

## **Eckpunktepapier für einen Tarifvertrag zur Entlastung an den Universitätskliniken des Landes NRW**

zwischen

den **Universitätskliniken des Landes NRW (Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln, Münster)**, vertreten durch die Vorstandsvorsitzenden zusammen mit den Kaufmännischen Direktoren,

- nachfolgend **Universitätskliniken** -

sowie

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**, Landesbezirk NRW, vertreten durch die Landesbezirksleitung, Karlstr. 123 – 127, 40210 Düsseldorf

- nachfolgend **ver.di** -

gemeinsam **„die Parteien“**.

Die Universitätskliniken stehen vor großen Herausforderungen. Die Parteien streben an, die Gesundheitsfachberufe und weitere an den Universitätskliniken tätige Berufsgruppen strategisch und langfristig attraktiver zu gestalten. Hierfür sollen konkret, verlässlich und kontinuierlich bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten geschaffen werden. Gleichzeitig müssen die medizinischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gewährleistet bleiben, damit die Universitätskliniken ihren gesetzlichen Versorgungsauftrag vollumfänglich ausführen können. Die Parteien nehmen positiv zur Kenntnis, dass die Landesregierung die gemeinsamen Ziele unterstützt.

Vor diesem Hintergrund haben die Universitätskliniken und ver.di sich auf dieses Eckpunktepapier als Grundlage zur Vereinbarung eines Tarifvertrages „Entlastung“ (nachfolgend auch **„Tarifvertrag“**) verständigt. In diesem Eckpunktepapier werden die Grundlagen für die angestrebte Tarifeinigung sowie der Zeitrahmen für die textliche Ausarbeitung des Tarifvertrags festgelegt.

Dies vorausgeschickt vereinbaren die Parteien Folgendes:

### **§ 1 Geltungsbereich**

Der abzuschließende Tarifvertrag gilt für die nachfolgenden Beschäftigten der Universitätskliniken:

- Beschäftigte der Universitätskliniken, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer der Universitätskliniken stehen und deren Bereich oder Tätigkeit in §§ 3 bis 6 aufgeführt sind.
- Auszubildende und Dual-Studierende (inkl. Hebammenschüler/Innen und -studierende), die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem der Universitätskliniken stehen.

Er gilt insbesondere nicht für Ärzt:innen sowie das weitere wissenschaftliche Personal (Anstellung bei den Hochschulen).

## § 2 Entlastungsmodelle

1. Die Parteien sind sich einig, dass aufgrund der vielfältigen Tätigkeitsbilder der Beschäftigten an den Universitätskliniken unterschiedliche Belastungen bzw. Belastungssituationen bei den Beschäftigten auftreten können. Dem soll mit unterschiedlichen Ansätzen zur Entlastung der Beschäftigten entgegengewirkt werden (sog. Entlastungsmodelle).
2. Vor diesem Hintergrund haben die Parteien vier verschiedene Entlastungsmodelle sowie ein Modell zur Entlastung der Auszubildenden und Dual-Studierenden (inkl. Hebammenschüler/Innen und -studierenden) vereinbart:

a) **Schichtgenaues Entlastungsmodell (Modell 1) – § 3**

Es erfolgt eine schichtgenaue Belastungserfassung, die sich an vereinbarten Verhältniszahlen von mind. dreijährig ausgebildeten Beschäftigten sowie OTA/ATA zu Patient:innen (Mindestpersonalausstattungen) oder anderen Parametern orientiert. Auszugleichende Belastungssituationen können insbesondere entstehen, wenn es zu einer Unterschreitung der Verhältniszahlen oder Parameter in einer Schicht kommt. Daneben haben die Parteien weitere auszugleichende Belastungssituationen definiert.

b) **Bereichsbezogenes Entlastungsmodell (Modell 2) – § 4**

Für die erfassten Bereiche werden Mindestpersonalbesetzungen vereinbart. Kommt es zu einer Unterschreitung der Mindestpersonalbesetzungen innerhalb fest definierter Zeiträume werden bereichsindividuell Entlastungstage gewährt.

