

Anschluss halten! Enttäuschender Verhandlungsverlauf!

Es gilt den Anschluss an die allgemeine Tarifentwicklung zu halten. Die RHÖN AG driftet angesichts der jüngsten Tarifabschlüsse in der Branche zunehmend ins Abseits. Die Entgelt-differenzen steigen, die Arbeitsbedingungen lassen zu wünschen übrig, mit den Outsourcing-Bestrebungen ist Tariffucht anvisiert. Die Arbeitgeberseite gibt bislang nicht zu erkennen, dass sie die inflationsbedingten Reallohnverluste sowie den wachsenden Rückstand gegenüber den Arbeits- und Einkommensbedingungen des Branchenstandards (TVöD) anzugehen gedenkt. Die zweite Verhandlungsrunde für die RHÖN-KLINIKUM AG verlief enttäuschend.

Manteltarifvertrag – Arbeitsbedingungen

Wir haben Verhandlungen zum Manteltarifvertrag aufgenommen. Dieser stammt im Kern aus dem Jahr 2006. Im Mantel werden die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt. Dieser ist redaktionell und materiell auf die Höhe der Zeit zu bringen. Angesichts von Personal-mangel und Fachkräfteknappheit ist es der ver.di-Tarifkommission nicht nachvollziehbar, wie statt der branchenüblichen 30 Urlaubstage bei Rhön neue Kolleg*innen mit 26 Tagen **Urlaub** gewonnen werden sollen.



„Bei uns müssen die Kolleg*innen 10 Jahre warten, um den gängigen Urlaubsanspruch von 30 Tagen zu erhalten“, kritisiert **David Kreß**, Betriebsrat und Ergotherapeut.

Genauso irritierend ist für die Tarifkommission, dass sich die Arbeitgeberseite gegen die branchengängigen **Zusatzurlaube für Nachtarbeit** sperrt. In kommunalen Krankenhäusern gibt es für Nachtarbeit bis zu vier Tage Zusatzurlaub. Faktisch erhalten die Beschäftigten auch **für Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit** bei Rhön maximal einen Tag Zusatzurlaub im Jahr, im Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes sind es jeweils ein Urlaubstag für zwei Monate Wechselschichtarbeit.

„Bislang lebt unser Arbeitgeber davon, dass der unterirdische Urlaubsanspruch durch die sogenannten neun AZV-Tage verschleiert wird. Faktisch errechnet sich hierdurch eine 38,5 Stundenwoche“, erklärt dazu **Wolfgang Büttner**, Betriebsrat und Pfleger in der Saaletalklinik: „Mit geringerem Urlaubsanspruch.“ Angesichts der wachsenden Arbeitsverdichtung ist eigentlich Entlastung angesagt. Steigende Krankenstände verdeutlichen die Problematik.

Vergütungstarifvertrag – Entgeltsteigerungen

Schwerpunkt der Tarifverhandlungen sind die Einkommensverhältnisse. Die **Entgelte** sind aufgrund inflationsbedingter Reallohnverluste und der jüngsten Tarifabschlüsse für die Krankenhausbranche deutlich ins Hintertreffen geraten. So verdienen **Pflegehelfer*innen bis zu 36% weniger als ihre Kolleg*innen in kommunalen Krankenhäusern**.

Medizinische Fachangestellte werden vielfach als Pflegekräfte eingesetzt, verdienen dennoch **bis zu 19% weniger** als ihre Kolleg*innen im Öffentlichen Dienst. Bei **Therapeut*innen** mit schwierigen Aufgaben beläuft sich das Delta gegenüber konkurrierenden Arbeitgebern **trotz außertariflicher Zulage auf bis zu über 30%**. Wir fordern daher den Tarifabschluss des Öffentlichen Dienstes nachzuvollziehen und bei den besonders abgehängten Berufen und Tätigkeitsfeldern über Veränderungen in der Eingruppierung sowie tariflich abgesicherter Zulagen zumindest eine spürbare Annäherung an den TVöD herzustellen. Die Arbeitgeberseite fährt auf Sicht! Sie kann erklärtermaßen in vielen Bereichen keinen Personalmangel noch -bedarf erkennen.



„Angesichts der Altersstruktur ist unser Klinikum in zehn Jahren kaum aufrechtzuerhalten, wenn wir nicht deutlich attraktivere Arbeits- und Einkommensbedingungen anbieten können“, betont **Lisa Vonderlind**, MTR und Betriebsrat.

Outsourcing - Tarifflicht

Unseren Kolleg*innen der **Küche**, der **Haustechnik** sowie der **Medizintechnik** wurde kurz vor Weihnachten eröffnet, dass sie outsourct werden sollen. Dies wird von uns als Tarifflicht gedeutet. Wir haben in den Verhandlungen eingebracht, dass wir für die Betroffenen eine Beschäftigungssicherung als auch eine Anbindung an künftige Tarifsteigerungen ihres Mutterhauses fordern. Dies wurde mit dem formalen Verweis, dass man mit dem Betriebsrat Verhandlungen über einen Interessensausgleich führe und der künftige Arbeitgeber nicht am Tisch sitze, vom Tisch gewischt. Wir fordern die betroffenen Kolleg*innen auf sich gewerkschaftlich zu organisieren und eigene Vertreter*innen für ihre Tarifkommission zu wählen. Es geht um viel. Hierzu werden offene Mitgliederversammlungen angeboten.

„Jahrelang haben wir uns für die Rhön AG engagiert. Nunmehr sollen wir ausgegliedert werden. Was wird damit bezweckt? Auf gut Deutsch: Es geht um Tarifflicht und Einsparungen auf unsere Kosten“, kritisiert **Thorsten Hegermann**, Koch am Campus.



Gemeinsam stark - Kommt zur Aktiven Mittagspause!

Gemeinsam werdet ihr vor den nächsten Verhandlungen ein unmissverständliches Zeichen setzen!

Für ein Tarifangebot, das sich sehen lassen kann!

Zusammen vor die Tür am

27. Februar 2024

12:15 Uhr bis 12:45 Uhr

auf der Wiese unterhalb des Parkhauses (Burgstraße)