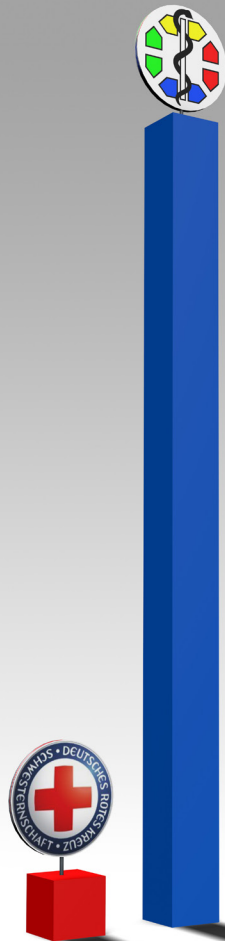


Juli 2015 - September 2016

Rechenschaftsbericht 2016

Wahlfreiheit für *Pflegepersonal*



Von 47 frisch examinierten Pflegekräften entschieden sich bei Beschäftigungsaufnahme 44 für eine Anstellung beim Uniklinikum Essen und 3 wählten die DRK-Schwesternschaft als Arbeitgeber

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 16.07.2015 bis 15.09.2016 umfasst.

Ende April haben Sie – so wie alle vier Jahre – einen neuen PR gewählt. Auf Seite 10 finden Sie eine Übersicht der jetzigen „ordentlichen“ PR-Mitglieder, die Sie aber auch schon als Sonderinformation vor einigen Wochen per Hauspost bekommen haben müssten. Wir berichten also größtenteils über Themen, die noch der alte PR mit teilweise anderen PR-Mitgliedern bearbeitet hat. Der neue PR hat zum 1. Juli 2016 offiziell seine Arbeit aufgenommen.

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 im Rahmen 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:

- Befristungen
- Gebäudeservice GmbH
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

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

Mit freundlichen Grüßen

Für den Personalrat

Alexandra Willer
- Vorsitzende -

Wir trauern um Uwe Kaspers

Ein **Urgestein** der Personalrats- und Gewerkschaftsarbeit ist am 14. Juli 2016 im Alter von 63 Jahren gestorben.
Seit dem 01. März 1979 hat er hier im Allgemeinen Transportdienst gearbeitet.

Wer ihn nicht aus dem Gelände oder aus 16-Wochen-Streik kennt, hat ihn vielleicht einmal in einer Personalversammlung gehört, in denen er sich jedes Jahr ohne Mikrofon laut vernehmlich für die Rechte des von ihm immer gerne zitierten „kleinen Mannes“ eingesetzt hat. Ungerechtigkeit und den immer schlechter werdenden Arbeitsbedingungen hat er sich immer entgegengestellt. Nach einer schweren Krankheit hat er sich auf die Rente gefreut, die er nun leider nicht mehr erlebt hat.

Es fehlt nun ein Teil in unserer Arbeit für die Interessen der Beschäftigten, den wir auf seine besondere Art nicht ersetzen können.

Danke Uwe, für die vielen gemeinsamen, kämpferischen Jahre!



Wir trauern um **Uwe Kaspers**

Öffentlichkeitsarbeit und Service

Auf unserer Internetseite www.uk-essen.de/personalrat, unserer **Facebookseite**, durch unsere wöchentlichen „**Videobotschaften**“, in denen wir direkt nach der PR-Sitzung von wichtigen Themen aus der Sitzung berichten, und durch die monatlichen Videonachrichten von Beschäftigten („**Klartext**“) können Sie sich immer aktuell über die wichtigsten Angelegenheiten des PR informieren. Im Berichtszeitraum haben wir monatlich **Rundmails** und bei gegebenem Anlass Sonderrundmails versendet. An vielen Stellen des Geländes hängen unsere **Infokästen**, in denen die monatlichen Rundmails für diejenigen ohne Computerzugang nachzulesen sind.

