

PFLEGE-INFO

**INFORMATIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE
BEIM UNIVERSITÄTSKLINIKUM ESSEN**

**HERAUSGEGEBEN VOM PERSONALRAT
UND DEM BETRIEBSRAT
DES NICHT VERBANDSGEBUNDENEN
WEIBLICHEN PFLEGEPERSONALS DER
DRK-SCHWESTERSCHAFT ESSEN E.V.**

08 - 2009



ohne Worte

Wieso können Stellen auf den Stationen nicht besetzt werden?

Ja, das fragt sich der BR/PR auch. Aushilfskräfte von externen, teuren Leiharbeitsfirmen werden eingesetzt, um freie Stellen zu kompensieren, die seit Monaten nicht besetzt werden. Auf Nachfrage teilte das UK dem PR mit, dass die DRK-Schwesternschaft Schwierigkeiten hätte, Personal zu gewinnen, und selbst die groß angelegte Werbekampagne der Schwesternschaft keine nennenswerten Ergebnisse gebracht hätte.

Wir haben im Uniklinikum Düsseldorf beim dortigen Personalrat nachgefragt. Dort gibt es ebenfalls Probleme, z.B. Personal für Intensivstationen zu bekommen. Für Normalstationen allerdings

wäre es nicht sehr problematisch. Nun stellt das UK Düsseldorf im Pflegedienst ausschließlich unbefristet ein, und eine DRK-Schwesternschaft gibt es nicht. Wir haben auch im Alfried Krupp

Krankenhaus nachgefragt – vielleicht ist die Lage in Essen ja schlimmer als in Düsseldorf. Vom dortigen Betriebsrat bekamen wir die Mitteilung, dass es keine besonderen Probleme bei der „Personalbeschaffung“ gibt. Auch hier gibt es keine Schwesternschaft.

Das Uniklinikum hatte uns für Ende April zugesagt, eine Analyse vorzulegen, warum hier bei uns alles so schwierig ist. Wir warten trotz mehrfacher Nachfrage immer noch auf eine Antwort.

Delegation ärztlicher Tätigkeiten

Nach wie vor ist zwischen dem UK und den Interessensvertretungen des Personals und des wissenschaftlichen Personals Einiges unklar. Delegiert werden sollen Aufgaben wie Blutentnahmen, i.v.-Medikamentenverabreichung, Anhängen von Infusionen und Chemotherapeutika, Entfernen von ZVKs, Entnahme von Gefäßen für eine Bypass-OP usw. von Ärzten an das Pflegepersonal.

Vertreter der Ärztekammer Nordrhein haben vor einigen Wochen bei einer Sitzung hier im UK ihre Position zu rechtlichen Fragen

der Delegierbarkeit klar gemacht. Nahezu alles, was das UK in den Katalog der Aufgaben aufnehmen will, sei rechtlich delegierbar.

Unklar ist aber weiterhin, in wie weit es auch Budget-, bzw. Stellenverschiebungen zwischen den beiden Berufsgruppen geben soll. Der PR ist der Auffassung, dass man nicht nur individuell mehr Geld für höherwertige Aufgaben bekommen sollte, sondern auch die zeitliche Zusatzbelastung des Pflegedienstes durch zusätzliche Stellen ausgeglichen werden muss.

Delegation pflegerischer Tätigkeiten

Dem PR wird immer wieder im Zusammenhang mit der Delegation ärztlicher Tätigkeiten auf Pflegepersonal entgegen gehalten, dass das Pflegepersonal auch schon in den letzten Jahren durch die Serviceassistentinnen von Aufgaben entlastet worden sei. Wie viele wissen, hießen die heutigen Serviceassistentinnen früher Stationshilfen, und sind vor einigen Jahren aus Kostengründen „abgeschafft“ worden.