c) **Pauschalisiertes Entlastungsmodell (Modell 3) – § 5**

Die Parteien haben für einzelne Bereiche einen einheitlichen Belastungsausgleich festgelegt, der den besonderen Belastungen in diesen Bereichen Rechnung tragen soll.

d) **Entlastungsmodell durch standortspezifischen Stellenaufbau (Modell 4) – § 6**

Zur Reduzierung besonderer Belastungen in bestimmten Bereichen haben die Parteien einen zusätzlichen standortspezifischen Stellenaufbau festgelegt. Die konkrete Verteilung der Stellen erfolgt einvernehmlich durch die Betriebsparteien am jeweiligen Standort.

e) **Entlastungsmodell für Auszubildende und Dual-Studierende (inkl. Hebammenschüler/Innen und -studierende) – § 7**

Um die Besonderheiten von Ausbildungsverhältnissen und Studiengängen berücksichtigen zu können, wurde für diese ein gesondertes Entlastungsmodell entwickelt.

**§ 3**  
**Schichtgenaues Entlastungsmodell**  
**(Modell 1)**

1. Dieses Entlastungsmodell findet auf folgende Bereiche/Stationen Anwendung:

Normalstation, Intensivstation, IMC, Pädiatriestationen, Palliativstation, Covidstation, Geriatriestationen, Frührehabilitation, ZNA, Kindernotaufnahme, HKL, Kinder-HKL, Endoskopie, Dialyse, OTA/ATA, OP-Pflege, Anästhesie-Pflege, Aufwachraum, Kreißsaal, Psychiatriestationen (inklusive Psychosomatik und Kinder- und Jugendpsychiatrie), ambulante OPs.

2. Die von den Parteien vereinbarten und dem Entlastungsmodell zugrunde zu legenden Verhältniszahlen von Personal zu Patient:innen bzw. alternativen Parametern für die unter Ziffer 1 genannten Bereiche/Stationen sind in **Anlage 1.1** und **Anlage 1.2** zu diesem Eckpunktepapier aufgeführt.

Es erfolgt keine Anrechnung von Auszubildenden und Dual-Studierenden (inkl. Hebammenschüler/Innen und -studierende) auf die vorgenannten Verhältniszahlen.

Die Anrechnung von Beschäftigten im Anerkennungsverfahren auf die Mindestbesetzung erfolgt erst ab dem Zeitpunkt der Zustellung des zweiten Bescheides der Bezirksregierung (objektive Gleichwertigkeitsbescheinigung) mit der entsprechenden Anerkennung zur Führung der Berufsbezeichnung.

Für die sog. fachgebietsfremden Beschäftigten oder Berufsanfänger erfolgt eine Anrechnung erst nach einem Zeitraum von 14 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen (freie Tage, Urlaub, Krankheit etc. gelten nicht als Unterbrechung der 14 Tage) im fachgebietsfremden Bereich. Dies gilt nicht für Beschäftigte im Mitarbeiter-Pool (inklusive MyShift etc.). Unter dem Begriff fachgebietsfremd verstehen die Parteien einen Einsatz außerhalb der in **Anlage 2** festgelegten Cluster.

Die Anrechnung von Leitungskräften auf die Mindestbesetzung erfolgt in Abhängigkeit der ihnen unterstellten Vollzeitkräfte (VK): Bei Leitung von bis zu fünf VK erfolgt eine Anrechnung zu 60%, bei einer Leitung von mehr als fünf VK erfolgt eine Anrechnung zu 40%, bei einer Leitung von mehr als zehn VK erfolgt eine Anrechnung zu 20%, bei einer Leitung von mehr als 20 VK erfolgt keine Anrechnung.

