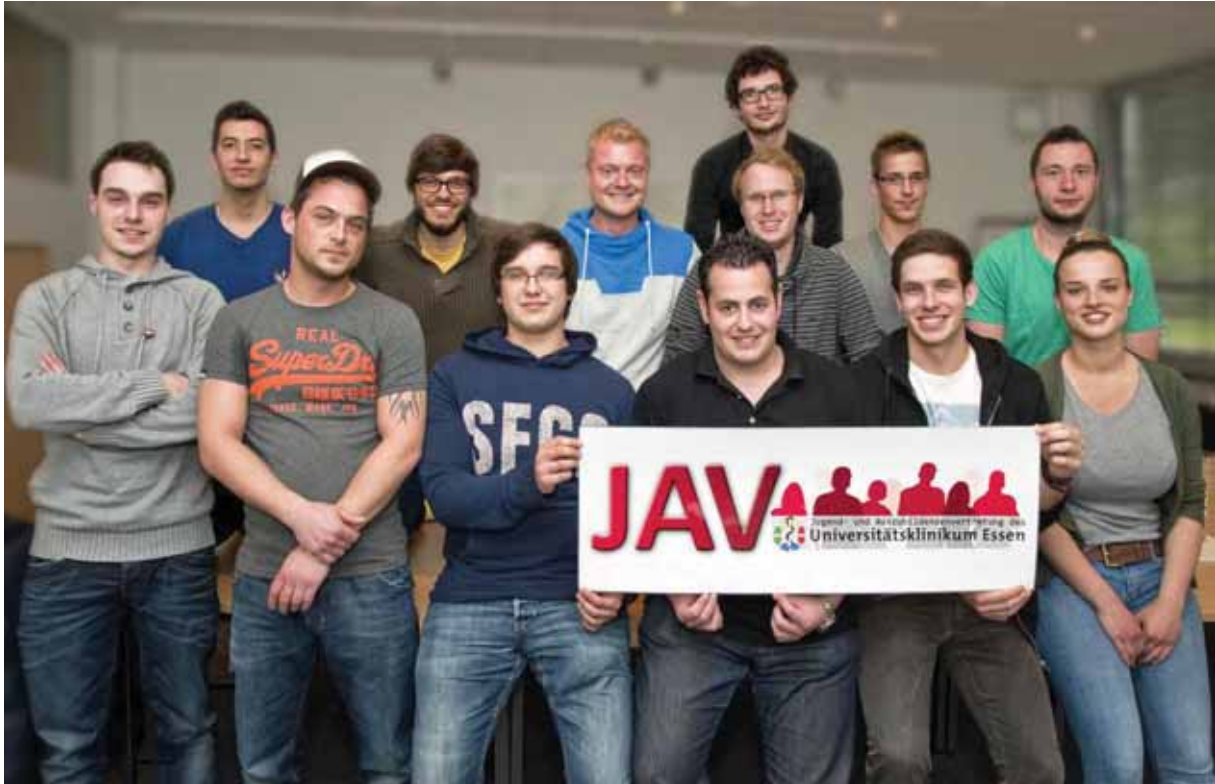




## Tätigkeitsbericht 2013

der Jugend- und Auszubildendenvertretung des  
Universitätsklinikums Essen



## Vorwort

---

Zuerst möchte ich Sie/Euch im Namen der neu gewählten JAV seit April 2013 herzlich begrüßen und mich für ein tolles und frisches Jahr bedanken.

Das Jahr 2013 ist beendet, ein neues hat begonnen. Wie in jedem Jahr macht die JAV eine Versammlung für alle Auszubildende und jugendlich Beschäftigte. Leider ist es uns auch terminlichen Gründen und verschiedenen Situationen die wir zum Jahresende hin meistern mussten, nicht möglich gewesen, im vergangenen Jahr eine JA-Versammlung durchzuführen. Dieses Versäumnis möchten wir nun jetzt an gewohnter Stelle nachholen und daher werden wir im Jahr 2014 nun zwei JA-Versammlungen durchführen.



Nichts desto trotz war das Jahr 2013 ein sehr arbeitsreiches und spannendes Jahr mit vielen Erfolgen, wie den ersten Abschluss der Stationsbefragungen und die Übernahme, aber auch mit vielen Niederschlägen, wie die nach wie vor fehlenden Vereinbarungen zu Stationsversetzungen und Krankenpflegeassistentenausbildung, die wir irgendwie versuchen mussten vorerst hinzunehmen. Und wir sind uns sicher, das Jahr 2014 wird nicht weniger aufregend. Viele angefangene und nicht beendete Projekte stehen zur Erledigung an, die Übernahme 2014 steht vor der Tür und die nächste Tarifrunde (2015) wird uns zum Ende des Jahres umso mehr beschäftigen.

