

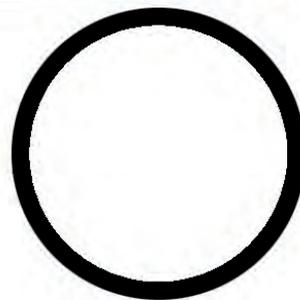
## Rechenschaftsbericht 2012

**Geschafft:**

### **Wahlfreiheit für Pflegepersonal**



Universitätsklinikum  
Essen



DRK-Schwwesternschaft  
Essen e. V.



## Vorwort



### **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

auch dieses Jahr erhalten Sie wieder vor der Personalversammlung einen schriftlichen Rechenschaftsbericht des Personalrates (PR), der den Zeitraum vom 01.10.2011 bis zum 30.09.2012 umfasst. In diesen Zeitraum fällt die Neuwahl des jetzigen PR, so dass dies der Rechenschaftsbericht zweier Gremien ist. Nur ein Teil der Mitglieder des jetzigen PR war vor und ist auch noch nach dem 01.07.2012 Mitglied des PR.

An dieser Stelle sprechen wir nur die Themen an, bei denen wir davon ausgehen, dass es hierzu bei der Personalversammlung (PV) kein besonders großes Bedürfnis zur Diskussion gibt und die der reinen Rechenschaftslegung nachkommen. Unserer Ansicht nach strittige oder besonders wichtige Themen werden bei der PV zusätzlich besprochen. Selbstverständlich wird es aber auch bei der PV genügend Zeit geben, die Themen anzusprechen, die Sie bewegen.

Ergänzende, mündliche Rechenschaftsberichte werden zu folgenden Themen abgegeben:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Sucht
- Frauen- und Gleichstellungspolitik
- Mobbing
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

Wir würden uns sehr freuen, Sie bei der Personalversammlung begrüßen zu dürfen.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Personalrat  
Alexandra Willer  
- Vorsitzende -

# Endlich **Wahlfreiheit** für die **Pflegekräfte!**

**Ein langes, unrühmliches Kapitel in der Geschichte des UK Essen und seiner Vorläufereinrichtungen ist beendet. Die Gestellung von DRK-Schwwestern, die seit fast 100 Jahren in den unterschiedlichsten Varianten den Pflegedienst am Uniklinikum begleitet hat, ist einer echten Wahlfreiheit gewichen.**

Die Zwangsmitgliedschaft in der Schwesternschaft, wenn man in den letzten Jahren am Uniklinikum als Pflegekraft arbeiten wollte, ist vorbei. Auch für die Handhabung in den Jahrzehnten davor kann man nicht von einer wirklichen Wahlfreiheit sprechen. Die Verquickung zwischen dem, was heute Pflegedirektion heißt und dem Mutterhaus am Hohlweg war dermaßen eindeutig, dass immer wieder in den letzten Jahrzehnten Bewerberinnen gesagt wurde, es gäbe keine Möglichkeit beim „Land“ anzufangen. Lediglich ein Einsatz über die Schwesternschaft wurde angeboten. In den letzten Jahren wurde vom damaligen Vorstand selbst diese Pseudo-Wahlfreiheit abgeschafft. Alle, auch männliche Pflegekräfte, mussten nun Mitglied der Schwesternschaft werden. Was ist daran denn so schlimm, werden sich viele fragen?



Als Mitglied der DRK-Schwwesternschaft ist man kein Arbeitnehmer. Man kann nicht vor dem Arbeitsgericht klagen; Arbeitnehmerschutzrechte wie das Mutterschutzgesetz, das Kündigungsschutzgesetz usw. haben keine Geltung für Mitgliedsschwwestern. Für das 21. Jahrhundert ist das ein unglaublicher Zustand, aber leider (noch) geltende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes aus den 1960er Jahren.

Wir freuen uns sehr, dass auch der neue Vorstand des UK zu der Ansicht gekommen ist, dass dies nicht mehr zeitgemäß ist und mit uns eine Dienstvereinbarung hierzu abgeschlossen hat. Zukünftig werden Bewerber\_innen (auch für die Krankenpflegeschule) neutral über den Arbeitgeber Uniklinikum und eine Gestellung über die DRK-Schwwesternschaft informiert und können frei und ohne Nachteile befürchten zu müssen entscheiden, worüber die Beschäftigung erfolgen soll.

Unklar hingegen ist noch, wie die Gerichtsverfahren des Betriebsrates der DRK-Schwwesternschaft und des Betriebsrates der Ruhrlandklinik ausgehen werden, in denen es darum geht, ob die Mitglieder der Schwesternschaft einen Arbeitnehmerinnenstatus haben.

## Neuer Personalrat

**Alle vier Jahre wird der PR von allen Beschäftigten des Uniklinikum neu gewählt.**

Zum 30. Juni 2012 endete die Amtszeit des letzten PR. Aufgrund einer Gesetzesänderung in NRW durften dieses Mal auch die gestellten Pflegekräfte der DRK-Schwwesternschaft mitwählen und sich auch wählen lassen. Drei DRK-Kolleginnen sind nun Mitglied des 21-köpfigen PR-Gremiums, das sich wegen der größeren Beschäftigtenzahl insgesamt um vier Plätze erweitert hat. Wir freuen uns, dass wir nun noch mehr zusammengehören.

Auf der Grundlage des neuen LPVG stehen dem PR entsprechend der Beschäftigtenzahl seit dem 1. Juli mehr Freistellungen zu; d.h. mehr PR-Mitglieder, die von ihrer regulären Arbeit dafür freigestellt sind, im PR-Büro Ihre Anliegen zu bearbeiten und sich für Ihre Interessen einzusetzen.

# Mitglieder des Personalrats



Alexandra **Willer**  
Vorsitzende  
Personalratsbüro  
Liste ver.di  
Tel. **3450**



Angela **Rüländ**  
1. stellv. Vorsitzende  
Personalratsbüro  
Liste VdLA  
Tel. **1813**



Stephan **Gastmeier**  
2. stellv. Vorsitzender  
Personalratsbüro  
Liste ver.di  
Tel. **2729**



Petra **Bäumler-Schlackmann**  
AC2, Betriebsrat DRK  
Liste ver.di  
Tel. **2248**



Dirk **Bonhagen**  
Schreinerei  
Liste ver.di  
Tel. **85730**



Nordin **Bouiri**  
Sicherheitstechn. Dienst  
Liste ver.di  
Tel. **85688**



Carsten **Cremer**  
Schlosserei  
Liste ver.di  
Tel. **85702**



Marco **Danowski**  
Personalratsbüro  
Liste ver.di  
Tel. **2192**



Christian **Dehmel**  
PR-Büro, Springerpool  
Liste ver.di  
Tel. **2414**



Martina **Eichhorn**  
Reinigungsdienst  
Liste VdLA  
Tel. **85654**



Hans **Jürke**  
Transportdienst  
Liste ver.di  
Tel. **3450**



Berna **Kocak**  
Reinigungsdt. Hautklinik  
Liste ver.di  
Tel. **83170**



Jörg **Krauß**  
Personalratsbüro  
Liste ver.di  
Tel. **3805**



Sven **Musolff**  
Personalratsbüro  
Liste ver.di  
Tel. **2191**



Marcus **Schmenk**  
Sanitärwerkstatt  
Liste VdLA  
Tel. **85303**



Reiner **Schmidt**  
Personalratsbüro  
Liste ver.di  
Tel. **2157**



Timo **Sefz**  
PR-Büro, Springerpool  
Liste ver.di  
Tel. **3411**



Sylvia **Seidel**  
K1 / PZ  
Liste DRK für Alle  
Tel. **5151**



Sabine **Steller-Herz-Poli**  
Liste DRK für Alle  
Tel. **4820**



Cornelia **Swillus-Knöchel**  
AllgemeinChirurgie  
Liste ver.di  
Tel. **5839**



Mechthild **Zimmermann**  
Kinderklinik  
Liste ver.di  
Tel. **85188**

## Sekretariat



Rosemarie **Müller**  
Sekretariat  
Tel. **3410**  
personalrat@uk-essen.de



Gabriela **Rechner**  
Sekretariat  
Tel. **3410**  
personalrat@uk-essen.de

**1. Betriebskindertagesstätte (BKT)**

Wir haben immer wieder von Kolleg,innen aus dem nicht-beruflichen Bereich, dass eine Anmeldung in die BKT zu einem bestimmten Zweck hätte, und die Warteliste zu lang ist und es überfordert. Wir haben den Kontakt zu den BKTs hergestellt und es ist möglich, dass wir eine Warteliste für alle Beschäftigten erstellen können. Die Warteliste ist für alle Beschäftigten kostenlos. Die Warteliste ist für alle Beschäftigten kostenlos.

