



DIE VIERERKETTE

November
2005

Universitätsklinikum Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm

TARIFABSCHLUSS FÜR DIE VIER UNIKLINIKA

Am 16. Oktober 2005 wurde zwischen den Arbeitgebern und ver.di eine Tarifvereinbarung für die Uniklinikum Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm unterschrieben. Nachdem die ver.di-Tarifkommission am 17. Oktober 2005 die Annahme des Verhandlungsergebnisses empfohlen hatte, stimmten in einer Urabstimmung vom 19. bis 26. Oktober 2005 über 90 Prozent der ver.di-Mitglieder an den vier Uniklinikum dem Ergebnis zu. Damit konnte der neue Tarifvertrag für die vier Uniklinikum (TVUK) in Kraft treten. Der Tarifabschluss gilt für die Klinikumsbeschäftigten, nicht für die Landesbeschäftigten. Mit dieser Broschüre wird die Tarifvereinbarung erläutert und auf häufige Fragen eingegangen.

Nachdem die Uniklinikum zum 31. Januar 2005 aus dem Arbeitgeberverband (TdL) ausgetreten waren, begannen die Tarifverhandlungen am 8. April 2005. ver.di forderte die 38,5-Stunden-Woche und volles Urlaubs- und Weihnachtsgeld für alle, eine Lohnerhöhung von 50 Euro im Monat (Azubis 25 Euro), ein reformiertes Tarifrecht und einen gemeinsamen Tarifvertrag für die vier Uniklinikum. Die Arbeitgeber forderten unter anderem die Einführung der 41-Stunden-Woche für alle, Nullrunden beim Einkommen, Streichung von Urlaubsgeld und Absenkung von Weihnachtsgeld. Trotz Protesten, Warnstreiks und Aktionstagen bewegte sich bis zum Sommer am Verhandlungstisch wenig. Nach dem fünften Verhandlungstermin am 13. September 2005 beschloss die ver.di-Tarifkommission in der Filderhalle in Leinfelden im Beisein von 2000 Beschäftigten das Scheitern der Verhandlungen. In einer ersten Urabstimmung vom 26. bis 30. September 2005 stimmten 92,5 Prozent der ver.di-Mitglieder für Streik. Daraufhin traten über zwei Wochen tausende von Beschäftigten an den vier Uniklinikum in den Erzwingungsstreik. Die Arbeitgeber gerieten unter Druck und in Bewegung. In einem Verhandlungsmarathon wurde daraufhin am 15. und 16. Oktober der Tarifvertrag ausgehandelt.

Das Ergebnis zeigt:

Für die Arbeitgeber lohnt sich Tariffucht mit Austritt aus dem Arbeitgeberverband nicht. Für die Beschäftigten lohnt es sich dagegen, mit ver.di für gute Arbeits- und Einkommensbedingungen zu kämpfen.

Inhalt

Arbeitszeit		Gemeinsame Tarifverträge	Seite 5
Regelarbeitszeit	Seite 2	Mantelregelungen	Seite 6
Bereitschaftsdienst	Seite 2	Verhinderung von	
Arbeitszeitkonten	Seite 2	Ausgliederungen	Seite 6
Entgelt		Übernahme von Azubis	Seite 7
Einmalzahlungen	Seite 3	Weitergeltung von Tarifverträgen	Seite 7
Neue Entgelttabelle	Seite 4	Laufzeit	Seite 7
Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld	Seite 5	Stopp Stellenabbau	Seite 8

TARIFVEREINBARUNG VOM 16. OKTOBER 05

Bei der Wochenarbeitszeit, der Jahressonderzahlung und der Entgelte für die Jahre 2005 bis 2007 haben wir tarifvertragliche Regelungen vereinbart. Zu den übrigen Punkten Arbeitszeit, Tabelle und Manteltarifregelungen wurden Untergruppen gebildet, die auf Grundlage vereinbarter Eckpunkte die Tarifbestimmungen weiter verhandeln werden. Zu den Regelungen im Einzelnen:

Arbeitszeit

Regelarbeitszeit

Vereinbart wurde eine nach Alter differenzierte Wochenarbeitszeit. Ab 1. Dezember 2005 gilt für alle Beschäftigten folgende Regelarbeitszeit:

Beschäftigte unter 40 Jahren:	39,0 Stunden/Woche
Beschäftigte zwischen 40 und 55 Jahren:	38,5 Stunden/Woche
Beschäftigte über 55 Jahren:	38,0 Stunden/Woche
Auszubildende, Schülerinnen und Schüler:	38,5 Stunden/Woche

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Maßgebend ist der Zeitpunkt der Vollendung des jeweiligen Lebensjahres.
- ◇ Die Regelarbeitszeit gilt für alle Beschäftigte, also auch für diejenigen, die schon in der 41-Stunden-Woche arbeiten mussten.

Bereitschaftsdienst

In Zukunft wird es nur noch zwei Bereitschaftsdienststufen geben:

die bisherigen Stufen A und B werden zusammengefasst zur neuen **Stufe A**

- durchschnittlich anfallende Arbeitsleistung von 0 bis 25 Prozent
- Vergütung bzw. Berechnung als Arbeitszeit mit Faktor 0,5 = 50 Prozent

die bisherigen Stufen C und D werden zusammengefasst zur neuen **Stufe B**

- durchschnittlich anfallende Arbeitsbelastung von 25 bis 49 Prozent
- Vergütung bzw. Berechnung als Arbeitszeit mit Faktor 0,8 = 80 Prozent

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Der Zeitpunkt, ab dem die zwei neuen Stufen gelten, wird gesondert festgelegt. Bis dorthin gilt die alte Regelung mit den vier Stufen weiter.
- ◇ Die Buchung auf das Arbeitszeitkonto kann nur einvernehmlich mit dem Beschäftigten erfolgen. Damit haben Beschäftigten ein Wahlrecht zwischen Ausbezahlung oder Freizeitausgleich.
- ◇ Zur Rufbereitschaft wurden keine neuen Regelungen vereinbart. Damit gelten bis zu einer Neuregelung die bisherigen Regelungen nach BAT/MTArb weiter.

Arbeitszeitkonten

Es werden Jahresarbeitszeit- und Langzeitkonten eingerichtet. Die genauen Regelungen hierzu werden in einer separaten Verhandlungsgruppe ausgearbeitet. Der Zeitpunkt, ab dem die Konten dann gelten, wird gesondert festgelegt. Für die Konten wurden folgende Eckpunkte vereinbart:

- Im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer können Arbeitszeiten und Zeitzuschläge faktorisiert (umgerechnet in Arbeitszeit) auf das Jahresarbeitszeitkonto gebucht werden.

****TARIFVEREINBARUNG VOM 16. OKTOBER 05****

- Das Jahresarbeitszeitkonto muss innerhalb von 12 Monaten einmal die Nulllinie erreichen.
- Auf dem Jahresarbeitszeitkonto können bis zu 200 Stunden angesammelt oder bis zu 50 Stunden überzogen werden.
- Bestände des Jahresarbeitszeit- und des Langzeitkontos können nicht verfallen.
- Beim Ausgleich der Konten hat Freizeitausgleich Vorrang vor Bezahlung.
- Es wird eine paritätisch besetzte Zeitkommission (bis zu 3 + 3 Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite) eingerichtet, die die Neuregelung begleitet.

