

Oktober 2012 - Juli 2013

Rechenschaftsbericht 2013



Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch dieses Jahr erhalten Sie wieder vor der Personalversammlung (PV) einen schriftlichen Rechenschaftsbericht des Personalrates (PR), der den Zeitraum vom 01.10.2012 bis zum 31.07.2013 umfasst.

An dieser Stelle sprechen wir nur die Themen an, bei denen wir davon ausgehen, dass es hierzu bei der 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
- Qualitätsmanagement
- 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 -

Öffentlichkeitsarbeit und Service

Seit kurzer Zeit hat der PR zusätzlich zu seiner **Internetseite** auch eine **Facebookseite**. Ebenfalls neu in diesem Zusammenhang sind die wöchentlichen „**Videobotschaften**“.

Auf unserer Internetseite und auch im Facebook können Sie jede Woche neu einen kurzen Film mit wechselnden PR-Mitgliedern sehen, die Ihnen das Wichtigste aus den wöchentlichen PR-Sitzungen berichten. So können Sie sich bei Interesse immer sehr aktuell über unsere Arbeit informieren.

Im Berichtszeitraum haben wir acht **Rundmails** verschickt und zwei **Sonderrundmails**. An vielen Stellen des Geländes hängen unsere **Infokästen**, in denen die monatlichen Rundmails für diejenigen ohne Computerzugang nachzulesen sind. Wir haben ein mehrseitiges **Pflege-Info** im Berichtszeitraum herausgegeben.

Das **PR-Büro** im Untergeschoss des Verwaltungsgebäudes ist das ganze Jahr über von Montag bis Freitag

mindestens von 8-16 Uhr mit Frau Rechner und Frau Schmitt im Sekretariat besetzt. Außerhalb dieser Zeiten kann dem PR auf dem **Anrufbeantworter** oder im **Briefkasten** vor dem PR-Büro eine Nachricht hinterlassen werden.

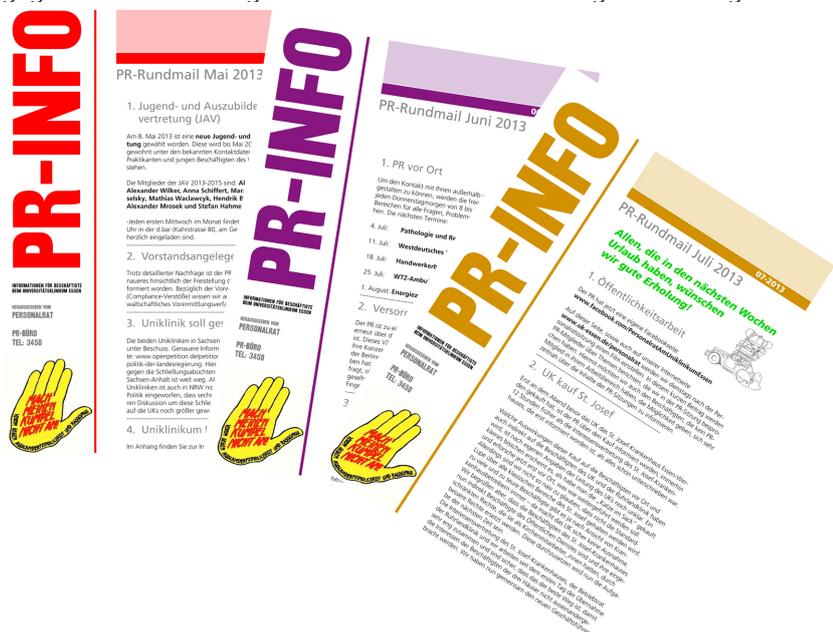
Die vielen telefonischen wie auch persönlichen **Einzelberatungen**, die tagtäglich im PR-Büro dazu gehören, möchten wir hier nicht unerwähnt lassen.

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 Verbindung 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.

Ergänzend dazu haben wir die so genannte „**Bereichsbetreuung vor Ort**“ aufgenommen. Bei „PR vor Ort“ kommen wir in der Regel maximal einmal jährlich in die jeweiligen Bereiche. Es gibt aber Bereiche, in denen es aber mit einer gewissen Regelmäßigkeit immer wieder zu Problemen kommt, die wir oftmals erst mitbekommen, wenn sie aus dem Ruder gelaufen sind. Aus diesem Grund hat jede_r Freigestellte des PR neuerdings feste Betreuungsbereiche, in die er jeden Mittwoch Vormittag geht, um als direkter Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Auch dieses Jahr haben die freigestellten PR-Mitglieder wieder **Arbeitseinsätze in verschiedenen Bereichen** des Klinikums geleistet. Zwischen drei Tagen und einer Woche haben wir im Pflegedienst WTZ, Herz 3 und der Anästhesie mitgearbeitet. Außerdem in der HNO- und Augenklinikambulanz, sowie der Wäscheaustauschstelle, der bettenzentrale WTZ, der Virologie, im Pfortendienst und der Apotheke. 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.

Wir konnten wieder kostenlose **Rentenberatungen** durch die Deutsche Rentenversicherung anbieten.

Veränderungen im PR



Rosi Müller

Im Laufe des Berichtszeitraums sind drei PR-Mitglieder von ihrem Amt zurück getreten und für sie drei Ersatzmitglieder nachgerückt. Auch die freigestellten PR-Mitglieder, die „hauptberuflich“ für Ihre Unterstützung zuständig sind, haben sich geändert. Die Liste der aktuellen PR-Mitglieder sehen Sie auf der nächsten Seite.

Außerdem ist unsere Kollegin Rosi Müller, die 20 Jahre morgens das PR-Sekretariat betreut hat, in Altersteilzeit gegangen. Wir danken Ihr für die vielen Jahre guter Arbeit für den PR und alle Beschäftigten, die bei uns im Sekretariat Kontakt mit ihr hatten. Neu treffen Sie jetzt morgens Susanne Schmitt bei uns an, die nun das Sekretariat betreut.

Die Mitglieder des Personalrates



Alexandra Willer
Vorsitzende
Liste ver.di
Tel. 3450
alexandra.willer@uk-essen.de



Angela Rüländ
1.stellv. Vorsitzende
Liste VdLA
Tel. 1813
angela.rueland@uk-essen.de



Stephan Gastmeier
2.stellv. Vorsitzender
Liste ver.di
Tel. 2729
stephan.gastmeier@uk-essen.de



Sven Musloff
Liste ver.di
Tel. 2191
sven.musloff@uk-essen.de



Jörg Krauß
Liste ver.di
Tel. 3805
joerg.krauss@uk-essen.de



Timo Sefz
Liste – ver.di
Tel. 3411
timo.sefz@uk-essen.de



Reiner Schmidt
Liste – ver.di
Tel. 2157
reiner.schmidt@uk-essen.de



Christian Dehmel
Liste – ver.di
Tel. 2414
christian.dehmel@uk-essen.de



Petra Bäumlér-Schlackmann
Liste – ver.di
Tel. 2192/ 2248
petra.baemler-schlackmann@uk-essen.de



Bernd Emde
Liste – ver.di
Tel. 85405
bernd.emde@uk-essen.de



Nordin Bouiri
Liste – ver.di
Tel. 85688
nordin.bouiri@uk-essen.de



Lisa Backhaus
Liste ver.di
Tel. 1554
elisabeth.backhaus@uk-essen.de



Komivi Eklou
Liste ver.di
Tel. 2031
komivi.eklou@uk-essen.de



Martina Eichhorn
Liste VDLA
Tel. 85654
martina.eichhorn@uk-essen.de



Hans Jürke
Liste – ver.di
Tel. 2493
hans.juerke@uk-essen.de



Berna Kocak
Liste – ver.di
Tel. 83704
berna.kocak@uk-essen.de



Marcus Schmenk
Liste VDLA
Tel. 85303
marcus.schmenk@uk-essen.de



Sylvia Seidel
Liste – DRK für Alle
Tel. 5151
s.seidel@uk-essen.de



Sabine Steller
Liste – DRK für Alle
Tel. 4820
sabine.steller@uk-essen.de



C. Swillus-Knöchel
Liste ver.di
Tel. 3805
cornelia.swillus-knoechel@uk-essen.de



Mechthild Zimmermann
Liste ver.di
Tel. 85188
mechthild.zimmermann@uk-essen.de

Sekretariat



Susanne Schmitt
Sekretariat



Gabriela Rechner
Sekretariat

Telefon **3410**
Fax **5621**

personalrat@uk-essen.de
www.uk-essen.de/personalrat

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** und dem **Betriebsrat der Ruhlandklinik**. 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.