Die Kolleginnen, die diese Aufgaben damals wahrgenommen haben, sind in den Reinigungsdienst

versetzt worden. Jetzt plötzlich brauchen die strategischen Planer der Pflegedirektion wieder

jemanden für diese Aufgaben und haben über die Personalservice GmbH (PSG) zu abgesenkten Tari-

fen neue Kolleginnen eingestellt. „Unsere“ Reinigerinnen aber, die diese Arbeit oftmals jahrelang zu aller Zufriedenheit ausgeübt haben, wurden nicht gefragt, ob sie zurück in ihre alten Bereiche wollten. Niemand sagt, dass Serviceassistenz eine leichte Arbeit ist, aber sie ist offensichtlich körper-

lich weniger anstrengend, als 160 qm pro Stunde zu putzen. Es ist absurd, dass 20-jährige über die PSG auf Stellen eingestellt werden, und eine 50-jährige Reinigerin des Uniklinikum wird nicht gefragt, ob sie in ihre alte Stationsküche zurück will. Die gesetzlich vorgeschriebene Fürsorgepflicht

des UK endet hier wohl. Der PR hat nach langem Drängen endlich erreicht, dass zumindest die ersten drei schwerbehinderten Reinigerinnen in die Serviceassistenz umgesetzt worden sind. Das kann aber unserer Meinung nach erst der Anfang sein.

Überlastungsanzeigen

Immer wieder kommt es zu Schwierigkeiten hinsichtlich der Überlastungsanzeigen.

Nachdem wir von „Einschüchterungsgesprächen“ der jeweiligen Stations- und Teamleitungen gehört haben, die Beschäftigte vom Schreiben einer Überlastungsanzeige abhalten wollen, oder sie im nachhinein einschüchtern, nie wieder eine zu schreiben, haben der BR und der PR die Einladung von Frau Maier angenommen, und im Quartalsgespräch mit den Leitungen dargestellt, was uns von Beschäftigten hierzu berichtet wird. Außerdem ist es zu Unklarheiten gekommen, welches



Überlastungsanzeigenformular der Pflegedienst benutzen soll, bzw. muss. Klar ist: jede Überlastungsanzeige, und wenn sie auf die Rückseite eines Schmierzettels geschrieben wird, hat rechtliche Gültigkeit und muss von den

Leitungen angenommen und als Überlastungsanzeige behandelt werden.

Der Pflegedienst soll aber das Formular der Pflegedirektion benutzen, das auch auf unserer Internetseite herunter zu laden ist. Das UK hat uns zugesagt, dass das Formular überarbeitet werden soll. Viele KollegInnen klagen darüber, dass sie in einer Überlastungssituation keine Zeit hätten, ein solch ausführliches Formular auszufüllen, und dann oftmals die Überlastung erst gar nicht anzeigen. Auch das Auffinden des Formulars auf den Intranetseiten der Pflegedirektion soll vereinfacht werden.

Aktuelle Urteile des Bundesarbeitsgerichtes zur Rufbereitschaft

Vergütung von Rufbereitschaftsdiensten unter 12 Stunden ohne Inanspruchnahme

Ordnet der Arbeitgeber mehrere, weniger als 12 Stunden andauernde Rufbereitschaften während eines Kalendertages oder innerhalb von 24 Stunden an zwei Kalendertagen an, erhält man lediglich pro geleistete Rufbereitschaftsstunde 12,5 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts (BAG, Urteil vom 5.2.2009 – 6 AZR

114/08) und der Anspruch auf die tägliche Pauschale entfällt.

Einsätze während der Rufbereitschaft

Werden Einsätze während der Rufbereitschaft geleistet, so ist jeder einzelne Einsatz auf die volle Stunde zu runden (BAG Urteil vom 24.09.2008 – 6AZR 664/07).

Nachtarbeitszuschläge

Der Nachtarbeitszuschlag dagegen wird „spitz“ abgerechnet,



d.h. die Zuschläge für Nachtarbeit werden ohne Aufrundung nur für die tatsächlich geleistete Zeit vergütet (Urteil vom 24.09.2008 – 6 AZR 259/08).

Auswertung Stellenpläne

Durch einen Vergleich vor Gericht werden dem Personalrat monatlich die Vollkräfte-Anteile (VK) der einzelnen Stationen mitgeteilt. Das Problem beim Vergleich der Zahlen besteht jedoch darin, dass es diese Stellenzuweisung auf einzelne Stationen laut Pflegedirektion gar nicht mehr gibt, da alle Stellen über ein Budget geführt werden.