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Die Bereiche, für die die Konten eingeführt werden, sind noch festzulegen.
- ◇ Beschäftigte haben ein Wahlrecht, ob sie Zeitzuschläge in Freizeit oder Geld haben wollen. Allerdings müssen sich die Beschäftigten für einen bestimmten Zeitraum festlegen, wie sie es wünschen.
- ◇ Wenn die Nulllinie einmal im Jahr mit dem Jahresarbeitszeitkonto erreicht werden muss, können hierfür dann überschießende Zeiten auf das Langzeitkonto umgebucht werden. Das Langzeitkonto kann dazu genutzt werden, Zeit anzusammeln, um zum Beispiel früher auszuscheiden oder ein „Sabbatjahr“ anzustreben.
- ◇ Zur Überstundendefinition wurde noch nichts vereinbart. Damit gilt bis zu einer Neuregelung die bisherige Überstundendefinition nach BAT/MTArb weiter (maßgebend ist die für die Kalenderwoche dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit).
- ◇ Regelungen zur Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto (zum Beispiel Verzinsung, wenn Freizeitausgleich zum zweiten Mal vom Arbeitgeber verwehrt wird) und Regelungen zur Krankheit (bei Krankheit während dem Freizeitausgleich keine Minderung der Zeiten) müssen noch vereinbart werden.

Entgelt

Als Lohnerhöhung gibt es Einmalzahlungen und Sondereffekte.

Einmalzahlungen

2005 (für Februar bis Dezember):

390 Euro für alle Beschäftigten

195 Euro für alle Azubis, Schülerinnen und Schüler

Auszahlung im Dezember 2005

2006

300 Euro für alle Beschäftigten, Azubis, Schülerinnen und Schüler, Auszahlung im Juli 2006

2007

300 Euro für alle Beschäftigten, Azubis, Schülerinnen und Schüler, Auszahlung im Juli 2006

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlungen anteilig.
- ◇ Alle Neueingestellten bekommen die Jahressonderzahlung anteilig ihrer Beschäftigungsdauer im Jahr 2005. Beim Ausscheiden bis 30. November 2005 gibt es keine Einmalzahlung.
- ◇ Azubis, die im Laufe des Jahres übernommen wurden, erhalten für den Zeitraum der Ausbildung anteilig die Einmalzahlung für Azubis und für den Zeitraum nach der Ausbildung anteilig die Einmalzahlung für die übrigen Beschäftigten.
- ◇ Beschäftigte, die vor dem 16. Oktober 2005 ausgeschieden sind, erhalten keine Einmalzahlung mehr.
- ◇ Wenn keine Einigung über eine neue Entgelttabelle zu Stande kommt, wird es für 2007 statt der Einmalzahlung eine normale Lohnrunde mit einer neuen Lohnforderung von ver.di geben.

TARIFVEREINBARUNG VOM 16. OKTOBER 05

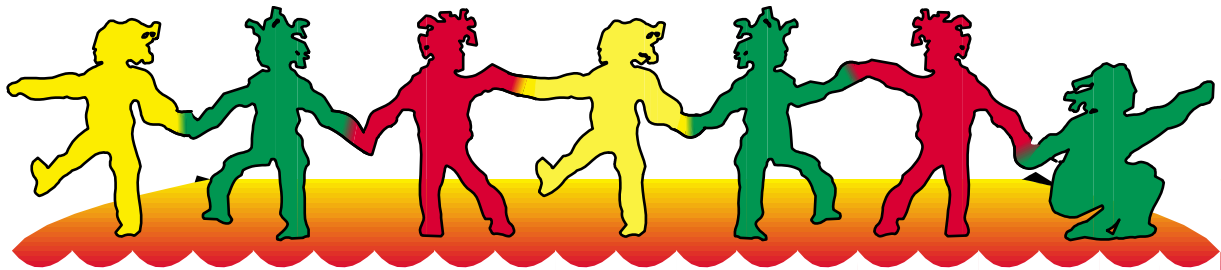
Neue Entgelttabelle

Für 2006 soll eine neue Entgelttabelle vereinbart werden. Die drei Tabellen für Angestellte (BAT), für Arbeiterinnen und Arbeiter (MTArb) und für die Pflege (KR) werden zu einer Tabelle zusammengeführt. Hierfür sind folgende Eckpunkte vereinbart worden:

- Das Gesamtvolumen der neuen Entgelttabelle wird um 0,25 Prozent gegenüber dem Gesamtvolumen der bisherigen Tabellen angehoben.
- In jeder Entgeltgruppe wird es mindestens fünf Berufserfahrungsstufen geben. Die Spreizung zwischen der ersten und letzten Stufe sollte mindestens 600 Euro (~ 150 Euro zwischen zwei Stufen) im Durchschnitt aller Berufsgruppen betragen.
- Bei der Überleitung in die neue Entgelttabelle ist sichergestellt, dass Beschäftigte keine Einkommensverluste erleiden. Liegt das Übergeleitete über dem sich aus der neuen Tabelle ergebenden Entgelt, wird der über der neuen Tabelle liegende Teilbetrag als nicht dynamisierter Besitzstand gesichert.
- Für die Besitzstandswahrung bei der Überleitung in die neue Tabelle wird 0,6 Prozent des Tabellengesamtvolumens zur Verfügung gestellt.
- Die unterste Entgeltgruppe Stufe 1 beträgt mindestens 1.500 Euro.

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Wie die neue Tabelle genau aussieht und welche Berufsgruppen dann wohin übergeleitet werden, wird von einer gesonderten Verhandlungsgruppe ausgearbeitet.
- ◇ Der bisherige Grundlohn plus Ortszuschlag plus allgemeine Zulage wird in der neuen Tabelle zu einem Entgeltbetrag zusammengefasst.
- ◇ Statt des Aufstiegs nach Lebensalter wird es in Zukunft einen Aufstieg nach Berufserfahrung geben.
- ◇ Der Besitzstand (ggf. Ausgleichszahlung zwischen bisherigem Gehalt und Entgelt nach neuer Tabelle) wird nicht abgeschmolzen. Die Arbeitgeber wollten eine Verrechnung mit künftigen Entgelterhöhungen. Die Ausgleichszahlung wird aber auch nicht dynamisiert, das heißt, sie nimmt nicht an künftigen Entgelterhöhungen teil. Der Betrag wird als Festbetrag bis zum Ausscheiden weitergezahlt.
- ◇ Offen ist, wie mit dem Besitzstand bei der Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen umgegangen wird. Dies muss noch verhandelt werden.
- ◇ Über die Eingruppierungsmerkmale wurde noch nicht verhandelt. Ziel bleibt hier ein diskriminierungsfreies Eingruppierungsrecht. Fort- und Weiterbildungen müssen umfassend berücksichtigt werden (zum Beispiel Onkologie-Fachweiterbildung). Es wird noch längere Zeit dauern, bis ein neuer Eingruppierungskatalog erarbeitet ist. Im öffentlichen Dienst beim neuen TVöD hat man sich hierfür bis 2007 vereinbart. Solange nicht Neues vereinbart ist, gelten die bisherigen Eingruppierungsmerkmale weiter, mit denen dann in die neue Tabelle übergeleitet wird.



TARIFVEREINBARUNG VOM 16. OKTOBER 05

Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

2005

Keine Änderung. „Alte“ und „neue“ Beschäftigte erhalten unterschiedliches Weihnachtsgeld entsprechend ihrem Arbeitsvertrag mit den Bezügen im November 2005 ausgezahlt.

ab 2006

Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld werden zu einer Jahressonderzahlung zusammengefasst.

- Die Höhe der Jahressonderzahlung beträgt 88 Prozent eines Monatsgehalts.
- Basis für die Berechnung ist wie bisher beim Weihnachtsgeld die Urlaubsvergütung.
- Die Auszahlung erfolgt mit den Bezügen im November.
- Ab 2007 kann auf betrieblicher Ebene einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Personalrat ein Anteil aus der Jahressonderzahlung erfolgs- und leistungsorientiert gestaltet werden.
- Ab 2007 können die Tarifparteien bei gravierend veränderter wirtschaftlicher Situation Verhandlungen über Veränderungen der Höhe der Jahressonderzahlung verlangen.