3. Eine Belastungssituation entsteht in nachfolgenden Fällen:

- a) Im stationären Bereich entsteht bei Unterschreitung der in Anlage 1 aufgeführten Verhältniszahlen in einer ganzen Schicht auf einer Station im Vergleich zum jeweiligen Ist-Dienstplan für die Schicht für die tatsächlich in der Schicht auf der Station eingesetzten Beschäftigten eine Belastungssituation. Zwischendienste werden zeitanteilig in die berührten Dienste angerechnet. Eine Schicht wird nach der Definition des Drei-Schicht Modells (Frühdienst, Spätdienst, Nachtdienst) definiert. Die für die Verhältniszahl maßgebliche Patient:innenanzahl im stationären Bereich wird um 12 Uhr (Frühdienst), 18 Uhr (Spätdienst) und 24 Uhr (Nachtdienst) für die jeweilige Station

erhoben. Im OP-Dienst, Anästhesie und in den Funktionsdiensten entsteht eine Belastungssituation, wenn im OP-Saal/Narkosearbeitsplatz bzw. Untersuchungsraum die Mindestbesetzung während der ganzen Schicht unterschritten wird, für diejenigen Beschäftigten, die in diesem OP-Saal/Narkosearbeitsplatz bzw. Untersuchungsraum tatsächlich eingesetzt waren. Im Rahmen der textlichen Gestaltung des Tarifvertrages wird eine konkretisierende Protokollerklärung vereinbart werden.

Vorstehende Ziffer 3 a) gilt nicht für den Bereich ambulante OPs.

Für die psychiatrischen Bereiche gilt abweichend von 3 a) Folgendes:

- Erwachsenen-Psychiatrie/Psychosomatik: Schichtgenaue Verhältniszahlen entsprechend 100% der Mindestvorgaben gemäß der Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik-Richtlinie (PPP-RL) in der jeweils gültigen Fassung ab dem 01.01.2023 (vorgezogen um ein Jahr).
- Für die Kinder-/Jugendpsychiatrie gilt die vorgenannte Verhältniszahl abweichend erst ab dem 01.01.2024 (mit Inkrafttreten der 100%-Regelung in der PPP-RL).
- Die weitere inhaltliche Ausgestaltung erfolgt in einer standortübergreifenden Arbeitsgruppe (Arbeitgeber und von ver.di benannte Vertreter:innen, Freistellung analog Evaluierungskommission).
- Diese Arbeitsgruppe erarbeitet bis zum 31. Oktober, spätestens aber zum 31.12.2022, das Verfahren zur Umrechnung der Personalwerte in der Anlage der PPP-RL für die Berufsgruppen „Pflegedienst“ und in der Kinder- und Jugendpsychiatrie „Pflege- und Erziehungsdienst“ auf schichtstarke Ratios für alle Stationen, unter Berücksichtigung der anderen in der PPP-RL zu berücksichtigenden Berufsgruppen. Dabei ist der Zeitpunkt und das Verfahren des rückwirkenden Abgleichs zwischen der Besetzung zu den Messzeitpunkten wie in der Somatik zu vereinbaren. Für die Entstehung von Belastungspunkten gilt Folgendes:

Ein zusätzlicher Belastungspunkt entsteht für die Beschäftigten der jeweiligen Schicht auf den Stationen der Kliniken für Psychiatrie und Psychosomatik und Kinder- und Jugendpsychiatrie,

- wenn auf Grundlage des § 20 (3) PsychKG NRW, §34 StGB oder § 1906 BGB eine nicht nur kurzfristige Fixierung ohne Sicherstellung der kontinuierlichen Beobachtung durch entsprechendes Personal („Sitzwache“) durchgeführt wird und
- es in Folge der Sitzwache zu einer Unterschreitung der Verhältniszahlen für die übrigen Beschäftigten in der jeweiligen Schicht kommt.

Im Rahmen der Implementierung des Erfassungssystems für die Umsetzung der PPP-RL erarbeitet die Arbeitsgruppe bis zum 31.10.2022 das entsprechende Verfahren.

- b) Werden in einer Schicht mehr als 50% Leiharbeiter:innen bezogen auf den Ist-Dienstplan eines Teams eingesetzt, entsteht für die tatsächlich in der Schicht eingesetzten Beschäftigten jeweils eine Belastungssituation. Beschäftigte aus kirchlichen oder karitativen Einrichtungen, für die die gesetzliche

Höchstüberlassungsgrenze keine Anwendung findet (z.B. gestellte DRK-Pflegefachkräfte etc.), gelten nicht als Leiharbeitnehmer/Innen im Sinne der vorstehenden Regelung.

