



## **PRESSEMITTEILUNG** **vom 18. Dezember 2024**



**DER DHV-LANDESVERBAND MITTELDEUTSCHLAND KRITISIERT DIE UMSETZUNG DER TARIFÜBERLEITUNGEN IN DEN DRK-REFORMTARIFVERTRAG AB 01.01.2025.**

**DIESE BERGEN ERHEBLICHE RISIKEN UND WERDEN SOWOHL INDIVIDUELLE ALS AUCH STRUKTURELLE NACHTEILE NACH SICH ZIEHEN.**

Die abgeschlossenen Überleitungstarifverträge, von der DHV zu Verdi für das DRK Thüringen, bringen einige problematische Aspekte mit sich, die einer kritischen Betrachtung bedürfen.

- 1. Besitzstandswahrung und Zulagenregelung:** Eine der markantesten Änderungen betrifft die Mitarbeiter, die durch die Überleitung von DHV zu Verdi in den Besitzstand gefallen sind. Diese Mitarbeiter erhielten und erhalten jetzt eine Zulage, um ihre bisherigen Entgeltbedingungen zu sichern, da sie sonst schlechter gestellt wären als im Rahmen des bisherigen DHV-TV. Dies hätten einige Mitarbeiter zuvor nicht für möglich gehalten und sehen sich in ihrer Entwicklung gebremst. Eine differenzierte Lösung, mit dem gleiches Lohnplus für diese Mitarbeiter, fehlt hier.
- 2. Geringe Entgeltsteigerungen und Anpassungsgeschwindigkeit:** Ein weiterer kritischer Punkt betrifft die Entgeltsteigerungen. Wie z. B. in der Entgeltgruppe 3, liegen die Erhöhungen teils nur im Bereich von 1,0 Prozent. Diese Steigerungen sind im Vergleich zu den letzten deutlichen Tarifverhandlungen, die durch die DHV erzielt wurden, eher marginal. Die Entwicklung der Entgelte verläuft hier prozentual langsamer, was die Attraktivität der Branche für Fachkräfte mindern könnte, insbesondere in Zeiten hoher Inflation und steigender Lebenshaltungskosten.
- 3. Arbeitszeitregelungen und Zulagen:** Die Überleitungstarifverträge und der DRK-Reformtarifvertrag sehen die Gehaltsauslösung, nicht wie bisher bei der 40 Wochenstunde vor, sondern bereits bei der 39 bzw. 38,5 Wochenstunde. Die Vorfreude einiger Mitarbeiter, auf Abschaffung der Ausdehnung der Arbeitszeit, fand ein schnelles Ende. Denn hier kann weiter wie bisher, die tarifliche Arbeitszeit auf 44 Wochenstunden ausgedehnt werden.

**Die mangelnde Öffnung für attraktive Arbeitszeitmodelle ist nur ein Beispiel:**

**Die 24-Stunden-Dienste im Rettungsdienst gibt es seit langer Zeit nicht nur in Thüringen, sondern im gesamten Bundesgebiet.** Die lang erprobten Schichtdienste sind für viele Beschäftigte nicht nur lange Gewohnheit, sondern auch ein wichtiger Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben. Doch der DRK-Reformtarifvertrag bietet hier keine adäquate Öffnung oder Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Verdi hat keine grundsätzliche Regelung getroffen, um solche Ar-

beitszeitmodelle für die Mitarbeitenden im Rettungsdienst langfristig zu stärken oder gar zu schützen. Diese mangelnde Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung könnte langfristig die Attraktivität der Jobs verringern und zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte führen.

4. **Widersprüchliche Tarifentwicklung und mangelnde Anpassung an Branchenspezifika:** Besonders auffällig ist die Tatsache, dass der DRK-Reformtarifvertrag im Vergleich zum DHV-TV insgesamt weniger maßgeschneidert wirkt. Der DHV-TV wurde speziell für das DRK Thüringen entwickelt und bot Lösungen, die den Bedürfnissen der Branche und der Mitarbeiter des Landes Thüringen besser entsprachen. Der neue Tarifvertrag hingegen enthält in vielen Bereichen fast unverändert den Wortlaut von allgemeinen Tarifvereinbarungen, was bei den betroffenen Mitarbeitenden Verwunderung und Unzufriedenheit auslösen kann. Insbesondere für den Rettungsdienst und dessen spezifische Anforderungen, wie etwa die Bereitschaft zu langen Arbeitszeiten und Belastungen, ist der Reformtarifvertrag nicht flexibel genug.
5. **Zukunftsfähigkeit und Attraktivität der Arbeitsbedingungen:** Die letzten deutlichen Gehaltserhöhungen im Entgelt wurden noch unter der DHV ausgehandelt. In Anbetracht der steigenden Anforderungen im Rettungsdienst, einer zunehmenden Arbeitsdichte und hohem Arbeitszeitvolumen, muss der Reformtarifvertrag deutlich mehr bieten, um die Attraktivität der Branche zu erhalten. Im Rettungsdienst wird oft in 24-Stunden-Diensten gearbeitet. Hierfür bedarf einer Öffnungsklausel im Tarifvertrag, welche die Verdi bei den Überleitungstarifverträgen zwar von der DHV übernommen hat, während aber eine solche grundsätzliche Öffnungsklausel im DRK-Reformtarifvertrag fehlt. Hier sollte man die Sorgen einiger Mitarbeiter ernst nehmen und dieses Arbeitszeitmodell tariflich schützen.
6. **Kürzungen bei Sonderzahlungen: Ein unhaltbarer Zustand für DRK-Mitarbeiter/innen:** Die aktuellen Kürzungen und Streichungen von Sonderzahlungen sowie Inflationsausgleichsprämien für DRK-Mitarbeiter/innen sind nicht nur unverständlich, sondern auch zutiefst ungerecht. Wenn Beschäftigte aufgrund unverschuldeter Krankheit nicht mehr in der Entgeltfortzahlung sind, wird ihnen kurzerhand die Sonderzahlung erheblich gekürzt und die Inflationsausgleichsprämie gleich ganz gestrichen. Diese Maßnahmen lassen viele Mitarbeiter/innen im Stich und werfen ein besorgniserregendes Licht auf die Wertschätzung, die langjährige und treue Beschäftigte erfahren.