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Die Jahressonderzahlung ist ab 2006 für alle Beschäftigten einheitlich. Es gibt keine Unterscheidung mehr in „alte“ und „neue“ Beschäftigte.
- ◇ Die Jahressonderzahlung ist durch die Kopplung an ein Monatsgehalt wieder dynamisiert: Wenn die Monatsgehälter steigen, steigt auch die Jahressonderzahlung.
- ◇ Erfolgs- und Leistungsorientierung: Die Arbeitgeber wollten die Beschäftigten in vier gleichgroße Gruppen aufteilen: normale Beschäftigte, gute Beschäftigte, sehr gute Beschäftigte und hervorragende Beschäftigte, die jeweils das 0,2-fache, 0,8-fache, 1-fache und 1,5-fache der Jahressonderzahlung bekommen sollten. Wer was bekommt, das sollte dann der Personalrat mitentscheiden... Dieser Unsinn konnte verhindert werden. Übrig geblieben ist der Passus, dass nur im Einvernehmen mit dem Personalrat erfolgs- und leistungsorientierte Bestandteile eingeführt werden können. Art und Umfang sind nicht festgelegt. Gegen den Willen des Personalrats läuft hier nichts, auch nicht zum Beispiel über eine Einigungsstelle.
- ◇ Wir alle wissen: Die Jahressonderzahlung ist kein Zubrot, sondern ein fester Gehaltsbestandteil, mit dem die Beschäftigten rechnen und der nicht zur Disposition steht. Wenn schon so genannte leistungsorientierte Vergütungsbestandteile bezahlt werden sollen, dann nur oben drauf („On Top“).
- ◇ Zu wirtschaftlichen Notlagen wurde lediglich vereinbart, dass ab 2007 ggf. Verhandlungen verlangt werden können und das auch nur zur Jahressonderzahlung. Es gibt keinen Automatismus, keine vorgegebenen Summen etc. Es dürfen nur die Tarifparteien (nicht die Personalräte) verhandeln. Für ver.di ist klar: Wenn es zu solchen Verhandlungen kommt, müssen glasklare, überprüfbare Zahlen auf den Tisch.

Gemeinsame Tarifverträge

Am 16. Oktober wurde die Tarifvereinbarung von den vier Arbeitgebern gemeinsam unterschrieben. Wenn die weiteren Regelungen verhandelt sind und der neue Tarifvertrag komplett ist, wird es vier wortgleiche Tarifverträge geben. Die Arbeitgeber Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm können die Tarifverträge nur gemeinsam kündigen.

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Damit bleibt die starke „Viererkette“ erhalten. Kein Standort kann „ausbüchsen“. Wie wichtig und gut das ist, haben die Streikwochen an allen Standorten gemeinsam gezeigt.

TARIFVEREINBARUNG VOM 16. OKTOBER 05

Mantelregelungen

Eine weitere Verhandlungsgruppe erarbeitet einen neuen Manteltarifvertrag. Hierfür wurden folgende Eckpunkte festgelegt:

- Beschäftigungszeiten an den vier Uniklinika werden gegenseitig anerkannt.
- Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt auf Basis TVöD
- Über die Tatbestände der Arbeitsbefreiung besteht weitgehend Einvernehmen.
- Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können wie bisher nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.
- Teilzeitregelungen: Entsprechend den bisherigen Regelungen nach BAT bzw. MTArb (§ 15 b).