- c) Beim Einsatz einer/eines Beschäftigten außerhalb ihres/seines in **Anlage 2** festgelegten Clusters (sog. fachgebietsfremder Einsatz) entsteht pro Tag des fachgebietsfremden Einsatzes eine Belastungssituation für die:den im fremden Fachgebiet eingesetzte:n Beschäftigte:n. Nach 14-tägigem Einsatz in einem fachgebietsfremden Bereich entsteht keine anrechenbare Belastungssituation mehr.
4. Die Parteien sind sich einig, dass eine:in Beschäftigte:r pro sieben Belastungssituationen jeweils einen freien Entlastungstag erhält. Entlastungstage werden in ganzen Tagen wie Freizeitausgleich gewährt. In der betrieblichen Umsetzung ist die Gewährung von Entlastungstagen als Freizeitausgleich vorrangig zu behandeln. Entlastungstage verfallen, wenn sie nicht innerhalb eines Jahres nach Ende des Entstehungsmonats gewährt und genommen werden.
5. Die maximale Anzahl von erreichbaren Entlastungstagen beträgt für jede/n Beschäftigte/n
- a) im ersten Jahr der Umsetzungsphase: 11 Tage
  - b) im zweiten Jahr der Umsetzungsphase: 14 Tage
  - c) ab dem dritten Jahr der Umsetzungsphase: 18 Tage
6. Auf Wunsch der:des Beschäftigt:en können ganze Entlastungstage anstelle von Freizeit auch in Geld ausgeglichen werden. Kann ein Ausgleich in Freizeit aus besonderen betrieblichen Gründen nicht rechtzeitig vor dem Verfall gewährt und genommen werden, sind diese Entlastungstage unverzüglich in Geld auszugleichen. Abweichend von Satz 1 werden im ersten Jahr der Umsetzungsphase die Entlastungstage ab dem 7. Tag, im zweiten Jahr der Umsetzungsphase ab dem 10. Tag und ab dem dritten Jahr der Umsetzungsphase ab dem 14. Tag in Geld ausgeglichen.
7. Belastungssituationen bzw. hieraus resultierende Entlastungstage werden IT-basiert ermittelt. Hierfür wird ein umfangreiches IT-System samt erforderlicher Schnittstellen und Anpassung der bestehenden Systeme unter Berücksichtigung gesetzlicher Regelungen insbesondere zum Vergaberecht entwickelt und implementiert. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien eine Einführungszeit von eineinhalb Jahren nach Inkrafttreten des Tarifvertrags (Beginn Umsetzungsphase ab 01.07.2024). Sollte die Einführung des IT-Systems technisch nicht rechtzeitig umsetzbar sein, kann die Einführungszeit bis zu sechs Monate verlängert werden. ver.di sind die Gründe für die verzögerte Einführung darzulegen. Sollte wider Erwarten und ohne Verschulden der Unikliniken die Einführung des IT-Systems nicht innerhalb der (verlängerten) Einführungszeit aufgrund besonderer Umstände (Ausfall des Dienstleisters, Hackerangriffe oder ähnliche schwerwiegende Fälle) möglich sein, vereinbaren die Parteien eine angemessene weitere Verlängerung der Einführungszeit. Angemessen ist eine Verlängerung, die nicht den Zeitraum überschreitet, den der Dienstleister/Alternativedienstleister als neuen Liefer-/Leistungstermin anvisiert.
8. Für die Übergangszeit bis zum Beginn der Umsetzungsphase nach Ziffer 7 erhalten vom Geltungsbereich nach Ziffer 1 erfasste Beschäftigte pauschal fünf Entlastungstage im Kalenderjahr. Einer der fünf Entlastungstage ist in Geld auszugleichen. Hinsichtlich der

übrigen vier Belastungstage besteht ein Wahlrecht nach Ziffer 6 S. 1 für die/den Beschäftigte/n.