Durch den Zukauf des St. Josef Krankenhauses in Essen-Werden sind wir auch mit der Interessenvertretung dort in Kontakt gekommen. Wir sind sehr froh, dass die Zusammenarbeit bisher so gut gelaufen ist und somit die Interessen der Beschäftigten der verschiedenen Häuser nicht gegeneinander ausgespielt werden können.

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.

Zusammenarbeit mit dem Vorstand

Erneut haben wir im Berichtszeitraum monatliche Besprechungen mit dem Vorstand durchgeführt, die von wechselnder Effizienz geprägt waren. Besonders durch die Veränderungen im Vorstand hinsichtlich der Kaufmännischen Direktorin sind einige Themen von Seiten des UK nicht mehr mit der von uns gewünschten Nachhaltigkeit bearbeitet worden. Hinsichtlich der hohen Vorstandsgehälter haben wir das Wissenschaftsministerium angeschrieben und wurden daraufhin zu einem Gespräch eingeladen. Das Ministerium hat uns gegenüber die Gehälter rechtfertigt. Wir halten es nach wie vor für unverhältnismäßig, wenn Vorstandsmitglieder mehr verdienen, als die Bundeskanzlerin.

Wegen der hohen Fluktuation hat ein Gruppenfoto keinen Sinn mehr...



Management

- [Aufsichtsrat](#)
- [Vorstand](#)
- [Diagnostik/ Stabstellen](#)
- [Konzerngesellschaften](#)
- [Schwerpunkte](#)
- [Pflege](#)
- [Bildungsakademie](#)
- [Qualitätsmanagement](#)
- [Zahlen & Fakten](#)
- [Downloads](#)

Vorstand



Ärztlicher Direktor

Univ. Prof. Dr. Dr. med. habil. Dr. phil. Dr. theol. h.c. Eckhard Nagel
Tel.: (02 01) 7 23 - 50 00
Fax: (0201) 7 23 - 50 02



Komm. Kaufmännischer Direktor:

Hans-Peter Tappe
Tel.: (02 01) 7 23 -26 02
Fax: (0201) 7 23 - 59 13



Pflegedirektorin:

Irene Maier
Tel.: (02 01) 7 23 -26 10
Fax: (02 01) 7 23 - 59 15



Dekan:

Prof. Dr. Jan Buer
Tel.: (02 01) 7 23 - 46 96
Fax: (02 01) 7 23 - 59 14



Stellv. Ärztlicher Direktor:

Prof. Dr. Kurt Werner Schmid
Tel.: (02 01) 7 23 - 28 90
Fax: (02 01) 7 23 - 59 26

Mitarbeit in Kommissionen

Wir arbeiten weiterhin in der **Bewertungskommission für den innerbetrieblichen Ideenwettbewerb** mit, und versuchen die Interessen derjenigen, die unterstützenswerte Vorschläge eingereicht haben, zu vertreten.

Auch im **Kantinausschuss** versuchen wir weiterhin gegen eine Mauer des „geht nicht – zu teuer – wollen wir nicht!“ die Interessen und Anregungen der Kantinennutzer_innen einzubringen.

Neuerdings nehmen wir auch an den Sitzungen der **Hygienekommission** teil.

Eingruppierungen

Ein großes Feld, das der PR seit ein paar Jahren intensiv bestellt und dabei versucht, Eingruppierungsungerechtigkeiten aufzudecken und zu beenden. Hierbei gab es eine lange Liste von Fällen, die schon vor Jahren falsch eingruppiert worden waren, zu denen leider jeden Monat immer wieder neue dazu kommen. Wir müssen allerdings einräumen, dass im Verhältnis zu früher auf Seiten des UK wesentlich weniger (aus unserer Sicht) falsche Eingruppierungen vorgenommen werden.

Manchmal können wir uns mit unserer Sicht selbst in der Einigungsstelle vor der Arbeitsrichterin nicht durchsetzen – manchmal aber eben doch, und das ist für die betroffenen Beschäftigten immer mit einer besseren Vergütung verbunden.

In manchen Fällen handelt es sich bei dem Konflikt zwischen dem PR und dem UK nicht um Einzelfragen, sondern um generelle Probleme, die eine ganze Berufsgruppe betreffen. Diese versuchen wir in einer Bewertungskommission mit dem UK zusammen auch vereinheitlicht zu klären. Z. B. erörtern wir schon sehr lange die Eingruppierungen der Operationstechnischen Assistent_innen (OTA) – ohne Einigung mit dem UK. Auch die Vergütung der OTA-Schüler_innen, der Krankenpflegeassistenten-Schüler_innen und der Praktikant_innen ist ein Dauerbrenner.

Die Eingruppierungen in der Transfusionsmedizin konnten geeint werden. Auch die Eingruppierungen der Kolleg_innen, die in der Sterilisationsabteilung arbeiten, konnte einvernehmlich in einer Dienstvereinbarung festgeschrieben werden. Die Arbeitsplatzbeschreibungen sind in diesem Bereich geändert worden.

Einen Initiativantrag auf eine Gefahrenzulage für den Krankentransportdienst konnten wir nicht durchsetzen – hier prüfen nun betroffene Kollegen aus dem Bereich, ob sie diese individuell vor Gericht durchsetzen können.

WIR SIND ES WERT.



Arbeitszeiten (AZ)

In verschiedenen Bereichen haben wir die Änderungen von AZ begleitet. Die Frage, ob in der ZIT Gleitzeit anzuwenden ist oder nicht, begleitet uns auch schon sehr lange. Nach der Durchführung einer Teilpersonalversammlung in diesem Bereich und der Prüfung durch einen Rechtsanwalt, ist das Thema aber leider immer noch nicht geklärt.

Eine minimale Änderung der AZ für die Beschäftigten in der Kantine, Änderungen der AZ im Casemanagement/Sozialdienst und der Rufdienst in der Pathologie/Neuropathologie wurden von uns bearbeitet. Die Arbeitszeitänderungen in der Sterilisationsabteilung sind auch ein Dauerbrenner. Bis jetzt konnten keine Regelungen zu einer hohen Zufriedenheit der Mehrheit der Beschäftigten in dem Bereich führen. Erneut sind wir wieder in einer Probezeitphase von neuen Zeiten. Mal sehen, wie es weitergehen wird. Die geplante Änderung der Blutspendezeiten in der Transfusionsmedizin zieht auch eine AZ-Änderung für die Beschäftigten nach sich, die mit dem UK sehr kontrovers diskutiert worden ist. Mal wieder hat sich gezeigt, dass eine schlechte Einbindung der betroffenen Beschäftigten durch die Vorgesetzten bei der Entwicklung von neuen AZ zu vermeidbaren Konflikten führt. Das Thema individuelle AZ-Reduzierung oder -erhöhung führt immer wieder zu Verunsicherung bei Beschäftigten. Kann ich auch befristet die AZ reduzieren? Wie oft und für wie lange kann ich das beantragen? Der PR hat wegen der vielen Fragen zu diesem Thema Informationsveranstaltungen angeboten, und ist nahezu wöchentlich weiter in der Einzelberatung hierzu tätig. Den Versuch des UK bei AZ-Änderungen den eigentlichen Arbeitsvertrag zuungunsten der Beschäftigten zu verändern, hat der PR verhindert. In der Einigungsstelle wurden die Vorhaben des UK gestoppt.