Insgesamt kann man aber auf ein sehr selbstständiges Jahr zurück blicken. Die JAV ist per Gesetz in vielen Arbeitspunkten an den Personalrat gebunden. Durch das hohe Vertrauen des Personalrates in unsere Arbeit, aber auch durch die in manchen Dingen problemlose Zusammenarbeit mit dem UK Essen machten aber eine vereinfachte, unbürokratische Lösung mancher Probleme sehr gut möglich.

*Nicht nur aus diesem Grund möchten wir uns ganz herzlich beim Personalrat und insbesondere bei den Freigestellten Kolleginnen und Kollegen bedanken. Ohne die Unterstützung durch den PR zu jeder Zeit und das nötige Knowhow, knifflige Situationen mit dem gewissen „erwachsenen“ Blick auf die Situation zu lösen, wäre unsere Arbeit nicht die Gleiche. DANKE!*

Für das vor uns liegende Jahr 2014 wünschen wir Ihnen und Euch allen viele gute Stunden, viel Durchsetzungskraft in den Bereichen und viel Erfolg in jeglicher Hinsicht.

Herzlichst für die JAV,

Alexander Prieß  
- Vorsitzender -



## *Inhalt*

---

➤ Vorwort	2
➤ Personelles	4
➤ Übernahme	5
➤ Assessments im Ausbildungsbereich	5
➤ Dienstvereinbarungen (KPA und OTA)	6
➤ Versetzungen / „Stationshopping“	7
➤ Stationsbeurteilungen	8
➤ Kantinenpreise	9
➤ Wahlfreiheit des Arbeitgebers	9
➤ Dienstaussweise oder „warum eigentlich Schüler???“	10
➤ Vernetzung der Unikliniken NRW	11
➤ Urlaubsregelung	12
➤ Neue Ausbildung „Kaufleute im Gesundheitswesen“	12
➤ Öffentlichkeitsarbeit und Azubiparty	13
➤ Brennpunkt Herz-Poli	14
➤ Verschiedenes	15

## *Personelles*

---

- Im Namen der gesamten JAV möchten wir uns zu Beginn bei Stefan Hahmeyer bedanken. Stefan war seit dem 01.04.2011 in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und hat diese aus privaten Gründen im Sommer 2013 verlassen.

Stefan hat sowohl in seiner kompletten Amtsperiode 2011-2013, als auch nach der Wahl 2013 immer gute Arbeit geleistet, hatte vor allem für die Auszubildenden im Handwerkerbereich stets ein offenes Ohr und hörte nie auf, Probleme in der Ausbildung kritisch zu hinterfragen. Wir verlieren mit Stefan ein wichtiges Mitglied wünschen ihm aber natürlich nun nach seiner abgeschlossenen Ausbildung für seinen weiteren Weg alles Gute!

- Kürzlich verließ die JAV jetzt leider auch ein sehr geschätztes Ersatzmitglied. René Habersaat war uns stets ein geschätzter und freundlicher Kollege, der uns sehr fehlen wird.
- Leider machen verschiedene private Gründe zweier weiterer Mitglieder, die Mitarbeit in der JAV unmöglich. Um den gewohnten, regelmäßigen Dienst der JAV aber dennoch nicht zu gefährden, haben drei kompetente Ersatzmitglieder den Weg in das feste, ordentliche Team gefunden und wir heißen daher Kevin Prodajewitsch, Steven Böhmer und Florian Graupensberger herzlich Willkommen.



## Übernahme

Nach dem das UK Essen kurzerhand erklärt hatte, den erstreikten Übernahmepassus einfach mal zu ignorieren und in 2014 gar keine Auszubildende außerhalb der Pflege mehr zu übernehmen, versuchten wir zunächst mit einfachen Anfragen zur Übernahme eine Regelung zu finden. Leider mussten wir erfahren, dass man oft mit den „regulären“ Wegen scheitert. Nachdem wir uns mit dem Personalrat zusammengetan hatten und bereits intern Möglichkeiten festgezurt hatten, das UK zumindest in eine gewissen Richtung zu drängen um eine Übernahme zu gewährleisten, wurde uns auf einmal doch Gesprächsbereitschaft signalisiert. Natürlich in gewohnter Weise kurz vor knapp.

Vorerst begründete man die Entscheidung, wie immer, mit der knappen Haushaltslage und das doch die gut ausgebildeten Kräfte am eigenen Haus so teuer wären. Wir argumentierten dagegen und baten darüber nachzudenken, wie wichtig es sei, selbst ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu behalten, anstatt sie abzugeben. Wo sie vor allem doch auch angeblich so teuer sind.

Nach zahlreichen Terminen und Diskussionen haben wir es nun endlich schriftlich. **Das UK Essen übernimmt 2014 jede/n Auszubildende/n außerhalb der Pflege nach bestandener Prüfung befristet für 6 Monate** und gibt allen ehemaligen Auszubildenden so die Chance auf eine unbefristete Anstellung im Anschluss. Wir werden die freien Stellen natürlich im Auge behalten und Euch beratend zur Seite stehen.

