



## Der neue Manteltarifvertrag

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir setzen unsere Info-Reihe zum Tarifwerk BRK 2017/18 mit dem neuen Manteltarifvertrag fort.

Wie bereits berichtet, konnten wir vor allem folgende zentrale Dinge im Manteltarifvertrag verbessern:

- 38,5 Stundenwoche im Krankentransport
- Konkretisierung der organisatorischen Einheit im Rettungsdienst.
- Rechtsverbindliche Dienstpläne durch Wegfall der 2-Tagesfrist zur kurzfristigen Dienstplanänderung.
- Reguläre Pausen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, der Pflege, der Verwaltung und im Krankentransport.

### Rückblick

Wir hatten vor elf Jahren mit dem BRK Arbeitszeitregelungen vereinbart, die inzwischen so nicht mehr getragen haben. Der „alte“ Manteltarifvertrag ließ bei bestimmten Regelungen rund um die Arbeitszeit unterschiedliche Interpretationsspielräume zu.

Diese nutzten im Lauf der Zeit immer mehr BRK Kreisverbänden aus, um ihren Beschäftigten aus unserer Sicht ungünstigere Bedingungen abzuverlangen.

Die mittlerweile stark forcierte Arbeitsverdichtung ließ sich mit den „alten“ Regelungen kaum mehr im Sinne der Beschäftigten gestalten.

Im Bereich des Rettungsdienstes waren insbesondere die bestehenden Regelungen zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit im Fall vorliegender Arbeitsbereitschaft klärungsbedürftig. Bisher war hier als Berechnungs-

grundlage die „organisatorische Einheit“ als Definitionsrahmen benannt, den einzelne Geschäftsführer flexibel nach ihren Interessenlagen zu definieren wussten.

Als Brennpunkt in der Pflege musste insbesondere die Auslegung der zweitägigen Ankündigungsfrist von Dienstplanänderungen angegangen werden. Diese für echte Notfälle vereinbarte Regelung wurde in zahlreichen Einrichtungen weidlich ausgenutzt. Dienstpläne (und somit planbare Arbeits- und Freizeiten) wurden damit fortlaufend untergraben.

Bereits im April 2014 wurde dem BRK der aus unserer Sicht bestehende Handlungsbedarf bei einem gemeinsamen Termin übermittelt. Da es keine Bereitschaft zur Überarbeitung des Manteltarifvertrages gab, mussten wir den Manteltarifvertrag kündigen, um den Arbeitgeber BRK zu ernsthaften Verhandlungen zu bewegen.

### Bewertung

Wir denken, es hat sich trotz der langen Verhandlungsdauer für einen Großteil der Beschäftigten des BRK gelohnt, dass wir den Manteltarifvertrag gekündigt haben. Wir konnten wesentlichen Forderungen durchsetzen und vom BRK gewünschte Verschlechterungen – wie Streichung des Krankengeldzuschusses, des Zusatzurlaubs oder die Einführung von geteilten Dienstes verhindern.

Das wird insbesondere deutlich, wenn man unsere ursprünglichen Vorstellungen mit denen des Arbeitgebers BRK anlässlich des bereits abschließend verhandelten Manteltarifvertrag im Nachgang vergleicht.



Um dies besser nachvollziehen zu können, führen wir unsere Einstiegsforderungen und die Vorstellungen des BRK nacheinander auf.

## Damalige Forderungen ver.di

Die Tarifkommission hat sich im Herbst 2014 mit folgenden Schwerpunkten auf folgendes Forderungspaket verständigt:

- ⇒ Für Beschäftigte im Krankentransport, soll in Zukunft nur noch die 38,5 Stunden Woche gelten.
- ⇒ Bei der Ermittlung der Arbeitszeit muss eine getrennte Betrachtung der Rettungsmittel (NEF, RTW, ITW, Baby-RTW) vorgenommen werden.
- ⇒ Ebenso soll eine getrennte Bewertung der Schichten in den Rettungswachen/Stellplätzen nach Kategorien mit entsprechender Faktorisierung im Sinn der Neudefinition oder Abschaffung des Begriffes der organisatorischen Einheit.
- ⇒ Die Verbindlichkeit des Dienstplans ist im § 10 des MTV klar zu regeln.
- ⇒ Jeder Dienstplan muss am 16. des Vormonats veröffentlicht werden.
- ⇒ Kurzfristige arbeitgeberseitige Dienstplanänderungen (fremdbestimmtes Holen aus dem Frei) soll abgeschafft werden.
- ⇒ Es soll ein Monatsarbeitszeitkonto eingeführt werden, welches die Vorgaben des neuen Mindestlohngesetzes berücksichtigt.
- ⇒ Kurzpausen sind mit einer Mindestzeit zu versehen.
- ⇒ Kurzzeitpausen im Krankentransport und in der Pflege sind abzuschaffen.
- ⇒ Regelpausen sind auszuweisen.
- ⇒ Es sollen Wahlmöglichkeiten zur Regelung auf betrieblicher Ebene geschaffen werden.
- ⇒ 30 Tage Urlaub für alle.