Besonders hart trifft es die Alleinverdiener, die auf solche Sonderzahlungen angewiesen sind, um ihre Familien zu unterstützen. Diese Zahlungen wurden unter der DHV ausgehandelt, um die Betriebstreue zu belohnen und die Loyalität der Mitarbeiter/innen zu honorieren. Es ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der moralischen Verantwortung, dass langjährige Mitarbeiter, die über Jahre und Jahrzehnte hinweg für den Erfolg des Unternehmens geschuftet haben, in schwierigen Zeiten nicht benachteiligt werden.

Die Erwartung, dass ihre bisherigen Leistungen auch in einer Krankheitssituation anerkannt und wertschätzt werden, ist mehr als berechtigt. Es ist ein Rätsel, wie man eine Prämie zum Inflationsausgleich einem erkrankten Mitarbeiter wegnehmen kann, während dieser ohnehin mit einem reduzierten Krankengeld und den gestiegenen Lebenshaltungskosten zu kämpfen hat.

Es ist an der Zeit, dass die Verantwortlichen beim DRK diese Praktiken überdenken und die Mitarbeiter/innen nicht nur als Arbeitskräfte, sondern als Menschen mit Bedürfnissen und Herausforderungen betrachten. Eine faire und gerechte Behandlung ist nicht nur eine Frage der Unternehmenspolitik, sondern auch eine Frage des Anstands.

**Fazit:** Die Überleitungstarifverträge bis hin zum DRK-Reformtarifvertrag wurden zwar mit einem gewissen Enthusiasmus aufgenommen, doch die Realität sieht für viele Mitarbeiter im DRK Thüringen ganz anders aus. Die vermeintlichen Chancen, die diese Verträge bieten, erweisen sich oft als trügerisch. Zwar gibt es einige positive Aspekte, wie die Zulagen zur Besitzstandswahrung, doch diese sind kaum mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein. Die Entgeltsteigerungen sind sehr langsam, und die Unklarheiten bezüglich der Arbeitszeitregelungen sind nicht nur frustrierend, sondern auch inakzeptabel.

Der Reformtarifvertrag kann in keiner Weise mit den maßgeschneiderten Lösungen des ehemaligen DHV-TV mithalten, was zu einer wachsenden Unzufriedenheit unter den Beschäftigten führt. Es ist schwer nachzuvollziehen, wie ein so bedeutender Arbeitgeber wie das DRK Thüringen es sich leis-

ten kann, seine Mitarbeiter mit einem derart unzureichenden Tarifvertrag abzuspeisen. Um im harten Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können, muss der Tarifvertrag an vielen Stellen dringend überarbeitet werden.

Die Kürzung der Sonderzahlungen um ein Zwölftel ist ein weiterer Schlag ins Gesicht der Mitarbeiter, die ohnehin schon unter den steigenden Lebenshaltungskosten leiden. Die versprochenen Inflationsausgleiche sind mehr als fragwürdig und werfen die Frage auf, ob das DRK wirklich an einer fairen Entlohnung interessiert ist. Auch die 24-Stunden-Dienste werden nicht nur als Belastung wahrgenommen, sondern auch die Wertschätzung der Mitarbeiter bleibt auf der Strecke.

Es ist höchste Zeit, dass das DRK Thüringen die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter ernst nimmt und die notwendigen Schritte unternimmt, um einen fairen und zukunftsfähigen Tarifvertrag zu schaffen. Andernfalls wird es nicht nur an Fachkräften mangeln, sondern auch an der Loyalität und Motivation derjenigen, die bereits für das DRK arbeiten.

V.i.S.d.P.: DHV – Die Berufsgewerkschaft, Sebastian Gräfe, Droopweg 31, 20537 Hamburg  
DHV im CGB