

## 35-Stunden-Woche bei der AWO Augsburg

# Entlastung durch Arbeitszeitverkürzung

Die Arbeiterwohlfahrt in Augsburg geht voran: Per Tarifvertrag werden die Arbeitszeiten in der Pflege sowie im Sozial- und Erziehungsdienst von 39 auf 35 Wochenstunden abgesenkt – ohne Lohneinbußen. »Das ist ein toller Schritt zur Entlastung der Beschäftigten. Statt die Überlastung nur zu beklagen, gehen die AWO und ver.di in Augsburg einen mutigen Schritt und verkürzen die Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich«, erklärt Roman Martynetz, der gemeinsam mit seiner Kollegin Uschi Zwick die Verhandlungen für ver.di geführt hat.

Robert Hinke, der bei ver.di in Bayern für das Gesundheitswesen zuständig ist, nennt die Einigung über ein entsprechendes Eckpunktepapier »ein starkes tarif- und sozialpolitisches Signal in die gesamte Branche wie auch in die Politik«. Er sei überzeugt, dass »dem guten Beispiel der Augsburger AWO über kurz oder lang auch andere Träger und Verbände folgen werden«.



AWO-Beschäftigte in Augsburg fordern Entlastung. Die im neuen Tarifvertrag vereinbarte Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Im neuen Haustarifvertrag für die rund 1.000 Augsburger AWO-Beschäftigten wird die Wochenarbeitszeit in der Pflege im September dieses und kommenden Jahres um jeweils zwei Stunden abgesenkt. Insgesamt liegt er auf dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und in Teilen

noch etwas darüber. Die erzielte Vereinbarung setze auch andere Träger in der Region unter Druck, bessere Arbeitsbedingungen zu bieten, glaubt Uschi Zwick. »Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn – das kann und sollte durchaus Schule machen.«

➔ [t1p.de/awo-augs](https://t1p.de/awo-augs)



Vor mehr als 350 Jahren hat der Physiker Otto von Guericke mit den »Magdeburger Halbkugeln« die Wirkung des Luftdrucks demonstriert. Am Mittwoch, dem 22. Juni 2022, werden Beschäftigte aus dem Gesundheitswesen an gleicher

Stelle gegen einen anderen Druck auf die Straße gehen: den unhaltbaren Arbeitsdruck. Sie wollen, dass die in Magdeburg tagenden Gesundheitsminister\*innen des Bundes und der Länder endlich Schluss machen mit halben Sachen.

Für die Altenpflege fordern sie

- ➔ Bedarfsgerechte und verbindliche Personalbemessung schnell und vollumfänglich umsetzen
- ➔ Flächendeckende Entlohnung nach relevanten Tarifverträgen
- ➔ Bedarfsgerechte und solidarische Finanzierung
- ➔ Schluss mit Kommerzialisierung und Profitmaximierung im Gesundheitswesen

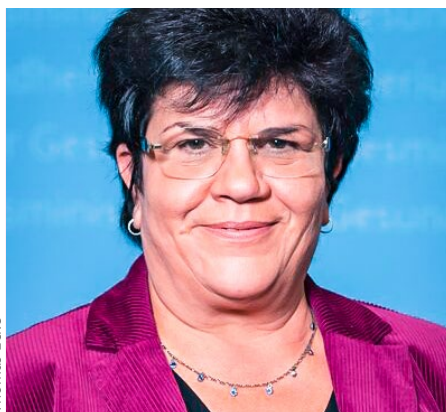
➔ [gmk22.verdi.de](https://gmk22.verdi.de)

**Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft**

## Pflegebevollmächtigte zu einheitlichen Personalschlüsseln in der Altenpflege

## »Wir sind jetzt auf dem Weg«

Thomas Ecke



Die examinierte Altenpflegerin Claudia Moll ist Bundestagsabgeordnete der SPD und seit Januar 2022 Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung. Hier ein Auszug aus einem Interview, das wir aus Termingründen schriftlich geführt haben. Link zum vollständigen Interview:

➔ [t1p.de/interview-moll](https://t1p.de/interview-moll)

**infopost Altenpflege:** Laut einer Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Arbeitskammer des Saarlandes sowie des Instituts Arbeit und Technik könnten mindestens 300.000 Vollzeitstellen in der Pflege zusätzlich besetzt werden, indem Beschäftigte in ihre Berufe zurückkehren bzw. ihre Teilzeitverträge aufstocken. Als Voraussetzung nennen sie bessere Arbeitsbedingungen. Was will die Bundesregierung tun, um dieses große Potenzial für die Pflege zu heben?