## Damalige Forderungen des BRK

Die Arbeitgeber haben uns u.a. mit folgenden Forderungen bzw. Schwerpunkten konfrontiert:

- ⇒ Das System der 45-Stunden-Woche bei durchschnittlicher Arbeitsbereitschaft von 3 Stunden soll beibehalten werden. Es soll jedoch eine Konkretisierung der organisatorischen Einheit auf die jeweilige Wache sowie eine Konkretisierung der Berechnung der Arbeitsbereitschaft mit Berechnungsbeispiel erreicht werden.
- ⇒ Es sollten Altersteilzeitmodelle diskutiert werden, die für das BRK jedoch nur in Betracht kommen, wenn die Mitarbeiter diese mitfinanzieren.
- ⇒ Qualifizierung und Weiterbildung (§ 11a): Hier sollen Sonderregelungen für NotSan eingefügt werden (gesonderter Vorschlag zu gegebener Zeit abhängig von Zusagen der Kassen).
- ⇒ Das BRK fordert eine tarifvertragliche Verallgemeinerung geteilter Dienste.

- ⇒ Der Krankengeldzuschuss soll komplett gestrichen werden.
- ⇒ Der Zusatzurlaub (§ 19) soll gestrichen werden.
- ⇒ Es wird ein Recht des Arbeitgebers zur Überstundenauszahlung geregelt.
- ⇒ BAT-Bezüge sollen entfernt werden und auf BRK-Zwecke umformuliert werden.
- ⇒ Die Eingruppierung LRD erfolgt auf Grundlage der bestehenden Richtlinie.

Wichtig: Das BRK war zunächst nur bereit ausschließlich für die Leiter Rettungsdienst eine neue Eingruppierungsordnung zu verhandeln.

## Das wichtigste im Einzelnen:

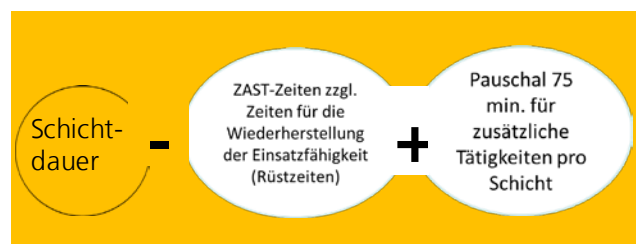
- ✓ Im **Krankentransport** gilt generell die **38,5 Stunden-Woche**.
- ✓ In der Notfallrettung wird die 45 Stunden-Woche durch die **Konkretisierung der organisatorischen Einheit** eingeschränkt (§ 9 Abs. 3 MTV und entsprechende Protokollnotiz).
- ⇒ **Definition der organisatorischen Einheit:**

Jeweils eine eigene „Organisatorische Einheit“ sind in einem Kreisverband die Rettungswache sowie der Stellplatz. NEF, ITW und VEF einer Einheit werden gemeinsam betrachtet!



- ⇒ Die Berechnung der Arbeitsbereitschaft erfolgt nach folgender Berechnung:

Ausgehend von der geplanten Schichtzeit (ohne Umkleidezeiten) werden die Pause, Einsatzzeiten aus dem ZAST-Portal und eine Pauschale für Zusatzarbeiten pro Schicht i.H.v. 1,25 Stunden abgezogen; Die danach verbleibende Restzeit ist Arbeitsbereitschaft.



Die Pauschale für Zusatzarbeiten gilt bis 31.12.2020. Die Tarifvertragsparteien passen diesen Wert ab

1.01.2021 auf Basis des Durchschnittswertes der Erhebungen für Zusatzarbeiten an. Das BRK stellt dem Gesamtpersonalrat diese Daten zur Verfügung.

⇒ **Einsatzzeiten aus dem ZAST-Portal umfassen:**

Zeitraum ab Alarmierung-Ausrücken bis Ende Nachbereitung.

⇒ **Betrachtungszeitraum:**

Der 26-Wochen-Durchschnitt bezieht sich jeweils auf das erste und zweite Kalenderhalbjahr. Änderungen werden jeweils zum nachfolgenden Kalenderhalbjahr wirksam und sind mit dem örtlichen Personalrat zu erörtern.