**2. Zentrallabor**

Der PR wird sich zusammen mit Beschäftigten des Zentrallabors im Umkreis zum Münster die Laborarbeiten abgeben, die auch in UK gemacht werden. Dort ist es sicher und es gibt einen Arbeitsplatz.

**3. Zentralsterilisation (ZSVA)**

Auch in der ZSVA hat ein freigestellter PR abgefragt eine Spätschicht mitarbeiten. Seit unserer Arbeitszeit sind wir einige der teil sich die Arbeit übernehmen. Die Spätschicht ist in der ZSVA abgefragt eine Arbeitszeit übernehmen. Die Spätschicht ist in der ZSVA abgefragt eine Arbeitszeit übernehmen.

**4. Kantinenausschuss**

Im letzten Kantinenausschuss sind die vielen Vorschläge an der Gesamtheit der Beschäftigten. Einige von ihnen sollen umgesetzt werden, andere sind nicht realisierbar.

**5. Serviceassistenz**

Das Konzept der Serviceassistenz hat verändert werden. Es soll zukünftig die Eigenleistung nicht mehr durch die Mitarbeiterinnen übernehmen. Die Serviceassistenz hat verändert werden. Es soll zukünftig die Eigenleistung nicht mehr durch die Mitarbeiterinnen übernehmen.



# Öffentlichkeitsarbeit und Service

**Im Berichtszeitraum haben wir neun Rundmails verschickt und zwei Sonderrundmails. An vielen Stellen des Geländes hängen unsere Infokästen, in denen die monatlichen Rundmails für diejenigen ohne Computerzugang nachzulesen sind. Zum Beginn der Amtszeit der jetzigen PRs haben wir an alle Beschäftigten ein Informationsblatt mit den Kontaktdaten der neuen PR-Mitglieder versendet, damit Sie für die nächsten vier Jahre Ihre Ansprechpartner**

Wir haben ein mehrseitiges Pflege-Info im Berichtszeitraum herausgegeben. Außerdem nehmen wir mindestens einmal jährlich an Teambesprechungen jeder Pflegestation im Gelände teil, um direkt vor Ort die Probleme der Pflegenden aufnehmen zu können. Auch auf unserer ständig aktualisierten Internetseite finden Sie alle Veröffentlichungen des PRs sowie Informationen über verschiedene Themen rund um den Arbeitsplatz. Das PR-Büro im Untergeschoss des Verwaltungsgebäudes ist das ganze Jahr über von Montag bis Freitag mindestens von 8-16 Uhr mit Frau Müller und Frau Rechner im Sekretariat besetzt. Außerhalb dieser Zeiten kann dem PR auf dem Anrufbeantworter oder im Briefkasten vor dem PR-Büro eine Nachricht hinterlassen werden. Die vielen telefonischen wie auch persönlichen Einzelberatungen, die tagtäglich im PR-Büro dazu gehören, möchten wir hier nicht unerwähnt lassen. Auch dieses Jahr haben wir wieder vergünstigte Karten für das Grillo-Theater zum Selbstkostenpreis angeboten, was nach wie vor sehr gut von Ihnen angenommen wird. Seit vielen Jahren hat sich der wöchentliche Besuch der freigestellten PR-Mitglieder am Donnerstag von 8 bis 9 Uhr in wechselnden Bereichen als „PR vor Ort“ zu einem festen Bestandteil der Ver-

bindung zwischen Ihnen und dem PR etabliert. Oftmals erfahren wir hierbei von kleineren Problemen, die aber für den Einzelnen schon eine erhebliche Störung darstellen können. Häufig sind das Probleme, wegen derer die Beschäftigten sich aber nicht beim PR gemeldet hätten. Wenn wir versehentlich noch nie in Ihrem Arbeitsbereich gewesen sind, melden Sie sich bitte bei uns.

Auch dieses Jahr haben die freigestellten PR-Mitglieder wieder Arbeitseinsätze in verschiedenen Bereichen des Klinikums geleistet; eine Woche im Zentralen Tierlaboratorium, eine Woche in der Radiologie und im Zentrallabor, sowie eine Spätschicht in der Zentralsterilisation im OZ II. Hierbei können wir einen besseren Eindruck von den realen Arbeitsbedingungen und -belastungen bekommen. Wenn Sie möchten, dass wir auch Ihren Arbeitsplatz kennen lernen, melden Sie sich bitte bei uns.

„Pflege vor Ort“ haben wir ebenfalls fortgesetzt. Der gesamte PR geht einmal pro Monat zusammen mit dem gesamten Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft für ungefähr eine halbe Stunde in wechselnde Bereiche des Pflegedienstes und versucht, so Kontakt zur Berufsgruppe Pflege zu halten und mit Pflegekräften über ihre Arbeitssituation zu sprechen.

Wir versenden weiterhin einen Willkommens-Flyer an alle neuen Beschäftigten des UKs mit den wichtigsten Informationen rund um den Neuanfang. Nach ca. sechs Monaten besuchen wir jeden neuen Beschäftigten an seinem Arbeitsplatz und erkundigen uns, ob die jeweiligen Arbeitsbedingungen in Ordnung sind oder wir helfen können.

Im UK sind einige Beschäftigte trotz eines Arbeitsverhältnisses auf Zusatzleistungen des Staates angewiesen: Meist handelt es sich um teilzeitbeschäftigte Alleinerziehende, deren Stundenlohn zu gering ist, als dass sie ohne die Zusatzleistungen über die Runden kommen könnten. Neben den allgemeinen Erschwernissen, die eine solche Situation mit sich bringt, besteht häufig das Problem, dass die Betroffenen ihre Ansprüche gar nicht kennen bzw. - oft wenig geübt im Umgang mit Behörden - diese nicht geltend machen können. Der Service des PR und einer externen Beraterin stellt Ihnen in einer kostenlosen Einzelberatung die Voraussetzungen vor, unter welchen so genannte Aufstockungsleistungen in Betracht kommen. Beispielsweise: einmalige Leistungen für die Anschaffung von Hausrat oder die Übernahme von Heiz- und Nebenkostenabrechnungen.

Nachdem wir einige Zeit keine

Rentenberatung im PR-Büro anbieten konnten, finden jetzt wieder monatlich kostenlose Beratungen durch die Deutsche Rentenversicherung statt. Momentan ist die Nachfrage Ihrerseits so groß, dass die Termine schon immer monatelang im Voraus ausgebucht sind.

## Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen

**Wie auch in den letzten Jahren haben im Berichtszeitraum regelmäßige Besprechungen mit den anderen Interessenvertretungen rund um das Uniklinikum stattgefunden; d.h. mit dem Personalrat der wissenschaftlichen Beschäftigten, dem Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft und dem Betriebsrat der Ruhrlandklinik. Die Zusammenarbeit war aus unserer Sicht mit allen Gremien immer sehr solidarisch und konstruktiv.**



Zumindest auf dieser Ebene gelingt es nicht, die Belegschaft zu spalten. Seit der Änderung des LPVG können sich die PRs der jeweiligen Unikliniken in NRW zu einer gemeinsamen Arbeitsgruppe zusammenschließen. Wir haben bisher an jedem dieser Treffen teilgenommen. Hier werden die gemeinsamen Probleme der Belegschaften in den UKs besprochen. Wir halten diesen Austausch für sehr sinnvoll, da die meisten Probleme der Standorte auch in der einen oder anderen Form an einem anderen Standort schon einmal von den PRs bearbeitet worden sind. So können wir voneinander lernen und müssen nicht das Rad jedes Mal neu erfinden. Mit dem Betriebsrat der Gebäudeservice GmbH haben wir leider – trotz der Angebote von unserer Seite - wenig Kontakt.

