

Eckpunktepapier unterzeichnet

für einen Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung und Entlastung“

Gießen und Marburg, 16. April 2023

Wir werden gemeinsam die großen Chancen nutzen, die die neue „Zukunftsvereinbarung Plus“ und der Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung und Entlastung“ für das UKGM bieten.

Den Blick nach vorne gerichtet, werden wir den neuen, gemeinsamen Weg beschreiben: Die Zukunft des UKGM will von uns zusammen gestaltet werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

nach vielen intensiven Verhandlungstagen, auch über die Ostertage hinweg, haben die ver.di-Tarifkommission und die ver.di-Delegierten das Angebot des UKGM für ein Eckpunktepapier zum Abschluss eines „Beschäftigungssicherungs- und Entlastungstarifvertrages für das UKGM und die UKGM Service GmbH“ angenommen.

Wir haben dafür ein sehr umfassendes und weitreichendes Angebot zur Beschäftigungssicherung und Entlastung an unseren beiden Universitätskliniken in Gießen und Marburg gemacht und sind damit an die Grenze der Belastbarkeit des UKGM gegangen. Wir sind uns aber sicher, dass wir damit die Arbeitssituation in allen Bereichen des UKGM sowie der UKGM Service GmbH deutlich verbessern werden.

Auf dieser Grundlage wurde die Beendigung der Streikmaßnahmen vereinbart.

Gemeinsam verfolgen wir damit das Ziel, zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewinnen und Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, ihren Arbeitsumfang am UKGM zu erhöhen. Wir wollen damit die universitätsmedizinische Versorgung der Menschen in unserer Region auch zukünftig auf höchstem Niveau sicherstellen, denn sie ist die Basis für eine wirtschaftlich stabile Entwicklung unserer beiden traditionsreichen Klinikstandorte am UKGM.

Wir verstehen, dass es eine große Unzufriedenheit darüber gibt, dass wir als UKGM immer mehr leisten müssen als andere Universitätskliniken. Darüber dürfen wir aber nicht vergessen, was wir alles schon gemeinsam geschafft und erreicht haben und worauf wir zu Recht stolz sein können.

Die neue „Zukunftsvereinbarung Plus“ und der Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung und Entlastung“ bieten für das UKGM große Chancen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung. Diese gemeinsam zu nutzen, ist jetzt unser Auftrag.

Wir werden deshalb über alle Berufsgruppen hinweg die Gespräche miteinander suchen und vertiefen, das gegenseitige Verständnis verbessern und die Zusammenarbeit neu vereinbaren müssen. Denn nach einer hochemotionalen Phase der Auseinandersetzung, wie sie das UKGM noch nicht erlebt hat, wollen wir jetzt so schnell als möglich wieder zu einem „geregelten Betriebsablauf“ an beiden Universitätskliniken zurückkehren.

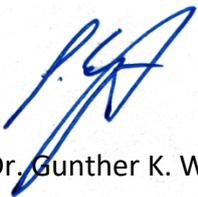
Wir sagen Ihnen zu, dass wir gleichzeitig Gespräche darüber beginnen werden, wie wir Schritt für Schritt die Vereinbarungen umsetzen wollen und können, um dadurch glaubhaft zu machen – nach innen wie nach außen –, dass es sich lohnt, hier am UKGM für die Menschen zu arbeiten, die unsere Hilfe suchen, für sie zu forschen und zu lehren.

Den Blick nach vorne gerichtet, werden wir den neuen, gemeinsamen Weg beschreiben: Die Zukunft des UKGM will von uns zusammen gestaltet werden.

Für Ihre Unterstützung und Ihr Engagement auf diesem für uns alle wichtigen Weg möchten wir uns auch an dieser Stelle noch einmal herzlich bei Ihnen bedanken.

Nach der Unterzeichnung des Eckpunktepapiers werden jetzt beide Seiten die Zustimmung ihrer jeweils zuständigen Gremien einholen. Dafür haben wir, wie bei solchen tarifvertraglichen Vereinbarungen üblich, eine so genannte Erklärungsfrist bis zum 31. Mai 2023 vereinbart. Die sich daran anschließenden Redaktionsverhandlungen sollen bis zum 30. September 2023 zu dem neuen „Tarifvertrag für Beschäftigungssicherung und Entlastung am UKGM“ führen, der dann rückwirkend zum 01. April 2023 in Kraft treten soll.

