

**Tarifvertrag für die Pflege in Bremen
(TV PflIB)
vom 23. März 2017**

zwischen

der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen, Bahnhofstraße 32, 28195 Bremen
- vertreten durch den Vorstand -

einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
- vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen ist.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1:

Der Geltungsbereich beschreibt die Reichweite der gesetzlichen Tarifbindung. Er steht einer Erweiterung durch Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nicht entgegen.

²Für Mitglieder der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages tarifrechtlich an einen anderen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft ver.di gebunden sind, findet dieser Tarifvertrag während der durch den anderen Tarifvertrag bestehenden Tarifbindung einschließlich einer möglichen Nachwirkung für die Beschäftigten nur nach Maßgabe gesondert zwischen diesen Mitgliedern und der Gewerkschaft ver.di abzuschließenden Überleitungstarifverträgen Anwendung.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
- b) Beschäftigte, die ein über das Stundenentgelt der höchsten Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes regelmäßiges Stundenentgelt erhalten,

Niederschriftserklärung zu § 1 Absatz 2 Buchst. b):

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Stundenentgelts werden eventuelle Leistungsentgelte, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt,

- c) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
- d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
- e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. i.V.m. § 443 SGB III verrichten,
- f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

Die beim jeweiligen Arbeitgeber für die Beschäftigten geltende regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bleibt durch diesen Tarifvertrag unberührt.

§ 3 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

¹Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- | | |
|---|-----------|
| a) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| b) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| - mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| c) für Arbeit am 24. Dezember und am
31. Dezember jeweils ab 14:00 Uhr | |
| | 20 v.H. |

³Für Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr (Nachtarbeit)

beträgt der Zeitzuschlag

€ 1,50

pro Stunde.

⁴Die beim jeweiligen Arbeitgeber geltenden Regelungen zum Ausgleich für weitere Sonderformen der Arbeit bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 4

Eingruppierung

¹Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Berufsgruppenmerkmalen gemäß Anlage A. ²Die Beschäftigten erhalten ab den jeweiligen Geltungszeitpunkten der Anlage A Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. ³Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Merkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Tätigkeiten anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

§ 5

Stundenentgelt

(1) ¹Die Beschäftigten erhalten ein Stundenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind und nach der für sie geltenden Stufe. ³Die Berechnung und Auszahlung der Stundenentgelte erfolgt nach den beim jeweiligen Arbeitgeber geltenden betrieblichen Regelungen. ⁴Sofern beim jeweiligen Arbeitgeber monatliche Entgelte gezahlt werden, sind die Stundenentgelte mit dem 4,348-fachen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu multiplizieren.

- (2) Die Höhe der Stundenentgelte ist in der Anlage A ab jeweiligem Geltungszeitpunkt festgelegt.

Protokollerklärung zu § 5:

1. Für Beschäftigte, die sowohl im ambulanten, als auch im stationären Bereich tätig sind, gilt unabhängig vom Umfang der jeweiligen Beschäftigungsanteile insgesamt das frühere In-Kraft-Treten.
2. Die in der Anlage A ausgewiesenen Stundenentgelte ab 2019 sind Mindestwerte; die ausgewiesenen Zeitpunkte stellen jeweils den spätesten Zeitpunkt dar. Die Tarifparteien verpflichten sich, im zweiten Halbjahr 2018 wegen weiterer (struktureller) Schritte und einer eventuellen zeitlichen Angleichung des ambulanten Bereiches ab 2019 Verhandlungen aufzunehmen.

§ 6

Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen umfassen drei Stufen. ²Davon abweichend umfassen die Entgeltgruppen für Pflegefachkräfte mit dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung (Entgeltgruppe 9) und für Pflegehilfskräfte/Pflegeassistenzen mit mindestens einjähriger einschlägiger Ausbildung (Entgeltgruppe 8) vier Stufen und die Entgeltgruppe für hauswirtschaftliche Servicekräfte/Wohnküche, Reinigungskräfte, Hausmeistergehilfe ohne dreijährige einschlägige Ausbildung (Entgeltgruppe 1) eine Stufe.
- (2) ¹Bei der Einstellung ab dem erstmaligen Geltungszeitpunkt der jeweiligen Anlage A werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. ²Pflegefachkräfte mit einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren werden bei der Einstellung ab dem erstmaligen Geltungszeitpunkt der jeweiligen Anlage A der Stufe 2 zugeordnet. ³Unabhängig von Satz 1 und Satz 2 kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 2:

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

Niederschriftserklärung zu § 6 Absatz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – soweit nach Absatz 1 vorgesehen – nach Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach drei Jahren in Stufe 1,
- Stufe 3 nach sieben Jahren in Stufe 2.