Befristete Beschäftigung

Vermutlich kennt jeder und jede eine solche Kollegin oder einen solchen Kollegen, die/der einen befristeten Vertrag hat. Manchmal sind in ganzen Abteilungen die „Unbefristeten“ sogar die Minderheit. Verträge über drei Monate, wenn man Glück hat über zwei Jahre; drei, vier, ..., zehn Verlängerungen; fünf Jahre Befristung und die Mitteilung des UK, dass eine Weiterbeschäftigung jetzt erstmal nicht mehr möglich ist, man sich aber in einem Jahr nochmal erneut bewerben könne; befristete „Vertragsjubiläen“ bei 10 Jahren und zum Teil 15 Jahren befristeter Beschäftigung im UK; was ist, wenn ich im Laufe eines befristeten Vertrages schwanger werde – ob ich dann nochmal eine Verlängerung bekomme... Für die betroffenen Kolleg_innen ist diese Lebenssituation sehr schwer auszuhalten. Sicher – einige kennen es nicht anders und haben sich inzwischen in ihr Los gefügt. Das macht das Thema aber nicht richtiger.

In einigen Bereichen sind Befristungen begründbar (was auch nichts an der schwierigen Situation für die Betroffenen ändert). Wenn eine Kollegin in Elternzeit geht oder befristete die Arbeitszeit reduziert, ist es richtig, dass ihre Stelle dann nicht verloren ist, sondern für sie freigehalten wird. Auch wenn das auf dem Rücken der befristeten „Ersatzperson“ ist. Auch die nicht absehbare Vergabe von Forschungsmitteln begründet in gewisser Weise eine Befristung. Aber wenn in einem Bereich seit vielen, vielen Jahren immer wieder Forschungsmittel eingeworben werden, und überhaupt kein begründeter Verdacht besteht, dass das einmal ein Ende haben könnte, gibt es aus unserer Sicht keinen Grund nicht auch hier unbefristete Stellen einzurichten.

Und überhaupt keinen Grund gibt es in Bereichen, wo die Stellen vermutlich noch in 20 Jahren gebraucht werden (Transportdienste, Lager, Bettenzentrale usw.) und die gesetzliche Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung bis zu zwei Jahren schamlos ausgenutzt wird, um Menschen zwei Jahre auszuprobieren, bevor man sich dann evtl. dazu entscheidet, sie unbefristet weiter zu beschäftigen. Für Bereiche, in den der Arbeitsmarkt voll mit Bewerbern ist, die sich fast alles gefallen lassen, um überhaupt Arbeit zu bekommen, werden diese verlängerte Probezeit inzwischen standardmäßig angewandt.

Wir haben deswegen das für das UK zuständige Wissenschaftsministerium angeschrieben. Im Koalitionsvertrag der jetzigen Landesregierung von NRW steht: „Wir werden uns auf Bundesebene dafür einsetzen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse, Werkverträge und Praktika stärker als bisher reglementiert werden. So sollte, außer bei Existenzgründungen, die sachgrundlose Befristung abgeschafft werden, um den berechtigten Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht zu werden“. Wir wurden zu einem Gesprächstermin ins Ministerium eingeladen. Dort haben wir das Ministerium gefragt, warum sie nicht mit gutem Beispiel vorangehen und auf das UK dahingehend Einfluss nehmen, dass die sachgrundlosen, meist zweijährigen Befristungen abgeschafft werden. Das Ministerium hat trotz der Lippenbekenntnisse im Koalitionsvertrag kein Problem mit der gelebten Praxis im UK und wollte hauptsächlich wissen, ob die Beschäftigungen nach den zwei Jahren unbefristet fortgesetzt werden. Wenn das in der Regel so wäre, würden sie nichts dagegen unternehmen.

Wir sind zu diesem Termin zusammen mit einer Kollegin aus dem UK gefahren, die seit 16 Jahren als MTLA immer wieder befristete Arbeitsverträge im Rahmen von Forschungsprojekten bekommt. Der Verlängerungszeitraum der Verträge liegt momentan bei immer nur drei (!) Monaten – und das nach 16 Jahren. Und der Fall dieser Kollegin ist keine Ausnahme. Dies hat selbst das Ministerium empört und hat der Kollegin und damit indirekt den anderen ebenfalls Betroffenen zugesichert, sich dafür einzusetzen, dass solche „Spitzen“ beendet würden.

MeDiTa

Es ist wirklich ein Skandal, was das UK sich mit den Beschäftigten von MeDiTa leistet. Vor über zehn Jahren wurde der Blutprobentransport, den zuvor der hauseigene Transportdienst erledigt hat, an die Firma MeDiTa privatisiert. Inzwischen arbeiten über 50 Kolleginnen und Kollegen für 6,40 € (!) die Stunde unter Arbeitsbedingungen, die die Verantwortlichen im UK nie interessiert haben.



Dass der Aufenthaltsraum im OZ II nie geputzt wurde, wenn das nicht die Beschäftigten selbst gemacht hätten, dass sie keine abschließbaren Spinde hatten, dass der Pausenraum gleichzeitig der Blutprobenlagerraum ist, dass sie erst freitags erfahren, ob und wann sie am Wochenende arbeiten müssen,...

Das ist den Verantwortlichen im UK bisher scheinbar egal gewesen, oder sie haben es zumindest gerne billigend in Kauf genommen. Denn mit den MeDiTa-Beschäftigten haben sie einen billigen und willigen Reservetrupp in der Hinterhand, den sie inzwischen überall da einsetzen, wo Löcher zu stopfen sind. Wenn ursprünglich nur der Blutprobentransport privatisiert worden ist, so arbeiten MeDiTa-Kolleg_innen inzwischen in der Apotheke, in den Lagern, im Krankentransport, im allgemeinen Transport, in der Küche, im Transportdienst für die Sterilisation usw.

Wir hoffen, dass diese skandalösen Zustände bald ein Ende haben werden, da am 8. August zum ersten Mal eine Betriebsratswahl bei MeDiTa stattgefunden hat XXX

Begleitung Bewerbungsverfahren



Der PR hat im Berichtszeitraum die Begleitung der Bewerbungsverfahren „professionalisiert“. Wir bestehen inzwischen darauf, dass alle Stellen ausgeschrieben werden. Strittig zwischen dem UK und uns ist nach wie vor die Ausschreibung von allen Drittmittelstellen.

Wir bestehen auch darauf, dass Stellen zur unbefristeten Weiterbeschäftigung ausgeschrieben werden, damit auch Kolleg_innen, die lange schon befristet beschäftigt sind, überhaupt einmal eine Aussicht auf eine Entfristung haben – selbst wenn die Stelle eine andere befristete Beschäftigte inne hat, und von Seiten des Vorgesetzten ohne Ausschreibung unbefristet übernommen werden soll. Der PR „genehmigt“ aber auch in Ausnahmefällen ein Abweichen von dieser Regel.

Wir sichten inzwischen alle Bewerbungen, egal für welche Stelle, egal für welchen Bereich und haben somit einen Überblick, wer sich bewirbt und wer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird. Wir versuchen an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, was uns bei der Anzahl von Gesprächen im ganzen Gelände leider nicht immer gelingt. Wenn uns dann die Einstellung vorgelegt wird, können wir mit ziemlich hoher Wahrscheinlichkeit nach dem Ablauf dieses Verfahrens ausschließen, dass es zu „Unregelmäßigkeiten“ bei der Vergabe von Stellen kommt.

