

Zukunftsweisender Tarifabschluss zwischen Arbeitgeber- und Berufsverband Privater Pflege e.V. (ABVP) und der Gewerkschaft GÖD

Mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) wurden u.a. eine Reihe von Änderungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung verabschiedet. U.a. dürfen ab September 2022 zur pflegerischen Versorgung nach dem Recht der Pflegeversicherung nur noch Pflegeeinrichtungen zugelassen werden, die nach Tarif zahlen. Die Pflegeeinrichtungen müssen bis zum 28.02.2022 den Landesverbänden der Pflegekassen melden, an welchen Tarifvertrag sie gebunden sind.

Bei dem sehr hohen Organisationsgrad unserer Gewerkschaft GÖD in Betrieben des Arbeitgeber- und Berufsverbandes ABVP e.V. haben wir eine Tarifkommission gebildet und Tarifverhandlungen mit dem ABVP aufgenommen. Im Schulterschluss zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Berufsverband und GÖD konnte in konstruktiven und teilweise kontrovers, aber immer fair geführten Gesprächen und Verhandlungen eine gemeinsame Grundlage geschaffen werden, den Pflegeberuf für die Zukunft stark zu machen.

Die tarifgebundenen Mitgliedsbetriebe des ABVP können die am 17. Januar abgeschlossenen Tarifverträge bis Ende Februar 2022 bei den Landesverbänden der Pflegekassen anmelden, und die Kostenträger dürfen die Zahlung nach Tarif nicht als „unwirtschaftlich“ ablehnen.

Der Tarifvertrag sieht u.a. folgende Eckpunkte vor:

Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 39 Stunden / Woche wird ein Einstiegsentgelt für Pflegefachkräfte in Höhe von 4.000,-- € gezahlt. Für ungelernte Tätigkeiten beträgt das Einstiegsentgelt 2.853,23 €, für Pflegehelfer 2.957,84 € und für PDL 5.002,32 €. Die Entgeltgruppen enthalten jeweils 6 Stufen mit entsprechenden Steigerungen.

Außerdem werden Zuschläge für Überstunden (25 %), Samstags- und Sonntagsarbeit (25 %), Feiertagsarbeit (35 %) und bei besonderen Feiertagen (50%) gezahlt und für Nachtarbeit in Höhe von 25 / 40 %. Darüber hinaus werden Funktionszulagen, etwa für Praxisanleitung (100,-- €), Teamleitung (100,-- €), Ambulanter Dienst (150,-- €) geleistet.

Schließlich wird noch eine Jahreszuwendung in Höhe von 100 % verteilt auf die Monate Mai und November gezahlt.

Auf Basis einer 5-Tagewoche wird neben dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen ein tariflicher zusätzlicher Erholungsurlaub von 10 Arbeitstagen gewährt. Mitglieder der GÖD erhalten einen weiteren Tag Zusatzurlaub.

Der Tarifverträge haben eine Laufzeit von einem Jahr und treten zum 01.09.2022 in Kraft.

Die Tarifparteien haben ein Sonderkündigungsrecht vereinbart, sofern sich die zugrundeliegenden Rahmenbedingungen ändern und die Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen den am 31.08.2022 und dem nach diesem Tarifvertrag zu zahlenden Entgelt nach der Anpassung der Versorgungsverträge und Refinanzierung durch die Kostenträger vereinbart.

München, den 01.02.2022

Informiert