

Informationen zur Tarifrunde

Die Verhandlungen über unseren Tarifvertrag (TV-L) haben begonnen. Das heißt, für uns nicht-ärztliche Beschäftigte der UMG geht es um unsere Gehälter, unsere Arbeitszeit und weitere Arbeitsbedingungen.

In den vergangenen Wochen haben sich etliche Kolleginnen und Kollegen der UMG an einer bundesweiten Forderungsbefragung im Rahmen der Tarifrunde beteiligt. Die Bundestarifkommission der Gewerkschaft ver.di hat aufgrund dieser Befragung beschlossen, eine Extraforderung für ALLE Beschäftigten im Gesundheitswesen aufzustellen. Konkret heißt das, 300 Euro mehr für jeden Beschäftigten, 100 Euro mehr für Auszubildende, Studierende und Praktikanten und das Ganze bei einer Laufzeit des Tarifvertrages über 12 Monate.

Inzwischen mehr als 1,5 Jahre Pandemie haben den Belegschaften der Universitätskliniken einiges abverlangt und die Prämien haben sicher viele nicht erreicht, die sie auch verdient hätten. Als Personalrat begrüßen wir daher eine Forderung, von der alle Kolleginnen und Kollegen langfristig profitieren sollen.

Die große Wertschätzung für die Leistung unserer Beschäftigten wurde immer wieder verbal bekräftigt. Wir sind der Auffassung, dass sich das gut durch Gehaltssteigerungen ausdrücken lässt, die deutlich über der Inflationsrate liegen.

Leider sind aber die ersten Signale alles andere als positiv. Die Tarifgemeinschaft der Länder

beginnt die Verhandlungen mit einem Angriff auf die Grundsätze der Eingruppierung: der sogenannte „Arbeitsvorgang“ soll neu bewertet werden. Und das ist nicht alles: Die Inflation wäre kein Problem und Personalmangel gäbe es doch gar nicht.



Der Personalrat ist keine Tarifpartei! Er verhandelt keinen Tarifvertrag! Er soll nur dessen Einhaltung überwachen. Aber: wir vertreten die Interessen

unserer Beschäftigten und es fällt uns sehr schwer, angesichts dieser offensichtlichen Missachtung ihrer Leistung, ruhig zu bleiben.

Gewinnen und Halten von Fachkräften sollte angesichts der Corona Pandemie und angesichts des demografischen Wandels auch im Interesse der Arbeitgeberseite sein. Stattdessen steht uns mit hoher Wahrscheinlichkeit eine lange und harte Tarifauseinandersetzung bevor. Das haben weder unsere Kolleginnen und Kollegen noch unsere Patientinnen und Patienten verdient.

Es hat sich wohl langsam ausgeklatscht....

Inhalt

Infos zur Tarifrunde	S. 1
FAQ „Weihnachtsgeld“	S. 2
Abfrage des Impfstatus	S. 2-3
Ruhestand H.-M. Gurland	S. 3
Nachtrag Artikel E-Bikes	S. 4
Verfall Plusstunden	S. 4

FAQ „Weihnachtsgeld“

Zum Ende jeden Jahres – oder auch schon, wenn die Discounter die Dominosteine anbieten - erreichen uns Anfragen von Kolleginnen und Kollegen zum sogenannten Weihnachtsgeld.



Deshalb zu gegebenem Anlass:

Das „Weihnachtsgeld“ gibt es ebenso wie das „Urlaubsgeld“ nicht mehr. Dafür gibt es im Tarifvertrag der Länder gem. § 20 eine Jahressonderzahlung (im Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte nicht!). Die Jahressonderzahlung wird mit dem Gehalt für November ausgezahlt.

Wer kriegt es überhaupt?

Anspruch haben die Beschäftigten, die am 1. Dezember des aktuellen Jahres im Arbeitsverhältnis stehen. (Aufpassen bei Auflösungsverträgen, Kündigungen und Ablauf von Befristungen!)

Wie hoch ist die Zahlung?

Für die Bemessung der Jahressonderzahlung gilt das durchschnittliche monatliche Entgelt der Monate Juli, August und September. Bei Einstellungen nach dem 31. August wird das erste volle Monatsentgelt als Grundlage herangezogen.

Für jeden Monat ohne Gehalt wird die Zahlung um ein Zwölftel gekürzt.

Ein 13. Monatsgehalt?

Ursprünglich war es das einmal. Heutzutage ist die Zahlung, wie unten in den Tabellen zu sehen gestaffelt (Aufpassen bei Höhergruppierungen!).

In der Tarifrunde 2019 haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verhandelt, dass die Jahressonderzahlung „eingefroren“ wird, wodurch sich die effektiven Prozentsätze noch einmal verringert haben.

Wenn es nach der Tarifgemeinschaft der Länder geht soll es auch weiterhin so bleiben!