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Zu Mantelfragen gab es schon vorher eine Unterarbeitsgruppe und Annäherungen bzw. vorläufige Einigungen zu verschiedenen Punkten:
 - Nebentätigkeiten: keine Genehmigung bei privaten Freizeitbeschäftigungen durch Arbeitgeber notwendig,
 - ärztliche Untersuchung,
 - Verschwiegenheitspflicht,
 - Umsetzung: Innerhalb einer Region zulässig, darüber hinaus nur mit Zustimmung,
 - Personalakten: Einsichtsrecht auch durch Bevollmächtigte,
 - Zeugnis: Unverzügliche Erstellung und sofortiger Anspruch
- ◇ Auf Basis dieser Ergebnisse und der oben genannten Eckpunkte wird nun weiterverhandelt.
- ◇ Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Beim TVöD wurde vereinbart, dass sechs Wochen Lohnfortzahlung gewährt wird. Danach wird bis zur 39. Woche vom Arbeitgeber ein Krankengeldzuschuss gezahlt. Damit ist für die gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten im Falle von längerer Krankheit für 39. Wochen das Entgelt gesichert.
- ◇ Die Unkündbarkeitsregelungen aus BAT und MTArb werden wortgleich in den neuen Tarifvertrag übernommen. Sie gelten damit nicht nur im Rahmen einer Besitzstandsregelung für die „alten“ Beschäftigten weiter, sondern gelten als tariflich vereinbarte Regelung auch für die „neuen“ und künftigen Beschäftigten.
- ◇ Bis zu neuen Mantelvereinbarungen gelten die Regelungen des BAT und MTArb weiter.

Verhinderung von Ausgliederungen und Rückholung outgesourcter Bereiche

Auf den Einzelfall und klinikbezogen können Tarifverhandlungen aufgenommen werden zur Verhinderung von Privatisierung und zur Rückholung bereits privatisierter Bereiche. Die Verhandlungen können auch eine Unterschreitung der untersten Entgeltgruppe (1.500 Euro) zum Gegenstand haben. Dabei müssen sich die Arbeitgeber verpflichten, in den tarifierten Bereichen keine Privatisierungen vorzunehmen und keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Alle vereinbarten Tarifregelungen gelten in vollem Umfang auch für die Kolleginnen und Kollegen in den Servicebereichen.
- ◇ Lediglich Abweichungen in einzelnen Punkten können nun in gesonderten Tarifregelungen verhandelt werden.
- ◇ Die Kolleginnen und Kollegen in den Servicebereichen sind die Beschäftigten mit den geringsten Einkommen und einer sehr schweren und belastenden Arbeit. Dem müssen tarifliche Veränderungen gerecht werden.

TARIFVEREINBARUNG VOM 16. OKTOBER 05

- ◇ Der Passus wurde auf Wunsch des Freiburger Arbeitgebers aufgenommen. In Freiburg gibt es viele Beschäftigte in den so genannten Servicebereichen (Reinigung, Küche, Wäscherei). An anderen Standorten ist eine Überleitung in so genannte Service-GmbHs mit Billiglöhnen und schlechteren tariflichen Bedingungen schon weit vorangeschritten.
- ◇ Trotz aller Probleme gibt es hier die Chance, Arbeitsplätze zu besseren Bedingungen als bei den Privaten und zu besseren Bedingungen als in der Service-GmbH am Klinikum zu halten und das Ganze in einem Tarifvertrag abzusichern. Auch wenn es weh tut: Das wäre viel besser als die (weitere) Überleitung in eine Service-GmbH mit in der Folge Lohnabsenkungen von 30 Prozent.
- ◇ Die Entwicklung eines solchen neuen Tarifteils wird in enger Abstimmung mit den ver.di-Mitgliedern in den betroffenen Bereichen gemacht. Da passiert nichts über die Köpfe hinweg.

Tarifliche Regelungen zur Übernahme von Azubis

Die Tarifvertragsparteien wollen, dass Azubis sowie Schülerinnen und Schüler nach der Ausbildung übernommen werden. Einzelheiten werden tarifvertraglich vereinbart.

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Konkretes ist noch nicht vereinbart. Immerhin gibt es die Zusage für tarifliche und damit verbindliche Regelungen.
- ◇ ver.di strebt an, dass alle Azubis zumindest ein Jahr übernommen werden müssen.