## Zusammenarbeit mit dem Vorstand

**Durch die Veränderungen in der Besetzung im Vorstand hat sich die Zusammenarbeit zwischen PR und Vorstand deutlich verbessert.**

Wir stellen fest, dass von Seiten des Vorstandes nicht mehr – so wie bisher - eine Eskalation der Auseinandersetzung über Themen geradezu gesucht wird und mit gleichgültigem Verhalten das Einleiten eines Gerichtsverfahrens nach dem anderen zur Kenntnis genommen wird. Einige Gerichtsverfahren konnten im Berichtszeitraum beendet werden und es wurde kein neues eingeleitet. Zusagen des Vorstandes werden neuerdings eingehalten und wir sehen ein deutliches Bemühen, Themen konstruktiv zu besprechen, auch wenn sicher beide Seiten nicht aus den Augen verlieren werden, dass sie eben weiterhin auf unterschiedlichen Seiten der Vertretung von Interessen stehen.



## Arbeitszeiten

In verschiedenen Bereichen haben wir die Änderungen von AZ begleitet. Die angebliche Gleitzeitregelung in der ZIT ist leider noch immer zwischen dem PR und dem UK strittig und soll seit Monaten in der Einigungsstelle entschieden werden. Leider warten alle Beteiligten seit Monaten auf Unterlagen, die das UK der Arbeitsrichterin zur Verfügung stellen soll. Aus der Arbeitsgruppe des UK, die die Dienstvereinbarung zur Gleitzeit überarbeiten sollte, ist der PR nach einigen Sitzungen ausgestiegen, da die Vorstellungen der beiden Seiten doch weit voneinander entfernt lagen.

## Mitarbeit in Kommissionen

**Wir haben an den Sitzungen der Bewertungskommission für den innerbetrieblichen Ideenwettbewerb teilgenommen. Hier werden die von den Beschäftigten eingegangenen Verbesserungsideen bewertet und ggf. prämiert. Bei der letzten Sitzung ist es jedoch zu Unstimmigkeiten gekommen.**



Obwohl für die Prämierung allgemeingültige Kriterien vorliegen, haben die Mitglieder der Kommission einen gewissen Ermessensspielraum. Und genau dieser wurde bei der letzten Sitzung nicht nachvollziehbar genutzt. Der PR hat daraufhin den Vorstand informiert und hofft, dass dieser gegen diese Entscheidungen Einspruch erhebt.

Außerdem haben wir an der Kommission für die Parkraumbewirtschaftung und dem Kantinenausschuss teilgenommen und hierbei die Gästebefragungen in der Kantine begleitet. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist die Arbeit im Kantinenausschuss etwas effektiver geworden. Wir haben den Eindruck, dass das UK und der Caterer Klüh sich zumindest bemühen, von uns angesprochene Missstände zu überprüfen und nicht von Anfang an abzustreiten, dass es überhaupt Missstände gäbe. Die Abwehrauseinandersetzung um die Erhöhung der Kantinenpreise haben wir leider in der Einigungsstelle verloren, obwohl das UK nach wie vor weder uns noch der Einigungsstellenvorsitzenden die genauen Wirtschaftszahlen der Küche erläutern konnte. Wir hatten zwischendurch den Eindruck, als ob der „Schwanz mit dem Hund wedelt“, was die Transparenz der dem UK von Klüh in Rechnung gestellten Kosten betrifft. Da der wissenschaftliche PR die gleiche Maßnahme vorgelegt bekommen hat, dieser sich aber immer noch in der Einigungsstelle gegen die undurchsichtige Preiserhöhung wehrt, sind die Preise zum Glück noch nicht angehoben worden.



## Eingruppierungen

**Im Berichtszeitraum ist keine Woche vergangen, in welcher der PR und das UK sich nicht um die Eingruppierungen einzelner Beschäftigter und auch ganzer Berufsgruppen gestritten haben:**

in wöchentlichen Erörterungsgesprächen mit der Leitung des UK, in einer neu eingerichteten Bewertungskommission, in Einigungsstellensitzungen mit einer Arbeitsrichterin. In vielen Fällen konnte der PR erhebliche Eingruppierungserfolge für die jeweiligen Beschäftigten erzielen. Für die Beschäftigtengruppe der Team- und Serviceassistentinnen haben wir bis zu zwei Entgeltgruppen mehr für die Beschäftigten erreichen können. Für die Kolleg\_innen in der Sterilisation stehen die Verhandlungen kurz vor einem positiven Abschluss.

## Verschiedene Bereiche

### Zentralsterilisation

Hier gibt es seit Jahren immer wieder wechselnde Probleme, deren Bewältigung der PR zu begleiten versucht; Arbeitszeiten, ehemals hoher Anteil von PSG-Beschäftigung, hohe Arbeitsbelastung, Eingruppierungsdiskussionen, Änderungen der Arbeitsabläufe, häufiger Wechsel der Leitungen usw. Wir hoffen, dass vielleicht im nächsten Berichtszeitraum Ruhe in diesen Bereich kommt.



## Springerpool für Schreibkräfte

Ein Springerpool für Schreibkräfte und Sekretärinnen ist endlich am UK eingeführt worden. Dies war vor vielen Jahren eine **Idee des PR**, um die hohe Anzahl an externen Leiharbeitskräften im Schreib- und Sekretariatsdienst reduzieren zu können. Kaum war der Springerpool eingeführt, hat ihn die PSG übernommen. Nun wird er mit vier Kolleginnen neu unter regulären Tarifbedingungen des UK aufgebaut.



## Transportdienste

In den Transportdiensten findet eine **Organisationsuntersuchung** statt.

Der PR hat darauf ein besonders wachsames Auge, da Ziel der Untersuchung die Überprüfung und ggf. Veränderung von Arbeitsabläufen sind.

## Shuttleservice

Nach der Versuchsphase des Shuttlebus mit studentischen Busfahrer\_innen hat der PR immer wieder darauf hingewiesen, dass dies ein **Arbeitsplatz für leistungseingeschränkte UK-Beschäftigte** ist, die hierher umgesetzt werden könnten. Dies ist bisher ohne Erfolg geblieben – aber wir bleiben dran.

## Serviceassistentinnen

Die Serviceassistentinnen **haben seit ein paar Monaten einen „eigenen“ Vorgesetzten**. Bisher waren sie den jeweiligen Stationsleitungen unterstellt – nun sind sie quasi zu einem eigenen Beruf mit eigenen Leitungsstrukturen geworden. Obwohl der PR vor Jahren die Umwandlung von Pflegestellen in Stellen für Serviceassistentinnen abgelehnt hat, begrüßt er jetzt, da die Realität uns überholt hat, die Anerkennung der Serviceassistentinnen als eigenständige Berufsgruppe. Wir haben mit dem UK zusammen das Einstellungsverfahren und die Einstellungskriterien nahezu geeint und uns außerdem dafür eingesetzt, dass auch Reinigerinnen des UK in die Serviceassistenz wechseln können. Hierzu haben wir ein spezielles Trainingsprogramm angeboten.