#### § 4 Bereichsbezogenes Entlastungsmodell (Modell 2)

1. Dieses Entlastungsmodell findet auf die Bereiche Radiologie inkl. NUK (UKE), Kindertagesstätten, Service, Therapeut:innen (UKM, UKE, UKD; Physiotherapeut:innen, Logopäd:innen und Diätassistenten:innen und Diabetesberater:innen) Anwendung.
2. Die Parteien vereinbaren für die in Ziffer 1 genannten Bereiche folgende Mindestbesetzungsquoten zur Ermittlung von Belastungssituationen:

- a) Radiologie: Besetzungsquote für patientennah arbeitende MTRA von plus 15% der aktuellen Personalsollbesetzung zum Stichtag zum 30. April 2022. Sofern die Zahl der erbrachten radiologischen Leistungen im Vergleich zum Jahr 2021 um 10%, 20%, 30% etc. steigt, erhöht sich die vorstehende Besetzungsquote ebenfalls entsprechend um 10%, 20%, 30% etc. (Stufenmodell).

Vorstehende Regelung gilt entsprechend für die MTRA in der Nuklearmedizin an der Uniklinik Essen.

- b) Kindertagesstätten: Berechnung der Besetzungsquote für die Betriebskindertagesstätten der Unikliniken NRW:
  - i. Zur Berechnung der Besetzungsquote für die Betriebskindertagesstätten findet das Kinderbildungsgesetz NRW (Kibiz) Anwendung. Hierbei werden sämtliche Regelungen des Kibiz mit Auswirkungen auf das Personal angewendet. Die langen Öffnungszeiten der Betriebskindertagesstätten der Unikliniken NRW sind dabei entsprechend zu berücksichtigen.
  - ii. Die unter Punkt 1 berechnete Besetzungsquote wird um 15 % erhöht und als Ziel-Besetzungsquote festgelegt.

- c) Service: Besetzungsquote in Höhe von plus 10% im Vergleich zur aktuellen Personalsollbesetzung am 30. April 2022. Die Umsetzung des Aufbaus ist jeweils Gegenstand einer betrieblichen Arbeitsgruppe am jeweiligen Standort, die mit drei Vertreter:innen von Unternehmensseite und drei von ver.di benannten betrieblichen Beschäftigten vom jeweiligen Standort besetzt sind.

- d) Therapeuten: Besetzungsquote in Höhe von plus 10% im Vergleich zur aktuellen Personalsollbesetzung am 30. April 2022.

3. Werden die in Ziffer 2 aufgeführten Mindestbesetzungsquoten für den jeweiligen Bereich im Kalenderjahresdurchschnitt unterschritten, erhalten die Beschäftigten im jeweiligen Bereich fünf Entlastungstage.
4. Für die Gewährung, den Verfall sowie den Ausgleich der Entlastungstage findet § 3 Ziffer 4 S. 2, 3 und 4 und Ziffer 6 S. 1 und 2 Anwendung.

5. Die Mindestbesetzungsquoten zur Ermittlung von Belastungssituationen des bereichsbezogenen Entlastungsmodells gelten mit Inkrafttreten des abzuschließenden Tarifvertrags. Da sich bei diesem Verfahren um eine rückwirkende Betrachtung handelt, wird für das erste Jahr der Laufzeit das Jahr 2022 herangezogen.

## § 5

### **Pauschalisiertes Entlastungsmodell (Modell 3)**

1. Die Beschäftigten der Bereiche Case-/ und Patientenmanagement erhalten zur Entlastung drei Entlastungstage im Kalenderjahr.
2. Für die Gewährung, den Verfall sowie den Ausgleich der Entlastungstage findet § 3 Ziffer 4 S. 2, 3 und 4 und Ziffer 6 S. 1 und 2 Anwendung.
3. Das pauschalisierte Entlastungsmodell gilt mit Inkrafttreten des abzuschließenden Tarifvertrags.

## § 6

### **Entlastungsmodell durch standortspezifischen Stellenaufbau (Modell 4)**

1. Die Parteien legen für die einzelnen Standorte einen zusätzlichen einheitlichen Stellenaufbau von 30 Vollzeitkräften im Vergleich zur Personalsollbesetzung zum Stichtag 30. April 2022 pro Standort fest, die auf die folgenden Bereiche (soweit an den Universitätskliniken (AöR) am Standort vorhanden) verteilt werden können:
  - Ambulanzen (inkl. Patient:innenaufnahme)
  - Patiententransporte (UKB, UKD, UKE, UKM)
  - Einkauf (UKE)
  - IT (UKD)
  - Zentralküche Hilfskräfte (UKD)
  - Personalkantine (UKD)
  - Technik (UKD)
  - Pforte (UKD)
  - Hausdienst (UKD)
  - Logistik: Proben-, Material-, Möbel und Mülltransportdienst, Hol- und Bringdienst MNR (UKD)
  - Zentrallager (UKD)
  - Materialwirtschaft (UKM)
  - Bettenzentrale OPZ II (UKE)
  - Bäckerei (UKM)
  - Catering (UKM)
  - Cafeteria (UKM)
  - Küche (UKM)