Konkret heißt dies, dass die Stellenentwicklung für einzelne Stationen nur unvollständig

nachvollzogen werden kann, weil Beschäftigte innerhalb eines Bereiches (z.Bsp. alle Beschäftigten der Augenklinik) rotieren und einmal auf Station A1, ein andermal auf Station A2 geführt werden. Anhand der Zahlen, die wir seit August 2007 überblicken können, lässt sich aber sagen, dass es seit diesem Zeitpunkt einen kontinuierlichen Zuwachs an „Stellen“ gegeben zu haben scheint. Waren im August 2007 noch 1243,95 VK beschäftigt, so waren es laut Zahlen im Februar 2009 1289,3 zu 100% der Arbeitszeit Beschäf-

tigte.

Offensichtlich sind aber auch folgende Punkte: examinierte Pflegekräfte werden zunehmend durch „Hilfskräfte“ ersetzt und das, obwohl die Anzahl und die Pflegebedürftigkeit der Patienten gestiegen ist.

Der Personalrat wird die Entwicklung weiterhin im Auge behalten und denkt, dass bei zunehmender Arbeitsverdichtung und zur sicheren Versorgung der Patienten ein weiterer Anstieg von Stellen notwendig sein wird.

Springerpools

-Intensiv: die Einigungsstelle hat entschieden, dass es möglich ist, den im Intensivpool Pflege Beschäftigten zusätzlich zu den fünf Urlaubstagen auch noch eine monatliche Zulage von 250,-€ brutto zu gewähren.

-Allgemeiner Springerpool: Nach Ablauf der ersten zwei Jahre sind Probleme aufgetaucht, an die am Anfang des Pool so nicht gedacht worden ist. So gibt es Kolleginnen, die anders als

zwischen Dienststelle und Personalrat vereinbart, den Pool nach zwei Jahren gar nicht mehr verlassen wollen. Auch tut sich die Pflegedirektorin mit der Zusage schwer, die bei einer Bewerbung von Station in den Pool frei werdende „Stelle“ auf Station, dort auch wieder nach zu besetzen. Hintergrund ist der Umstand, welchen wir unter „Auswertung Stellenpläne“ beschrieben haben. In der Einigungsstelle wurde nun vereinbart, dass Dienststelle und



Personalrat in zwei Treffen eine gemeinsame Lösung entwickeln sollen.

Case Management

Die ersten Sitzungen hat der Personalrat nun mit begleitet. Im Rahmen des Projektes Case Management (CM) sollen nun Pflegekräfte in der Dermatologie sechsmal im Früh- wie Spätdienst von Studenten be-

gleitet und ihre Arbeiten zeitlich erfasst werden.

Der Personalrat hat zu dieser heiklen Frage, da damit Leistungsdaten erfasst und evtl. Maßnahmen daraus vermieden werden

müssen, die Mitbestimmung eingefordert. Ob und wie weit die Einführung des CM zu einer Ent- oder Belastung von Pflegekräften führen, wird ebenfalls während des Projektes ermittelt. Wir halten Sie hierzu auf dem Laufenden.



Aktuelles zum Arbeitszeitmodell

Nach Durchsetzung der zur Bearbeitung dringend erforderlichen zusätzlichen Freistellung des Personalratsmitgliedes Jörg Krauß, konnten die Begleitgruppentreffen zum Arbeitszeitmodell endlich wieder aufgenommen werden.

Am 19.03. und 25.03.09 wurden die überarbeiteten Dienstzeiten der Bereiche Kinderklinik, Innere Medizin und Neurologie vorgestellt.

Kurze Zusammenfassung der Anpassungen:

Kinderklinik

Für die Station KiK 2 wurde der Frühdienst um eine halbe Stunde verkürzt. Von den bisherigen 8 Diensten werden nur noch 7 umgesetzt.

Die Arbeitszeiten für die Station KiK 6 wurden mit einem um eine halben Stunde reduzierten Frühdienst und Wegfall der kurzen Dienste angepasst. Von insgesamt 6 Dienstzeiten verbleiben nur noch 3.

Das eingereichte Modell für die Station KiK 7 wird noch einmal überarbeitet und anschließend erneut vorgestellt.

Innere Medizin

Es ist den Teams der Stationen M 1, M 6 und M 7 gelungen den

sehr langen Frühdienst um eine Stunde zu verkürzen und die Anzahl der verschiedenen Dienste zu reduzieren, so dass auch die sehr kurzen Dienste entfallen.