BFD 
Der Bundesfreiwilligendienst
Zeit, das Richtige zu tun.

Bundesfreiwillige (Bufdis)

Inzwischen hat der Einsatz der Bufdis im UK eine gewisse „Routine“ bekommen. Der PR achtet darauf, dass zwischen den Einsätzen der Bufdis im Pflegebereich die Stelle immer mindestens ein halbes Jahr unbesetzt bleibt, damit die Stationen die Bufdis nicht als reguläre Arbeitskraft fest einplanen können.

In allen anderen Bereichen lehnen wir nach wie vor den Einsatz von Bufdis ab, da wir davon ausgehen, dass sie reguläre Arbeitsplätze ersetzen werden. Im Bereich Krankentransportdienst haben wir in der Einigungsstelle einem Vergleich zugestimmt: es wird dort ein zusätzlicher, regulärer Arbeitsplatz geschaffen und „dafür“ haben wir dem Einsatz von drei Bufdis in dem Bereich zu.

26 Tage Urlaub



...wie so vieles nicht

Anfang dieses Jahres hieß es plötzlich für alle Neueingestellten und diejenigen, deren befristeter Vertrag verlängert worden war: nur noch 26 Tage Urlaub pro Jahr.

Die Arbeitgeber hatten die entsprechende tarifliche Regelung gekündigt. Warum? Weil kurz vorher durch ein Urteil festgestellt worden war, dass alle Beschäftigte, unabhängig vom Alter, Anspruch auf 30 Tage Urlaub haben. Das war den Arbeitgebern zu teuer. Da die Tarifrunde für den Bereich der Länder kurz bevorstand, war die Zuversicht groß, dass diese neue, ungerechte Regelung durch eine tarifliche Regelung wieder korrigiert werden würde. Und so kam es auch. Die Gewerkschaft konnte sich durchsetzen und inzwischen haben alle Beschäftigten beim UK 30 Tage Urlaub pro Jahr.



Das Thema LBV ist inzwischen für viele Beschäftigte zum roten Tuch geworden. Besonders, wenn mal wieder Null € überwiesen worden sind. Da hilft es auch nicht, dass das UK immer wieder bedauert, dass es schlecht laufe, weil in Düsseldorf Computersysteme umgestellt werden.

Dass man dort nie jemanden ans Telefon bekommt, ist so alt wie die Betreuung durch das LBV alt ist. Und es hilft auch keinem Beschäftigten, wenn zwischen dem UK und dem LBV Schuldzuweisungs-Ping-Pong gespielt wird. In einigen besonders dramatischen Fällen haben wir die Betroffenen unterstützen können. Viele Kolleg_innen haben die Probleme selber versucht zu lösen. Uns ist von Seiten des UK versichert worden, dass es ab September besser werden würde – das habe zumindest das LBV dem UK zugesagt. Wir sind gespannt.

Arbeiten nach der Rente

Auch hier haben wir die Sorge, dass reguläre Arbeitsplätze durch Besetzung mit Rentner_innen, die nach Erreichen der Altersgrenze im UK weiterarbeiten wollen, nicht wiederbesetzt werden.



Auch hier konnten wir vor der Einigungsstelle einen Vergleich erreichen. Wir erheben gegen die Weiterbeschäftigung von Rentnern keine Einwände, solange es sich um 450 €-Stellen handelt. Alle Stellen mit höherem Stellenanteil müssen ausgeschrieben werden. Bewerben sich dann beispielsweise befristete Beschäftigte oder Azubis auf diese Stelle, sind diese sicherlich einem Rentner/einer Rentnerin vorzuziehen. Bisher haben wir aber den Eindruck, dass diese Weiterbeschäftigungen in der Rente wirklich eine Ausnahme darstellen.

Shuttlebus

Sie kennen sicher den grün-weißen Shuttlebus, der regelmäßig durch das Gelände fährt und Patienten zu Untersuchungen fährt. In der ersten Zeit ist dieser Service durch die Stiftung finanziert worden. Inzwischen sind die Student_innen, die den Bus fahren, befristet über das UK eingestellt.



Der PR hat angeregt, diese Stelle an einen leistungseingeschränkten Beschäftigten zu vergeben, der in seinem Bereich nicht mehr arbeiten kann. Im Zusammenarbeit mit dem Personalärztlichen Dienst wird jetzt die dauerhafte Besetzung der Stelle durch einen solchen UK-Beschäftigten angestrebt.

Leistungseingeschränkte Beschäftigte

Zu den täglichen Aufgaben des PR gehört es, kranke und leistungseingeschränkte Beschäftigte zu unterstützen.

Oft gibt es Probleme bei der Wiedereingliederung nach langer Erkrankung; manchmal können die Betroffenen nicht an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren, oder zumindest nicht unter den alten Bedingungen; bisweilen unterstützen wir Kolleg_innen dabei, bei einer Langzeiterkrankung finanziell überhaupt über die Runden zu kommen, in dem wir bei Anträgen auf Sozialleistungen o.ä. helfen. Zwar sind dies Einzelfälle, aber in einem so großen Betrieb, wie dem UK, ist die Summe der Einzelfälle erheblich.

Leider gibt es aber bei solchen Problemen kein einheitliches Herangehen des UK – soweit ein einheitliches Herangehen bei der Unterschiedlichkeit der Fälle überhaupt möglich ist. Aus diesem Grund hat der PR dem UK nun den Abschluss einer Dienstvereinbarung vorgeschlagen. Hierzu werden wir Ihnen auf der Personalversammlung Genaueres berichten.

Alternsgerechtes Arbeiten

Zu diesem Thema können wir Ihnen leider nach wie vor **keine Erfolge** berichten.

Jahr für Jahr gibt das UK vor sich jetzt aber wirklich mal um das Thema kümmern zu wollen, erklärt auch glaubhaft, dass sie das Problem ernst nähmen, laden – wenn es zum Äußersten kommt – wieder einmal jemanden Externen ein, der vorschlägt einen Pilotbereich unter dem Gesichtspunkt der Verbesserung des alternsgerechten Arbeitens zu beackern, und dann versinkt das UK wieder in Tiefschlaf. Währenddessen altert die Belegschaft vor sich hin. Wir werden nicht müde, immer und immer wieder das Thema auf die Tagesordnung zu setzen, und hoffen, dass wir Ihnen nächstes Jahr endlich Ergebnisse vermelden können. Im Rahmen von kleineren Verbesserungen haben wir aber im Reinigungsdienst und für die Küchenbeschäftigten an dem Thema gearbeitet.



Medienzentrum

Ist es zu weitgehend zu sagen, dass das Medienzentrum, ehemals das Zentrale Fotolabor, ein „Spielball der Mächte“ ist?

medienzentrum
Universitätsklinikum Essen

Zumindest haben die Beschäftigten dort wohl teilweise diesen Eindruck. Fast jedes Jahr sollen sie einer andern „Macht“ zugeschlagen werden, und dazwischen wird ihnen alle paar Jahre einmal mitgeteilt, dass sie vielleicht sogar ganz geschlossen werden. Vor kurzem sollten sie nach Vorstandsbeschluss der Abteilung Marketing und Kommunikation zugeschlagen werden, deren Leitung davon aber zu dem Zeitpunkt gar nichts wusste. Nun wird die Leitung dort demnächst wechseln, aber wer in der Zwischenzeit für das Medienzentrum zuständig ist, und ob die neue Leitung das Medienzentrum dann weiterhin übernehmen soll, ist zumindest uns unklar.