## Pforte in der Verwaltung

Die Pforte in der Verwaltung ist seit einiger Zeit nachts nicht mehr besetzt – eine **Sparmaßnahme**. Der PR hat vor der Umsetzung der Maßnahmen verschiedene Anregungen und „Bedingungen“ formuliert, die uns auch größtenteils zugesagt worden sind – nur eingehalten werden sie nicht. So müssen die Reinigerinnen nun morgens ihren Schlüssel an der Autopforte abholen und stehen dort Schlange – bei Regen ohne Überdachung. Mit einer Hand halten sie den Schirm, mit der anderen müssen sie sich in ein Schlüsselbuch eintragen. Die Überdachung ist aber trotz Zusage noch nicht gebaut und die Bauabteilung wusste auch nach Wochen noch gar nichts von dem Vorhaben.

## Zentrallabor

Im Zentrallabor hat der PR die Einführung einer neuen automatischen **Laborstraße** mit begleitet. Wir haben zusammen mit den betroffenen Beschäftigten eine vergleichbare Laborstraße im UK Münster besichtigt und nach der Zusage einiger Bedingungen durch das UK - was beispielsweise die Schulungen betrifft - die Maßnahme zur Kenntnis genommen.

## Anästhesie

Wir haben zusammen mit dem wissenschaftlichen PR und dem UK eine Dienstvereinbarung unterschrieben, die die Einrichtung einer **Beschwerdestelle** in der Anästhesie ermöglicht hat. Das ist ein bisher einmaliger Vorgang, der aber sicher auch den bisher einmaligen Umständen, unter denen die Beschäftigten der Anästhesie arbeiten müssen, Rechnung trägt.

## Kantinenpersonal

Fast wöchentlich können Kantinenbesucher\_innen sehen, dass die **Belegschaft von Klüh** hinter der Theke ausgetauscht worden ist. Bekannte Gesichter sind weg, kommen nie wieder und neue sind auch nach ein paar Wochen wieder verschwunden. Klüh streitet dies ab, aber jeder, der „Augen im Kopf“ hat, kann sehen, dass das eine Lüge ist. Der PR hat nun vorgeschlagen, Beschäftigten des UK, die es immer noch hinter den Kulissen am Portionierband und in der Produktionsküche gibt, die Arbeitsplätze im Casino anzubieten. Vielleicht entsteht dadurch eine gewisse Kontinuität, zumal diese Arbeitsplätze von den Küchenbeschäftigten als angenehm eingeschätzt werden. Aber auch hier lässt das UK die Zeit für sich arbeiten; Monate vergehen, zugesagte Treffen werden nicht vereinbart und die Zeit verrinnt für die UK-Beschäftigten in der Küche, die einen angenehmeren Arbeitsplatz haben könnten.

## Diverse Projekte / Vorhaben des UK

### Jahresmotto: **Gesundheit und Arbeit**



**Jahresmotto des Vorstandes:** Gesundheit und Arbeit.

Der PR sollte und wollte in der AG des UK dazu mitarbeiten, hat diese Mitarbeit aber nach kurzer Zeit eingestellt, da wir der Ansicht sind, dass die hier geplanten Maßnahmen nur Alibimaßnahmen sein werden.

Bei den wirklichen Missständen im Arbeits- und Gesundheitsschutz will seit Jahren weder der Vorstand noch der Sicherheitstechnische Dienst Abhilfe schaffen, obwohl die **Misstände offenkundig** sind und von uns gebetsmühlenartig immer wieder vorgebracht werden.

Solange Beschäftigte am Müllplatz immer wieder in Spritzenabfälle greifen, Pflegekräfte allein Nachtdienst machen usw., sehen wir nicht die oberste Priorität darin, über die Gewichtsreduktion und die Raucherentwöhnung der Beschäftigten zu sprechen.

## Risikomanagement

Der Einführung des Risikomanagements hat der PR nach diversen Besprechungen mit dem UK zugestimmt und nimmt seitdem auch regelmäßig an den Qualitätsmanagementsitzungen teil.

## Versorgungszentrum

Der PR hat an den Workshopsitzungen zur Planung eines so genannten Versorgungszentrums teilgenommen. Da die Planungen zurzeit nicht fortschreiten, liegt unsere Beteiligung hier „auf Eis“.

## Nachts allein...



Im Robert-Koch-Haus ist eine Personennotrufanlage für Beschäftigte, die nachts allein arbeiten, eingeführt worden – nach wochenlangen Diskussionen mit dem PR nun auch mit unserer Kenntnisaufnahme. Auf die Nachfrage, wie diese Problematik für die Pflegekräfte behandelt wird, die nachts allein auf den Stationen arbeiten, wurde uns erwidert,

## Identitäten

Der PR begleitet die Einführung des SAP Identity Managements.

## Blaumacher?

Überhaupt **nicht** begleiten möchte der PR das **Konzept Fehlzeitenmanagement**, das uns vor kurzem vorgelegt worden ist und bei einer Umsetzung unserer Meinung nach die „Jagd auf Kranke“ eröffnen wird. Dass Arbeitgeber\_innen oftmals der Meinung sind, dass Beschäftigte sich viel zu schnell und einfach krankmelden können, und dass Politiker\_innen sogar von einer „Nation der Blaumacher“ sprechen, ist nichts Neues. Aber dass diese Meinung - in Text verfasst - zum Konzept erhoben und dann umgesetzt werden soll, ist mit dem PR nicht zu machen.



## Bufdis

Nachdem der PR dem Einsatz von bis zu 17 Bundesfreiwilligen (Bufdis) unter bestimmten Bedingungen im Gelände zugestimmt hat, sollen nun Bufdis im Krankentransportdienst (KTD) und in der Apotheke eingesetzt werden. Das Gesetz schreibt vor, dass der Einsatz der Bufdis „arbeitsmarktneutral“ erfolgen soll.

# BFD



Das heißt nach unserer Auffassung, dass der Einsatz nicht die Besetzung oder gar Schaffung eines regulären Arbeitsplatzes überflüssig machen darf.

Welche Arbeiten ein Bufdi im KTD und der Apotheke erledigen soll, die nicht sonst ein regulär Beschäftigter erledigen würde, konnte uns das UK nicht nachvollziehbar erklären. Nun muss die Arbeitsrichterin in der Einigungsstelle entscheiden.

## Fort- und Weiterbildung

Die Einigung über das Fort- und Weiterbildungsprogramm 2012 der Bildungsakademie ist im Berichtszeitraum sehr schnell zustande gekommen. Erstmals haben wir uns auch mit dem UK auf Grundsätze der Fort- und Weiterbildung verständigt.

## Die aktuelle Kamera

Die Kamerainstallation am Hinterausgang des OZ II und in der HNO hat der PR abgelehnt. Da immer noch keine generelle Dienstvereinbarung zu dem Thema zwischen dem PR und dem UK abgeschlossen worden ist, um zum Beispiel die Überwachung der Beschäftigten ausschließen zu können, besteht hier noch Verhandlungsbedarf.



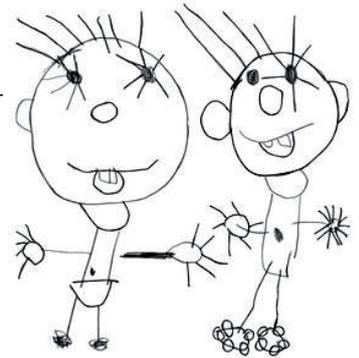


## Überlastungsanzeige

Die Einführung eines Formulars für das Aufgeben einer Überlastungsanzeige außerhalb des Pflegedienstes ist auf ursprüngliche Anregung des PRs nun endlich zustande gekommen und sollte von Ihnen bei Bedarf rege genutzt werden. Leider ist das Formular zurzeit noch nicht im Intranet verfügbar.

## Kindertagesstättenordnung

Mehrfache Anläufe des UK die Kindertagesstättenordnung, die z.B. die Aufnahmereihenfolge von Kindern in die Betriebskindertagesstätte regelt, ändern zu wollen, sind versendet. Im Berichtszeitraum gab es einen neuerlichen Versuch, der aber auch zurzeit wieder im Sande verlaufen ist. Unter anderem scheitert es momentan daran, dass der Vorstand fünf Plätze zur freien Verfügung gestellt bekommen möchte, um diese Plätze Eltern bei der Einstellung zusagen zu können, deren Arbeitskraft am UK besonders erwünscht ist, z.B. bei Berufungsverhandlungen mit Professoren. Wir hingegen haben vorgeschlagen, die Kinder der Reinigerinnen der UK Essen Gebäudeservice GmbH und der Beschäftigten der Ruhrlandklinik mit aufzunehmen – dies sind schließlich Tochterunternehmen des UK.