Für die Station M 8 wurde der lange FD um eine Stunde verkürzt, sowie die insgesamt 9 verschiedenen Dienste auf 7 reduziert.

Die Veränderungen für die Station M 9 bestehen im Wesentlichen aus einer halbstündigen Verkürzung des Frühdienstes und der Anpassung der Gesamtdienstanzahl von 8 auf 6.

Die Arbeitszeiten der Station M 5 werden, wegen noch bestehendem Klärungsbedarf, zu einem späteren Zeitpunkt vorgestellt.

Neurologie

Das Team der N 1- 3 erhält eine Verkürzung des Frühdienstes um

eine Stunde und einer von den bisher 9 durchgeführten Diensten entfällt.

Wir möchten an dieser Stelle noch einmal erklären, dass die neu angepassten Arbeitszeiten, aus den vorgelegten Ergebnissen der stationsbezogenen Arbeitsgruppen resultieren.

Die Anpassungsvorschläge werden in der Begleitgruppe in der Regel von der zuständigen Leitung und mindestens einem Mitarbeiter stellvertretend für das gesamte Team vorgestellt. Das Ergebnis soll Ihre im Team vereinbarten Arbeitszeitwünsche und falls erforderlich Anpassungen an die Arbeitsabläufe enthalten bzw. ermöglichen.

Alle bisher diskutierten Arbeitszeiten stehen noch unter dem Vorbehalt, dass verschiedene allgemeine Regelungen aus dem Tarifvertrag (TV-L) in ihrer Umsetzung zwischen dem Personalrat und dem Klinikum geklärt werden müssen.

Schichtkoordinator - Zeugen gesucht

Wir sind der Ansicht, dass es „normalen“ Pflegekräften ohne Ausbildung und zusätzliche Bezahlung nicht zugemutet werden darf, die im Rahmen der Ausübung des Schichtkoordinators anfallenden, zeitlich intensiven Führungsaufgaben, zu übernehmen.

Zusätzlich wissen wir, dass durch Ausübung der Funktion des Schichtkoordinators Reibungspunkte zwischen den Pflegekräften entstehen und ein unsoziales

Klima geschaffen werden kann. Vor diesen Gesichtspunkten hat der Personalrat ein neues Verfahren angestrengt, für welches wir Zeugen benennen müssen.

Sollten Sie also schon einmal schlechte Erfahrungen mit dem Amt des Schichtkoordinators gemacht haben oder gar gemaßregelt worden sein, melden Sie sich bitte bei uns. Um etwas erreichen zu können, sind wir auf Ihr Rückgrat angewiesen. Lassen Sie sich nicht einschüchtern und haben Sie keine Angst, die Gesetze sind auf Ihrer Seite. Vielen Dank.

KURZNOTIZEN

- Auf der Internetseite des PR und im Flur vor dem PR-Büro finden sie die neue Broschüre des Personalrates zu „**Mutterschutz und Elternzeit**“, mit vielen Tipps und Anregungen, sowie rechtlichen Hinweisen rund um das Thema.

- Der BR und PR bietet Kurzinfos zur rechtlichen Situation rund um den **Urlaub**, die **Krankmeldung** und die Gewährung von **Freizeitgleich** an.
Melden Sie sich, wenn wir Ihnen die Infos zuschicken sollen.

-Viele interessante Informationen zum **Dienstplan, Dienstplangestaltung** und mehr finden Sie unter:
<http://www.schichtplanfibel.de/>

Personalratsbüro:

Sekretariat: Frau Müller und Frau Rechner
im Verwaltungsgebäude / Untergeschoss **Raum 01.32**

Tel: 3410 - Fax: 5621

Email: personalrat@uk-essen.de

Freigestellte Personalratsmitglieder

Alexandra Willer - Tel: 3450 - Funk 88-3450 - alexandra.willer@uk-essen.de
Stephan Gastmeier - Tel: 2729 - Funk 88-2729 - stephan.gastmeier@uk-essen.de

Sven Musolff - Tel: 2191 - Funk 88-2191 - sven.musolff@uk-essen.de
Marco Danowski - Tel: 2192 - Funk 88-2192 - marco.danowski@uk-essen.de

Eine Liste aller Personalratsmitglieder finden Sie im Intranet auf den Seiten des Personalrates.
Der Personalrat im Internet: <http://www.uk-essen.de/personalrat/>

Betriebsratsbüro:

Im Hohlweg 22
Tel: 2248 - Fax: 7491766

Freigestellte Betriebsratsmitglieder
Petra Bäuml-Schlackmann - Tel: 2248 - p.baeumler_schlackmann@drk-schwesterschaft-essen.de
Christa Contreras-Meyer - Tel: 2248 -

Eine Liste aller Betriebsratsmitglieder erhalten Sie im Betriebsratsbüro.