Institut für Hygiene und Arbeitsmedizin

Das ist inzwischen am UK nicht mehr existent.

Selbst das UK hat eingeräumt, dass die Schließung dieses Instituts nicht gut gelaufen ist. Die betroffenen Beschäftigten sind viel zu spät über die definitiven Schließungsabsichten informiert worden. Obwohl klar war, dass eine Schließung sehr wahrscheinlich anstehe würde, hat sich niemand vom UK um die Umsetzung der betroffenen Kolleginnen gekümmert. Das wurde allerdings deutlich besser, als sich der PR eingeschaltet hat. Inzwischen sind fast alle Kolleginnen umgesetzt. Teilweise dauerhaft und zu ihrer Zufriedenheit, teilweise ist die genaue Zukunft noch nicht klar.

E-Karren



Jede_r kennt sie, die blauen Wagen, die durch das Gelände fahren und mit denen Wäsche, Essen und Material ausgeliefert wird.

Um diese Wagen ist eine schon seit Jahren andauernde Auseinandersetzung entbrannt:

wie müssen die Karren ausgestattet sein, damit die Transportarbeiter damit sommers wie winters angemessen arbeiten können. Brauchen die Karren eine Lüftung und eine Heizung? Man möchte meinen ja, wenn es in den Wagen im Sommer ohne Lüftung brütend heiß und im Winter ohne Heizung so kalt ist, dass die Scheiben von innen zufrieren. Die gute Frage ist nur: kann man die alten Karren umrüsten und wenn ja, ist das dem UK nicht zu teuer? Werden neue Karren mit einer besseren Ausstattung angeschafft, die aber teurer sind? Welche Firma bietet Karren an, die den Bedürfnissen der Transportarbeiter, aber auch den Notwendigkeiten des Arbeitsablaufes am ehesten gerecht werden. Wie so oft ist mit dem für den Bereich zuständigen Dezernat kein einfaches Vorwärtkommen möglich. Geheimniskrämerei um Dinge, die gar kein Geheimnis sein müssten, erschwert die Zusammenarbeit sehr. Leider auf Kosten der Beschäftigten, die jedes Jahr zum Zeitpunkt von extremen Witterungen darunter zu leiden haben.

Aushilfskräfte

Der PR bekommt den Einsatz von Aushilfskräften die über Leiharbeitsunternehmen im UK eingesetzt werden, zur Mitbestimmung vorgelegt. Die Anzahl der Aushilfskräfte ist immer schwankend. Hin und wieder gibt es eine Ansage des Vorstandes, dass Aushilfskräfte eingespart werden sollen – dann geht die Anzahl für eine Zeit zurück.

In den Sommermonaten für die Urlaubsvertretungen und bei Erkältungswellen zur Krankheitsvertretung steigt die Anzahl regelmäßig. In vielen Bereichen wird der Einsatz von Leiharbeiter_innen auch durch Überstunden innerhalb der Abteilung vermieden. Insgesamt müsste das UK ein hohes Interesse haben, dass die teuren Leiharbeiter_innen (auch wenn diese selber von dem Geld, dass das UK zahlt am wenigsten abbekommen) so wenig wie möglich im Einsatz sind. Wir achten darauf, dass z.B. bei Langzeitvertretungen bei Dauererkrankungen diese Einsätze in zumindest befristete Einstellungen beim UK umgewandelt werden.



Betriebskindertagesstätte (BKT)



Plätze in der BKT, vor allem für sehr kleine Kinder, sind Mangelware.

Immer wieder kommen durch diese Mangelsituation Spekulationen darüber auf, dass bestimmte Berufsgruppen oder bestimmte Beschäftigte bevorzugt Plätze bekommen. Das ist nicht der Fall!

Der PR hat Mitbestimmungsrechte bei der Liste der Neuaufnahmen in die BKT. Wir haben außerdem die Warteliste, gleichen dies miteinander ab und konnten bisher keine Unregelmäßigkeiten feststellen. Lediglich bei Geschwisterkindern und bei Alleinerziehenden gibt es aufnahmebeschleunigende Regelungen.

Gerichtsverfahren

Die Klage einer anderen Interessensvertretung hat dazu geführt, dass wir unser letztes noch laufendes Gerichtsverfahren zurückziehen konnten.

Das Gericht hat festgestellt, dass Interessensvertretungen Beteiligungsrechte bei der Einführung von Rufdiensten haben. Das hatte das UK uns bisher verweigert. Nach der neuen Rechtsprechung erkennt das UK unser Recht nun an, so dass wir unser Gerichtsverfahren, das sich um den gleichen Sachverhalt drehte, zurückziehen konnten. Wenn wir daran denken, dass wir zu „Spitzenzeiten“ bis zu 50 Klagen gleichzeitig eingereicht hatten, ist der jetzige Zustand fast schon außergewöhnlich.

Wir hoffen nicht, dass dies nach der Neubesetzung des Postens des Kaufmännischen Direktors die Ruhe vor dem Sturm war.



Verschiedene Bereiche

-  Ein Dauerbrenner ist nach wie vor der Arbeitsraum für die **Physiotherapeuten im WHZ**. Um ihre Arbeit dokumentieren zu können, teilen sie sich einen kleinen, schlauchartigen Raum mit anderen Berufsgruppen. Doch Räume sind im UK kostbarer Besitz, den keiner freiwillig aufgibt, selbst wenn eigentlich klar ist, dass die momentane „Besitzer“ den Raum kaum braucht. Und so wird nun seit über einem Jahr nach einer Lösung gesucht, die jetzt für Ende 2013 in Aussicht gestellt worden ist.
-  Im **Allgemeinen Transportdienst** begleiten wir eine Organisationsuntersuchung.
-  In der **Mikrobiologie** haben wir einer Änderung der Organisationsstruktur zugestimmt.
-  Im **Zentrallabor** gibt es immer wieder Probleme. Beschäftigte beschwerten sich wegen der Arbeitssituation und wegen mangelnder Wertschätzung. Leider dreht sich die Situation immer wieder im Kreis und es kommt zu keiner grundlegenden Änderung. Wie so oft sind solche Probleme durch das Verhalten einzelner Personen bedingt.
-  Auch in der **Apotheke** gibt es immer wieder Probleme.
-  Ohne Beteiligung des PR ist eine „Kundenbefragung“ im **Reinigungsdienst** durchgeführt worden. Als wir das mitbekommen haben, war es schon zu spät. Die Rückläufer waren schon bei den Vorgesetzten des Reinigungsdienstes eingegangen. Uns wurde dann aber zumindest zugesichert, dass die Antworten ungelesen in einen Umschlag getan und nicht ausgewertet werden würden.



Pflegedienst



Die Situation in der Pflege

Die Situation in der Pflege ist nach wie vor durch eine steigende Belastung gekennzeichnet. Was durch die Vertreterin der Bezirksregierung Düsseldorf, Aufsichtsbehörde für das UK Essen, bereits 2011 anlässlich eines Gespräches zur Arbeitssituation von Pflegenden am UK in einem Protokoll festgehalten wurde, gilt heute mehr denn je. Sie schrieb:

„Konsens bestand darin, dass die Leistungskapazität der Pflege bis zur Grenze ausgeschöpft ist und weitere Leistungssteigerungen ohne organisatorische oder personelle Kompensationen nicht mehr gesundheitsgerecht durchgeführt werden können. Hintergrund ist u.a. die kontinuierliche Arbeitsverdichtung durch verkürzte Liegezeiten, Ausgliederung weniger pflegeintensiver Patienten in die Poliklinik, Leistungserweiterung (Zitat Ende).“

Mittlerweile haben die Plusstunden im Pflegedienst die Zahl von 80 000 überschritten, die Ausfallzeiten durch Erkrankung nehmen zu. Vor diesem Hintergrund hat der Personalrat im Berichtszeitraum einen **Initiativantrag** zu Ihrer **Gesunderhaltung** eingereicht. Unter anderen Punkten sollten insbesondere die „Alleindienste“ auf den Stationen abgeschafft werden. Mit dieser Forderung konnte sich der PR in der Einigungsstelle jedoch noch nicht durchsetzen. Zur Vermeidung von Belastung wird nun ein Konzept zur Pausenablösung entwickelt, welches seinen Namen hoffentlich auch verdient hat. Der PR ist skeptisch, ob das Konzept ohne zusätzliche Stellen nachhaltig gelingen kann.