**BONUS!**  
**BONUS!**  
**BONUS!**

## Zusätzliche Arbeitsbelastung

Auch nicht richtig vorwärts gekommen sind wir in der Problematik der zusätzlichen Arbeitsbelastung der UK-Beschäftigten durch den Zukauf anderer Einrichtungen, z.B. der Ruhrlandklinik. Obwohl uns vor Gericht zugesagt worden ist, die Belastung zu erfassen und ggf. Abhilfe zu schaffen, zieht sich das Thema hin. Ständig muss der PR an diese Art von unbearbeiteten Themen erinnern und Termine einfordern, zu denen das UK dann wieder nicht ausreichend vorbereitet ist. In der Zwischenzeit arbeiten die UK-Beschäftigten nun schon seit Jahren unter einer zum Teil deutlich höheren Belastung – ohne dass Kompensation in Sicht ist.

## Kooperations- und Fördergespräche

Die Einführung von Kooperations- und Fördergesprächen am UK hat der PR zuerst kritisch betrachtet. Letztlich sehen wir allerdings in den einmal im Jahr stattfindenden Gesprächen zwischen Vorgesetztem und Beschäftigtem die Möglichkeit, sich über die Arbeitssituation geregelt auszutauschen. Des Weiteren wird endlich der tarifliche Anspruch, einmal im Jahr mit dem Vorgesetzten über notwendige Qualifikationen zu sprechen, umgesetzt. Die Gespräche sollen zuerst in drei Bereichen pilotiert und später in allen Bereichen des UK umgesetzt werden.



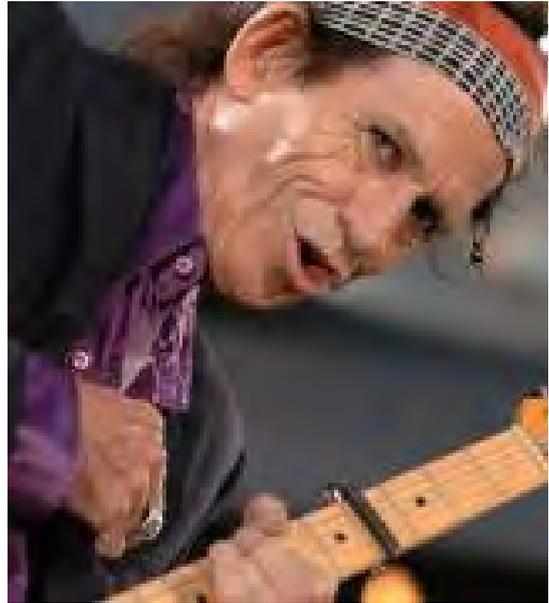
## Elektrische Schließanlagen

Ein weiteres Narrenstück ist der Einbau diverser elektrischer Schließanlagen im Gelände. Der PR hat das UK mehrfach darauf hingewiesen, dass diese Anlagen mit einer App, die man sich (illegal) herunterladen kann, geöffnet werden können. Auf Nachfrage hat das UK vom Hersteller die Antwort bekommen, dass das zwar möglich sei, aber bestimmt keiner machen werde – denn es sei ja illegal. Der PR möchte hierzu eine Dienstvereinbarung abschließen, was aber schon seit langer Zeit auf Seiten des UK vor sich hindümpelt.

## Arbeiten über die **Altersgrenze** hinaus

Der PR hat sich nach der Neuwahl mit der Frage beschäftigt, ob er dem Einsatz von ehemaligen UK-Beschäftigten, die über das Erreichen des 65. Lebensjahres hinaus am Uniklinikum weiterarbeiten wollen, zustimmen kann. Aktuelle Zahlen der Bundesregierung besagen, dass seit dem Jahr 2000 die Anzahl der Minijobber über 65 Jahre um fast 60 Prozent auf 761.000 gestiegen ist. 120.000 davon sind älter als 75 Jahre. Die Präsidentin des Sozialverbandes VDK geht nicht davon aus, dass die Rentner\_innen arbeiten, „weil sie den Kontakt zu Menschen suchen oder Erfüllung in ihrer Arbeit finden wollen“, sondern um ihre Renten aufzubessern.

Die Anträge, die das UK an den PR richtet, beziehen sich zum Teil auf Vollzeitstellen. Zweifelsohne handelt es sich (noch) um Ausnahmeanträge. Wir gehen aber davon aus, dass die Zahl der UK-Rentner\_innen, die weiterarbeiten wollen bzw. müssen, in den nächsten Jahren enorm ansteigen wird. In Anbetracht der hohen Anzahl von Arbeitslosen, Niedriglohnbeschäftigten, befristet Beschäftigten, Leiharbeiter\_innen usw. halten wir den Einstieg in eine solche Entwicklung für nicht vertretbar und können solchen Anträgen nicht zustimmen.



## **Alternsgerechtes** Arbeiten

Der Umkehrschluss dieser Medaille wäre, die Arbeitssituation für diejenigen, die noch vor dem Erreichen des Rentenalters stehen, so zu verbessern, dass sie auch sicher eben dieses erreichen können. Leider ist dies in vielen Bereichen nicht der Fall, z.B. im Pflegedienst und den ehemaligen Arbeiterbereichen. Aber auch durch die Zunahme der Bildschirmarbeit ändern sich Arbeitsplätze derart, dass die arbeitsbedingten Erkrankungen zunehmen. Der PR drängt das UK seit Jahren, hier tätig zu werden und ggf. externen Sachverstand hinzuzuziehen, wenn der Sachverstand für ein organisiertes Herangehen an dieses zunehmende Problem im Klinikum nicht vorhanden ist. Auch ein zaghaftes Pilotprojekt im Reinigungsdienst zu diesem Thema ist nahezu eingeschlafen. Wir befürchten, dass die Verzögerungstaktik des UK nicht nur dem Arbeitgeber UK irgendwann einmal als geballtes Problem „auf die Füße“ fällt, sondern dass vor allem die betroffenen Beschäftigten für dieses Untätigbleiben büßen müssen.

## **Neues Beschwerdeverfahren**

Mit der letzten Änderung des LPVG, dem Gesetz, das die Rechte der Beschäftigten und des PR festlegt, ist uns ein neues Instrument in die Hand gegeben worden: das Beschwerdeverfahren. Wir können nun zu allgemeinen Themen eine Beschwerde beim UK einreichen und im Gegensatz zu bisher, als das UK Beschwerden im Zweifelsfall einfach auf der Aktenablage hätte liegen lassen können, ist die Kaufmännische Direktorin nun verpflichtet, sich mit uns zu dem Thema auseinanderzusetzen. Wir haben schon zweimal „gute Erfahrungen“ mit der Einreichung einer Beschwerde stellvertretend für zwei Beschäftigte gemacht. Wir sind sicher, dass die Beschwerdegründe früher in beiden Fällen versendet wären. Nun ist es aber zu einer offiziellen Untersuchung der Umstände und entsprechenden Konsequenzen gekommen. Wenn Sie also den Eindruck haben, dass Ihre berechtigte Beschwerde wegen der unterschiedlichsten Umstände im Sande verläuft, dann melden Sie sich bei uns.

## Wirtschaftliche Lage



Vor einigen Monaten überraschte uns der Vorstand mit der Mitteilung, dass das UK in diesem Jahr fast 10 Millionen Miese machen würde. Gleichzeitig hatte der Vorstand auch schon einen Maßnahmenkatalog vorbereitet, um das Minus auffangen zu können: Stellenstreichungen im Pflegedienst, strengere Prüfung des weiteren Einsatzes von Zeitarbeit und eine dreimonatige Wiederbesetzungssperre im Verwaltungsbereich waren dabei die einschneidendsten Maßnahmen.