Die Übernahme innerhalb der Pflege ist momentan noch problemlos, wir hoffen und appellieren an das UK, dass dies auch so bleibt.

## Assessments im Ausbildungsbereich

Schon sehr lange beschäftigen wir uns mit der Forderung nach Begleitung der Auswahlgespräche von Auszubildenden und Lehrkräften in allen Bereichen des UK Essen. 2013 haben wir es nun endlich geschafft. Mittlerweile haben wir an fast allen Auswahlgesprächen, die irgendwie mit der Ausbildung am UK Essen zu tun haben, teilgenommen. Ob es nun Auszubildende selbst, oder aber Lehrkräfte, PraxisanleiterInnen und AusbilderInnen etc. waren, wir sind von Anfang an dabei gewesen. So können wir eine vernünftige, objektive und angemessene Auswahl sicherstellen und sind froh, dass dies auch in fast allen Bereichen so reibungslos funktioniert hat. Wir wünschen uns für 2014 das dies weiter so gut klappt und heißen natürlich alle bereits eingestellten neuen Kolleginnen und Kollegen, wie auch die Zukünftigen herzlich Willkommen.

## Dienstvereinbarungen

### ➤ Krankenpflegeassistentenz

Die Forderung nach einer vernünftigen Bezahlung und Regelung der Ausbildung zur Krankenpflegeassistentin/zum Krankenpflegeassistenten ist alt. Bereits seit vier Jahren verhandeln wir zusammen mit dem PR mit der Dienststelle über eine Dienstvereinbarung, die diese mittlerweile selten gewordene Ausbildung regeln soll. Unser Forderung nach angepasster Bezahlung der Arbeit der jungen Menschen, die mittlerweile unterirdisch ist, wird in keinem Punkt nachgekommen. Man weigert sich schlichtweg und beruft sich auf die fehlende Abbildung im Tarifgefüge. Doch uns ist es jetzt genug... Wir werden dieses Thema in neuen Jahr verstärkt behandeln und fordern das UK Essen letztmalig auf, ein vernünftiges Angebot vorzulegen. Der Kurs von ca. 30 Auszubildenden, wenn überhaupt, startet einmal im Jahr und dauert auch nur dieses eine Jahr. Daher ist es für uns nicht nachvollziehbar, wie man sich bei einer so kleinen Personengruppe so quer stellt. Zumal das UK alle Kosten die mit der Ausbildung verbunden sind, sowieso von den Krankenkassen zurück bekommt. Wir sind gespannt, was die nächsten Wochen zeigen werden.



### ➤ Operationstechnische Assistenz

Gesetzlich nicht abgebildet, ist die Ausbildung zur/zum OTA. Daher gibt es für diesen Berufszweig auch keine tarifliche Abbildung. Nichts desto trotz, sehen wir es als sehr wichtig an, dass diese Auszubildenden vernünftig bezahlt werden und dies auch offiziell festgeschrieben wird. Nach vielen Forderungen die wie immer erst einmal nicht erhört wurden, hat uns mittlerweile der Arbeitgeber signalisiert, dass die Auszubildenden zur/zum OTA dieselben Rahmen- und Lohnbedingungen erhalten, wie die der Gesundheits- und Krankenpflege. Dies stimmt auch so. Allerdings möchten wir trotzdem, dass diese Bedingungen in einer Dienstvereinbarung festgeschrieben werden. So würde man sicherstellen, dass die OTA-Auszubildenden auch im Falle einer Tarifierhöhung ohne wenn und aber die gleichen Vorteile bekommen. Auch diese Dienstvereinbarung geht jetzt wahrscheinlich in die Einigungsstelle und muss ggf. dort eingefordert werden.



