

Ausgabe 1/2024

**tarif.impulse**

Beiträge zur tarifpolitischen Debatte



# Vier-Tage-Woche beim DRK in Sangerhausen

## Interview zum Start des Tarifvertrages „Modellprojekt 36/4“

Bereits im April 2023 hatten sich ver.di und die Landestarifgemeinschaft des DRK Sachsen-Anhalt auf einen „Modelltarifvertrag 36/4“ geeinigt. Dieser gilt vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025 für das DRK in Sangerhausen.

Wir stellen die wichtigsten Eckpunkte vor und haben dazu ein Mitglied der Tarifkommission, den Verhandlungsführer und für die Arbeitgeberseite den Vorstandsvorsitzenden des DRK Kreisverbandes Sangerhausen e.V. interviewt.

## Innovative Konzepte gefragt

In Zeiten zunehmender Arbeitsbelastung bei gleichzeitig steigendem Arbeitskräftemangel ist die Gestaltung der Arbeitszeit Thema in vielen Tarifrunden. Vor allem ist die Vier-Tage-Woche in aller Munde und erscheint für Beschäftigte wie für Arbeitgeber gleichermaßen attraktiv zu sein.

Damit es nicht zu überlangen täglichen Arbeitszeiten kommt, setzt eine 4-Tage-Woche in aller Regel eine Verkürzung der Arbeitszeit voraus. Ziel sollten hier Arbeitszeiten von nicht mehr als 32 Stunden pro Woche oder max. acht Stunden pro Tag sein (vgl. hierzu den [tarif.impuls 4/2023](#)).

Beim DRK in Sangerhausen hat man nun den Einstieg in eine Vier-Tage-Woche für die Beschäftigten tariflich geregelt. Die Arbeitszeit wurde in einem ersten Schritt von 40 auf 36 Stunden reduziert. Dazu wurde aber geregelt, dass die verbliebene Arbeitszeit von neun Stunden pro Tag innerhalb der Tagdienstzeit (6:00 – 20:00 Uhr) flexibel verteilt werden kann. Damit verbundene zusätzliche Fahrkosten werden vom Arbeitgeber übernommen bzw. es wird ein Dienstwagen gestellt.

tarif.impulse stellt die Eckpunkte dieses innovativen Tarifvertrags vor und hat mit den Akteuren gesprochen.

## Eckpunkte

Das DRK in Sangerhausen mit seinen über 350 überwiegend Teilzeit-Beschäftigten bietet stationäre und ambulante Betreuung für Senior\*innen. Es betreibt Sozialstationen, liefert Schulessen und Essen auf Rädern, berät Migrant\*innen, hat eine engagierte Wasserwacht und vieles mehr.

Von der Tarifeinigung zur Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 36 Stunden und zum Modellprojekt zur Einführung der Vier-Tage-Woche in einem Schichtbetrieb sollen alle Beschäftigte profitieren, ob in der Pflege, der Haustechnik, im Wirtschaftsbereich, in der Küche oder Verwaltung. Die Arbeitszeit wird dabei regelmäßig auf vier Tage in der Woche verteilt.

Allein durch die Stundenreduktion steigen für die Beschäftigten die Tarifentgelte im Jahr 2024 rechnerisch um mehr als elf Prozent, der Urlaubanspruch beträgt durch die 4-Tage-Woche mindestens 7 Wochen und einen Tag. Das Entgelt selbst wird im Jahr 2024 zusätzlich

um 2,5 Prozent erhöht und eine Inflationsausgleichsprämie von 100 Euro pro Monat gezahlt. 2025 wird das Entgelt nochmals um 5,5 Prozent angehoben. Des Weiteren erhöht sich die Jahressonderzahlung von 70 auf 90 Prozent sowie die Schichtzulage von 105 auf 150 Euro im Monat. Zusätzlich ist eine umfassende Anhebung der Vergütung der Auszubildenden in allen Ausbildungsjahren vereinbart worden.