Unterstützend hierzu und quasi zur Selbstverteidigung, haben wir unsere **Handlungsempfehlungen bei Personalengpässen** und das Formular „Ruf mich nicht an“ bei Ihren Teambesprechungen verteilt und zusätzlich auf die Seite des PR ins Netz gestellt. Die geplante **Teilpersonalversammlung** scheiterte, weil nicht sichergestellt werden konnte, dass Sie hätten auch teilnehmen können. Schade.

Aber auch Sie haben sich gewehrt. So wurden in der **Kinderklinik** Unterschriften gegen das Einspringen in fachfremde Bereiche gesammelt. Etwa 40 % der KollegInnen haben das Schreiben an Frau Mayer und Frau Schmalz innerhalb weniger Tage unterzeichnet.

Beschäftigte der Station **Herz 3** hatten die Faxen gar so dicke, dass sie von sich aus die Bezirksregierung eingeschaltet haben (Inhalt unserer Handlungsempfehlungen). Im Anschluss an das Gespräch mit Frau Aich - Vertreterin der **Bezirksregierung** - wurde den KollegInnen in einer Teambesprechung zugesagt, dass das Einspringen in andere Bereiche auf ein Mindestmaß reduziert und die Prüfung auf Zahlung einer Zulage vorangetrieben wird. Bislang hat sich letztgenannte Aussicht jedoch noch nicht erfüllt.

Die Damen und Herren des Vorstands prüfen offensichtlich noch. Hier sollte dringend der Auffassung der Bezirksregierung, dass steigende Erlöszahlen auch an die Beschäftigten weitergegeben werden müssen, gefolgt werden. Insbesondere dann, wenn diese Steigerungen durch eine zunehmende Arbeitsbelastung erkaufte worden sind.

Um Ihre Arbeitsbelastung deutlich zu machen, sollten Sie die Möglichkeit der **Überlastungsanzeige** nutzen. Wir können zwar nachvollziehen, dass Sie nach einem anstrengenden Arbeitstag nicht auch noch Zeit und Lust für eine Ü-Anzeige aufbringen wollen, raten Ihnen aber dennoch dazu. Nicht nur deshalb, weil Sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber dazu verpflichtet sind (Nebenabrede im Arbeitsvertrag), sondern auch, um sich zu entlasten. Eine Ü-Anzeige ist im Übrigen immer auch dann angezeigt, wenn Sie Ihre eigene Gesundheit gefährdet sehen. Es ist nicht ausschliesslich eine Patientengefährdung erforderlich!

Und damit Sie nicht das Gefühl bekommen, aus einer Ü-Anzeige würde nichts resultieren, hat der Personalrat zusätzlich einen Initiativantrag gestellt. Ziel sollte sein, dass Sie eine Rückmeldung erhalten und Maßnahmen wahrnehmbar werden. Nach vielen Gesprächen soll nun eine Dienstanweisung auf den Weg gebracht worden sein, die diese Kriterien erfüllt. Die Vorlage zur Mitbestimmung erwarten wir noch diesen Monat. Wegen der arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur Mitteilung eines Missstandes an Ihren Arbeitgeber (Ü-Anzeige), verbieten sich Rechtfertigungsgespräche. Teilen Sie uns bitte mit, wenn Sie zu einem solchen Gespräch eingeladen werden.



Angesichts der zuvor beschriebenen Belastungen, wollte der Personalrat die Einführung der **Delegation ärztlicher Tätigkeiten** ohne Kompensation durch zusätzliches Personal nicht mittragen. Leider haben wir diese Auseinandersetzung in der Einigungsstelle verloren. Die Tätigkeiten, so der Arbeitgeber, würden ohnehin schon durchgeführt. Deshalb sei ein Ziel die rechtliche Sicherstellung gewesen. Aus Gesprächen wissen wir, dass die im Konzept aufgeführte Verweigerungsmöglichkeit (Ihre Durchführungsverantwortung) auch immer wieder genutzt wird. Und das ist auch gut so!

Seit Jahren zog sich das Thema **Arbeitszeiten im Pflegedienst** wie Kaugummi. Oft genug stand die Begleitung des Arbeitszeitprojekts kurz vor dem Scheitern, da sich die Arbeitgebervertreter zu wichtigen Fragen in den vergangenen Jahren nicht bewegt hatten. 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 konstruktiv verhandeln und dabei auch die früher tabuisierten Themenfelder aufgegriffen haben.

Mit einem für alle nachvollziehbaren Ausgleichszeitraum (fester Beginn und festes Ende) und mit passenden Regelungen, soll nun ein Ausufern der Stundenentwicklung ins Bodenlose verhindert werden. Die bislang aufgelaufenen Plusstunden werden ausbezahlt und/oder in Freizeit gegeben. Dienstvereinbarung und Arbeitszeiten werden auch Berichtspunkt in der Personalversammlung sein.

Ebenfalls konstruktiv wird zum Dienstplanprogramm **SP Expert** (SPx) verhandelt. Von den ehemals über 50 unbeantworteten Fragen und Anmerkungen zur Leistungsfähigkeit des Programms, zur Beseitigung von Fehlern und zu Beschwerden von Anwendern, sind nicht mehr viele übrig geblieben. Über eine Dienstvereinbarung soll zudem die Ausweitung von SPx in andere Bereiche realisiert werden. Immer noch sehr problematisch ist das Programm dadurch, dass Einstellungen vergangener Jahre fehlerhaft gewesen sind und nun in den Tiefen des Systems nur sehr schwer eliminiert werden können. Betroffen sind insbesondere Bereiche, die Ruf,- und Bereitschaftsdienste leisten. Hierzu haben wir in den letzten Wochen wiederholt Geltendmachungsschreiben an Sie ausgegeben.

Das **Casemanagement** (CM) weist eine lange Vorgeschichte auf und wird aus Sicht des Personalrats auch dadurch behindert, dass Projektleitungen kommen und gehen. Im Berichtszeitraum wurden die Pilotbereiche mit Stations,- und Klinikcasemanagern ausgestattet. Im Zuge dessen wurden auch die Ressourcenmanager aus dem Medizinischen Zentrum ins Casemanagement überführt. Mit diesem Schritt ging für die ehemaligen Ressourcenmanager auch eine Höhergruppierung einher. Ziel des CM (vereinfacht und reduziert gesagt), soll eine individuell auf den Patienten abgestimmte Aufnahme,- und Entlasssteuerung sein. Unnötige Verweildauern sollen damit vermieden werden. Gespannt wartet der Personalrat auf das Ende des Piloten.

Ebenfalls noch im Status eines Piloten befindet sich **iDoc**, die elektronische Patientendokumentation in Medico. Neben noch offenen Finanzierungsfragen, behindern insbesondere immer wieder Abstürze und Performanceprobleme eine ungeteilte Akzeptanz in der teilnehmenden Belegschaft. Abgesehen davon lässt sich aber festhalten, dass die positiven Meinungen zu überwiegen scheinen. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn das System mal rund läuft.