## Versetzungen / „Stationshopping“







Was 2008 als Übergangslösung per Dienstanweisung begann, ist für die Auszubildenden in der Pflege zur Regel geworden: Die fachbereichsfremden, spontanen und willkürlichen Umsetzungen von einer Station auf eine Andere durch die Pflegedirektion. Betroffen vom sogenannten „Stationshopping“ sind ausnahmslos alle Auszubildenden, egal ob Erstkurs- oder Examenskursabsolventen, unabhängig ob im Tag- oder Nachtdienst. Im letzten Jahr ist die Situation schließlich eskaliert, als eine Auszubildende sich mit der legitimen Begründung der Überforderung weigerte, auf einer fremden Station eine Sitzwache in einer ihren ersten Nachtdienste überhaupt abzuleisten. In einem anschließenden Gespräch wurde versucht, der Auszubildenden Patientengefährdung zu unterstellen, auch von einer Abmahnung wurde kurzzeitig gesprochen. Die JAV als Ansprechpartner hat sich für die Interessen der Auszubildenden stark gemacht, so dass in dem konkreten Fall keinerlei Konsequenzen entstanden sind. In dem Gespräch, an dem auch die Schule und ein Vertreter der Pflegedienstleitung anwesend war, hat die JAV ihren Standpunkt deutlich gemacht: Die Dienstanweisung ist veraltet, teilweise werden Stationen benannt, die gar nicht mehr existieren. Der in der Pflege vorherrschende Personalmangel dürfe darüber hinaus nicht auf dem Rücken der Auszubildenden ausgetragen werden, die Qualität der Ausbildung darf unter keinen Umständen unter personalpolitischen Kalkulationen leiden. Weitere Überlegungen der JAV sind die Entwicklung eines Programms, in dem die Stationsleitungen die Umsetzung von Auszubildenden eingeben sollen, um überhaupt eine Maßstab zur Evaluation der Umsetzung zur Hand zu haben. Eine Umsetzung während des Examenseinsatzes und grundsätzlich in Nachtdiensten wird als fragwürdig gesehen, während der Einsätze im Intensiv- und IMC-Bereich soll es gar keine Umsetzungen geben. Leider laufen die Verhandlungen eher schleppend, da die Pflegedirektion natürlich auf die Umsetzungen als kurzfristige „Lückenfüller“ nicht verzichten möchte. Wir sind sehr gespannt, wie dieses Thema weitergeht und ob überhaupt jemals eine zufriedenstellende Lösung zu Stande kommt.



## Stationsbeurteilungen

2012 begannen wir damit, die Stationsbeurteilungen einzuführen. Die Idee die dahinter steckte war eine ganz simple. Warum werden nur Auszubildende beurteilt und nicht die Stationen? Darauf hin entschlossen wir uns etwas zu entwickeln, um die Stationen zu beurteilen und um die Ausbildungsqualität zu sichern und stetig zu verbessern. 2013 im Sommer wurden dann die ersten Beurteilungen ausgewertet und wie Ihr sicherlich mitbekommen habt, wurden die besten 5 Stationen geehrt, erhielten ein Zertifikat und konnten sich über einen reich gefüllten Frühstückskorb von der Pflegedirektion freuen.

Wir gratulieren hier nochmals den fünf besten Ausbildungsstationen des UK Essen im Befragungszeitraum 2012/2013:

-  Urologie 1
-  Angiologie
-  Medizin 8 / M-INF
-  Strahlen 2
-  WTZ 1
- 



Mit den Stationen, die die unteren Ränge eingenommen haben, wurden konstruktive Gespräche geführt. Dabei sollte vor allem die Wahrnehmung der Schwächen und die Verbesserungsfähigkeit der einzelnen Bereiche herausgearbeitet werden. So ist zum Beispiel in der Kinderklinik ein bereits bestehendes Einarbeitungskonzept ausgeweitet und verbessert worden und zeigt erste Erfolge. Des Weiteren sind einige andere Arbeitsgruppen, die die festgestellten Punkte weiter verbessern und neue Stärken schaffen sollen, entstanden.

Der zweite Befragungslauf hat im August 2013 begonnen und wir freuen uns auf die neuen Ergebnisse, denn: Gute Ausbildung? Nur mit Dir!





## Kantinenpreise

Aufgrund der knappen finanziellen Situation von Praktikanten, BFDlern und sonstigen jungen Menschen die nur sehr wenig Geld am Uniklinikum verdienen, fordert die JAV das UK Essen auf, diesen MitarbeiterInnen kostenlos eine Mahlzeit zur Verfügung zu stellen. In anderen Krankenhäusern gehört es mittlerweile zum Standard, dass kostenlos eine Mahlzeit und Getränke bereitgestellt oder Wertmarken zum Kauf von Mahlzeiten zur Verfügung gestellt werden. In der Helios-Klinik Wuppertal erhalten Auszubildende, Praktikanten und FSJler kostenlos eine Mahlzeit pro Tag und im Alfred-Krupp Krankenhaus Essen-Steele erhalten Auszubildende und Praktikanten alle 14 Tage Wertmarken in Höhe von 30 Euro.

Die Forderung der JAV wurde in einem Gespräch mit dem Arbeitgeber vorgestellt. Bisher haben wir natürlich keine zufriedenstellende Rückmeldung erhalten. Wir hoffen aber weiter auf eine schnelle, unbürokratische Lösung, die allen gerecht wird.