- Botendienste (UKM)
  - Blutspende (UKK)
  - Mikrobiologie (UKK)
  - Transfusionslabor (UKK)
  - Zentrallabor (UKA, UKD, UKE, UKK)
  - Zentralsterilisation (UKE, UKM)
2. Die konkrete Verteilung der 30 Vollzeitstellen auf die in Ziffer 1 genannten Bereiche am Standort erfolgt einvernehmlich durch die Betriebsparteien am Standort. Im Tarifvertrag sind hierfür weitere Verfahrensregelungen zu treffen.
  3. Bis zum Erreichen und bei Abweichung (im Kalenderjahresdurchschnitt) des durch die Betriebsparteien festgelegten dauerhaften Stellenaufbaus im jeweiligen Bereich, erhalten die in diesem Bereich Beschäftigten drei Entlastungstage pro Kalenderjahr.
  4. Für die Gewährung, den Verfall sowie den Ausgleich der Entlastungstage findet § 3 Ziffer 4 S. 2, 3 und 4 und Ziffer 6 S. 1 und 2 Anwendung.

## § 7 Auszubildende

Für Auszubildende inkl. Dual-Studierende gelten die Regelungen in **Anlage 3**.

## § 8 Weitere Regelungen

1. Die Parteien vereinbaren, dass zum Thema tätliche Übergriffe am Arbeitsplatz und zur weiteren Verbesserung der Unterstützung von Betroffenen an den Standorten jeweils eine betriebliche Arbeitsgruppe mit drei Vertreter:innen von Unternehmensseite und drei von ver.di benannten betrieblichen Beschäftigten vom jeweiligen Standort gegründet wird.
2. Freistellung Tarifkommission:  
Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit den Universitätskliniken des Landes NRW bzw. dem Arbeitgeberverband der Universitätskliniken NRW wird auf Anfordern von ver.di den Mitgliedern der Tarifkommission ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt. Eine Freistellung zur Teilnahme an der Tarifkommission ist bei der Berechnung von Belastungssituationen nicht zu berücksichtigen.
3. Besitzstandsregelung für die Berechnung von Belastungssituationen:  
Die Parteien sind sich einig, dass im Tarifvertrag Entlastung keine Verschlechterungen der personellen Besetzungen geregelt werden. Dies bedeutet, dass Besetzungsregelungen bzw. die geplante Besetzungstärke, die am oder vor dem 30.04.2022 in den jeweiligen Unikliniken NRW galten und eine bessere personelle Ausstattung als die im Tarifvertrag Entlastung vereinbarten zur Folge hatten, keine Verschlechterung erleiden. Die Besitzstandsregelung bildet hier die Grundlage für den

Belastungsausgleich (siehe Anlage 1.1)

## § 9

### **Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages**

Die Universitätskliniken NRW verpflichten sich, bis 01.01.2023 Mitglieder des noch gemäß § 31a Abs. 2a Hochschulgesetz vom 16. September 2014 in der Fassung vom 12. Juli 2022 zu gründenden Arbeitgeberverbandes der Unikliniken NRW zu werden. Die Parteien verpflichten sich zur Unterzeichnung eines vollumfänglichen Anerkennungstarifvertrags (s. Anlage 4) mit Wirkung ab dem 01.01.2023 und erstmaliger Kündigungsmöglichkeit zum 31.12.2029 auf die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) abgeschlossenen Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen in der Fassung, die für das Land NRW jeweils gelten. Soweit anerkannte Tarifverträge Entlastungsregelungen im Sinne des abzuschließenden Tarifvertrag Entlastung enthalten, gehen die Regelungen dieses abzuschließenden Tarifvertrages Entlastung als speziellere tarifliche Regelungen vor. Die Verpflichtung nach Satz 2 entfällt, wenn der gemäß Satz 1 zu gründende Arbeitgeberverband vorher einen vollumfänglichen Anerkennungstarifvertrag nach Satz 2 als Verbandstarifvertrag unterzeichnet, der normativ für die Universitätskliniken ab dem 01.01.2023 Wirkung entfaltet. Tritt ein solcher vom Arbeitgeberverband abgeschlossener Anerkennungstarifvertrag erst nach dem 01.01.2023 in Kraft, löst dieser Verbandstarifvertrag mit Inkrafttreten den nach Satz 2 von den Universitätskliniken jeweils abgeschlossene Anerkennungstarifvertrag vollständig ab.