Wir sind gespannt, was uns der Vorstand während der Personalversammlung berichten wird, inwieweit die Maßnahmen umgesetzt werden konnten, ob es Widerstand aus der Belegschaft gab und ob sich das Minus schon verringert hat.

Auf jeden Fall konnte uns der Vorstand keine Antwort geben, als der PR ihn fragte, was er, der Vorstand, denn gedenke, bei sich selbst einzusparen. Da haben wir nur betretene und verständnislose Blicke geerntet. Dass die Vorstandsgehälter in diesem Jahr nicht im Jahresbericht abgedruckt sind, macht die Sache nur noch offensichtlicher.

## Urlaubsplanung

**Seit fast acht Jahren versucht der PR, mit dem UK verbindliche Regelungen für Streitigkeiten bei Urlaubswünschen zu vereinbaren – vergebens.**

Mit immer wieder neuen Ausflüchten und Argumenten verhindert das UK, dass in den Bereichen, in denen es Probleme bei der Aufstellung von Urlaubsplänen gibt (nicht der Stärkere gewinnt, nicht der Klügere nachgibt oder einfach der Vorgesetzte bestimmt, ob jemand zwei, drei oder vier Wochen Urlaub am Stück bekommt, sondern) verbindliche und für alle nachvollziehbare Regeln diese Probleme lösen. Wir geben dem UK Recht: in Bereichen, in denen es keine Probleme gibt, müssen auch keine Regeln angewandt werden. Aber im Gegensatz zu der Behauptung des UK, dass es eigentlich nirgendwo so richtig Probleme gibt, wissen wir, dass jedes Jahr mindestens ein Beschäftigter das UK wegen Nicht-Gewährung von Urlaubsansprüchen siegreich verklagt.

Nun hat das Verwaltungsgericht uns Recht gegeben, dass wir überhaupt bei Urlaubslisten zu beteiligen sind; und gelandet sind wir mit einem Dienstvereinbarungsvorschlag, den wir schon vor fast acht Jahren dem UK unterbreitet haben, in der Einigungsstelle. Jetzt spielt das UK wieder seit über einem Jahr auf Zeit und wir sind gespannt, ob wir für die Urlaubsplanung 2014 ein Regelwerk haben werden.

## Wohnheimbelegung und -ausstattung

Der PR hat sich im Berichtszeitraum vom UK über die Anzahl, Größe, Ausstattung und Vergaberegeln der klinikeigenen Wohnheimplätze informiert.

Uns ist berichtet worden, dass es an sich keine Wartezeiten gäbe und diese höchstens vorkommen würden, wenn jemand eine ganz spezielle Größe oder Lage wünsche.

# Auswahlverfahren bei Neueinstellungen

Es ist uns nun auch möglich, das Einstellungsverfahren von Anfang bis Ende zu begleiten. Das schließt den gesamten Ablauf ein: von der Stellenausschreibung über die Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, bis zur Teilnahme an allen Auswahlgesprächen. Dann folgt die abschließende Kontrolle bei der Einstellung, dass niemand zu Unrecht benachteiligt worden ist. Dies ist zwar mit sehr viel Zeitaufwand für den PR und Aufwand bei den jeweiligen Vorgesetzten verbunden. Wir sind aber der Ansicht, dass sich der Aufwand für beide Seiten lohnt, wenn damit sichergestellt ist, dass es zu einem fairen Verfahren für alle Bewerber\_innen kommt. Der PR hat dem UK eine Dienstvereinbarung vorgelegt, in der diese Abläufe verbindlich festgelegt werden sollen. Wir sind gespannt, ob es im nächsten Jahr zu einer Einigung kommen wird.



©Scott Adams, Inc.



Der Bluttransportdienst im Gelände ist schon vor Jahren an die Firma MeDiTa privatisiert worden. Nach und nach sind aber dieser Firma diverse Aufträge vom Dezernat 03 übertragen worden, von denen der PR nichts wusste. So sind in den Lagern, im Allgemeinen Transportdienst, im Krankentransportdienst und in den Bettenzentralen MeDiTa-Beschäftigte im Dauereinsatz gewesen. Nachdem der PR immer wieder auf diesen Missstand hingewiesen hat und wie Detektive den wahren Einsatzorten hinterher fahnden musste, sind nun einige dieser Kollegen fest beim UK eingestellt worden; für diverse Stellen sind weitere Ausschreibungen erfolgt und ebenfalls Einstellungen vorgenommen worden.

## Verschiedene „kleine“ Themen

Der PR hat sich im Berichtszeitraum mit dem Thema **Änderungen der Arbeitsverträge** intensiv beschäftigt. Es geht darum, dass das UK die Arbeitsverträge von Beschäftigten beispielsweise bei deren Arbeitszeitänderungen verändert und dabei unbemerkt schlechtere Arbeitsbedingungen mit hineinschreibt, wie z.B. die Teilnahme an Rufdiensten usw.

Auch mit der Frage der **außertariflichen Verträge (AT)** mussten wir uns erneut auseinandersetzen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die mehr als das im Tarif abgebildete Einkommen verdienen und der Mitbestimmung des PR entzogen sind. Damit das UK nicht auf die Idee kommt, einfach jede und jeden zu AT-Beschäftigten zu erklären, um den PR bei der Einstellung nicht zu beteiligen, bekommen wir nach einem Gerichtsvergleich zwischen dem UK und dem PR so etwas wie die Arbeitsplatzbeschreibung des (angeblichen) AT-Beschäftigten. Wir können keine zunehmende Tendenz erkennen, bleiben aber wachsam.

Mit dem neuen LPVG hat der PR das Recht bekommen einen **Wirtschaftsausschuss (WA)** zu gründen - ein Recht, das Betriebsräte schon lange haben. Im Rahmen dieses WA ist das UK verpflichtet - mehr als die sonst übliche allgemeine Informationspflicht -, dem PR zu wirtschaftlichen Angelegenheiten detaillierte Auskunft zu geben. Die Sitzungen finden quartalsweise statt. Wir haben uns in den bisherigen zwei Sitzungen mit dem Jahresabschluss 2011 und dem Vertrag mit Klüh Catering, die die Küche und das Casino bewirtschaften, auseinandergesetzt.

Auch neu mit dem neuen LPVG ist die **Anhörung des PR beim Personalausschuss des Aufsichtsrates**. Wenn sich das UK und der PR zu einer bestimmten Frage nicht einigen konnten, wird der Sachverhalt in der so genannten Einigungsstelle entschieden. Viele Beschlüsse der Einigungsstelle können aber im Aufsichtsrat wieder rückgängig gemacht werden. U.a. hierzu hat der Aufsichtsrat einen Personalausschuss aus seinen eigenen Reihen gebildet. Neu ist, dass der PR vor der endgültigen Entscheidung dieses Ausschusses nochmals angehört werden muss, da diejenigen, die die Letztentscheidung treffen, zuvor noch gar nicht direkt die Argumente des PR gehört haben. An sich ist diese Vorgehensweise demokratischer als früher. Es bleibt aber trotzdem dabei, dass das so genannte höchste Organ am Ende nahezu alle Maßnahmen, die das UK durchsetzen will, auch durchsetzen kann.

Wir freuen uns, dass das UK an der relativ neuen Tradition einer gemeinsamen **Jubilarfeier** derjenigen, die **Dienstjubiläum** haben, festhält. Der PR ist immer mit dazu eingeladen. Zu Ihrem 25-jährigen Dienstjubiläum erhalten Sie einen Arbeitstag Dienstbefreiung und 300 €; zu Ihrem 40-jährigen erhalten Sie ebenfalls einen Arbeitstag frei und 500 €.