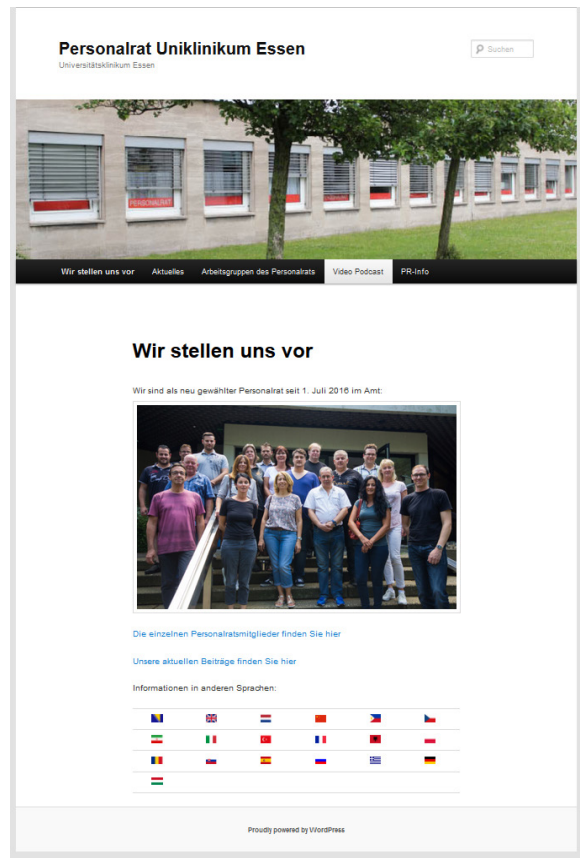
Das **PR-Büro** im Untergeschoss des Verwaltungsgebäudes ist das ganze Jahr über von Montag bis Freitag mindestens von 8-16 Uhr mit Frau Schmitt und Frau Pfeiffenberger besetzt. Außerhalb dieser Zeiten kann dem PR auf dem Anrufbeantworter oder im Briefkasten vor dem PR-Büro eine Nachricht hinterlassen werden.

Die vielen telefonischen wie auch persönlichen Einzelberatungen, die im PR-Büro zur tagtäglichen Arbeit 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 gibt es noch die sogenannte „**Bereichsbetreuung vor Ort**“. Jedes PR-Mitglied hat feste Betreuungsbereiche, die er mindestens einmal wöchentlich aufsucht, um als direkter Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. So gelingt es uns hoffentlich, in vielen „großen“ Arbeitsbereichen mindestens wöchentlich einmal präsent zu sein und nicht nur hin und wieder „hereinzuschneiden“.



Außerdem suchen die freigestellten PR-Mitglieder zusammen mit Mitgliedern des Betriebsrates der DRK-Schwesternschaft alle sechs Wochen ab 22 Uhr Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz auf, die Nachtdienst leisten (der sogenannte **Nachtdienst-Check**). Die besondere Arbeitssituation durch die besondere Arbeitszeit ermöglicht bisweilen Gespräche, die im Tagestrubel nicht möglich wären.

Auch dieses Jahr haben die freigestellten PR-Mitglieder wieder **Arbeitseinsätze** in verschiedenen Bereichen des Klinikums geleistet: Wir haben jeweils mehrere Tage in der Hautklinik, in der Küche, in der ZSVA, in der Urologie und Angiologie, in der Teamassistenz, in der UC- und Herz-Poli, in der Endoskopie, der Rechtsmedizin, der Frauenklinik und dem Handwerkerbereich mitgearbeitet. Hierbei können wir einen besseren Eindruck von den realen Arbeitsbedingungen und -belastungen bekommen. Wenn Sie möchten, dass wir auch Ihren Arbeitsplatz kennenlernen, melden Sie sich bitte bei uns.

Die PR-Ersatzmitglieder, die nicht jede Woche an der PR-Sitzung teilnehmen, arbeiten in den unterschiedlichsten Bereichen und nehmen dort Probleme und

Stimmungen für die PR-Arbeit auf; sie bringen die Informationen der PR-Arbeit aber auch zurück in die jeweiligen Bereiche. Das ist aber oft schwierig, wenn man als Ersatzmitglied in der Reihenfolge an 40. Stelle nur ca. zweimal im Jahr zur PR-Sitzung eingeladen wird. Damit der Informationsfluss - letztlich auch indirekt an Sie – durch und an die Ersatzmitglieder besser wird, finden nun alle drei Monate sogenannte **Infostunden für alle Ersatzmitglieder** statt, in denen ihnen die Themen des PR, die sie nicht der Rundmail entnehmen können, berichtet werden.

