. Sie muss fit gemacht werden für die Zukunft. Das heißt erstens: Als Sofortmaßnahme müssen die Eigenanteile der pflegebedürftigen Menschen gedeckelt werden. Zweitens müssen alle pflegebedingten Kosten solidarisch getragen werden, durch eine Vollversicherung. Und drittens muss sich ihre finanzielle Basis erweitern. Die Pflegeversicherung soll zu einer Bürgerversicherung weiterentwickelt werden, in die alle Bürgerinnen und Bürger einzahlen. Die **Infopost Altenpflege** beantwortet Fragen zum ver.di-Plan für gute Pflege.

Wie kann der wachsende Arbeitskräftebedarf in der Pflege gedeckt werden?

Nur, indem der Beruf attraktiver wird – durch gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung. Erstens

Finanzielle Belastung* eines Pflegebedürftigen in der stationären Pflege (in Euro je Monat)



Quelle: vdek. 1. Jan. 2020 * Durchschnittliche finanzielle Belastung ohne Ausbildungsumlage bzw. individuelle Ausbildungskosten EEE = Einrichtungseinheitlicher Eigenanteil (für Pflegegrade 2 bis 5)

braucht es eine bedarfsgerechte gesetzliche Personalbemessung. Zweitens ist eine Bezahlung nötig, die dieser qualifizierten, verantwortungsvollen und anstrengenden Arbeit gerecht wird. Doch insbesondere kommerzielle Träger verweigern ihren Beschäftigten oftmals Tarifverträge. Deshalb brauchen wir flächendeckende Tarifregelungen, die für alle Einrichtungen verpflichtend sind.

Bessere Bezahlung, mehr Personal – wer trägt die Kosten?

Im jetzigen System gehen Kostensteigerungen in erster Linie zu Lasten der pflegebedürftigen Menschen oder ihrer Angehörigen bzw. der Sozialkassen. Denn die Pflegeversicherung deckt nur einen Teil der pflegebedingten Kosten ab. Der Rest muss über Eigenbeiträge aufgebracht werden – die in der Folge immer weiter steigen (siehe Grafik).

Was ist zu tun?

Als Sofortmaßnahme müssen die Eigenbeiträge gedeckelt werden.

Darüber hinaus schlägt ver.di vor, die Pflegeversicherung zu einer Vollversicherung weiterzuentwickeln, die alle pflegebedingten Risiken abdeckt.

Wie kann verhindert werden, dass die Beiträge zu einer Pflegevollversicherung stark steigen?

Indem die Einnahmehasis der Pflegeversicherung erweitert wird. In eine Pflegebürgerversicherung würden alle Einkommensarten und damit die gesamte Bevölkerung einbezogen. Das würde ihre finanzielle Basis stärken. Grob gerechnet könnte die Umstellung auf eine Vollversicherung durch die Einführung der Bürgerversicherung finanziert werden. Mit den zusätzlichen Einnahmen von etwa 0,5 Beitragspunkten könnte die Versicherung alle pflegebedingten Kosten übernehmen. Die pflegebedürftigen Menschen müssten noch für Unterkunft und Verpflegung sowie Investitionskosten selbst aufkommen. So könnte die Pflegeversicherung weiterentwickelt werden – solidarisch und sozial gerecht. Das ist unser Plan für gute Pflege. ●

Neuer Pflege-mindestlohn

Unser Druck wirkt

In der letzten Pflegekommission 2017 haben die Arbeitgeber noch einen Mindestlohn für Pflegefachkräfte, zusätzliche Urlaubstage und die Ost-West-Angleichung blockiert. Doch angesichts der öffentlichen Debatten und vieler Aktionen konnten sie sich den ver.di-Forderungen dieses Mal nicht verschließen.

Auch die Ende Januar in der Kommission gefundene Einigung ist ein

Foto: ver.di



Sylvia Bühler ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und leitet den Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

Kompromiss. Aber die Verbesserungen können sich sehen lassen. Was wir in der Kommission erreicht haben, wird die Situation von Altenpfleger*innen insbesondere bei kommerziellen Trägern und in Ostdeutschland verbessern. 2021 gelten in Ost und West endlich die gleichen Mindestlöhne.

Der Mindestlohn für ungelernte Pflegehilfskräfte steigt bis 2022 schrittweise um 16 (Ost) bzw. 11 Prozent (West) auf 12,55 Euro pro Stunde. Pflegekräfte mit ein- bzw. zweijähriger Ausbildung erhalten 22 (Ost) bzw. 16 Prozent (West) mehr und kommen 2022 auf 13,20 Euro pro Stunde. Ab Juli 2021 gilt erstmals ein Mindestlohn für dreijährig ausgebildete Fachkräfte von zunächst 15 Euro pro Stunde. Im April 2022 steigt er auf 15,40 Euro. Hinzu kommt ein Urlaubsanspruch für alle von 25 bzw. 26 Tagen im Jahr. Gesetzlich sind lediglich 20 Tage gesichert.