## Pflegedienst



## Neue Dienstkleidung

**Ohne Rücksprache mit den Kolleg\_innen des Pflegedienstes und ohne Beteiligung des PR wurde neue Dienstkleidung für den Pflegedienst beschafft.**

Die Rückmeldungen der Kollege\_innen waren äußerst negativ. Kritikpunkte waren unter anderem: starkes Transpirieren, kratzender Stoff, Juckreiz, scheuernde Nähte, Hautrötungen, intime Einblicke gewährenden Hals- und Armausschnitte, transparenter Stoff mit freier Sicht auf Unterwäsche, etc. Auch wurde stark kritisiert, dass die Farbgestaltung der Kasaks eher auf eine Tätigkeit bei EDEKA hindeutet, statt auf eine Tätigkeit am Uniklinikum. Nun wird neue Kleidung beschafft. In Testbereichen soll die dann ausgewählte Kleidung zuvor Probe getragen werden. Anschließend wird die bestehende Wäsche gegen die neu ausgewählte ersetzt.

## Neues Springerpoolkonzept

Dem PR wurde ein neues Springerpoolkonzept zur Mitbestimmung vorgelegt. Wesentlich neu daran ist, dass weitere Pools sowohl in der Anästhesie als auch im OP Bereich entstehen sollen. Der PR sieht diese Entwicklung mit Sorge, da er sein Augenmerk in erster Linie - und vor einer weiteren Ausweitung der Pools - auf die Besetzung der offenen Stellen auf den Stationen richten will; dies umso mehr, da Intensivstationen vergrößert und umgebaut und auch periphere Bereiche (UC, AC, NC) erweitert werden sollen. Bevor das Konzept nun in der Einigungsstelle unter Leitung einer Arbeitsrichterin erneut verhandelt wird, hat der Arbeitgeber die Überarbeitung des Konzepts angekündigt. Festgeschrieben werden soll dann auch die maximale Größe der Pools.



## Thema Arbeitszeiten

Seit Jahren zieht sich das Thema Arbeitszeiten im Pflegedienst wie Kaugummi. Alle Arbeitszeiten, bis auf die neu eingeführten der WTZ-Stationen, wurden deshalb lediglich vorbehaltlich der nicht geeinten und offenen Fragen vom PR zur Kenntnis genommen. Oft genug stand die weitere Begleitung des Arbeitszeitprojekts kurz vor dem Scheitern, da sich die Arbeitgebervertreter zu wichtigen Fragen nicht bewegt haben. So schienen Lösungen zur einseitig vorgegebenen Plus- und Minusplanung (+80/-40 Std.), zum Ausgleichszeitraum (wichtig, um Ansprüche geltend machen zu können oder Minusstunden verfallen zu lassen) und zu wesentlichen weiteren Fragen in weiter Ferne zu liegen. Mittlerweile liegen diese Fragen aber zur Beantwortung in der Einigungsstelle und werden lösungsorientiert unter Leitung einer Arbeitsrichterin bearbeitet. Dass diese Gespräche produktiv vorangehen, ist auch Verdienst der Vertreter des Pflegedienstes, die mittlerweile konstruktiv verhandeln und dabei auch die früher tabuisierten Themenfelder aufgreifen. Mit einem, für alle nachvollziehbaren Ausgleichszeitraum und mit passenden Regelungen soll ein Ausufernd der Stundenentwicklung ins Bodenlose verhindert werden. Die bislang aufgelaufenen Plusstunden sollen nicht verfallen, sondern abgebaut werden.

## Rufdienst KPDL

### Der Rufdienst der KPDL am Wochenende wird fortgesetzt.

Dieser geht auf einen Initiativantrag des PR zurück. Die früher gelebte Praxis, dass sich eine Pflegekraft in Zeiten erhöhten Stresses selbst um Ersatz kümmern musste, wird damit reduziert. Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Mittel der Pflegedienstleitungen – wenn keine zusätzlichen Personalressourcen generiert werden können - begrenzt sind. Hier müssen weitere Ideen entwickelt werden. Die bislang eingesetzten und veranlassten Mittelreduktion von pflegerischen und pflegefremden Tätigkeiten, die Umsetzung von Beschäftigten aus anderen Bereichen und die Anordnung von Mehrarbeit bei anwesenden Kolleg\_innen - können auf Dauer lediglich Symptome kaschieren, aber nicht grundsätzlich helfen. Der PR hält eine Ausdehnung des Rufdienstes auf die Wochentage zudem für sinnvoll. Da die Maßnahme in der Einigungsstelle noch nicht beendet wurde, werden hierzu noch Gespräche folgen müssen. Den Rufdienst erreichen Sie unter der Telefonnummer 85577 in der Zeit von Freitag 14 Uhr bis montags 8 Uhr.



## Projekt iDoc

Das Projekt zur Einführung der elektronischen Patientendokumentation im System Medico begleitet der PR seit Ende 2009 mit besonderem Blick auf die Mehrbelastung für das Pflegepersonal und den sich ergebenden rechtlichen Fragen. Von Beginn an sollte sichergestellt werden, dass die elektronische Abzeichnung von Medikamenten, Vitalparametern und anderen Anordnungen datenschutzrechtlich sicher und juristisch einwandfrei vollzogen werden kann. Hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Fragestellungen bleibt der PR kritisch. Die Akzeptanz in den betroffenen Pflegebereichen ist hingegen gut.

## Arbeitszeitänderung in der Anästhesie

**Eine unendliche Geschichte** ist die Arbeitszeitänderung in der Anästhesie.

Seit 2007 „bastelt“ die Dienststelle an Arbeitszeiten, die Tarif und Arbeitszeitgesetz entsprechen sollen. Wir berichteten regelmäßig. Durch den Ausfall eines Sachbearbeiters der Dienststelle kam es darüber hinaus in jüngerer Zeit zu Verzögerungen, weil offensichtlich kein Zugriff auf bereits erhobene und abgelegte Dateien möglich war. Da die Ergebnisse zudem mittlerweile veraltet sind, laufen derzeit erneut die Auslastungsmessungen zu Ruf- und Bereitschaftsdiensten. Wir sind zuversichtlich, dass noch in diesem Jahrhundert Vollzug gemeldet werden kann.



## Casemanagement

Das Casemanagement weist eine ähnlich lange Vorgeschichte auf.

Nun starten weitere **Pilotbereiche** und werden mit Stations- und Klinikcasemanagern ausgestattet. Ziel des CM soll es sein, eine individuell auf den Patienten abgestimmte Aufnahme- und Entlasssteuerung vorzunehmen, damit unnötige Verweildauern vermieden werden können. Die von der Dienststelle auch als „kleine Casemanager“ bezeichneten Ressourcenmanager dürften spätestens bei einer Ausweitung des CM bei der Bewerbung auf die entsprechenden Stellen Berücksichtigung finden.

Das Ressourcenmanagement im Medizinischen Zentrum, welches dem PR als Konzept vorgelegt worden war, musste inhaltlich nachgebessert werden. So wurden sowohl die vorgelegte Arbeitsplatzbeschreibung als auch die Eingruppierung an die Realität angepasst.

Da einige wenige Fragen offen geblieben sind, ist die Maßnahme offiziell noch nicht beendet.