✓ **Wegfall der 2-Tages-Frist**

Nach dem von uns gekündigten Manteltarifvertrag konnte der Arbeitgeber den Dienstplan des Beschäftigten kurzfristig, sprich 2 Tage vorher ändern ohne die Verpflichtung hierzu die Einwilligung des Beschäftigten einzuholen. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrates bei der Dienstplanerstellung konnte damit ausgehebelt werden. Viele der BRK Beschäftigten konnten sich somit auf ihre Dienstpläne nicht mehr verlassen.

Unsere Aktion „Tatort BRK“ hat gezeigt, dass planbare Dienst- und Freizeiten in zahlreichen Einrichtungen mehr Wunsch als Wirklichkeit sind. Dies gilt insbesondere für einen großen Teil der Beschäftigten in der Altenpflege.

Die Rückmeldungen bezüglich unserer Aktion „Tatort BRK“ zeigen auf, dass sehr viele Pflegekräfte trotz Rot- oder Gelbphase in Ihrem Stundenkonto zum Dienst eingeteilt wurden. Dienstplanänderungen und das damit verbundene kurzfristige Einspringen aus dem Frei geschah oft ohne deren Einverständnis.

Entsprechend dem neuen Manteltarifvertrag kann der Arbeitgeber Beschäftigte nicht mehr willkürlich zum kurzfristigen Einspringen verpflichten. Wenn der Arbeitgeber eine Regelung zum kurzfristigen Einspringen für unbedingt erforderlich hält, dann muss er sich im Vorfeld mit dem Personalrat auf eine entsprechende Dienstvereinbarung verständigen.

Der Personalrat kann zu entsprechenden Vereinbarungen nicht genötigt werden und sollte zukünftige Vereinbarungen vor Abschluss genau prüfen.

Dienstpläne sind somit ab dem 01.01.2018 verbindlich! Das setzt aber auch voraus, dass die Beschäftigten von Ihren tarifliche Rechten Gebrauch machen. Bei Unklarheiten erhaltet ihr entsprechend Unterstützung durch ver.di.

## Informationen zur Dienstplangestaltung

### **Dem Arbeitgeber Grenzen setzen!**

#### **Schluss mit einseitigen Dienstplanänderungen!**

Niemand ist verpflichtet, während seiner Freizeit erreichbar zu sein, schon gar nicht, spontan und außerhalb des geplanten Dienstes, in den Betrieb zu kommen. Es gibt keine rechtliche Grundlage, auf die sich Arbeitgeber berufen und sagen können: „Ihr müsst an diesem Tag aus eurem Frei kommen“. Selbst subtile Drohungen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind rechtswidrig und können als Nötigung gewertet und angezeigt werden (§ 240 StGB).

Überstundenberge, das Ignorieren von Pausen und fortwährendes Einspringen aus der Freizeit sind längst nichts außergewöhnliches, sondern vielmehr die Regel. Die Personaldecke ist extrem dünn. Nicht nur das krankheitsbedingte Ausfallen einzelner KollegInnen führt bereits zu Chaos, vielfach reicht das Personal selbst rechnerisch nicht aus, um die Jahresdienstpläne korrekt abzubilden.

Das Einspringen aus dem Frei ist folglich arbeitgeberseitig bereits eingeplant. Arbeitgeber nutzen das Verantwortungsgefühl und die Kollegialität der Pflegekräfte systematisch aus – um Personal und Geld zu sparen. Raubbau an der eigenen Gesundheit ist die Folge.

Die Statistiken sprechen für sich: Mehr als  $\frac{3}{4}$  der Pflegekräfte kann sich nicht vorstellen, gesund in die Rente zu treten. Viele brechen ihren Beruf ab oder flüchten in die Teilzeit. Die Krankenstände sind deutlich überdurchschnittlich, ebenso das Risiko der vorzeitigen Berufsunfähigkeit und der Frühverrentung.

Eine einseitige Anordnung zur Arbeitsaufnahme durch den Arbeitgeber – im Dienstplanfrei – ist nicht zulässig. Dienstpläne sind Mitbestimmungspflichtig. Genehmigte und veröffentlichte Dienstpläne können nur im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden. Mit dem Wegfall der sog. „2-Tages-Frist“ zur Dienstplanänderung beim BRK kann auch diese Regelung nicht mehr missbraucht werden. Endlich: Rechtssicherheit für alle Beteiligten!

✓ **Reguläre Pausen**

§ 13 Abs. 7 des neuen Manteltarifvertrages regelt, dass nur noch in der Notfallrettung die Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer (mindestens fünf Minuten) aufgeteilt werden können. Kurzpausen werden als Arbeitszeit vergütet.

Auch hier hat unsere Aktion „Tatort BRK“ gezeigt, dass viele Pflegekräfte ihre reguläre Pause nicht einhalten

können. Ab dem 1.1.18 gelten auch hierfür neue Rahmenbedingungen.