## Wahlfreiheit des Arbeitgebers

Seit August 2012 gilt sie. Die Dienstvereinbarung zur Wahlfreiheit des Arbeitgebers am UK Essen. Leider nur bei Neueinstellungen gültig, zeigt sie trotzdem riesige Erfolge. Bisher entscheiden sich ca. 85% der neuen MitarbeiterInnen im Pflegedienst für das Uniklinikum als Arbeitgeber. Bei Übernahme aus der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis sind es sogar bis zu 100%, neu startende Kurse der Krankenpflegeschule sind mittlerweile fast nur noch mit Auszubildenden des UK Essen besetzt. Ein Bild, auf das wir sehr lange gewartet haben. Die Umsetzung der Dienstvereinbarung ist zwar manchmal an einigen Ecken und Kannten noch etwas schwierig, aber wir freuen uns über so viel Zustimmung, dass dieser Weg der Richtige war!

## *Dienstausweise oder „warum eigentlich Schüler?“*

Wir haben in unserem ersten Jahr unserer Amtsperiode viele große und wichtige Projekte bearbeitet und betreut. Aber auch Kleinigkeiten, die nicht so vielen direkt ins Auge stechen und einigen auch nicht so wichtig erscheinen, wurden von uns sehr ernst genommen.

Das Ändern von „SchülerIn“ zu „Auszubildende/r“ als Berufsbezeichnung auf den Dienstausweisen der Auszubildenden in der Krankenpflege war eines davon.

Insgesamt ist dies ein altes und großes Thema, welches uns schon lange beschäftigt. Für uns spiegelt der Begriff „SchülerIn“ nicht das wieder, was ihr wirklich leistet, aber es ist leider doch der Begriff, welcher im Krankenpflegegesetz benutzt wird. Seitdem dies in Kraft getreten ist, versucht die Gewerkschaft Verdi zusammen mit den Personalräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen den Begriff zu ändern und fordert, dass er sich nicht nur als Standardbegriff etabliert, sondern auch, dass er im Gesetz direkt geändert wird.

Wir sind erneut auf einer Konferenz mit anderen Jugend- und Auszubildendenvertretungen darauf gestoßen und haben uns vorgenommen, dies auch in die Tat umzusetzen.

Es ist nicht nur so, dass es unter euch auch Auszubildende gibt, die schon über 30 Jahre alt sind und lange nicht mehr den Status „SchülerIn“ haben sollten, für uns ist es (und hoffentlich auch für euch) eine politische Diskussion. Es geht um Anerkennung als Auszubildende und des ganzen Berufes der Gesundheits- und Krankenpflege. Ihr geht nicht nur einfach zur Schule und lernt dort das theoretische Wissen des Berufes, sondern ihr seid auch in der Praxis und werdet ausgebildet.

Ihr seid keine SchülerInnen mehr, die auf die Realschule oder das Gymnasium gehen und die jede Ferien frei haben. Ihr seid im Erwachsenenbildungsbereich und habt jetzt Pflichten und auch Rechte, welche ein/e SchülerIn in dem Maße nicht hat. Ihr tragt einen gewissen Grad an Verantwortung. Ihr seid jetzt ArbeitnehmerIn, die hart arbeiten, um Geld und auch den Respekt und die Stellung zu verdienen, die euch zusteht. Das wird durch den Begriff „Auszubildende/r“ besser dargestellt.

Es war uns ein Anliegen dies richtig zu stellen.

Die Änderung war mit einem Brief an das Personaldezernat zu unsere Freude auch leicht zu bewerkstelligen. Die Idee wurde dort auch in der Bildungsakademie und Krankenpflegeschule gut angenommen und somit steht seit ein paar Monaten „Auszubildende/r“ anstatt „SchülerIn“ auf den Dienstausweisen.