Mit besten Grüßen
Ihre



Dr. Gunther K. Weiß



Prof. Dr. Werner Seeger



Dr. Sylvia Heinis



Prof. Dr. Uwe Wagner



Dr. Christiane Hinck-Kneip



Manfred Rompf
(UKMG Service GmbH)

Anhang: Übersicht über die Inhalte der Eckpunktevereinbarung für den Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung und Entlastung“ am UKGM

Übersicht über die Inhalte der Eckpunktevereinbarung für den Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung und Entlastung“ am UKGM

1. Vereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Entsprechend der neuen Zukunftsvereinbarung mit dem Land Hessen werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UKGM GmbH eine tarifliche Absicherung erhalten für
 - o den Verzicht auf betriebsbedingte Änderungs- und Beendigungskündigungen,
 - o den Verzicht auf weitere Ausgliederungen von Betriebsteilen,
 - o die Zusicherung der Übernahme aller pflegerischen, technischen und administrativen Auszubildenden nach ihrem Abschlussexamen für mindestens zwei Jahre,
 - o die Zusicherung eines umfassenden Maßnahmenpaktes zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen am UKGM.
- Zusätzlich werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UKGM Service GmbH in vollem Umfang in die Beschäftigungssicherung des UKGM einbezogen.
- Ab 2024 werden in allen somatischen, psychiatrischen und psychosomatischen Bereichen Instrumente zur schichtgenauen Besetzungskontrolle eingesetzt werden (PPR 2.0, PPP-RL und PpUGV). Wir gehen damit am UKGM deutlich über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.
- In den patientennahen Bereichen, für die es keine gesetzlichen Vorgaben zur Personalbedarfsbestimmung gibt, wird zukünftig eine schichtgenaue Messung von Mindestpersonalausstattungen mit Hilfe von „Personal-Patienten-Ratios“ oder anderen vergleichbaren Verhältniskennzahlen durchgeführt. Dies gilt für die Erwachsenen- und Kinder-Intensivstationen, alle IMC-Stationen, die Neonatologie, die OP- und Anästhesiebereiche, die Aufwachbereiche, die Endoskopien, die Herzkatheterlabore, die Dialysen, die Stroke-Units, die Kreißsäle und die Zentralen Notaufnahmen.
- Auch für die Radiologie, Neuroradiologie und Kinderradiologie an beiden Standorten wurde ein deutlicher Personalaufbau auf Basis einer Dienstplanung vereinbart, die eine „Mitarbeiter zu Geräte-Ratio“ berücksichtigt. Die Kolleg*innen werden in die Entlastungsmodelle der o.g. Gruppe (Entlastungsmodell 1) aufgenommen.
- Bei der Festlegung der „Personal-Patienten-Ratios“ sind wir im Rahmen des rechtlich Vertretbaren über die gesetzlichen Vorgaben, z.B. der PpUGV, hinausgegangen. Um diese neuen „Personal-Patienten-Ratios“ in der Zukunft erfüllen zu können, wollen wir gemeinsam mehr als 10% zusätzliche Stellen in den Bereichen mit einer schichtgenauen Belastungsmessung besetzen.
- Für die Bereiche der Therapeut*innen (insbesondere Physiotherapeut*innen, Logo- und Ergotherapeut*innen, Diätassistent*innen, Diabetesberater*innen, Ernährungsberater*innen), in allen Ambulanzen und Tageskliniken, in der Nuklearmedizin und der Strahlentherapie soll ein Personalaufbau von 10% gegenüber den besetzten Stellen im Jahresdurchschnitt 2022 umgesetzt werden.
- In allen anderen Bereichen aus dem Medizin-Technischen Dienst, der Technik, dem Wirtschafts- und Versorgungsdienst, dem Verwaltungsdienst und dem Sonderdienst wurde ebenfalls ein Personalaufbau um mehr als 10% gegenüber der Durchschnittsbesetzung 2022 vereinbart.
- Wir verbessern die Ausbildungssituation an unseren beiden Kliniken mit einer deutlich höheren Anzahl an Lehrer*innen und Praxisanleitungen (bei Lehrer*innen 20% über den gesetzlichen Vorgaben, bei den Praxisanleitungen bis zu 50% über den gesetzlichen Vorgaben). Es wird ein Verbot von

„Stationshopping“ geben, eine zugesicherte Einarbeitung, ein neues Mentorenprogramm zur Unterstützung der Auszubildenden neben den Praxisanleitungen wie auch neue technische Ausstattung, wie funktionierendes WLAN und Tablets. Wir haben bis zu 5 zusätzliche Lerntage pro Jahr und einer Übernahmeprämie in Höhe von 2.000 Euro nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung vereinbart.

