



**MEHR VON UNS IST  
BESSER FÜR ALLE**

22.3.18

## Tarifinfo Uniklinika Nr. 13 – ausführliche Fassung

# Zusatzinfo - Einigung über einen Tarifvertrag auf Bewährung in Sichtweite

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in unserer Tarifaueinandersetzung für Mindestbesetzungen und Konsequenzenmanagement ist seit 20. März erstmals eine Einigung in Sicht. Bei einem erneuten Gespräch im kleinen Kreis sind die Arbeitgeber in der Frage der Verbindlichkeit auf uns zugegangen. Das ist eindeutig auf den erfolgreichen zweitägigen Warnstreik am 15./16. März in Ulm sowie auf die Ankündigung einer massiven Ausweitung der Arbeitsniederlegungen an den anderen drei Standorten zurückzuführen.

Die Verhandlungskommission hat das Ergebnis der Gespräche bewertet und hält einen daraus resultierenden „Tarifvertrag auf Bewährung“ auf der Basis des Verhandlungsstandes für annehmbar.

Den Verhandlungsstand stellen wir euch jetzt an den Standorten vor und beraten ihn mit euch. Die für 22. und 23. März angekündigten Warnstreiks wurden ausgesetzt bis die große ver.di-Tarifkommission auf der Basis der Beratungen vor Ort am 11. April endgültig entscheidet, ob dieser Verhandlungsstand das Tarifergebnis sein soll.

### **Im Folgenden wird der Verhandlungsstand ausführlich dargestellt:**

**Sonderkündigungsrecht:** Bisher hatten die Arbeitgeber in den Verhandlungen jegliche Verbindlichkeit insbesondere bezüglich Konsequenzen bei einer Unterschreitung der Besetzung abgelehnt. Nun sind sie an einer wichtigen Stelle auf uns zugekommen: wir könnten den Tarifvertrag kündigen, wenn wir sehen, dass die darin enthaltenen Regelungen – überall oder auch nur

an einem Standort - nicht eingehalten werden. Dies wäre erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Tarifvertrages möglich.

Der Tarifvertrag könnte in diesen Fristen auch vom Arbeitgeber gekündigt werden. In jedem Fall müssen die Regelungen so lange eingehalten werden, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird.

Damit wäre ein Weiterwurschteln wie bisher vom Tisch. Wir hätten einen Tarifvertrag „auf Bewährung“. Entweder die Arbeitgeber halten sich dann in einer solchen kurzen Probezeit an die Vereinbarungen, dann kann so ein Tarifvertrag ein Erfolg werden. Oder nicht. Dann werden wir kündigen und am Ende des Jahres wieder vor der Tür stehen.

**Ausfallmanagement** (wir hatten es Konsequenzenmanagement genannt): Wir haben ausgehandelt, dass die Arbeitgeber das bisher schon angebotene Ausfallmanagement umgehend nach Abschluss eines Tarifvertrages an allen Standorten veröffentlichen und verbindlich umsetzen. Es muss mindestens enthalten:

- den Aufbau eines Springerpools für kurzfristige Ausfälle,
- eine Positivliste (was muss gemacht werden und was kann verschoben werden) und
- Regelungen zum Belegungsmanagement (Verlegung oder Abbestellung von Patient\*innen, Bettenschließungen).

**Bitte wenden.**

Wann soll das Ausfallmanagement ausgelöst werden? Wenn die am Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrages gültige Sollbesetzung des jeweiligen Pflegeorganisationsbereiches unterschritten wird. Pflegeorganisationsbereich kann alles sein von der Notaufnahme bis zum OP, überall dort, wo gepflegt wird. Es muss geklärt sein, wie die Maßnahmen in Gang gesetzt werden.

Sind nach drei Schichten, die unterhalb der Sollbesetzung gefahren werden, keine Maßnahmen ergriffen oder wirken die Maßnahmen nicht, muss die Stationsleitung dies verbindlich über die PDL dem Vorstand melden. Dieser muss dann entscheiden.

**Personalbedarfsermittlungsverfahren:** An allen vier Standorten soll ein solches Verfahren eingeführt werden (z.B. INPULS für die Intensivstationen, Pflegepersonalregelung für die bettenführenden Stationen, LEP oder die Arbeitsplatzmethode für z.B. den OP). Die Verfahren müssen zwei Jahre nach Inkrafttreten des Tarifvertrages flächendeckend laufen. Es gibt allerdings derzeit schon eine große Ungleichzeitigkeit zwischen den Standorten, was die Einführung der Verfahren betrifft.

**Regelbesetzungen:** Umgehend nach Einführung der Verfahren werden über die Berechnungen für 10 bis 20 Pflegeorganisationsbereiche pro Standort Regelbesetzungen (Sollbesetzungen) ermittelt. Das sollen die Bereiche sein, wo es am heftigsten „klemmt“. Berechnet das System mehr Personal, wird dies dann die Regelbesetzung.

Arbeitgeber und Personalrat würden klären, welche Bereiche das sein sollen. Wenn der Personalrat der Meinung wäre, dass die Regelbesetzung in einem Bereich nicht ausreicht, kann der Arbeitgeber in begründeten Ausnahmefällen nach erör-

terung mit dem Personalrat eine zusätzliche Personalaufstockung entscheiden. Einen Beispielkatalog für Ausnahmefälle würden wir mit den Arbeitgebern noch vereinbaren

Auch neu: Nach zwei Jahren sollen Regelbesetzungen für alle Pflegeorganisationsbereiche eingeführt werden.

Daneben müssen weiterhin die bereits bestehenden Besetzungsvorgaben aufgrund von gesetzlichen und anderen Vorgaben umgesetzt werden: die Psychiatriepersonalverordnung (PsychPV) und die Vorgaben des gemeinsamen Bundesausschusses z.B. für die Neonatologie.

**Keine Nacht alleine:** Es soll eine personelle Regelbesetzung für die Nachtschichten von mindestens zwei Fachkräften je Station erfolgen. Davon muss mindestens eine Person eine 3-jährige Ausbildung in der Kranken- bzw. Altenpflege besitzen. Ausnahmen würden auf betrieblicher Ebene vereinbart werden.

**Zusätzliche Stellen:** Es soll mindestens 120 neue Vollkraftstellen über alle Standorte geben. Der Aufbau würde nach Inkrafttreten des Tarifvertrages und schnellstmöglich umgesetzt.

**Evaluation:** Sollte der Tarifvertrag zwei Jahre nach dem Inkrafttreten nicht gekündigt sein, würden die Regelungen auf ihre Wirksamkeit hin untersucht und ggf. weiterentwickelt.

Sollte aus dem Verhandlungsstand ein Tarifvertrag werden, wären wir uns mit den Arbeitgebern einig, dass er zügig in Kraft treten muss.

**Eines ist klar:** Mit einem solchen Tarifvertrag würden wir den Arbeitgebern einen großen Vertrauensvorschuss gewähren. Sie wären echt gefordert, diesen auch einzulösen. Wir würden sie dabei sehr intensiv begleiten. Denn Entlastung ist unser Ziel.

**Bitte achtet auf die örtlichen Ankündigungen von Informationsveranstaltungen. Eure Meinung ist wichtig!**

Mit kollegialen Grüßen, eure Kolleginnen und Kollegen der ver.di-Verhandlungskommission.