Die **Arbeitsgruppe Sucht** mit Nordin Bouiri und Hansi Jürke ist weiterhin unter Tel. 84157 für alle Betroffenen (auch anonym) zu erreichen. Sie hilft akut, bei der Suche nach Suchtkliniken und bei sehr viel mehr.

Die **Arbeitsgruppe Mobbing** ist weiterhin bei Konflikten über das Sekretariat des PR-Büros zu erreichen. Sylvia Seidel und Reiner Schmidt stehen Ihnen zur Seite.

Video Podcast Folge 35 / 2016

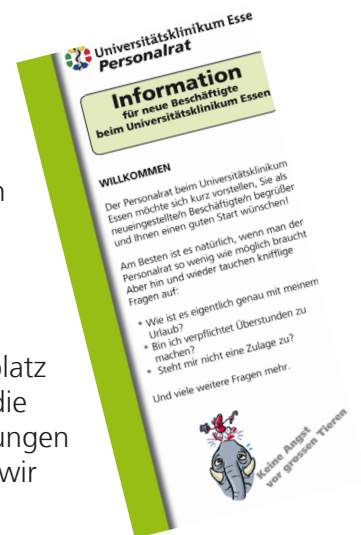
Veröffentlicht am 14. September 2016 von Personalrat

Die Taskforce-Bettenerweiterung, die Arbeitszeiten der WITZ-Serviceassistentinnen und die OP Suppe sind unsere heutigen Themen:



Veröffentlicht unter Allgemein, Video Podcast

Wir versenden weiterhin einen **Willkommens-Flyer** an alle neuen Beschäftigten des UK Essen 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 ob wir helfen können.



Im UK sind einige Beschäftigte trotz eines Arbeitsverhältnisses auf Zusatzleistungen des Staates angewiesen: Meist handelt es sich um teilzeitbeschäftigte Alleinerziehende und Alleinstehende, 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 Bedingungen sogenannte **Aufstockungsleistungen** in Betracht kommen. Beispielsweise: einmalige Leistungen für die Anschaffung von Hausrat oder die Übernahme von Heiz- und Nebenkostenabrechnungen. ■

Wirtschaftsausschuss (WA)

Im Berichtszeitraum haben wir uns im WA mit folgenden Themen befasst: Jahresabschluss des UK, Einsparungen durch die Wiederbesetzungssperre, finanzielle Situation des WPE und Auswirkungen auf das UK, Kosten der externen Anbieter für Transporte der Patient_innen vom UK ins WPE, Kosten der privaten Gartenbaufirmen, die im UK arbeiten, finanzielle Situation der Stiftung, Einnahmen und Kosten der Parkhäuser, Ausgleichsfond Ausbildung, Zahlungen des UK an Klüh (Küche), Kosten Pensionskasse DRK-Schwesterschaft, Übernahme der Fachweiterbildungskosten für DRK-Mitglieder durch



das UK, Kosten für den Erwerb des DRK-Mutterhauses, Kosten für die Beauftragung einer Werbeagentur zur Anwerbung von Pflegekräften, Einsparungen durch nichtbesetzte Stellen im Pflegedienst sowie Kosten für die Küchenrenovierung. ■

162.000 fehlen

Das ist die Anzahl derjenigen, von denen ver.di ausgeht, dass sie bundesweit in den Krankenhäusern fehlen – Stellen, die einmal abgebaut oder nicht wiederbesetzt worden sind; oder einfach Stellen, die nie aufgestockt wurden, obwohl der Patientendurchlauf und die Schweregrade der Erkrankungen enorm zugenommen haben.

Auch der Vorstand sieht, dass das UK personell auf Kante genäht ist, aber gleichzeitig von Seiten der Krankenhausfinanzierung der Hahn immer weiter zgedreht wird. Deshalb gab es im Juli 2015 im Rahmen einer bundesweiten ver.di-Aktion auch im UK Essen eine Demonstration vor dem Haupteingang, zu dem der Vorstand und ver.di aufgerufen hatten. Das war für das UK schon eine eindrucksvolle Positionierung, hat aber leider – selbst bundesweit – nicht ausgereicht, die politisch Verantwortlichen so zu beeindrucken, dass sie endlich etwas ändern. Nun geht es weiter. Die gewerkschaftliche Forderung nach einer gesetzlichen Personalbemessung für alle Kran-