**Claudia Moll:** Diese Zahlen finde ich sehr ermutigend. Sie zeigen mir, dass Pflegekräfte ihren Beruf gern ausüben, aber mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden waren oder sind. Hier setzt auch die Politik an und verfolgt zwei Strategien. Zum einen werden Arbeitgeber auf ihrem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen unterstützt durch entsprechende Fördermitteltöpfe, sowohl zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf als auch zur Digitalisierung. Ich selbst habe ein Projekt, das Pflegeeinrichtungen mit Hilfe externer Coaches dabei unterstützt, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Zum anderen werden die Rahmenbedingungen hinterfragt und modernisiert. Allem voran wurde ein Personalbedarfs-

bemessungsverfahren für die stationäre Pflege entwickelt und erprobt, das nun gesetzlich umgesetzt wird. Daneben ist ab dem 1. September dieses Jahres eine Bezahlung nach bzw. in Anlehnung an Tarifverträge als Zulassungskriterium für stationäre Pflegeeinrichtungen gesetzlich vorgeschrieben. Auch die Pflegeausbildung wurde reformiert und bei der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte wurden neue Ansprechpartner installiert, um die Verfahren unbürokratisch und schneller durchlaufen zu können. Es ist also einiges im Gange, um die Potenziale zu heben.

*Das Instrument zur Personalbemessung in der Altenpflege liegt zwar vor. Doch die bislang beschlossenen Maßnahmen füllen die von Professor Rothgang errechnete Personallücke nur zu 40 Prozent.*

Es stimmt zwar, dass die zum 1. Juli 2023 in Kraft tretenden Personalschlüssel zirka 40 Prozent des Mehrbedarfs abbilden. Allerdings wurden bei der Personalbemessungsstudie keine Organisationabläufe betrachtet. Professor Rothgang spricht daher selbst von Effizienzpotenzialen, die es noch auszuloten gilt. Genau darum gibt es eine »Roadmap«, die den Weg und die Zwischenschritte zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens in der Altenpflege aufzeigt. Vorgesehen sind neben der erwähnten Teil-Umsetzung des sogenannten Algorithmus 1.0 jetzt Pilotenrichtungen, in denen die Organisationsstrukturen genauer angeschaut und der Einsatz digitaler Hilfsmittel geprüft werden. Im Ergebnis soll das bestehende Verfahren zu einem Algorithmus 2.0 weiterentwickelt werden. Anschließend muss dieser dann gesetzlich festgeschrieben werden – vielleicht über eine Konvergenzphase. Das finde ich in dieser Reihenfolge auch richtig, denn mit einem letztlich bundesweit verbindlichen Personalbemessungsverfahren dürfen keine Anreize für unwirtschaftliches Handeln zementiert werden. Es geht vielmehr um einen zeitgemäßen Personalmix, der sich an der Pflegelast der

Bewohnerinnen und Bewohner und nicht an der Größe des Wasserkopfs orientiert. Hier biete ich mit meinem Projekt zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen interessierten Pflegeeinrichtungen Unterstützung an, weil man bereits heute durch schlankere Prozesse Pflegekräfte hier und da noch weiter entlasten kann.

*Mit dem GVVG wird beim Personal in Pflegeeinrichtungen zwar eine Obergrenze definiert, es werden aber keine Mindestbesetzungen festgeschrieben. Weiterhin muss vielerorts beispielsweise nachts eine examinierte Pflegekraft allein eine Vielzahl pflegebedürftiger Menschen versorgen. Halten Sie das für hinnehmbar?*

Ich lese das Gesetz anders. Die Mindestbesetzungen sollen noch durch die Selbstverwaltung auf Bundesebene festgelegt werden und auf Landesebene gelten. Das gleiche gilt für die erforderlichen Qualifikationen des Pflege- und Betreuungspersonals. Bei einer kleineren Einrichtung kann dann sicherlich auch eine Fachkraft neben X Hilfskräften ausreichend sein. Ich habe mir jedenfalls vorgenommen, die Ergebnisse sehr genau anzuschauen, wenn diese nächstes Jahr auf den Tisch kommen.