Ungefähr 400 Beschäftigte profitieren vom Modelltarifvertrag.

Foto: DRK LV Sachsen-Anhalt e.V.

## Interview mit Christina Kreft (Betriebsrätin und Mitglied der Tarifkommission), Thomas Mühlberg (Verhandlungsführer und Unternehmensbetreuer von ver.di) sowie mit Andreas Claus (Vorstandsvorsitzender des DRK Kreisverbandes Sangerhausen e.V.) zum „Modelltarifvertrag 36/4

**tarif.impulse:** Sehr geehrter Herr Claus, liebe Kollegin Christina Kreft, lieber Thomas Mühlberg – erstmal beglückwünschen wir euch alle zu diesem Tarifvertrag, der sowohl eine Arbeitszeitverkürzung als auch eine Gehaltssteigerung erreicht hat. Wie kam es zu diesem Modelltarifvertrag?

**Christina Kreft:** Betriebsrat und Arbeitgeber waren im regen Austausch zu innovativen, neuen Wegen zur Gewinnung von Fachkräften, haben Berichte und Nachrichten zum Thema Arbeitszeitverkürzung diskutiert. Dann kam der Arbeitgeber auf uns zu und sagte, dass er die Vier-Tage-Woche als Projekt ausprobieren möchte und lud den Betriebsrat mit in die Projektgruppe ein.

**Thomas Mühlenberg:** Der Weg zur Gewerkschaft war dann nur folgerichtig, da insbesondere Fragen der Refinanzierung deutlich besser über einen Tarifvertrag zu klären sind. Viel Überzeugungsarbeit war insofern nicht nötig, da alle Beteiligten das Thema angehen wollten.

**Andreas Claus:** Die Vier-Tage-Woche als Ergebnis ist eigentlich nur die Spitze des Eisbergs unserer Bemühungen. Der Großteil der Vorentwicklungen liegt unter der Wasseroberfläche. Als Vorstandsvorsitzender habe ich mich intensiv mit der demografischen Entwicklung als auch mit innovativen Themen beschäftigt. Stichpunkte hierbei sind: neue Geschäftsprozesse und Organisationsformen, New Work etc. Deswegen haben wir unsere Geschäfts- und Arbeitsprozesse genauer unter die Lupe genommen. Spezifische Themen dabei waren zum Beispiel: Umgang mit pflegefremden Tätigkeiten, die Pflegedokumentation und insgesamt auch die Optimierung von analogen Prozessen und ihre sinnvolle Überführung in die digitale Welt. Unsere Aktivitäten erhielten beachtliche Aufmerksamkeit auch innerhalb des DRK. Wir sind dann gemeinsam mit ver.di in sehr konstruktive Verhandlungen zu diesem Modelltarifvertrag gegangen und konnten gemeinsam einen wegweisenden Tarifvertrag präsentieren.

**tarif.impulse:** Wie haben die Beschäftigten den Vorschlag und dann den Abschluss aufgenommen? Gab es Befürchtungen zum Beispiel aus der Tarifkommission?

**Christina Kreft:** Zu Beginn waren die Beschäftigten begeistert. Danach gab es einzelne Kolleginnen und Kollegen, die sich die Umsetzung nicht vorstellen konnten und Arbeitsverdichtung befürchteten. Als Tarifkommissionsmitglied und Betriebsrätin habe ich das Projekt mit erarbeitet und begleitet, Personalberechnungen nach § 113c SGB XI und Dienstpläne erstellt. Die Ergebnisse haben mich überzeugt, dass das Projekt auf gesunden Beinen steht und funktioniert. In den Sprechstunden des Betriebsrates einmal monatlich in jeder Einrichtung und in den Betriebsversammlungen war es immer Thema. Die weiteren Inhalte des Tarifvertrages, wie die Entgeltsteigerung im Gesamtvolumen von nochmals 8%, einer monatlichen Inflationsprämie von 100 € in 2024 und rechnerisch sechs Tage mehr Urlaub waren natürlich weitere gute Argumente.