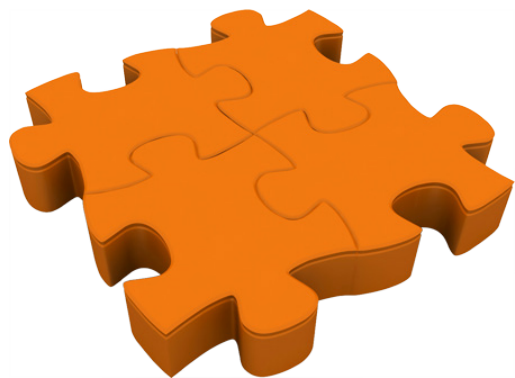
kenhäuser wird Tag für Tag richtiger, denn Tag für Tag werden mehr Beschäftigte durch die Arbeitsbedingungen krank oder gehen junge Pflegekräfte aus dem Beruf, weil sie einfach „die Schnauze voll haben“. Und solange der Bundestag eine solche Personalbemessung noch nicht beschlossen hat, fordert ver.di - wie in der Charité - Entlastungstarifverträge für die einzelnen Krankenhäuser. Auch hier im UK Essen steht eine solche Auseinandersetzung an. Wenn die im Bundestag in Berlin keine Entlastung für uns wollen, dann müssen wir sie uns selbst erkämpfen! ■

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 wissenschaftlich Beschäftigten, dem Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft und dem Betriebsrat von Klüh Catering.

Die Personalräte der sechs Unikliniken in NRW haben sich zu einer gemeinsamen Arbeitsgruppe zusammengeschlossen. Auch an diesen Treffen nehmen wir viermal im Jahr teil. Hier werden die gemeinsamen Probleme der Belegschaften in den UKs besprochen.

Schon einige Jahre besteht inzwischen die „**Konferenz der Personalvertretungen**“ im Uniklinikum. Zu den Aufgaben der Konferenz gehört der Informationsaustausch zwischen den Betriebsräten der



Ruhrlandklinik, des St. Josef Krankenhauses Essen-Werden und dem PR des UK Essen. Die Vertretung gemeinsamer Anliegen gegenüber dem Konzern sowie die Vereinheitlichung von Regelungen innerhalb des Konzerns gehören zu den Aufgaben dieser Konferenz. Vertreter der jeweiligen Betriebsräte werden im Rahmen der Personalversammlung über die Situation in ihren jeweiligen Betrieben berichten. ■

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** haben wir weiterhin mitgearbeitet und es immerhin geschafft, das „OP-Suppen-Problem“ zu mildern. Täglich werden in alle OPs für die Beschäftigten kostenfreie Suppen geliefert, da sie oftmals zur Pause ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können. Nur schmeckt die Suppe so schlecht, dass an manchen Tagen die Behälter unangerührt zurück in die Küche und dann in den Mülleimer gehen. Klüh hat das offensichtlich bisher

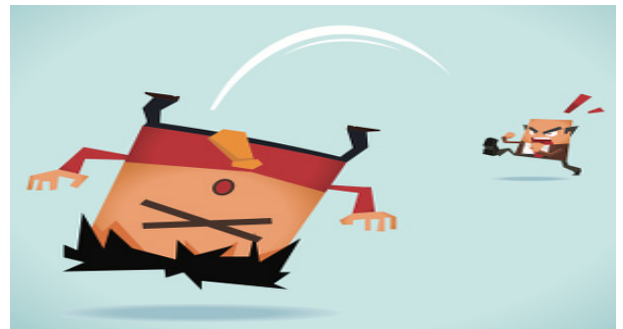
wenig gestört. Auf Anregung von Beschäftigten aus dem Bereich hat der PR dieses Problem angesprochen. Nach anfänglichem „das kann doch gar nicht sein“ hat Klüh nun die Rezepte überarbeitet und neue Gerichte in den Speiseplan aufgenommen. Seit 1. September 2016 werden diese neuen Suppen ausgeliefert. Erste Rückmeldungen von den Beschäftigten sind positiv. Wir hoffen, dass das so bleibt.

In der sogenannten **Vorschusskommission** haben wir die Vorschussanträge der Beschäftigten unterstützt. In der **Hygienekommission** nehmen wir ebenfalls regelmäßig an den Sitzungen teil. ■

Kündigungen

Es werden immer mehr: Kündigungen - und hierbei vor allem Kündigungen in der Probezeit - sowie Abmahnungen nehmen immer mehr zu. Fast jede Woche bekommen wir in der PR-Sitzung einen solchen Fall vom UK vorgelegt.