## STUDIE ZEIGT POTENZIAL

## Kein Fachkräftemangel

»Es gibt keinen Mangel an qualifizierten Pflegepersonen, sondern einen Mangel an Beschäftigten, die unter den derzeitigen Bedingungen bereit sind, in der Pflege zu arbeiten.« So kommentierte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler die Ergebnisse der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie »Ich pflege wieder, wenn...«. Sie zeigt ein Fachkräftepotenzial von mindestens 300.000 Vollzeitstellen, die durch Berufsrückkehrer\*innen bzw. die Aufstockung von Teilzeitverträgen zusätzlich besetzt werden könnten. Die Voraussetzung: bessere Arbeitsbedingungen.

➔ [t1p.de/ich-pflege-wieder](https://t1p.de/ich-pflege-wieder)



Tariferfolge bei kommerziellen Pflegeheimbetreibern

# Aktive Belegschaften nutzen ihre Chance

KORIAN RHEINLAND-PFALZ

## Glücklich nach Tariferfolg

Unzumutbare Arbeitszeiten, schlechte Arbeitsbedingungen, Bezahlung auf oder nahe am Pflege-Mindestlohn – so waren die Zustände im Haus am Erlenhofsee im rheinland-pfälzischen Ransbach-Baumbach noch vor wenigen Jahren. Die Beschäftigten haben das geändert. Sie gründeten einen Betriebsrat, der seine Mitbestimmungsrechte konsequent nutzte. Und als sie erkannten, dass die betriebliche Interessenvertretung keine guten Löhne durchsetzen kann, organisierten sie sich in ver.di. Damit haben sie erreicht, was in der Altenpflege Seltenheitswert hat: Ab dem 1. September gilt ein Tarifvertrag, der in etwa auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes liegt.

Die Wochenarbeitszeit wird demnach bei vollem Lohnausgleich von 40,0 auf 38,5 Stunden verkürzt, die Gehälter der Pflegefachkräfte bis September 2023 um bis zu 1.500 Euro, die der Hilfskräfte um



Die Beschäftigten vom Haus am Erlenhofsee feiern ihren Erfolg.

bis zu 700 Euro monatlich angehoben. Hinzu kommen Jahressonderzahlungen, Zuschläge und Zulagen für besondere Funktionen und Praxisanleitung.

»Die Leute sind total glücklich«, berichtet die Altenpflegerin Nina Thomas. »Viele können gar nicht glauben, was wir er-

reicht haben.« Wichtig sei, die gewonnene Stärke zu erhalten. »Wir haben uns vorgenommen, mit neuen Kollegen immer direkt zu sprechen, damit wir unseren Organisationsgrad halten. Denn gute Tarifverträge gibt es nur mit einer starken Gewerkschaft.« [t1p.de/bsp84](https://t1p.de/bsp84)

VITANAS IN RIESA UND BAUTZEN

## Durchschnittlich 672 Euro mehr im Monat

Viele Jahre zahlte der kommerzielle Pflegeheimbetreiber Vitanas in Bautzen und Riesa weit unter Branchenniveau. Am 1. Juli ist damit Schluss. ver.di hat einen Tarifvertrag erreicht, der den rund 160 Beschäftigten durchschnittlich 672 Euro im Monat mehr beschert. Die Entgelte liegen dann auf oder nur leicht unter dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Grundlage für diesen Erfolg ist, dass sich die Hälfte der Beschäftigten in ver.di organisierte.

Noch vor fünf Jahren gab es in den zwei sächsischen Pflegeheimen kein einziges ver.di-Mitglied. »Es hat eine ganze Weile gedauert, die Leute von diesem Weg zu überzeugen«, berichtet die Pflegehelferin Petra Mertink aus Bautzen, die sich in der ver.di-Tarifkommission engagiert.

Mit viel Beharrlichkeit und etlichen Gesprächen gelang es schließlich, die 50-Prozent-Marke zu erreichen und den Weg für Tarifverhandlungen frei zu machen.