Dem Personalrat wurde ein neues **Springerpoolkonzept** zur Mitbestimmung vorgelegt. Wesentlich neu daran ist, dass die KollegInnen des Intensivspringerpools auch in der Anästhesie eingesetzt werden sollen und ein weiterer Pool für die OP-Bereiche vorgesehen ist. Zusätzlich ist ein Flexipool geplant, für den die Rahmenbedingungen erst noch geeint werden müssen. Der PR sieht die Entwicklung der Pools mit Sorge, da er sein Augenmerk in erster Linie, und vor einer weiteren Ausweitung der Pools, auf die Besetzung der offenen Stellen richten will. Dies umso mehr, da Intensivstationen vergrößert und umgebaut und auch periphere Bereiche erweitert werden sollen. Nun muss in der Einigungsstelle eine Entscheidung gefunden werden.

Zu Tätigkeiten, die ein Umkleiden erforderlich machen, besteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalrat Einigkeit darüber, dass hierfür eine **Wege- und Rüstzeit** anzusetzen ist. Das Bundesarbeitsgericht hat am 19.09.2012 noch einmal bekräftigt, dass durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten immer dann Arbeitszeiten sind, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. Die vergütungspflichtige Arbeitszeit beginnt somit zum im Dienstplan festgesetzten Zeitpunkt des Dienstbeginns mit Betreten der Umkleide. Um den Beginn der Übergaben nicht zu gefährden, sollten die am UK bislang vereinbarten Zeiten von 10 Minuten je Schicht zum Arbeitsende realisiert werden. Da der PR weiss, dass dies in einigen Bereichen nicht eingehalten werden kann, weisen wir auch mit Hinweis auf das Urteil noch einmal darauf hin, dass Sie nicht genommene Wegezeiten – wie nicht genommene Pausen – als Arbeitszeit dokumentieren. Darüber hinaus wollte der PR eine Ausweitung dieser Zeiten oder - alternativ - die Gutschreibung von 10 Min. on top auf jede Schicht. Eine Entscheidung darüber steht in der Einigungsstelle an.

Weitere Maßnahmen wurden zu Änderungen von Organisationstrukturen und Arbeitszeiten vorgelegt:

a) **Orga-Änderungen**

N1, N3, M-Inf. (ehemalige M8), AC-OP, Klinikpflegedienstleitungen

b) **Arbeitszeiten**

Kinderhämatologische Ambulanz, Rufdienst K1/PZ, Gyn-OP, M-Inf, N3, UC-Poli, Anästhesie, Dialyse und Angiologie.

Dabei konnte durch das Engagement und durch die Einbindung von KollegInnen der Dialyse, die Ausweitung auf einen Nachtdienst verhindert werden. Zudem ist mit der Angiologie der letzte Spätdienst bis 22.30 Uhr gefallen. Gegen einen solchen Spätdienst wurden vor Jahren über 600 Unterschriften gesammelt.

Dienstkleidung Pflege

Nachdem die ersten beiden Testkasacks im vorangegangenen Probetragen von den Testpersonen für nicht geeignet befunden wurden, lief in der ersten Augustwoche die Testung eines weiteren Modells. Auch wenn nur 10 von 24 vorgesehenen KollegInnen teilgenommen haben und lediglich 7 Bewertungsbögen abgegeben wurden, ist aufgrund der überwiegend positiven Bewertung die Anschaffung des letzten Testmodells vorgesehen.



DRK-Schwwesternschaft

Endlich konnte der PR indirekt den Beweis antreten, dass nicht alle Pflegekräfte aus freien Willen und mit tiefer Überzeugung Mitglied der DRK-Schwwesternschaft sind. Das nämlich haben die Oberinnen der Schwwesternschaft, sowie die Pflegedirektorin Frau Maier immer mit Inbrunst behauptet. Wir hingegen haben immer wieder darauf hingewiesen, dass von einer Freiwilligkeit der Mitgliedschaft ganz und gar nicht die Rede sein kann, wenn in den letzten Jahren Pflegekräfte, die beim UK arbeiten wollten, - Männer wie Frauen - zwingend Mitglied der Schwwesternschaft werden mussten.



Ansonsten hätten sie ja die freie Wahl an einem anderen Krankenhaus zu arbeiten, so die Pflegedirektorin. Diese Ansicht war immer schon zynisch und wir sind sehr froh, dass das jetzt seit einem Jahr ein Ende hat. Eine wirkliche Wahlfreiheit ist mit dem PR per Dienstvereinbarung eingeführt worden. Alle neueingestellten Pflegekräfte können inzwischen wirklich frei wählen, ob sie einen Arbeitsvertrag beim UK haben möchten, oder als DRK-Schwwesternschaftsmitglied an das UK gestellt werden möchten. Für uns wenig überraschend entscheiden sich fast 80 Prozent für einen Vertrag beim UK. Das ist die reale Größe der Freiwilligkeit und nicht die 100 prozentige Zwangsfreiwilligkeit der letzten Jahre. Scheinbar kann die Schwwesternschaft auch nicht dauerhaft überzeugen, sonst würden sich nicht etliche Pflegeschülerinnen der Schwwesternschaft, die bei ihrer Einstellung noch keine Wahlfreiheit hatten, nach der Ausbildung bei einer Übernahme für einen Arbeitsvertrag beim UK entscheiden und der Schwwesternschaft den Rücken kehren. Der recht rigide Umgang mit den alten DRK-Schwwestern, die im Mutterhaus im betreuten Wohnen gelebt haben, hat auch nicht gerade zum guten Ruf der Schwwesternschaft beigetragen. Die Zeitungen berichten geradezu von einem kurzfristigen vor-die-Tür-setzen der altgedienten Schwwestern. Und dann musste auch noch der bankrotte ambulante Pflegedienst der DRK-Schwwesternschaft an den DRK-Kreisverband abgegeben werden.

Was steht als nächstes an? Seit Monaten deutet das UK - wie auch die DRK-Schwwesternschaft gegenüber dem Betriebsrat der Schwwesternschaft - an, dass eine Übernahme aller bei der DRK-Schwwesternschaft angestellten ca. 280 Pflegekräfte ins UK bevorstehe. Hierzu werden wir Sie auf der Personalversammlung ausführlicher informieren. Außerdem kommt das UK unter Druck, weil die Gerichte inzwischen urteilen, dass eine dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr möglich ist. Und dass die Gestellung der DRK-Kräfte eigentlich Arbeitnehmerüberlassung ist, sieht das UK zumindest für die Angestellten auch so. Aber was ist mit den Mitgliedsschwwestern? Das UK argumentiert, sie seien ja keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerüberlassung geht nur, wenn jemand eben auch Arbeitnehmer ist, was die Mitgliedsschwwestern ja nicht sind. Geschicktes Rückzuggefecht.

Am 11. Dezember dieses Jahres wird vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschieden werden, ob eine durch die DRK-Schwwesternschaft gekündigte Arzthelferin Arbeitnehmerin ist, und ihr somit alle Rechte zustehen, oder ob die Schwwesternschaft so mit ihr hat umgehen können, wie sie es gemacht hat. Sollte das BAG feststellen, dass die gekündigte Kollegin eine Arbeitnehmerin ist, sind die Auswirkungen auf den Fortbestand des Gestellungsvertrages mit der DRK-Schwwesternschaft enorm. Sollte das BAG dies in diesem Fall nicht feststellen, werden Anfang 2014 zwei weitere Verfahren ebenfalls vor dem BAG entschieden werden, die dann vielleicht endlich die überholte Sonderstellung der DRK-Schwwesternschaft beenden werden: Der Betriebsrat der DRK-Schwwesternschaft und der Betriebsrat der Ruhrlandklinik, in der inzwischen ebenfalls DRK-Schwwestern eingesetzt werden, hat wegen unterschiedlicher Konflikte geklagt. Beide Entscheidungen werden eine Aussage über den Arbeitnehmerinnenstatus der Mitgliedsschwwestern der DRK-Schwwesternschaft treffen.