²Abweichend von Satz 1 erreichen zusätzliche Betreuungskräfte/Alltagsbegleitungen gemäß §§ 43b, 45a SGB XI mit entsprechender Fortbildung (Entgeltgruppe 5), Pflegehilfskräfte ohne mindestens einjährige einschlägige Ausbildung (Entgeltgruppe 7) sowie Pflegehilfskräfte/Pflegeassistenzen mit mindestens einjähriger einschlägiger Ausbildung (Entgeltgruppe 8) die Stufe 2 nach fünf Jahren in Stufe 1. ³Abweichend von Satz 1 erreichen Pflegefachkräfte mit dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung (Entgeltgruppe 9) die Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3 und Pflegehilfskräfte/Pflegeassistenzen mit mindestens einjähriger einschlägiger Ausbildung (Entgeltgruppe 8) die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3.

§ 7

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten ab dem erstmaligen Geltungszeitpunkt der jeweiligen Anlage A das Stundenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) ¹Den Zeitpunkt einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 6 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeit eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten einer vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

- (3) ¹Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden und Elternzeit sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ²Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ³Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 3 Satz 1 Buchst. b):

Sofern beim jeweiligen Arbeitgeber Regelungen über eine längere, als die gesetzliche Entgeltfortzahlung oder über eine Krankengeldzahlung bestehen, stehen auch die Zeiten der längeren Entgeltfortzahlung oder des Krankengeldzuschusses einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 6 Absatz 3 Satz 1 gleich.

- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ab dem erstmaligen Geltungszeitpunkt der jeweiligen Anlage A werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2.

§ 8

Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt

- | | |
|----------------------------|------|
| - im Kalenderjahr 2017 | 45%, |
| - ab dem Kalenderjahr 2018 | 50% |

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3, mindestens jedoch € 900,00. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten den Mindestbetrag in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigte entspricht.

- (3) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Januar bis Oktober durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das eventuell zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), eventuelle Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der Durchschnitt der vollen Kalendermonate bis zum 31. Oktober des Jahres. ³In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 3

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgeltes werden die gezahlten Entgelte der Monate addiert und durch ihre Anzahl geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume ohne Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
- a) Ableistung von freiwilligem Wehrdienst oder Dienst im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

²Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigte nach den beim jeweiligen Arbeitgeber geltenden Regelungen Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zuständigen Krankengeldes oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Entgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) Soweit beim jeweiligen Arbeitgeber Regelungen zur zusätzlichen betrieblichen Alters- und/oder Hinterbliebenenversorgungen bestehen, zählt die Jahressonderzahlung nach diesem Tarifvertrag nicht als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Abschnitt IV

Urlaub

§ 9

Erholungsurlaub

¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| - im Kalenderjahr 2017 | 29 Arbeitstage, |
| - ab dem Kalenderjahr 2018 | 30 Arbeitstage. |

³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Die beim jeweiligen Arbeitgeber für die Beschäftigten geltenden weiteren Regelungen zum Erholungsurlaub bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

B. Besondere Regelungen zur Überleitung

§ 10

- (1) Auf Beschäftigte, die bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bei einem Mitglied der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen in einem Arbeitsverhältnis standen, findet dieser Tarifvertrag ab dem 1. Januar 2017 Anwendung.
- (2) ¹Der Abschnitt III mit Ausnahme von § 8 findet nach Maßgabe der Sätze 2 bis 11 Anwendung. ²Die am Tag vor dem jeweiligen ersten Geltungszeitpunkt der für sie maßgeblichen Entgelttabelle gemäß Anlage A schon und am Tag danach ohne Unterbrechung noch bei einem Mitglied der Tarifgemeinschaft Pflege Beschäftigten werden am Tag des ersten Geltungszeitpunkts der für sie geltenden Entgelttabelle gemäß Anlage A nach den Vorschriften des Abschnitts III in eine Entgeltgruppe eingruppiert. ³Sie werden in der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind, der Stufe 2 zugeordnet. ⁴Die Zeit für den Aufstieg in die Stufe 3 beginnt mit der Überleitung und erfolgt grundsätzlich nach der jeweiligen Stufenlaufzeit für die Stufe 2 gemäß § 6 Absatz 3; Satz 5 bleibt unberührt. ⁵Für Beschäftigte, die im Überleitungszeitpunkt eine ununterbrochene Beschäftigungsdauer im Sinne von § 6 Absatz 3 bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegt hatten, die der Summe der Stufenlaufzeiten der Stufen 1 und 2 ihrer Entgeltgruppe entspricht, reduziert sich die Stufenlaufzeit zum Aufstieg in die Stufe 3 um 3 Jahre. ⁶Erhalten Beschäftigte am Tag vor der Überleitung ein höheres Entgelt (bezogen auf das Stundenentgelt), bleibt dieser Besitzstand erhalten. ⁷Eine Absenkung auf den Wert der Stufe 2 ist ausgeschlossen. ⁸Arbeitszeitänderungen werden sowohl für das neue Stundenentgelt, als auch für den Besitzstand berechnet. ⁹Stufensteigerungen werden auf den Besitzstand angerechnet. ¹⁰Auf einen nach dem 1. Mai 2019 noch bestehenden Besitzstand werden allgemeine Entgeltsteigerungen weder angerechnet, noch nimmt der Besitzstand an ihnen teil (statischer Besitzstand). ¹¹Der Besitzstand nach Satz 10 wird neben dem jeweiligen Stundenentgelt gezahlt; Satz 9 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 10 Absatz 2 Sätze 3 und 4:

Hauswirtschaftliche Servicekräfte/Wohnküche, Reinigungskräfte, Hausmeisterhilfen ohne dreijährige einschlägige Ausbildung (Entgeltgruppe 1) werden der einzigen Stufe zugeordnet.

C. In-Kraft-Treten

§ 11

In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2019 schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können die Tabellenwerte der Anlage A mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende, erstmals zum 28. Februar 2019, und für Beschäftigte im ambulanten Bereich erstmals zum 31. Mai 2019 schriftlich gekündigt werden.

Prozessvereinbarung zur sozialpartnerschaftlichen Weiterentwicklung des Tarifvertrages Pflege in Bremen (TV PflIB)

vom 23. März 2017

Die Altenpflege in Bremen verzeichnet seit Jahren einen steigenden Fachkräftebedarf durch eine stetig steigende Zahl pflegebedürftiger Personen. Gleichzeitig haben es tarifgebundene Arbeitgeber durch die Tariflöhne – und nicht zuletzt auch durch die damit verbundene Belegungspraxis der Kostenträger – am Markt immer schwerer. Für sie besteht zunehmend die Gefahr, vom Markt gedrängt zu werden. Dies hat die Wohlfahrtsverbände bewogen, die Bedingungen am Markt durch den Aufbau einer Verbandsstruktur mit der Gründung der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen und durch den Abschluss eines Tarifvertrages für die Altenpflege zu verändern.

Im Jahr 2014 haben die Tarifvertragsparteien, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einerseits und die Tarifgemeinschaft Pflege in Bremen andererseits, begonnen einen Tarifvertrag zu verhandeln mit dem Ziel, diesen nach Abschluss für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Beide Parteien waren sich darüber einig, sich im ersten Schritt auf Regelungen zu den Themen Arbeitszeit, Entgelt, Eingruppierung, Urlaub, Zuschläge und Jahressonderzahlung zu begrenzen. Das Niveau des TV PflIB soll schrittweise auf das Niveau des Tarifvertrages für die Länder (TV-L) angehoben werden. Zudem wurde ein Tarifvertrag für die Auszubildenden in der Altenpflege verhandelt und zwischenzeitlich zum zweiten Mal abgeschlossen. Ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit für diesen Tarifvertrag scheiterte im Januar 2016 an den Stimmen der Arbeitgeberseite im Tarifausschuss.

Den Tarifvertragsparteien ist bewusst, dass der Abschluss des TV PflIB ein Einstieg darstellt, für den ein Übergangszeitraum von zwei Jahren vorgesehen ist. Die marktverändernde Wirkung des Tarifvertrages wird dabei unterstützt von politischen Aussagen der Bremer Sozialsenatorin und der Vertreter der Pflegekassen. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Tarifvertragsparteien, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Tarifgemeinschaft Pflege in Bremen, folgendes:

1. Nach Abschluss des Tarifvertrages Pflege in Bremen werden Tarifverhandlungen über die Weiterentwicklung des TV PflIB aufgenommen.
2. Die Tarifverhandlungen haben zum Ziel, zusätzliche und weitergehende manteltarifvertragliche Regelungen zu vereinbaren.
3. Die Orientierung an den Regelungen des TV-L bleibt ebenso weiterhin das Ziel in den Verhandlungen, wie die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages oder einzelner Regelungen.
4. Die bereits bestehenden Tarifregelungen des TV PflIB bleiben mit Ausnahme der Protokollerklärung zu § 5 in den Verhandlungen unberührt.
5. Die Tarifvertragsparteien streben an, bis zum 31.12.2019 einen umfassenden Tarifvertrag für die Altenpflege in Bremen verhandelt und abgeschlossen zu haben. Dieser soll den TV PflIB ersetzen.