## § 10

### **Evaluierungskommission „Entlastung“**

Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages ist eine Evaluierungskommission „Entlastung“ an den jeweiligen Unikliniken zu gründen.

1. Diese ist paritätisch mit drei Mitgliedern von Unternehmensseite und drei von ver.di benannten betrieblichen Beschäftigten vom jeweiligen Standort besetzt. Beide Seiten können im Rahmen ihrer Aufgaben temporär Sachverständige aus den jeweiligen Unikliniken hinzuziehen, die kein Stimmrecht besitzen.
2. Die Dauer der Inanspruchnahme für die Tätigkeit, inklusive Vor- und Nachbereitung, wird für die Mitglieder der Evaluierungskommission „Entlastung“ und Sachverständigen als Arbeitszeit gewertet und findet in der Regel in der Arbeitszeit statt. Eine Freistellung zur Teilnahme ist bei der Berechnung von Belastungssituationen nicht zu berücksichtigen.
3. Scheidet ein Mitglied aus, wird nach Maßgabe der vorstehenden Regelung ein neues Mitglied berufen.
4. Die jeweilige Uniklinik informiert die Evaluierungskommission insbesondere über:
  - a) die veranlassten Maßnahmen zur Einhaltung der tariflichen Regelungen und
  - b) die grundlegenden Entwicklungen oder Probleme in der Umsetzung der Vereinbarung.
5. Die Evaluierungskommission tritt im ersten Jahr nach Inkrafttreten des Tarifvertrages

quartalsweise und danach halbjährig zusammen.

6. Die Evaluierungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens vier Mitglieder anwesend sind und Parität besteht. Die Sitzungen der Evaluierungskommission sind nicht öffentlich. Das Übrige wird in einer Geschäftsordnung geregelt.
7. Die Evaluierungskommission bewertet die Umsetzung der im Tarifvertrag getroffenen Vereinbarungen sowie die damit einhergehenden Entlastungsmaßnahmen. Soweit die Evaluierungskommission mehrheitlich feststellt, dass die Umsetzung der in diesem Tarifvertrag getroffenen Regelungen nicht erfolgt ist, kann die Evaluierungskommission den Tarifvertragsparteien Abhilfemaßnahmen vorschlagen. Stellt die Evaluierungskommission mehrheitlich Änderungsbedarfe fest, informiert die Evaluierungskommission hierüber die Tarifvertragsparteien. In diesem Fall nehmen die Tarifvertragsparteien innerhalb von 3 Monaten Verhandlungen auf. Auch während dieser Verhandlungen gilt die Friedenspflicht.