## *Vernetzung der Unikliniken NRW*

---

Nach einer Gesetzesänderung ist es den JAVen der Unikliniken in NRW möglich sich zu einer Arbeitsgruppe zusammenzufinden. Dieses Treffen der Arbeitsgruppe der Jugend- und Ausbildungsvertretungen der Uniklinken in NRW hat auch in unserer jüngsten Amtszeit stattgefunden. Dies geschah im Frühjahr 2013 hier bei uns in der Uniklinik Essen, im Herbst 2013 in Münster und vor einigen Wochen erneut in Köln. Bis auf die sich im letzten Jahr neu aufgestellte JAV der Uniklinik Aachen, haben stets alle JAVen teilgenommen. Man konnte sich während dieser ganztägigen Arbeitsphasen konstruktiv und unterstützend austauschen. So konnten die Münsteraner oder wir, mit einigen sehr erfahrenen Leuten im Bereich der Personalvertretung, anderen frisch gewählten JAVen, wie zum Beispiel der JAV UK Köln, mit Ratschlägen und Tipps weiterhelfen. Darüber hinaus wurden sehr schnell Themen gefunden, die teils vorhersehbar und teils überraschend auch an Unikliniken in unserem Bundesland für Probleme sorgten. Zum einen wäre da zum Beispiel die im Tarifvertrag unzureichend formulierte Übernahmeregelung für Auszubildende. Dass sich damit auch die anderen JAVen auseinandersetzen müssen, war uns bewusst. Überraschend war jedoch zu sehen, dass trotz der Personalengpässe im Pflegebereich in anderen Unikliniken nicht alle Auszubildende der Krankenpflege unbefristet, geschweige denn überhaupt übernommen wurden. Dass dies bei den Auszubildenden die nicht nach dem Krankenpflegegesetz, sondern nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden (wie zum Beispiel MFAs, Technische Assistenten, Handwerker oder Elektroniker) auch an anderen Unikliniken zu Problemen führt, war uns hingegen bewusst. Denn Ausbildung über Bedarf ist in diesen Bereichen nicht unüblich. Mit der von unserem Personalrat und uns ausgearbeiteten Regelung zur befristeten sechs monatigen Übernahme aller Auszubildenden stehen wir bisher alleine da in NRW. Wir hoffen, dass bis zu einer Tariftextänderung zu eurer Gunsten es in Zukunft nicht nur bei sechs Monaten bleibt und dass auch die JAVen und Personalräte der anderen Unikliniken eine solche Einigung mit den Dienststellen erarbeiten können. Ein weiteres großes Thema, das uns beide Male beschäftigte, war die Situation der Praxisanleitungen während der Krankenpflegeausbildung in den Unikliniken. So berichteten die anderen JAVen ebenfalls davon, dass Anleitungen in der Ausbildung sehr häufig ausfallen. Generell scheint die Situation an den übrigen Unikliniken noch gravierender zu sein als in unserem Haus. Auch über freie Urlaubsplanung für Auszubildende haben wir uns ausgetauscht. Es ist nicht unüblich, dass, wie es auch bei uns der Fall ist, Auszubildende ihren Urlaub nicht frei wählen können. In diesem Punkt ist die JAV der Uniklinik Bonn Vorreiter. Nach einer großen Umfrage unter den Auszubildenden, die gezeigt hat, dass ein frei wählbarer Urlaub erwünscht sei, sind sie nun dabei ebendiesem durchzusetzen.

Wie man sieht können wir diese Treffen gut nutzen um uns ebenso über gemeinsame, wie eigene Probleme und Themen der Auszubildenden auszutauschen, sich Ratschläge einzuholen und gute Ideen zu teilen. Es ist eine gute Plattform der Vernetzung die den Vorteil mit sich bringt, sich persönlich kennen lernen zu können. Und diese persönliche Vernetzung ist wichtig, da man gerade in dieser Gruppe Mitstreiter gewinnt und stark sein und auftreten kann. Wir als JAV wollen stark für euch sein. Wir wollen eure Interessen in einer härter werdenden Arbeitswelt vertreten, bereits erkämpftes wahren und vor allem in Zukunft mehr für euch rausholen. Und dabei ist Vernetzung und der Austausch von Erfahrungswerten von großer Bedeutung.

## Urlaubsregelung

Wie zuvor beschrieben, plant derzeit die Krankenpflegeschule den Urlaub ihrer Auszubildenden für alle drei Lehrjahre im Voraus, ohne, dass die Auszubildenden die Möglichkeit haben, eigene Urlaubswünsche in die Planung einfließen zu lassen. Dies ist aus unserer Sicht eine ungerechte Bevormundung der Auszubildenden.

§7 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG - iVm. §2, Absatz 1) besagt nämlich, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind.

Eine stichprobenhafte Umfrage der JAV unter den Auszubildenden des UK Essen hat gezeigt, dass der Großteil der Befragten gerne Einfluss auf die Urlaubsplanung haben möchte.

Wir werden uns in diesem Jahr verstärkt dem Thema annehmen und gemeinsam mit der Krankenpflegeschule darauf hinarbeiten, dass die Auszubildenden ihren Urlaub, so wie gesetzlich vorgeschrieben, während der Praxiseinsätze frei wählen können.

## Neuer Ausbildungsberuf „Kaufleute im Gesundheitswesen“

In vielen Kliniken mittlerweile eingeführt, gibt es die Ausbildung zur Kauffrau / zum Kaufmann im Gesundheitswesen jetzt auch bei uns am Uniklinikum Essen.

Am 01. August 2013 haben zwei Auszubildende ihre Ausbildung begonnen. Sie werden in der Verwaltung die verschiedensten Bereiche kennen lernen, von der Patientenaufnahme, bis zum Bereich Finanzen. Sie werden damit befähigt, später in den verschiedensten Bereichen der Verwaltung in einem Krankenhaus zu arbeiten und können auch hier bei uns am UK Essen die Kolleginnen und Kollegen sehr gut unterstützen.