Dass gegen die Kündigungen in der Probezeit weder der betroffene Beschäftigte noch der PR viel ausrichten können, ist schlimm genug. Aber auch die Kündigungen von langjährig hier Beschäftigten nehmen zu; sie kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen und die Kündigungs- bzw. Abmahnungsgründe sind auch sehr unterschiedlich. Manchmal gelingt es den Kolleg_innen mit einer Kündigungsschutzklage die Kündigung abzuwenden, manchmal reicht auch schon die Stellungnahme des PR, damit das UK Einsicht zeigt. Was aber



bleibt, ist dass hier eine „Unternehmenskultur“ normal geworden ist, in der Beschäftigte strikt bestraft werden, selbst wenn sie in 20 Jahren das erste Mal einen Fehler machen. Was denken diejenigen, die solche Maßnahmen entscheiden, was aus jemandem wird, wenn er „draußen“ mit 6 Millionen Arbeitslosen „in der Schlange“ steht. Hartes Durchgreifen führt oft zu nichts, außer dass es das Betriebsklima verseucht. ■

Lippenbekenntnis Demografie

Zur Verbesserung des altersgerechten Arbeitens (in allen Berufsgruppen) hier am UK ist im Berichtszeitraum nichts passiert. Von Seiten des UK – und ohne die Ebene, die Entscheidungen treffen kann, können wir leider nur schlecht bei diesem Thema vorankommen – passiert

nichts, um die Situation zu verbessern. Dennoch: Das betriebliche Eingliederungsmanagement arbeitet toll. Das nützt nur denjenigen nichts, die noch nicht krank sind. Vorsorge vor arbeitsbedingtem Verschleiß und Krankheiten ist nur ein theoretisches Anliegen des UK.

Man könnte sagen, wir sind **mit unserem Latein am Ende.** ■



Verschiedene Bereiche

Küche

Die Spültechnik in der Kantine soll erneuert werden. Soweit so gut. Nur hat einmal wieder keiner daran gedacht, die Beschäftigten oder den PR zu informieren, was genau wann geplant ist. Zu dem Zeitpunkt, an dem dieser Bericht geschrieben worden ist, ist zwar schon auf der Fläche der alten Orthopädie ein Container aufgestellt, aber wieder einmal wissen weder Beschäftigte noch der PR, wie es nun konkret weitergeht.

In der sehr guten Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat der Klüh-Beschäftigten haben wir einige Probleme besprechen können, die sowohl die UK-Beschäftigten als auch die Klüh-Beschäftigten in der Küche gemeinsam betreffen. Wir haben für einige Monate regelmäßige Sprechstundentermine vor Ort für die UK-Beschäftigten angeboten.

Betriebskindertagesstätte (BKT)

Im Berichtszeitraum sind erste Kinder im Rahmen der Inklusion in die BKT aufgenommen worden. Hierzu mussten einige Regelungen mit uns abgesprochen werden. Außerdem hat der PR sich erneut zu einer Aktualisierung der BKT-Ordnung verhalten: Wir sind der Meinung, dass auch Kinder von Beschäftigten der Tochterunternehmen des UK mit Einsatzort Uniklinikum in der BKT aufgenommen werden sollten. Regelmäßig bekommen wir die Neuaufnahmen in die BKT zur Mitbestimmung vorgelegt und prüfen, ob die Reihenfolge der Warteliste und andere Kriterien eingehalten wurden. Auch in diesem Jahr konnten wir nichts beanstanden. Leider wurde uns erneut von Seiten des UK mitgeteilt, dass ein Ausbau der Betreuungskapazitäten in der BKT (aus verschiedenen Gründen, die wir verstehen, und anderen, die wir für falsch halten) weiterhin nicht möglich sei.



Reinigungsdienst

Es hat zwar viele Jahre gedauert, aber endlich haben alle Reinigerinnen, die wollten und vom Personalärztlichen Dienst eine Befürwortung erhalten

haben, ihre Arbeitszeitaufstockung auf 6 Stunden täglich bekommen.