Deshalb haben wir auch vorgeschlagen, die Dienstvereinbarung zur Wahlfreiheit, die Ende Juli ausgelaufen war, nochmals nur für ein Jahr zu verlängern, da wir davon ausgehen, dass die Karten bald neu gemischt werden müssen.

Verschiedene „kleine“ Themen

Im Laufe des Berichtszeitraums haben wir einige **Dienstanweisungen für verschiedene Bereiche** und zu verschiedenen Themen zur Mitbestimmung vorgelegt bekommen. Bei einigen hatten wir Änderungswünsche. Bei anderen mussten wir das UK überhaupt erst daran erinnern, dass sie zur Beteiligung vorgelegt werden müssen.

Das **Beschwerdeverfahren** des PR, mit dem er Beschwerden der Beschäftigten zu einer offiziellen Maßnahme mit Stellungnahmepflicht des UK werden kann, ist von ein paar Kolleg_innen genutzt worden – teilweise am Ende mit einem zufriedenstellenden Ergebnis. Sollten Sie mit einer Kritik an einem Missstand in Ihrem Bereich immer wieder auf taube Ohren stoßen, können Sie sich an uns wenden. Wir können dann über unser Beschwerderecht das UK zu einer Stellungnahme und Abschaffung des Problems auffordern.

Vor ein paar Monaten fiel uns auf, dass Beschäftigte einer Fremdfirma im UK-Gelände **Kleidung der Marke Thor Steinar** tragen. Diese Marke ist als Erkennungszeichen eindeutig der rechten Szene zuzuordnen und nicht nur in Fußballstadien ist das Tragen dieser Kleidung verboten, sondern auch in vielen Landtagen und Universitäten. Das UK hat nach unserem Hinweis vorbildlich schnell reagiert und die Fremdfirma darauf hingewiesen, dass Nazi-Dresscodes im UK nicht geduldet werden.

Wir wissen natürlich, dass ein Bekleidungsverbot nicht die menschenverachtende Gesinnung aus den Köpfen bekommt. Aber zumindest sollen Rechte in unserem Betrieb nicht auch noch eine Plattform bekommen, ihre Gesinnung per Kleidungscode zeigen zu können.

Im **Wirtschaftsausschuss** haben wir uns u.a. mit dem Vertrag mit Klüh zur Bewirtschaftung der Küche, der Finanzierung der Betriebskindertagesstätte und den Bruttolohnlisten auseinandergesetzt.

Der Ablauf **„Wie melde ich mich arbeitsunfähig“** führt in vielen Bereichen immer wieder zu Problemen. Auch die Unterschiedlichkeit der Regeln, die verschiedene Vorgesetzte in den verschiedenen Bereichen aufstellen, und die zum Teil fast schon gegen die guten Sitten verstoßen, erschweren dies. Deshalb versucht der PR zurzeit vereinheitlichte Regeln mit dem UK für alle Bereiche zu vereinbaren.

Der PR hat der Benennung der beiden neuen **Datenschutzbeauftragten des UK** zugestimmt.

Die seit Jahren schwelende Diskussion um die Schaffung eines so genannten **Versorgungszentrums** ist wieder etwas beheizt worden. Es gab einen Termin, an dem Fremdfirmen ihre Ideen für ein solches Zentrum vorgestellt haben. Eine sehr rege Firma hat dabei auch direkt angefragt, ob das UK denn schonmal über die Gründung von Servicegesellschaften nachgedacht hat. Die selbe Firma hat die Privatisierung nahezu der ganzen Charité auf dem Gewissen.

Der PR hat der Einführung eines **Ticketsystems für die ZIT** und eines **Versuchstierverwaltungsprogramms** für das Zentrale Tierlabor zugestimmt.

Keine neuen Nachrichten zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zur **Kameraüberwachung**. Wir sind uns nicht sicher, ob wir Ihnen das erst sechs oder schon sieben Jahre vermelden.

-  Allerdings konnte inzwischen die **Dienstvereinbarung „Lohnvorschuss“** abgeschlossen werden. In begründeten Fällen kann Ihnen das UK einen Lohnvorschuss von bis zu 5.000 € gewähren. Die Dienstvereinbarung und den entsprechende Antrag finden Sie auf der Intranetseite der Personalabteilung. Wenn Sie Fragen zu den Voraussetzungen für einen Vorschuss haben, melden Sie sich bei uns.
-  Die **Dienstvereinbarung zu den Schließanlagen**, die der PR dem UK eingereicht hat, ist nun ungefähr ein Jahr von deren Seite aus nicht bearbeitet worden. Inzwischen liegt ein UK-Entwurf vor, mit dem wir uns nun beschäftigen werden.
-  Auch der zweite Versuch des UK eine **Hausordnung** mit uns für das UK zu vereinbaren ist versendet. Da wir keinen eiligen Handlungsbedarf sehen, sind wir gespannt, wann das UK zum dritten Versuch ansetzt.
-  Der PR hat die Erhöhung der **Nutzungsentgelt für die Personalwohnheime** überprüft. Da sie auf Grundlage einer Landesregelung festgelegt werden, konnten wir nichts beanstanden.
-  Der PR hat erneut ohne viel Klärungsbedarf dem **Fort- und Weiterbildungsprogramm** zustimmen können.
-  Der PR hat die Einführung des **Identity Managements** weiterhin begleitet.
-  Die Anzahl der **Abmahnungen** ist in letzter Zeit sehr angestiegen. Wir haben beim UK nachgefragt, ob das eine gewünschte neue Unternehmenskultur ist. nein, das sei nicht so, wurde uns geantwortet. Außerdem gäbe es noch viel mehr Anfragen von Vorgesetzten in der Personalabteilung mit einem Abmahnungsbegehre, die alle abgewimmelt würden. So bleibt die Frage, ob sich bei den Vorgesetzten die Unternehmenskultur verändert hat, und diese wiederum mehr Abmahnungen wollen.
-  Nach wie vor sind dem PR die **außertariflichen Verträge** ein Dorn im Auge, also diejenigen Verträge, die mehr als die höchste Entgeltgruppe verdienen. Zugegebenermaßen nimmt die Anzahl nicht zu. Wir beobachten aber jede neue Regelung mit Argusaugen.
-  Im **Krankentransportdienst** gibt es eine Reihe von Problemen, die wir im Berichtszeitraum teilweise mit den Krankentransportern zusammen lösen konnten. Einige sind Dauerbrennerprobleme. Um die Einführung eines Rufdienstes für Personalersatz bei kurzfristiger Erkrankung besprechen zu können, haben wir eine Teilpersonalversammlung durchgeführt. Das Problem ist aber noch nicht gelöst.



Einladung zur

Personalversammlung

Donnerstag, 12. September 2013,
ab 9.00 Uhr im Audimax

Auch DRK-Angestellte UND Mitglieder dürfen teilnehmen!

Tagesordnung:

1. Ergänzende Berichte und Aussprache zum Rechenschaftsbericht
2. Übernahme der Angestellten der DRK-Schwesternschaft ins Uniklinikum
3. Auswirkungen des Kaufs des St. Josef Krankenhauses auf die Beschäftigten des UK
4. Auswirkungen des Kaufs des Protonentherapiecenters auf die Beschäftigten des UK
5. Was ist los in der Serviceassistenz?
6. Neue Regelungen zur Arbeitszeit im Pflegedienst
7. Verschiedenes

Zu den Punkten 2, 3 und 4 wird der Vorstand den Sachstand erläutern.

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 - !