Die JAV war bei der Einrichtung der neuen Ausbildung von Anfang an mit dabei. Von der Forderung der Wiedereinführung der Ausbildung in der Verwaltung schon vor längerer Zeit, über die Auswahlgespräche im Frühjahr 2013, bis hin zur Begleitung der Auszubildenden jetzt in ihren Bereichen. Die zuständige Ausbilderin und Betreuerin der Ausbildung hier am UK Essen, Frau Kübber, war uns in diesem Thema eine stets freundliche und entgegenkommende Kollegin.

Im Januar hat nun auch eine Auszubildende ein kurzen „Schnuppereinsatz“ im Personalrat und in der JAV absolviert. Damit soll der Prozess einer Vorlage, die in der Personalabteilung erstellt wird und durch den Personalrat und die JAV bearbeitet werden soll, verdeutlicht. Es war uns eine große Freude die Auszubildende in ihrer Ausbildung zu begleiten, auch einmal aktiv an einer Ausbildung teilzunehmen und wünschen den Beiden viel Erfolg im weiteren Verlauf!

## Öffentlichkeitsarbeit und Azubiparty

---

Da wir bei unseren Besuchen in den verschiedenen Ausbildungsbereichen immer wieder feststellen, dass uns noch nicht alle Auszubildende kennen, sind wir ständig bestrebt, unsere Außenwirkung und unsere Erreichbarkeit zu verbessern. Damit wir nicht nur über unser Büro im Personalratsflur im Untergeschoss des Verwaltungsgebäudes erreichbar sind und über die bekannte Telefonnummer 2005, haben wir auch in diesem Jahr unsere Homepage ([www.uk-essen.de/jav](http://www.uk-essen.de/jav)), unser Facebook Angebot (**Jav Uniklinikum Essen**) und unsere Erreichbarkeit über die zentrale Mailadresse ([jav@uk-essen.de](mailto:jav@uk-essen.de)) weiter ausgebaut.

Hier findet man unter anderem überall wer wir sind, was wir machen und welche Aufgaben wir haben, aber auch was Rechte und Pflichten der Auszubildenden sind und wie man uns jederzeit erreichen kann.

Aber auch außerhalb des Klinikums sind wir für euch da. Weiterhin großer Beliebtheit erfreut sich zum Beispiel der Azubistammtisch, zu dem alle Auszubildende und alle die es mal waren eingeladen sind, um über aktuelle Geschehnisse in der Ausbildung zu diskutieren, aber auch um einfach mal über das normale Leben zu quatschen. Dieser findet jeden ersten Mittwoch im Monat ab 18:00 Uhr in der d.bar (Kahrstraße 8, Gemarkenplatz) statt. Wir freuen uns immer über neue Gesichter.



Auch in diesem Jahr war die Azubiparty ein voller Erfolg. Mit der RWE AG und der Stadt Essen haben wir im Deja Vu Club in Essen eine riesen Party gefeiert. Auch wenn vom UK Essen die Beteiligung nicht die größte war, war es für die Anwesenden ein großer Spaß. Zu den Beats vom 1 Live DJ Jan-Christian Zeller wurde bis in die Morgenstunden getanzt. Die Fotos findet ihr bei Facebook im Album der Verdi Jugend Essen. Wir hoffen, dass wir nächstes Jahr mit sehr vielen von euch eine große Azubiparty feiern können und freuen uns bereits sehr darauf.



## ***Brennpunkt Herz-Poli***

---

Die Lage in der Poliklinik des Westdeutschen Herzzentrums bleibt für die Auszubildenden nach wie vor angespannt. Vor allem Auszubildende zur/zum Medizinischen Fachangestellten bekommen dies zu spüren. Die dünne Decke an examiniertem Fachpersonal wird zum Beispiel bei Krankheitsfällen und Umsetzungen schnell löchrig. Die anfallende Mehrarbeit bekommen natürlich nicht nur die examinierten Kollegen zu spüren, sondern auch die Auszubildenden, die sich von Ihrem Einsatzort eine qualitativ hochwertige Ausbildung wünschen. Ebendies ist nicht gewährleistet wenn keine examinierten Kollegen Zeit für Einweisungen, Anleitungen und Begleitung der Auszubildenden haben. So ist es nicht unüblich, dass Auszubildende Funktionsbereiche wie die EKG-Erstellung alleine betreuen. Solche Zustände führen zu längeren Wartezeiten für die Patienten. Den Unmut darüber bekommt wiederum das Personal deutlich zu spüren. Dies ist nur weiteres Wasser in den Mühlen der angespannte Situation. Ein angenehmes Arbeitsklima für die Kolleginnen und Kollegen in der Herz-Poli und vor allem ein Umfeld in dem angemessen ausgebildet werden kann stellen wir uns anders vor.