## Fazit

Der dreijährige Verhandlungsmarathon hat sich gelohnt. Ohne die Kündigung des Manteltarifvertrages und die dann folgenden Verhandlungen hätten wir keine Verbesserung der Arbeitszeitregelungen erreicht. Die Debatte zu den Arbeitsbedingungen hat uns auch geholfen, einen Tarifvertrag zum altersgerechten Arbeiten auf den Weg zu bringen.

Möglich wurde dies überhaupt nur dadurch, dass ein Teil der Beschäftigten des BRK uns bei unserer Öffentlichkeitsarbeit aktiv unterstützt hat. Auch unsere Lobbyarbeit gegenüber den Ministerien und der Gewerbeaufsicht hat geholfen. Wir danken allen Beteiligten für ihr außerordentliches Engagement.

Um die Dinge für sich und seine Kolleginnen und Kollegen, letztendlich auch für die uns anvertrauten Patienten, Bewohnern, Klienten oder Kindern umfassend zu verbessern, müssen wir deutlich stärker werden. Zu viele Kolleginnen und Kollegen stehen hier noch abseits. Gewerkschaften sind nur so stark, wie ihr sie durch eure Mitgliedschaft und Engagement macht.

## Tarifergebnisse hängen von unserer Durchsetzungsfähigkeit ab!

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel! Sie sind das Ergebnis einer gewerkschaftlichen Willensbildung und der solidarischen Kraft der Vielen gegenüber dem Arbeitgeber.

Tarifergebnisse und betriebliche Arbeitsbedingungen sind immer auch Machtfragen. Sind die Beschäftigten eines Betriebes gewerkschaftlich gut organisiert und bringen sich entsprechend engagiert ein, lassen sich Arbeitnehmerinteressen sehr viel besser durchsetzen.

Unsere Tatort-Aktion hat auch belegt, dass bestehendes Tarifrecht betrieblich umgangen oder ignoriert wird. Auch hier besteht dringender Handlungsbedarf. Setzen wir uns gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen ein. Unser erneuerter Manteltarifvertrag hat die Ausgangsbedingungen hierfür deutlich verbessert. Nutzen muss man die neuen Möglichkeiten vor Ort. Wir unterstützen euch hierbei.

## Mach Dich und Deine Gewerkschaft stark!

[www.gesundheit-soziales.bayern.verdi.de](http://www.gesundheit-soziales.bayern.verdi.de)

<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

[www.facebook.com/verdi.Lbz.Bayern.Fachbereich03](http://www.facebook.com/verdi.Lbz.Bayern.Fachbereich03)

verdi

## ■ Beitrittserklärung ■ Änderung

Titel/Vorname/Name _____ Straße _____ Hausnummer _____ PLZ _____ Wohnort _____		Staatsangehörigkeit _____ Telefon _____ E-Mail _____	Ich möchte Mitglied werden ab 0 1 2 0 Geburtsdatum _____ Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
<b>Beschäftigungsdaten</b> <input type="checkbox"/> Arbeiter/in <input type="checkbox"/> Beamter/in <input type="checkbox"/> freie/r Mitarbeiter/in <input type="checkbox"/> Angestellte/r <input type="checkbox"/> Selbständige/r <input type="checkbox"/> Erwerbslos <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit, Anzahl Wochenstunden: _____ <input type="checkbox"/> Azubi-Volontär/in-Referendar/in <input type="checkbox"/> Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen) bis _____ bis _____ <input type="checkbox"/> Praktikant/in <input type="checkbox"/> Altersteilzeit bis _____ bis _____ <input type="checkbox"/> ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____		Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) Straße _____ Hausnummer _____ PLZ _____ Ort _____ Branche _____ ausgeübte Tätigkeit _____ monatlicher Bruttoverdienst € _____ Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe _____ Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe _____	
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ0000101497 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.		Ich wurde geworben durch: Name Werber/in _____ Mitgliedsnummer _____ Ich war Mitglied in der Gewerkschaft von _____ bis _____ Monatsbeitrag In Euro _____ <small>Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.</small>	
<b>SEPA-Lastschriftmandat</b> Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto BIC _____ IBAN _____		gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Titel/Vorname/Name vom/von Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend) _____ Straße und Hausnummer _____ PLZ _____ Ort _____	
<b>Zahlungswelse</b> <input type="checkbox"/> monatlich <input type="checkbox"/> vierteljährlich <input type="checkbox"/> zur Monatsmitte <input type="checkbox"/> halbjährlich <input type="checkbox"/> jährlich <input type="checkbox"/> zum Monatsende		<b>Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!</b> Personalnummer _____ <b>Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:</b> <small>Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.</small>	
<b>Ort, Datum und Unterschrift</b> _____		<b>Ort, Datum und Unterschrift</b> _____	
<b>Datenschutz</b> <small>Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.</small>			