Die Vitanas-Spitze versuchte zunächst noch, den Betriebsrat zum Abschluss einer Lohnvereinbarung zu bewegen. »Was sie uns angeboten haben, hätte 40, 50 Cent die Stunde mehr gebracht. Das haben wir natürlich abgelehnt«, erklärt Mertink. »Für uns ist ohnehin klar: Lohnverhandlungen sind Sache der Gewerkschaft. Das kann und will der Betriebsrat nicht machen.« Zudem legten Tarifverträge nicht nur die Lohnhöhe fest, sondern regelten auch Urlaub, Arbeitszeiten, Zulagen und vieles mehr. »Es braucht einen Tarifvertrag, um der Willkür von Arbeitgebern Grenzen zu setzen«, betont die Pflegehelferin.

Während der Verhandlungen machte die Belegschaft klar, dass sie streiken würde, falls sich der Arbeitgeber nicht bewegt. Das war letztlich nicht nötig – auch weil Pflegeheimbetreiber ab dem 1. September eine tarifliche Bezahlung nachweisen müssen. »Wir haben eine tüchtige Gehaltserhöhung erreicht und sind jetzt fast auf TVöD-Niveau – das ist richtig gut«, findet Mertink. Gemessen am Flächentarifvertrag des öffentlichen Dienstes liegen Betreuungskräfte künftig bei 93 Prozent, Pflegehilfskräfte mit und ohne Ausbildung bei 95 bzw. 98 Prozent und Pflegefachkräfte sowie Aushilfen bei 100 Prozent. »Das ist super, aber ausruhen werden wir uns nicht«, stellt Mertink klar. Nach den Lohnerhöhungen sollen im kommenden Jahr mit einem neuen Manteltarifvertrag weitere Verbesserungen durchgesetzt werden.

## Pflegemindestlohn wird erhöht

Ab September wird der Pflegemindestlohn schrittweise angehoben. Laut Empfehlung der Pflegekommission soll die Mindestbezahlung von Fachkräften bis Ende 2023 von 15,00 Euro auf dann 18,25 Euro pro Stunde steigen. Pflegekräfte mit ein- bzw. zweijähriger Ausbildung sollen dann wenigstens 14,60 bzw. 15,25 Euro pro Stunde verdienen. Zudem erhöht sich der Urlaubsanspruch für Pflegekräfte im gleichen Zeitraum von 26 auf 29 Tage pro Jahr bei einer Fünftageswoche. »Die empfohlenen Steigerungen sind nicht gering, aber über einen Mindestlohn sind die Personalprobleme in der Altenpflege nicht zu lösen«, stellte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler klar. ➔ [t1p.de/pf-m-lohn](https://t1p.de/pf-m-lohn)

## Appell an NRW-Parteien



Bei einer gut besuchten Fachtagung haben Interessensvertreter\*innen aus der Altenpflege am 29. März in Düsseldorf eine Resolution an die Landespolitik in NRW verabschiedet. Sie fordern unter anderem eine bedarfsgerechte Personalbemessung für alle Beschäftigten. ➔ [t1p.de/appell-nrw-parteien](https://t1p.de/appell-nrw-parteien)

## DIE GOLDENE BETTPFANNE

Orpea ist die Skandalnudel der Pflegebranche. In seinem Stammland Frankreich wird das renditeorientierte Unternehmen wegen unhaltbarer Zustände in den Heimen heftig kritisiert, die Regierung will die Rückzahlung öffentlicher Gelder einklagen. Mitte Mai berichtete das Netzwerk Investigative Europe, der Konzern sei Teil eines geheimen Firmengeflechts, in dem Schulden und Immobilien hin und hergeschoben und Beteiligungen gegenüber den Behörden verschleiert worden seien. Und im Umgang mit seinen Beschäftigten kennt Orpea offenbar ohnehin weder Recht noch Gesetz. In Bremen wurde jüngst die haltlose Kündigung von zwei Betriebsrätinnen gerichtlich zurückgewiesen. Stattdessen verurteilte das Arbeitsgericht das Unternehmen wegen Mobbing der Betriebsratsvorsitzenden zu 15.000 Euro Schadensersatz. Wann gab es so etwas schon mal? Bereits für nur einen dieser Vorfälle hätte Orpea die »Goldene Bettpfanne« verdient gehabt.



