



Universitätsklinikum Essen · Der Personalrat · 45147 Essen

Komm. Kaufmännischer Direktor

Herrn Hans-Peter Tappe

- im Hause -

## Der Personalrat

Telefon: (0201) 723-3450

Telefax: (0201) 723-5621

Email: personalrat@uk-essen.de

Bearbeiter: **Krauß**

Telefon: (0201) 723-3805

E - Mail: joerg.krauss@uk-essen.de

Raum: 01.27

Verwaltungsgebäude (Untergeschoss)

Essen, 26.01.2016

### **Initiativantrag nach § 66 LPVG NW zur Höhergruppierung der Beschäftigten in Dialyse, Endoskopie, Palliativmedizin (Station WTZ 4) und zur Erhöhung der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L für Beschäftigte mit Fachweiterbildung (FWB) in Intensiveinheiten**

Sehr geehrter Herr Tappe,

der Personalrat hat auf seiner heutigen Sitzung beschlossen, den oben genannten Initiativantrag zu stellen und ihn wie folgt zu begründen:

1. Die bisher vorgesehene Eingruppierung in die EG 7a ist für Beschäftigte in Dialyseeinheiten und in Endoskopieabteilungen längst nicht mehr zeitgemäß. Dies deshalb nicht, weil sich sowohl das Aufgabenspektrum, als auch der Grad der Verantwortung in beiden Bereichen deutlich verändert hat.

Die Merkmale für die Eingruppierung richten sich allerdings immer noch am BAT von 2004 aus und sind längst überholt.

2. In diesen beiden Bereichen finden sich Beschäftigte, die eine Fachweiterbildung (FWB) von zwei Jahren absolviert haben. Im Wesentlichen haben diese Fachweiterbildungen seitens der Konzeption und der Stundenanzahl in Theorie und Praxis den gleichen Umfang wie die Weiterbildungen für OP- und Intensivpersonal. Die Absolvierung der FWB, als auch das Engagement, werden bisher allerdings nicht honoriert.

3. Endoskopie:

Diese Abteilung stellt heute ein Zentrum mit komplexen, minimal invasiven Eingriffen dar, für die das Personal eine Vielzahl von Qualifikationen benötigt. Die Einleitung und Steuerung einer tiefen Sedierung („Kurzzeitnarkose“) mittels Propofol, stellt hierbei nur ein Beispiel dar.

Vergleicht man zusätzlich die Tätigkeiten von OP- und

Endoskopiepersonal, so ist erkennbar, dass die Tätigkeitsmerkmale für OP-Personal hinter den Merkmalen für Endoskopiefachkräfte zurückbleiben

(siehe Anlage, signifikante Unterschiede sind gelb markiert).

Daher ist die unterschiedliche Bewertung in den Tarifsystemen so längst nicht mehr gerechtfertigt. Hinzu kommt, dass sich die gestiegene Bedeutung von Endoskopieabteilungen mit therapeutischen Eingriffen auch in der Forderung nach mindestens 50% weitergebildetem Personal wiederfindet (Richtlinie des Robert-Koch-Institutes). Zudem ist die Einhaltung der so genannten S3-Richtlinie auch erklärtes Ziel des UK Essen.

#### Dialyse:

Die Veränderungen in der Dialyse sind ebenfalls deutlich. Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass die Medizin mit immer komplexeren Maßnahmen immer aufwändigere und multimorbide Patienten versorgt. So sind die nachstehend genannten Punkte lediglich kleine Beispiele für das gestiegene Anforderungsprofil.

- Betreuung von katecholaminpflichtigen Patienten, teils mit liegender Arterie.
  - Zunahme hoch überwachungspflichtiger Patienten auf den Intensivstationen.
  - Anschluss/Überwachung/Steuerung eines Patienten an einem extrakorporalen Kreislauf bis hin zur eigenständigen Anpassung des Regimes.
  - Verabreichung von Injektionen.
4. In der Dialyse hat von 2008 bis heute des Weiteren eine Leistungssteigerung um rund 25% stattgefunden, an der die Beschäftigten nicht partizipieren konnten. Weitere Steigerungen sind – allein durch die Vergrößerung der Intensivstationen - perspektivisch zu erwarten.
  5. Die Erweiterung dieser Intensivstationen macht darüber hinaus eine erfolgreiche Rekrutierung von Personal unabdingbar. Zugleich könnte durch eine bessere Bezahlung eine Tariflücke gestopft werden, die bereits seit vielen Jahren auf Unverständnis stößt. So erhalten Beschäftigte ohne FWB in Intensiveinheiten in der Endstufe eine höhere jährliche Vergütung, als Beschäftigte mit FWB. Dies liegt daran, dass die Beschäftigten bis zur Entgeltgruppe 8 eine Jahressonderzahlung in Höhe von 95%, Beschäftigte ab EG 9 jedoch nur noch 80% erhalten.
  6. Da der Ausblick in die Zukunft für alle in der Betreffzeile genannten Bereiche zudem einen gesteigerten Personalbedarf erwarten lässt, muss das UK Essen im Hinblick auf die Rekrutierung von Fachkräften wettbewerbsfähig bleiben. Ein Wettbewerbsnachteil ist aber zu erwarten, da kirchliche Träger (AVR Diakonie und Caritas), als auch die Uniklinik Düsseldorf bereits höher eingruppiert. Für den Fall des UK Düsseldorf erfolgt die Eingruppierung - im Übrigen mit Wissen des Arbeitgeberverbandes – in die EG 8a. Eine gleiche Bezahlung muss deshalb nicht nur aus den vorgenannten Gründen und der Wertschätzung, sondern auch im Interesse der Gleichbehandlung dringend realisiert werden.

Anlage: Tätigkeitsmerkmale OP/Endoskopie

Mit freundlichen Grüßen

- Vorsitzende -