## **§ 11 Verfahrensregelungen**

1. Die Parteien verpflichten sich den auf Basis dieses Eckpunktepapiers ausformulierten Tarifvertragsentwurfs Entlastung zum 01.01.2023 zu unterzeichnen. Die Verpflichtung nach Satz 1 entfällt, wenn der gemäß § 10 Satz 1 zu gründende Arbeitgeberverband vorher einen Tarifvertrag Entlastung als Verbandstarifvertrag unterzeichnet, der normativ für die Universitätskliniken ab dem 01.01.2023 Wirkung entfaltet. Tritt ein solcher vom Arbeitgeberverband abgeschlossener Tarifvertrag Entlastung erst nach dem 01.01.2023 in Kraft, löst dieser Verbandstarifvertrag mit Inkrafttreten den von den Universitätskliniken jeweils abgeschlossenen Tarifvertrag Entlastung vollständig ab. Der Tarifvertrag Entlastung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2028. Ein ausformulierter Tarifvertrag Entlastung soll den jeweiligen Tarifkommissionen zeitnah (spätestens bis zum 30.09.2022) vorgelegt werden.
2. Die Parteien sind sich einig, dass im Falle einer wesentlichen Veränderung der Krankenhausfinanzierung, die Auswirkung auf die hier getroffenen Regelungen hat, oder der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Universitätskliniken in Bezug auf im Tarifvertrag Entlastung enthaltene Regelungsgegenstände, der Tarifvertrag Entlastung von dem neu zu gründenden Arbeitgeberverband (bzw. im Fall des § 11 Ziffer 1 S. 1 das Universitätsklinikum) mit einer Frist von einem Monat zum Quartal vorzeitig gekündigt werden kann. In diesem Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Neuverhandlungen innerhalb von acht Wochen. Der Tarifvertrag Entlastung entfaltet in diesem Fall keine Nachwirkung.
3. Das Eckpunktepapier wird paraphiert. Die Streikmaßnahmen werden ab dem 20.07.2022 mit Beginn des Frühdienstes und für die Dauer der textlichen Ausarbeitung des Tarifvertrages ausgesetzt. Es wird eine Erklärungsfrist bis zum 05.08.2022, 12 Uhr, vereinbart.
4. Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden inkl. Dual-Studierenden aus Anlass der Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskämpfmaßnahmen für den Abschluss des

umkämpften Tarifvertrages Entlastung unterbleibt und wird umgehend rückgängig gemacht, sofern sie bereits erfolgt ist. Die Beschäftigten werden unmittelbar nach Beendigung dieses Arbeitskampfes zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt.

5. Eine Schlechterstellung von Beschäftigten und Auszubildenden inkl. Dual-Studierenden aufgrund der Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen erfolgt nicht. Soweit Ansprüche und/ oder Anwartschaften von der unterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Betriebszugehörigkeit abhängen, gelten das Arbeitsverhältnis oder die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen. Soweit Ansprüche von der Berechnung des Durchschnittsverdienstes abhängen, darf die Beteiligung an den Arbeitskampfmaßnahmen nicht zu einer Minderung des Durchschnittsverdienstes führen. Vorstehende Regelungen gelten nicht für die suspendierte Entgeltzahlungspflicht.
6. Zeiten der Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen von Auszubildenden inkl. Dual-Studierende (inkl. Hebamenschüler/Innen und -studierende), die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem der Universitätskliniken stehen, werden wie unbezahlte Urlaubszeiten behandelt und stellen jedenfalls keine Fehlzeiten dar, die auf die Ausbildung anzurechnen sind.
7. Die Parteien verpflichten sich, eingeleitete Verfahren gegen Beschäftigte und Auszubildende aus Anlass der Tarifrunde/Arbeitskampfmaßnahmen unverzüglich nach Beendigung des Arbeitskampfes in der Hauptsache für erledigt zu erklären und auf Vollstreckungsmaßnahmen zu verzichten. Die Parteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder sowie Führungskräfte wegen diesen eingeleiteten Verfahren in diesem Sinne einzuwirken.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vorstandsvorsitzender  
Kaufmännischer Direktor  
Pflegedirektorin  
Universitätsklinikum Aachen

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ver.di)

\_\_\_\_\_  
Vorstandsvorsitzender  
Kaufmännischer Direktor  
Pflegedirektor  
Universitätsklinikum Bonn

\_\_\_\_\_  
(ver.di)

\_\_\_\_\_  
(ver.di)

---

Vorstandsvorsitzender  
Kaufmännischer Direktor  
Pflegedirektor  
Universitätsklinikum Düsseldorf

---

Vorstandsvorsitzender  
Kaufmännischer Direktor  
Pflegedirektorin  
Universitätsklinikum Essen

---

Vorstandsvorsitzender  
Kaufmännischer Direktor  
Pflegedirektorin  
Universitätsklinikum Köln

---

Vorstandsvorsitzender  
Kaufmännischer Direktor  
Pflegedirektor  
Universitätsklinikum Münster