		Jahressonderzahlung					
Entgeltgruppen	Pflege	2018	2019	2020	2021	2022	2023...
E 14 bis E 15		35%	33,98%	32,95%	32,53%	↓	↓
E 12 bis E 13	KR 16 und 17	50%	48,54%	47,07%	46,47%		
E 9a bis E 11	KR 9 bis 15	80%	77,66%	75,31%	74,35%		
E 5 bis E 8	KR 7 und 8	95%	92,19%	89,40%	88,14%		
E 1 bis E 4	KR 5 und 6		91,69%	88,91%	87,43%		

Abfrage des Impfstatus

Der Vorstand hat in Absprache mit dem Leiter Personalwesen, der Pflegedirektion und dem Institut für Krankenhaushygiene und Infektiologie beschlossen, in einigen ausgewählten Bereichen der Krankenver-

sorgung den Impfstatus der Beschäftigten zu erfragen. Grundlage dafür sind Regelungen des Infektions-

(Fortsetzung auf Seite 3)

(Fortsetzung von Seite 2)

schutzgesetzes. Gesetzliche Vorgaben unterliegen nicht der Mitbestimmung durch den Personalrat. Der Vorstand hat die Auswahl der Bereiche dem Personalratsgremium gegenüber nachvollziehbar begründet und hat unsere Einwände zu Fragen des Datenschutzes und Datenverbleibs berücksichtigt.

Außer in den ausgewählten Bereichen gibt es derzeit keine Abfrage des Impfstatus.

Beschäftigte können sich selbstverständlich an den Personalrat wenden, wenn es zu Konflikten oder

Problemen im Zusammenhang mit der Abfrage kommt.



Hans-Martin Gurland geht in den Ruhestand

Mit Hans-Martin Gurland beendet ein weiteres „Urgestein“ des Personalrates seine aktive Zeit an der UMG. Die Wurzeln seiner Arbeit in der Interessenvertretung liegen schon länger zurück. Schon vor seiner Ausbildung zum Krankenpfleger war er im privaten Transport- und Verkehrsgewerbe gewerkschaftlich aktiv, was – wie er immer betonte – keinesfalls konfliktfrei abging und ihn für das Leben prägte.

So begann Hans-Martin sich neben seiner Tätigkeit als Krankenpfleger und seiner Weiterbildung zum Fachkrankenpfleger Anästhesie & Intensiv gewerkschaftlich und im Personalrat zu engagieren.

Nachdem Hans-Martin 2004 teilfreigestelltes Mitglied des Personalrats war, entschied er sich zu unserer großen Freude 2011, auf einem vorderen Listenplatz zu kandidieren und sich als stellvertretender Vorsitzender ganz freistellen zu lassen. Ein großer Gewinn für den Personalrat, denn neben vielfältigen anderen Talenten hatte Hans-Martin durch seine Tätigkeit als ehrenamtlicher Arbeitsrichter Kenntnisse, die sich ein Personalrat sonst erst in langen Jahren erarbeiten muss.



Für Hans-Martin war die Personalratsarbeit immer eng verbunden mit seinem gewerkschaftlichen Engagement in der ÖTV und später bei ver.di, wo er einen Sitz in der Bundestarifkommission bekleidete. Er würde nicht verzeihen, wenn hier die lange Tarifauseinandersetzung von 2006 keine Erwähnung fände. Damals wurden neue Beschäftigte unter veränderten Bedingungen eingestellt. Eine längere Wochenarbeitszeit, kein Weihnachtsgeld und weitere Verschlechterungen sollten zukünftig an der UMG gelten. Es waren 14 Wochen mit Streikaktionen nötig, um die Arbeitgeberseite zum Einlenken zu bewegen. Zu diesem Erfolg hat Hans-Martin persönlich viel beigetragen.

Nicht nur in dieser heißen Phase blieb ihm kaum freie Zeit für all die Dinge, die es neben Arbeit und Gewerkschaft noch geben sollte. Wir wünschen ihm von Herzen, dass er das eine oder andere jetzt noch nachholen kann und damit auch im Ruhestand zumindest ein klein wenig so unruhig bleibt, wie wir ihn kennen.



Nachtrag zum letzten Personalratsinfo: E-Bikes und Fahrradstellplätze

Beim Lesen des Artikels konnte der Eindruck entstehen, dass Herr Freund vom Gebäudemanagement für die Bearbeitung von Fahrrad- und E-Bike-Diebstählen zuständig sei. **Ist er nicht!**



Bitte melden Sie die Diebstähle nach wie vor beim Sicherheitsdienst und/oder der Polizei. Wir hoffen, dass der Kollege nicht mit Anrufen bombardiert wurde und bedauern sehr, wenn es diesbezüglich zu Missverständnissen gekommen ist. Die gute Nachricht zum Schluss: Es tut sich was in Richtung sicherer Fahrradabstellplätze. - Nachzulesen im aktuellen Newsletter.

Demnächst mehr zu diesem Thema.

Verfallen Plusstunden bei Krankheit?

Sollte eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkranken, werden die Urlaubstage gutgeschrieben, wenn sie oder er sich sofort mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krank meldet und kann die Urlaubstage zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. Beim Freizeitausgleich durch Überstunden gilt das nicht. Erkrankt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während des beantragten Zeitraums zum Stundenabbau, verfallen diese in der Regel. Doch der Teufel liegt wie so oft im Detail, bei Unklarheiten wenden Sie sich an den Personalrat.



**Lust auf weitere Informationen?
Besuchen Sie uns im Internet
personalrat.umg.eu**