

Weiterhin keine Einigung!!

Entlastung und Aufwertung geht anders!



Der Vorstand spricht gegenüber der FR vom 02.09. von „bereits zu 90% Einigung“ über die Inhalte des Entlastungstarifvertrags. Wir waren da offenbar nicht in der gleichen Verhandlung,

Hier einige Beispiele:

- Unsere Forderungen: Festlegung von klaren Ratios Fachkraft : Patient; wenn trotzdem in Unterbesetzung gearbeitet wird, gibt es für 1 Schicht Arbeit in Unterbesetzung 1 Belastungspunkt, 3 bzw. 4 Belastungspunkte = 1 freier Entlastungstag
- Angebot Arbeitgeber: Widerstand gegen die Festlegung von Ratios, 1 Belastungspunkt pro Schicht in Unterbesetzung ja: aber 1 freier Arbeitstag erst nach 20 Belastungspunkten/schichten, zusätzliche Deckelung auf maximal 2 freie Tage in 2023!
- Arbeitgeber: keine Belastungspunkte für Auszubildende
- Transport- und Fahrdienst : Arbeitgeberangebot weiterhin minus 13 Stellen zum Status quo!
- Wir fordern konkret bezifferte zusätzliche Einstellungen in Bereichen außerhalb der Pflege; das Angebot der Arbeitgeberseite liegt nicht einmal bei 50 % der geforderten Einstellungen!

Diese Beispiele, in denen wir bisher keine Einigung erzielen konnten, ließen sich noch weiter fortsetzen.

Es bleibt dabei: Wir wollen konkret festgeschriebene Belastungsgrenzen und –ausgleiche im Entlastungstarifvertrag, wir brauchen Entlastung in allen Arbeitsbereichen der Uniklinik und verbesserte Bedingungen für Aus- und Weiterbildung – die Arbeitgeber wollen möglichst wenig konkrete Zahlen im Tarifvertrag und möglichst spät mit der konkreten Umsetzung starten.



So geht es jetzt weiter:

Am 06.09. findet die nächste Teamdelegiertenkonferenz statt, um das bis Montag verschriftliche neue Angebot des Vorstands zu besprechen.

Noch ein paar Worte zum Arbeitszeitkonto: Grundsätzlich eine gute Idee, allerdings steckt dabei „der Teufel im Detail“: Erstens muss ein Langzeitkonto ein freiwilliges Angebot sein, niemand darf sich gezwungen fühlen, seinen Anspruch auf Entlastungstage auf ein Langzeitkonto zu verschieben, weil er z.B. überhaupt nur 2 Tage Entlastungsausgleich pro Jahr nehmen darf, wie es der Arbeitgeber für 2023 fordert.

Zweitens: Das Gesetz verlangt die Umwandlung von Zeit in Geld. Daher muss die auf dem Konto gebuchte Zeit gegen inflationsbedingten Verfall geschützt sein – dafür hat der Arbeitgeber bisher kein Konzept vorgelegt. Somit sagen wir zum Langzeitkonto: Wir nehmen Verhandlungen dazu im Anschluss an die Tarifverhandlungen Entlastung auf – hier geht es um Sicherheit der Guthaben / Verlässlichkeit der gebuchten Zeit.