## DIAKONIE-TARIFVERTRAG

### Vorbild in Hessen

Höhere Monatsentgelte, eine geringere Wochenarbeitszeit, verlässlichere Dienstpläne, höhere Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, 150 Euro Mitgliederbonus sowie die Möglichkeit, sich bei künftigen Tarifverhandlungen für die eigenen Forderungen einzusetzen – all das ist für etwa 1.450 Beschäftigte in der diakonischen Altenpflege Hessens keine Wunschvorstellung mehr. Es ist das Ergebnis eines von ver.di abgeschlossenen Tarifvertrags, der Vorbild für andere diakonische Träger sein sollte.

➔ [t1p.de/tarif-a-hessen](https://t1p.de/tarif-a-hessen)

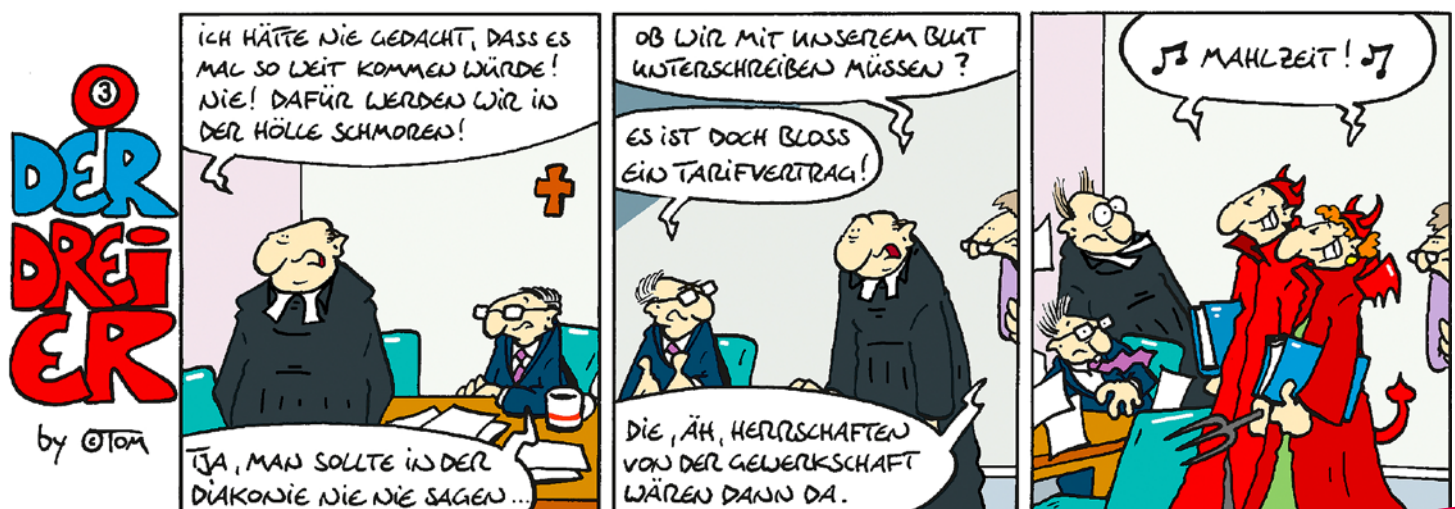
## TERMINE

**Demo zur Gesundheitsministerkonferenz** in Magdeburg: 22. Juni  
gmk22.verdi.de

**ver.di-Online-Infoveranstaltung  
Tarifpflicht Altenpflege**  
2. September 13–15 Uhr

**ver.di-Fachtagung Altenpflege**  
12./13. September in Leipzig,  
Anmeldung: [t1p.de/FT-AP22](https://t1p.de/FT-AP22)

**Seminar Tariflohnpflicht**  
2./3. November in Walsrode  
Anmeldung: [t1p.de/Tariflohnpflicht](https://t1p.de/Tariflohnpflicht)



## IMPRESSUM



V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, ver.di-Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin  
Redaktionsrat: ver.di-Bundesfachkommission Altenpflege, Bearbeitung: Daniel Behruzi, Matthias Gruß; Gestaltung: werkzwei, Detmold; Druck: Gottschalk Druck & Medien, Berlin, Auflage: 11.500

[altenpflege.verdi.de](https://altenpflege.verdi.de)

[facebook.com/altenpflege.aktiv](https://facebook.com/altenpflege.aktiv)