Weitergeltung von Tarifverträgen

Alle Tarifverträge, die am 31. Januar 2005 (Zeitpunkt des Austritts aus dem Arbeitgeberverband) in Kraft waren, gelten weiter, bis sie durch neue Tarifvereinbarungen ersetzt werden.

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Viele Punkte sind noch nicht geklärt oder bisher gar nicht angesprochen. Diese „General Klausel“ sichert als „Auffanglinie“ die Weitergeltung einer ganzen Reihe von Tarifverträgen (zum Beispiel Zusatzversorgung, Azubis, Vermögenswirksame Leistungen, Personalunterkünfte, Zulagen, Rationalisierungsschutz, ...).
- ◇ Wichtig ist das unter anderem für die drei Verhandlungsgruppen (Arbeitszeit, Mantel, Entgelttabelle). Mantelregelungen und auch die Arbeitszeitregelungen (mit Ausnahme der Regelwochenarbeitszeit, weil die schon verbindlich neu vereinbart ist) gelten damit nach BAT und MTArb weiter.

Laufzeit

Die Kündigung der Tarifvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende erfolgen, erstmalig zum 31. Dezember 2007

Erläuterungen und häufige Fragen:

- ◇ Eine Kündigung von Teilen der Vereinbarung ist nicht gesondert möglich.

Der neue Tarifvertrag stoppt Stellenabbau

In einer ersten Reaktion sprachen einzelne Arbeitgeber davon, dass der Tarifabschluss zu Stellenabbau führen würde. Das Gegenteil ist der Fall. Es gibt keinen Grund, sich ins Bockshorn jagen zu lassen. Eine weitere Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich hätte Arbeitsplätze gekostet. Die enorme Arbeitsverdichtung lässt einen weiteren Personalabbau nicht zu. Die Beschäftigten werden mit ver.di und den Personalräten wie auch schon in der Vergangenheit um jede Stelle kämpfen. Die Streiks haben gezeigt, dass wir mit Erfolg kämpfen können. Natürlich gilt auch: Jetzt ist die Politik gefragt, um die besonderen Bedingungen der Krankenhäuser der Maximalversorgung und im Speziellen der Uniklinika bei der Krankenhausfinanzierung zu berücksichtigen. Dass der Tarifabschluss Arbeitsplätze sichert und weiteren Abbau verhindert, zeigt unter anderem eine Äußerung des Kaufmännischen Direktors und Vorsitzenden des Verbands der Uniklinika Deutschlands (VDU), Herrn Rüdiger Strehl. Zitat aus einem SWR-Bericht: „Nach Einschätzung Strehls wird der neue Tarifvertrag an den Unikliniken zwar zu weiteren Stellenstreichungen führen, diese würden jedoch wohl geringer ausfallen als in den vergangenen Jahren“.

Für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Tarifvertrags brauchen wir eine starke ver.di mit vielen Mitgliedern Darum jetzt in ver.di eintreten



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Ich möchte Mitglied werden ab _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname _____ Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) _____

Telefon (privat/dienstlich) _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Krankenkasse _____

Nationalität _____

Geschlecht weiblich / männlich

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in DO-Angestellte/r
 Selbstständige/r freie Mitarbeiter/in

- Vollzeit
 Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.
 Arbeitslos
 Wehr-/Zivildienst bis _____
 Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
 Schüler/in-Student/in bis _____
 Praktikant/in bis _____
 Altersteilzeit bis _____
 Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer _____

Branche _____ ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in Ingenieur/in

Werber/in:
Name _____

Vorname _____

Mitgliedsnummer _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug

- monatlich vierteljährlich
 halbjährlich jährlich

einzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name des Kontoinhabers _____

Datum/Unterschrift des Kontoinhabers _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe
it. Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufsjahr _____

Bruttoeinkommen _____

Euro _____

Monatsbeitrag

Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt Euro 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datum _____ Unterschrift _____

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.