**Andreas Claus:** Wir stoßen durchweg auf positive Resonanz. Es ist ja auch eine doppelt schöne Nachricht: Die Beschäftigten erhalten mehr Lohn und Gehalt – und darüber hinaus einen Tag mehr frei sowie eine deutliche

Verlängerung des Urlaubsanspruches auf sieben Wochen und einen Tag. Im Vergleich mit einer Fünf-Tage-Woche ist dies ein Urlaubsanspruch von mindestens 36 Tagen im Jahr.

**tarif.impulse:** Laut dem Tarifvertrag soll eine flexible Verteilung der Arbeitszeit von neun Stunden innerhalb der Tagdienstzeit auf freiwilliger Basis erfolgen. Wie würde so etwas konkret ausgestaltet werden (müssen)?

**Christina Kreft:** Die überwiegend Teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen können nun unterschiedliche Arbeitszeitmodelle wählen – auch das 4-Tage-Modell. Unser Ziel ist aber sowieso, dass in zwei Jahren die 32-Stunden Woche eingeführt wird.

**Thomas Mühlenberg:** Die Umsetzung des Tarifvertrages bedarf sicher erst noch einer Eingewöhnungsphase. Wir erleben regelmäßig, dass neue Modelle einerseits von allen gewollt sind, andererseits ist es immer eine Herausforderung, sich den sich daraus ergebenden neuen Abläufen zu stellen. Die Umsetzung in einem reinen Produktionsbetrieb dürfte sicher einfacher sein als in den Bereichen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Und ehrlich, ein wenig spielt dann doch auch die Macht der Gewohnheit eine Rolle.

**tarif.impulse:** Eine weitere Besonderheit ist, dass ab dem 1. Januar 2024 die Beschäftigten eine zusätzliche Zulage von 100 Euro und eine Zeitgutschrift von 1,5 Stunden erhalten, wenn sie freiwillig eine Schicht bzw. einen Dienst leisten, obwohl sie frei hätten. Diese muss betrieblich veranlasst sein. Welche Wirkung möchtet ihr damit erzielen? Könnte dadurch die Arbeitszeitverkürzung nicht wieder aufgehoben werden?

**Christina Kreft:** Die Regelung darf nur zwei Mal pro Beschäftigten im Monat erfolgen. Die Regelung wird sehr begrüßt. Letztendlich haben die Kolleginnen und Kollegen damit immer noch mehr freie Tage als bei einer Fünf-Tage-Woche. Die meisten Kolleginnen und Kollegen wählen den Freizeitausgleich, so dass die freien Tage nicht verfallen, sondern der Freizeitausgleich zu einem anderen Zeitpunkt erfolgt. Die Wünsche der Beschäftigten müssen hierbei berücksichtigt werden. Ziel ist es einerseits, die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner aufrecht zu erhalten. Andererseits sollen die Zulagen für freiwillige Dienste auch dazu beitragen, dass es dem Arbeitgeber teurer kommt, Beschäftigte aus dem Frei zu holen, als dass er ausreichend Personal zur Verfügung stellt.

**Andreas Claus:** Wir möchten damit den innerbetrieblichen Zusammenhalt zwischen den Betriebsteilen stärken, Teambuilding und Hilfsbereitschaft unterstützen. „WIR FÜR UNS“ ist dabei das Motto. Das sollte sich eben auch zeitlich und finanziell lohnen. Im Ergebnis haben wir es schon seit mehr als vier Jahren geschafft, nahezu keine Leiharbeitsfirmen mehr zu benötigen. Wir möchten uns selbst untereinander helfen. Durch den sehr hohen Personalbestand, der nun als Bestandsschutz durch das Personalbemessungsinstrument in der Pflege weitergeführt werden kann, und durch die Refinanzierung der Stundenkapazitäten sind wir für ein solches Projekt gut aufgestellt.