Pflegeförderprogramm

Mehr als 300 Beschäftigte des Uniklinikum Essen haben mit über 100.000 Anderen am 25. September 2008 in Berlin für „Der Deckel muss weg!“ demonstriert. Das hat Wirkung gezeigt. Inzwischen sind zumindest für den Pflegebereich neue Regelungen im Krankenhausentgeltgesetz aufgenommen worden.

Hiernach können in den Krankenhäusern staatlich bezuschusst neue Pflegestellen geschaffen werden. Insgesamt für die ganze Bundesrepublik sollen es 21.000 neue Stellen werden. Das ist nicht viel, wenn man das auf die vielen Krankenhäuser umrechnet. Aber ausgehend von Zahlen vergleichbarer Krankenhäuser, die schon weiter in den Verhandlungen

sind, könnten wir von 20-30 zusätzlichen neuen Stellen für das UK Essen ausgehen. Hierzu ist aber zwingend vorgeschrieben, dass eine Vereinbarung mit dem Personalrat geschlossen werden muss. Wir hoffen, dass die üblichen Grabenkämpfe zwischen dem UK und dem Personalrat bei der Umsetzung dieses Erfolges der gemeinsamen De-

monstration in Berlin, ausbleiben. Zu klären, wie die Stellen dann im UK verteilt werden sollen, wird sicherlich nochmal eine Aufgabe darstellen. Auch hier muss der PR zwingend eingebunden werden. Dafür sind objektivierbare Kriterien notwendig, die die betroffenen Stationen mit den Beschäftigten genauso nachvollziehen können, wie der PR und das UK.

Wenn Sie jetzt schon mithelfen wollen, den Bedarf zu ermitteln, schicken Sie bitte den unteren Abschnitt ausgefüllt per Hauspost



MEHR PERSONAL ins KLINIKUM - UMFRAGE

Station/Abteilung:

Aktuell beträgt die Besetzung pro Schicht/Arbeitstag

Bei Schicht- und Wechselschicht

| | | | | | |
|------|--|--------|--|-------|--|
| Früh | | Mittag | | Nacht | |
|------|--|--------|--|-------|--|

Diese Besetzung halten wir für

| | | | |
|-------------|--------------------------|--------------|--------------------------|
| ausreichend | <input type="checkbox"/> | unzureichend | <input type="checkbox"/> |
|-------------|--------------------------|--------------|--------------------------|



Eine ausreichende Besetzung würde so aussehen

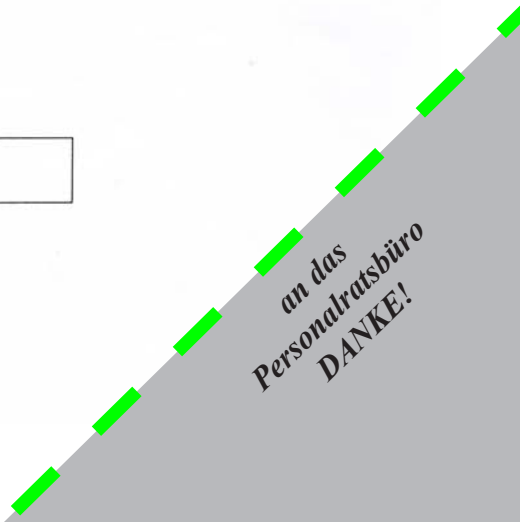
Besetzung pro Schicht/Arbeitstag

Bei Schicht- und Wechselschicht

| | | | | | |
|------|--|--------|--|-------|--|
| Früh | | Mittag | | Nacht | |
|------|--|--------|--|-------|--|

Der zusätzliche Stellenbedarf beträgt insgesamt

Stellen



an das
Personalratsbüro
DANKE!