- Für die Unterstützung der Führungskräfte soll ein neues Freistellungskonzept umgesetzt werden. Bei einer Leitung von 5-10 Vollkräften (VK) = 0,5 VK Freistellung, bei 11-15 VK: 0,75 VK Freistellung, bei Leitung von 16-20 VK = 0,9 VK Freistellung und bei der Leitung von mehr als 20 VK = 1,0 VK Freistellung. Dies gilt für alle Bereiche des Klinikums. Damit wollen wir die Führungskräfte wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer wichtigen Arbeit nachhaltig unterstützen.
- Darüber hinaus besteht die gemeinsame Zusage, dass bei Bereitschaftsdiensten, bei denen durch den nachfolgenden Freizeitausgleich sogenannte „Minusstunden“ entstehen, diese im Folgemonat zu Null ausgeglichen werden.
- Der kurzfristige Einsatz in Bereichen außerhalb gemeinsam vereinbarter „medizinischer Cluster“ wird ebenso als Belastungssituation anerkannt wie tätliche Angriffe auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Über die Regelungen der PPR 2.0 und der PPP-RL hinaus sollen auf allen Normalstationen ab einer Zahl von 16 betreuten Patienten – wie bisher schon angestrebt – zukünftig immer mindestens zwei examinierte Pflegekräfte gemeinsam den Nachtdienst wahrnehmen.
- Ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Arbeitszeit an einem Sprachkurs zur Unterstützung der Integration in unseren Arbeitsprozess teilnehmen können. Ein vergleichbares Angebot wollen wir auch unseren Auszubildenden machen.
- Einrichtung einer paritätisch besetzten „Betrieblichen Kommission“ zur Klärung von sich im Rahmen der Umsetzung dieses Tarifvertrages ergebenden Fragen. Sie soll sich anfangs monatlich, später mindestens einmal pro Quartal treffen.
- Aufnahme von Tarifverhandlungen über die freiwillige Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos als weitere Möglichkeit für die Beschäftigten, Belastungssituationen ausgleichen zu können, im Anschluss an den Abschluss dieses Tarifvertrages spätestens zum Ende der Erprobungsphase im Jahr 2025.

2. Vereinbarungen zu Ausgleichsmaßnahmen bei Nichterreichen der vereinbarten Personalbesetzungen (Regelungen zu Entlastungstagen)

- Gewährung von zusätzlichen Entlastungstagen bei Vorliegen einer bestimmten Anzahl von Belastungssituationen.
- Als Interessensausgleich zwischen den Forderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach primärem Freizeitausgleich der Entlastungstage und den Grundrechten auf „Krankenversorgung und körperliche Unversehrtheit“ (Art. 2 Abs. 2 GG) wie auf „Freiheit von Forschung und Lehre“ (Art. 5 Abs. 2 GG) haben wir uns darauf verständigt, dass 50% der Entlastungstage in Freizeit und 50% in Entgelt ausgeglichen werden.
- Flexibilität bei den Abgeltungsregeln: Für die Bereiche außerhalb der Bedarfsmessung mit der PPR 2.0, der PPP-RL und der Personal-Patienten-Ratios kann auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ein höherer Anteil der Entlastungstage in Freizeit oder auch in Entgelt abgegolten werden.

- Aufgrund der technischen Umsetzung der Belastungsmessungen in den kommenden Monaten erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des UKGM, für die dieser Tarifvertrag gilt, für die Zeit vom 01. April 2023 bis zum 31. März 2024 pauschal vier Entlastungstage pro Vollkraft und Jahr.
- Für die Bereiche der Personalbedarfsmessung mit der PPR 2.0, PPP-RL oder den „Personal-Patienten-Ratios“ können dann ab dem 01. April 2024 bei Vorliegen entsprechender Belastungssituationen bis zum 31. März 2025 6, und in den darauffolgenden Jahren ansteigend 9, 10 bzw. 12 Entlastungstage pro VK und Jahr in Anspruch genommen werden.
- Bei schichtgenauer Messung der Belastung kann pro Schicht eine Belastungssituation festgestellt werden, drei Belastungssituationen würden den Anspruch auf einen Entlastungstag ergeben.
- Bei monatsgenauer Belastungsmessung würde in jedem Monat eine Belastungssituation festgestellt werden können, aus der sich dann wiederum der Anspruch auf einen Entlastungstag ergibt.
- Für die Bereiche der Therapeut*innen, für alle Ambulanzen und Tageskliniken, für die Nuklearmedizin, die Strahlentherapie, die Lehrer*innen und die Praxisanleiter*innen werden die Belastungssituationen einmal im Monat gemessen. In diesen Bereichen können ab dem 01. April 2024 bei Nichterreichen des Personalaufbaus bis zu 6 Entlastungstage pro VK und Jahr in Anspruch genommen werden.
- Für alle anderen Bereiche des Medizin-Technischen Dienstes, der Technik, des Wirtschafts- und Versorgungsdienstes, der Verwaltung oder des Sonderdienstes können ab dem 01. April 2024 bei Nichterreichen des abteilungsbezogen festgelegten Personalaufbauziels je 4 Entlastungstage pro VK und Jahr in Anspruch genommen werden. Die Messung erfolgt einmal im Jahr und würde bei Zielverfehlung die 4 Entlastungstage auslösen.