Abgesehen davon, dass wir die Herz-Poli aufgrund immer wiederkehrender Problematik weiterhin streng ins Auge fassen werden, befindet sich die JAV zurzeit in Gesprächen mit dem Arbeitgeber um zu klären, wie man der Situation vor Ort Herr werden kann. Darüber hinaus arbeitet der Personalrat an einer Anpassung der Überlastungsanzeigen, so dass diese auch auf Polikliniken anwendbar sind. Wir werden uns natürlich auch weiterhin in regelmäßigen Abständen im Rahmen von „JAV vor Ort“ ein Bild von der Lage machen. Zögert bei dieser Gelegenheit nicht, generelle Missstände oder persönliche Probleme am Arbeitsplatz an uns heranzutragen. Und falls ein JAV Mitglied bei euch in der Nähe arbeitet, hat die- oder derjenige jederzeit ein offenes Ohr für euch.





## *Verschiedenes*

---

### ➤ *Wohnheimsituation*

Uns wurde ein Problem bezüglich der Verteilung von Wohnungen des UK Essen mitgeteilt. Nach intensiven Gesprächen mit der Verwaltung der Wohnungen können wir nun klarstellen, dass die Verteilung der Wohnungen für alle beim UK beschäftigten Personen gleichermaßen verläuft.

Wenn keine Wohnungen frei stehen, kommen die Interessenten auf eine Warteliste. Bei dieser ist es egal, ob es sich um eine MTLA Schülerin, eine Pflegekraft, oder einen Professor handelt.

Wir hoffen, dass das Procedere weiterhin fair verläuft und wünschen viel Erfolg bei der Wohnungssuche.

### ➤ *Ticketsituation*

Nach wie vor besteht das Problem, dass Auszubildende wie zum Beispiel MTAs, die keine Vergütung für Ihre Ausbildung erhalten, kein SchokoTicket durch die EVAG oder den VRR erhalten. Sie können zwar auf das YoungTicket zurückgreifen, doch nur als Vergleich an dieser Stelle: das SchokoTicket mit dem man die Preisstufe D, sprich nahezu den kompletten Verbundraum des VRR nutzen kann, kostet 32,10€/Monat. Das YoungTicket in der Preisstufe A2 (nur Raum Essen) bereits 44,61€/Monat, will man die gleiche Leistung wie mit dem Schokoticket beziehen zahlt man 89,28€/Monat. Wir haben uns dem Problem angenommen und arbeiten seit Anfang des Jahres mit Frau Nilkens, der Leiterin der Bildungsakademie daran, dass den betroffenen Auszubildenden die Nutzung des Schokotickets ermöglicht wird. Über Fortschritte und hoffentlich baldige Erfolge werden wir euch auf dem Laufenden halten.

### ➤ *JAV-Einführungsseminar*

Um eure Interessen in Zukunft noch besser vertreten zu können sind wir im Dezember 2013 für sechs Tage nach Kamen zu unserer ersten JAV-Fortbildung (JAV1) gefahren.

Dort lernten wir zusammen mit der JAV des Universitätsklinikums Bonn die Grundlagen der JAV-Arbeit kennen. Neben einigem Bekannten konnten wir auch viel Neues mitnehmen um uns jetzt noch besser für eure Interessen und Rechte einsetzen zu können.



**Alexander Priess**  
 - *Vorsitzender* -  
 Ges.- und Krankenpfleger  
 Station WTZ 1  
 alexander.priess@uk-essen.de



**Alexander Wilker**  
 - *stellv. Vorsitzender* -  
 Ges.- und Krankenpfleger  
 Station IT II  
 alexander.wilker@uk-essen.de



**Maraike Bleeker**  
 - *2. stellv. Vorsitzende* -  
 Auszubildende Ges.- und  
 Krankenpflege  
 Schule für Pflegeberufe  
 maraike.bleeker@uk-essen.de



**Tobias Süß**  
 Ges.- und Krankenpfleger  
 Station UC 2  
 tobias.suess@uk-essen.de



**Viktor Novoselsky**  
 Anlagenmechaniker SHK  
 Dezernat 04  
 viktor.novoselsky@uk-essen.de



**Mathias Waclawczyk**  
 Studienassistent  
 Westdeutsches  
 Herzzentrum  
 mathias.waclawczyk@uk-essen.de



**Dario Majstorovic**  
 Auszubildender Ges.- und  
 Krankenpflege  
 Schule für Pflegeberufe  
 dario.majstorovic@uk-essen.de



**Alexander Mrosek**  
 Ges.- und Krankenpfleger  
 Station Herz Intensiv 1  
 alexander.mrosek@uk-essen.de



**Kevin Prodajewitsch**  
 Ges.- und Krankenpfleger  
 Station WTZ 2  
 kevin.prodajewitsch@uk-essen.de



**Steven Böhmer**  
 Auszubildender Ges.- und  
 Krankenpflege  
 Schule für Pflegeberufe  
 steven.boehmer@uk-essen.de



**Florian Graupensberger**  
 Ges.- und Krankenpfleger  
 Station M-IMC  
 florian.graupensberger@uk-essen.de