**tarif.impulse:** Und welche weiteren Herausforderungen seht ihr insgesamt jetzt schon in der Umsetzung dieses 36/4-Modells?

**Christina Kreft:** Eine der Herausforderungen ist der Umgang mit Krankenständen, hier auch Erkrankungen während desurlaubes, da dies immer wieder zu neuen Planungen führt.

**Andreas Claus:** Ja - wir möchten die Resilienz unserer Beschäftigten durch mehr zusammenhängende Auszeiten steigern und damit tatsächlich einen Beitrag zur Senkung der Arbeitsunfähigkeits-Quote leisten. Und insgesamt möchten wir das Berufsbild für Pflegenden interessanter und attraktiver machen – auch für Menschen aus dem Ausland. Aus der Generation Z arbeiten viele Beschäftigte bei uns, und sie möchten alle gerne bleiben. Mit unserer Strategie haben wir nun auch die Leitplanken für die nachfolgende Generation Alpha gesetzt.

**tarif.impulse:** Dieses Modell wird wissenschaftlich evaluiert – welche Themen/Fragestellungen wären eurer Meinung nach besonders interessant?

**Christina Kreft:** Für uns besonders interessant ist die Entwicklung der physischen und auch psychischen Gesundheit der Beschäftigten und damit verbunden auch die Entwicklung des Krankenstandes.

**tarif.impulse:** Was ist aufgrund dieses Tarifvertrages auf betrieblicher Ebene z.B. per Betriebsvereinbarung noch zu konkretisieren? Welche Anforderungen hat(te) der Betriebsrat durch den Tarifvertrag (noch) zu bewältigen?

**Christina Kreft:** Eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der Vier-Tage-Woche gibt es. Konkretisiert wurde z.B. der Überstundenausgleich, der einvernehmlich mit dem Beschäftigten erfolgen muss. Kein Wegfall der Überstunden bei Krankheit während des Überstundenausgleiches. Regelungen zum Freizeitausgleich nach Nachtdiensten und der Wunsch der Beschäftigten, auch mehr als fünf Tage am Stück zu arbeiten. Sollte das erfolgen, sind im Anschluss zwingend drei freie Tage zu gewähren. Eine besondere Herausforderung war die Umstellung der Dienstplansoftware auf die Vier-Tage-Woche, die Personaldeckung und die Überzeugung der Kolleginnen und Kollegen. Insgesamt sind wir hier auf einem guten Weg.

**Thomas Mühlenberg:** In Verbindung mit der Betriebsvereinbarung und den damit verbundenen Konkretisierungen sollten landläufige Dienstpläne, die wir alle aus unserer täglichen gewerkschaftlichen Arbeit kennen, hier der Vergangenheit angehören. Das sind in vielen Betrieben der Gesundheitsbranche bis zu zwölf Dienste am Stück, keine Sicherheit für planbare Wochenenden, Belastungen mit Blick auf die Familie, teils Erschöpfung und Frust bis hin zu gesundheitlichen Einschränkungen bei den Beschäftigten. Wir erleben momentan eine breite gesellschaftliche Auseinandersetzung zur Frage der Wertigkeit von Arbeit im gesamten Lebenskontext der nachwachsenden Generation. Wenn wir diese ernst nehmen, und wir als Gewerkschaft tun das, bedarf es Mut, sich mit neuen Formen von Arbeit auseinanderzusetzen und es auch anzugehen.

**tarif.impulse:** Wir danken für das Gespräch und wünschen viel Erfolg bei dieser Umsetzung der Vier-Tage-Woche und sind gespannt auf die Ergebnisse der Evaluation. Wir werden dann gerne darüber berichten.

Das Gespräch führten Anke Thorein und Norbert Reuter.

Mitglied werden bei ver.di  
[verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden](https://verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden)