Mit einem Stundenlohn von 15,40 Euro kommt eine Pflegefachkraft mit einer 40-Stunden-Woche auf ein Grundentgelt von 2.678 Euro im Monat. Das ist für diese verantwort-

ungsvolle und fordernde Tätigkeit noch lange nicht angemessen. Aber angesichts der miserablen Bezahlung vor allem in vielen kommerziellen Einrichtungen ist es ein Schritt in die richtige Richtung. Dass wir damit das Leben vieler Pflegekräfte verbessern, ist ein Grund zur Freude. Ein Anlass, sich zurückzulehnen, ist es nicht. Im Gegenteil. Denn unser Einsatz zeigt erste Erfolge.

Das ist eine Motivation für die Beschäftigten in der Altenpflege, weiter für bessere Bedingungen zu streiten. Wenn sie sich engagieren und gewerkschaftlich organisieren, können sie gute Tarifverträge durchsetzen (siehe Seite 1). Damit die Arbeit in der Altenpflege tatsächlich aufgewertet wird – für alle Beschäftigten, auch außerhalb der Pflege. ●



Pflegekammern in Niedersachsen und Schleswig-Holstein Alle Pflegekräfte befragen!

Die anhaltenden Proteste gegen Pflegekammern mit verpflichtender Mitgliedschaft und Beiträgen in Niedersachsen und Schleswig-Holstein zeigen Wirkung. In beiden Bundesländern haben die Landesregierungen beschlossen, dass zunächst keine Beiträge mehr erhoben werden sollen. Die »Jamaika«-Koalition im Norden hat zudem entschieden, dass alle Mitglieder der Pflegeberufekammer im Frühjahr 2021 nach ihrer Meinung gefragt werden. »Schleswig-Holstein macht

es vor. Auch in Niedersachsen ist eine Vollbefragung aller Pflegekräfte der richtige und demokratische Weg«, erklärt David Matrai, der bei ver.di in Niedersachsen für das Gesundheits- und Sozialwesen zuständig ist. »Dabei muss auch die Alternative einer freiwilligen Vereinigung ohne Beitragspflicht eine Option sein.«

Die führenden Kammerfunktionäre in Schleswig-Holstein setzen derweil alles daran, eine demokratische

Abstimmung noch zu verhindern: Laut Medienberichten wollen sie den Regierungsbeschluss von der Kammerversammlung ablehnen lassen (nach Redaktionsschluss). »Das wäre ein Schlag ins Gesicht aller Pflegenden, die dann die Beiträge selbst finanzieren müssten«, kritisiert der ver.di-Landesfachbereichsleiter Steffen Kühhirt. »Da stehen offensichtlich Eigenzweck und Selbsterhaltung über allem.« ●

<https://tinyurl.com/uyj3t6m>

Korian Wichtiger Schritt

Erstmals hat sich ein Europäischer Betriebsrat in der Altenpflege gegründet: bei dem französischen Konzern Korian. Jan Willem Goudriaan vom europäischen Gewerkschaftsverband EGÖD erklärte, dies sei »ein wichtiger Schritt, um die Informations- und Konsultationsrechte im Unternehmen zu verbessern« und setze einen Standard für den Sozial- und Pflegesektor. ●

<https://tinyurl.com/wrxsk3x>



Foto: Arbeitgeberverband Pflege e.V.

Thomas Greiner

Thomas Greiner musste draußen bleiben. Bei der Auswahl der Mitglieder der Vierten Pflegekommission wurde der Präsident des Arbeitgeberverbands Pflege nicht berücksichtigt. Denn das Bundesministerium wählte die Kommissionsmitglieder auf Grundlage ihrer Repräsentativität aus. Für Greiner, der ständig die Repräsentativität von ver.di – der größten Organisation von Pflegekräften – anzweifelt, muss das ein harter Schlag gewesen sein. So sehr, dass er den Beschluss über einen

neuen Pflegemindestlohn per Eilantrag aufgrund der Zusammensetzung der Kommission verhindern wollte. Auch das ging schief. Seither poltert er umso lauter gegen alles und jeden, wohl um Aufmerksamkeit zu erregen. Die bekommt er nun von uns – mit der Verleihung der »Goldenen Bettpfanne«. ●

Termine

ver.di auf der Altenpflegemesse 24. bis 26. März 2020, Halle 020, Stand C07, Messe Hannover

Aktion zur Gesundheitsministerkonferenz 17. Juni 2020, Berlin

ver.di-Fachtagung Altenpflege 22. bis 23. Sept. 2020, Leipzig

Aktionstag Altenpflege 18. November 2020

Impressum

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

<http://altenpflege.verdi.de>

Redaktion: Daniel Behruzi, Matthias Gruß, Norbert Proske, Manuela Schaar, Hajo Schneider

Layout: einatz, Wolfgang Wohlers

Druck: Gottschalk Druck & Medien, Berlin

Auflage: 9.500 • Februar 2020



Sende die Lösung ein und gewinne ein ver.di-Präsentpaket, per Mail: matthias.gruss@verdi.de oder postalisch: ver.di Ressort 9, z.Hd. Matthias Gruß, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin. Sendedeschluss ist der 31. März 2020. Wir gratulieren Eva Thiemann zum Gewinn des Preisausschreibens in der letzten Ausgabe.