## Wege- und Rüstzeiten



**Zu den Wege- und Rüstzeiten in der Pflege haben wir einen Initiativantrag gestellt, weil einzelne Kolleginnen und Kollegen, oder gar ganze Bereiche, bislang nicht von der Wege- und Rüstzeit profitieren konnten; entweder, weil ihnen das Thema gänzlich unbekannt war oder aber die tägliche Umsetzung nicht gewährleistet werden konnte.**

Zwischen dem Arbeitgeber und dem PR gibt es Einigkeit darüber, dass eine Wege- und Rüstzeit für all die Bereiche Anwendung findet, für die zwingend das Tragen von Dienstkleidung vorgeschrieben ist. Rein theoretisch gilt im Augenblick, dass diese Wegezeit mit 10 Minuten täglich angesetzt ist und von den Beschäftigten zum Ende der Arbeitszeit genommen werden soll. Was aber passiert mit diesen Minuten, wenn, wie nicht selten, so viel Arbeit anfällt, dass diese Zeit nicht genommen werden kann? Wie ist es versicherungstechnisch einzuschätzen, wenn man um 14.20 Uhr einen Wegeunfall hat, obwohl man bis 14.30 Uhr hätte arbeiten müssen? Denn nirgendwo ist schriftlich hinterlegt, dass den Beschäftigten das Verlassen der Arbeitsstelle zehn Minuten früher erlaubt ist. Die Idee des PR zur Beseitigung dieser Unklarheiten war der an die Dienststelle gerichtete Initiativantrag. Inhalt dieses Antrages ist, dass jedem Beschäftigten monatlich fixe Zeitwerte gutgeschrieben werden. Klinikweit, mit Ausnahme der Kinderklinik-Pforte, stagniert das Thema, so dass es wahrscheinlich in der Einigungsstelle noch einmal aufgerufen werden muss.

## Auslastungsmessungen

Vor Gericht hat der PR durchgesetzt, dass für die **Ruf- und Bereitschaftsdienste in den OP-Bereichen** Auslastungsmessungen vorgenommen werden müssen. Dies soll geschehen vor dem Hintergrund der Tatsache, dass es berechnete Zweifel daran gibt, dass diese Dienste noch dem Tarifvertrag und Gesetz entsprechen. Schon zu lange wird der Rufdienst zu häufig in Anspruch genommen und Bereitschaftsdienste ähneln eher einer festen Regelarbeitszeit. Mit langer Verzögerung laufen nun die ersten Messungen an. Es darf vermutet werden, dass die Vorlage neuer Arbeitszeiten daraus resultieren wird.



## Initiativantrag zur Gesunderhaltung

**Da aus Sicht des PR auf die steigende Arbeitsbelastung und die Gesundheitsgefahr für die Kolleginnen und Kollegen nicht angemessen reagiert wird, haben wir einen Initiativantrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten eingereicht.**

Wir wollten - unter anderen Vorschlägen - vor allem keine einzige Schicht mehr zulassen, die lediglich mit nur einer Pflegekraft besetzt ist. Da beim Drehen und Lagern – trotz aller Hilfsmittel – ungünstige Kräfte auf



den Bewegungsapparat wirken, ist hier die Gefahr von Gesundheitsschädigungen besonders hoch. Und obwohl diese Erkenntnis nicht neu ist, musste auch dieser Antrag in die Einigungsstelle. Dort wird er demnächst verhandelt werden. Wir werden sehen, wie ernst es das UK Essen mit der Gesundheit seiner Beschäftigten meint.

# Umgang mit Überlastungsanzeigen

Ebenso gleichgültig scheint das Uniklinikum mit der Sicherheit der ihm überantworteten Patienten umzugehen. Obwohl die Beschäftigten in Überlastungsanzeigen angeben, dass sie weder Medikamente zeitgerecht applizieren noch Monitoralarne rechtzeitig quittieren können, geschieht wenig bis nichts.

Durch seinen **Initiativantrag** zum Umgang mit Überlastungsanzeigen hat der PR wenigstens ein wenig Bewegung in die Stabsstelle Pflege gebracht.

So sollen nun Regelungen zur Rückmeldung an die Beschäftigten und Erleichterungen zur Aufgabe einer Überlastungsanzeige sowie ein Maßnahmenkatalog unter Hinzuziehung eines Gremiums entwickelt werden.

## Pflege im Defizit?

Mit Gelächter hat der PR auf die Aussage der Kaufmännischen Direktorin reagiert, die Pflege hätte ein millionenschweres Defizit erwirtschaftet. Wenn man einer Berufsgruppe diesen Vorwurf macht, muss man ihr auch sagen, wie sie zu besseren Erlösen beitragen kann. Mit der Benutzung von zwei- ,statt dreilagigem Zellstoff zum Säubern von Patienten wird es wohl nicht getan sein. Außerdem stellt sich die Frage, wie ein weisungsgebundener Personenkreis wie die Pflege überhaupt so viel Einfluss zur Verbesserung der Erlössituation entwickeln soll? Da aber leider offensichtlich ein Schuldiger gefunden werden musste, hatte dies auch Auswirkungen. Bis zu 60 Stellen sollen in der Pflege sukzessive abgebaut werden. Dies ist auch eine Möglichkeit, um die Auswirkungen aus dem ausgelaufenen Pflegeförderprogramm (keine Finanzierung durch die Politik mehr) abzufedern. Als Reaktion hat der PR den Initiativantrag zur Gesunderhaltung, das Verbotspapier „Ruf mich nicht an“, sowie auch auf das UK Essen zugeschnittene Handlungsempfehlungen bei Personalengpässen entwickelt. Das Verbotspapier, welches es Ihrer Leitung untersagt, Sie im „Frei“ anzurufen, als auch die Handlungsempfehlungen erhalten Sie bei uns.



## Dienstplanprogramm

### SP Expert

Erst nach Androhung eines Gerichtsverfahrens wurden dem PR die Mitbestimmungsrechte zum Dienstplanprogramm SP Expert eingeräumt. Seit Beginn des Jahres laufen regelmäßige Gespräche. Mittlerweile sind 51 Fragen, die auch auf Ihren Anmerkungen beruhen, beantwortet oder in die Verhandlungsgruppe zum Thema Arbeitszeiten in der Pflege zur weiteren Bearbeitung weitergeleitet worden. Ziel soll ein weitgehend fehlerfreies Programm und ein transparenter Dienstplan sein. Immerhin gibt es einen Vorstandsbeschluss, der die klinikweite Ausweitung von SP Expert beabsichtigt. Schon im eigenen Interesse sollte dem UK deshalb an einer weiterhin reibungslosen Zusammenarbeit gelegen sein.

## OP-Statut

Der PR, der sich auch mit dem OP-Statut beschäftigen musste, bezweifelt, dass dieses Papier mehr als nur eine Absichtserklärung ist. Gelingt es dem UK nicht, eigenwillige C4 Professoren einzufangen, wird es auch trotz des Statuts weiterhin Arbeitszeitüberschreitungen, Missbrauch von Ruf- und Bereitschaftsdiensten und die Einleitung von elektiven OPs auch nach Ende der Regelarbeitszeit geben, zumal es gerade für diesen Bereich an einem durchsetzungsfähigen, mit allen Kompetenzen ausgestatteten OP-Koordinator mangelt.

**SP | EXPERT.**  
The Art of Planning

# Personalversammlung

**13. Dezember 2012**  
ab 8.30 Uhr  
im Audimax.



## Tagesordnung:

- Rechenschaftsbericht des Personalrates und Diskussion
- Tarifrunde 2013: Werden wir wieder streiken?
- Bericht des Vorstandes; anschließend Diskussion

Jedem Beschäftigten ist die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen. Dafür ist entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Ausnahmen gelten nur für so genannte Notarbeiten, die unbedingt erforderlich sind. Die Arbeit muss rechtzeitig so organisiert werden, dass möglichst viele Beschäftigte an der Versammlung teilnehmen können.

Nicht alle Tätigkeiten in einem Krankenhaus sind Notarbeiten, diese müssen genau festgelegt sein.

Der Weg zur Versammlung und zurück ist Arbeitszeit. Beschäftigten, die außerhalb ihrer Arbeitszeit an der Personalversammlung teilnehmen, ist Dienstbefreiung zu gewähren. Sollten Sie wegen der Freistellung Fragen oder gar Probleme haben, melden Sie sich bitte sofort beim Personalrat (bei akuten Problemen auch noch morgens vor der Versammlung) –  
Telefon 3450 - !

**Personalrat**  
Verwaltungsgebäude

Tel: +49 (0)201/723-3410 / 3450  
Fax: +49 (0)201/723-5621  
e-mail: [personalrat@uk-essen.de](mailto:personalrat@uk-essen.de)



[www.uk-essen.de/personalrat](http://www.uk-essen.de/personalrat)