Bettenzentrale

Die Arbeitszeiten der beiden Bettenzentralen im OZ II und dem WTZ sollten ausgeweitet und somit verschlechtert werden. Sonntagsarbeit sollte eingeführt werden, weil angeblich auf den Stationen am Wochenende und auch am Montag zu wenig Betten vorrätig wären und zudem noch Fluchtwege mit schmutzigen Betten zugestellt seien. Die Beschäftigten in den beiden Bereichen konnten aber „nachweisen“, dass das nicht stimmt. Das Vorhaben des UK ist noch nicht ganz zurückgezogen, aber liegt immerhin inzwischen seit einiger Zeit auf Eis; ein gutes Beispiel dafür, dass man als Beschäftigter nicht ohne Not jede unnötige Idee der Arbeitgeberseite mitmachen muss.

ZSVA

Im Steri liegt vieles im Argen – an den Beschäftigten dort liegt es nicht. Es liegt an der baulichen Situation, an den zu geringen Produktionskapazitäten (zu wenig Spülmaschinen z.B.), daran, dass bestimmte Instrumente - da sie teuer sind - nur einmal und somit zu wenig vorrätig sind usw. Die einfache Antwort des UK auf all dieses ist: Dann ändern wir mal die Arbeitszeiten und lassen die Leute auch noch nachts arbeiten; dann bekommt man viel mehr geschafft. In der Einigungsstelle wurde eine 6-monatige Probephase für die Nachtdienste gegen die Meinung des PR festgelegt. Diese ist nun vorbei und einige Beschäftigte sind nach wie vor der Meinung, dass der Nachtdienst zwar die Nachtdienstleistenden krank, nicht aber die Probleme der ZSVA „gesund“ macht. Im September 2016 ist noch unklar, ob es eine Fortsetzung des Nachtdienstes geben wird. Um die Situation mit den Betroffenen zu besprechen, haben wir während der Probephase mehrere Sprechstunden für die Beschäftigten abgehalten, zumal die Anzahl der Probezeitkündigungen, Abmahnungen, aber auch regulären Kündigungen in dem Bereich zugenommen hat.

Rechtsmedizin

Anfang September 2015 wurde der PR von Beschäftigten der Rechtsmedizin darüber informiert, dass die Abteilung vorübergehend zur Ruhrlandklinik ausgelagert wird. In der Zeit soll das Gebäude

der Rechtsmedizin abgerissen und neugebaut werden. Nach einigen Gesprächen mit den Betroffenen hat der PR deren Fragen (z.B. nach einem Shuttle-Bus, nach Parkplätzen usw.) an das UK weitergeleitet. Das war im September 2015. Jetzt haben wir Ende September 2016, beantwortet wurden diese Fragen bisher aber noch nicht vollumfänglich. Die Informationspolitik des UK zu dem Thema beruht leider immer noch überwiegend auf dem zufälligen Aufsnappen von Informationen. Der PR hat sich zudem die Pläne der Containerlösung an der Ruhrländklinik angesehen und nach Rücksprache mit den Kolleg_innen der Rechtsmedizin einzelne Kritikpunkte angesprochen. Aktuell scheint es so zu sein, dass der Umzug Anfang Januar 2017 stattfinden soll. Die Beschäftigten und auch der PR sind besorgt, dass es rund um den Umzug und während des ausgelagerten Betriebes einige Probleme geben wird.

Urologie

Auch einige Beschäftigte, die in der Urologie arbeiten, sollten wegen der Schließung der hiesigen OP-Säle in das St. Josef Krankenhaus Essen-Werden übersiedeln – dies war allerdings dauerhaft geplant. Viele Fragen waren offen. Als einige davon geklärt wurden, kam eine Mitteilung des Vorstandes: Es wird doch keine Verlagerung geben. Wie es nun genau weitergehen wird, war zum Zeitpunkt des Erstellens des Rechenschaftsberichtes allerdings noch nicht klar.

Serviceassistenz

Im Bereich der Serviceassistenz haben sich im letzten Jahr einige Veränderungen ergeben; tatsächlich gab es auch einzelne Verbesserungen. Es sind aber nach wie vor noch nicht alle Probleme beseitigt. Viele Kolleginnen in der Serviceassistenz haben seit langer Zeit den Wunsch, ihre Arbeitszeit aufzustocken. Diesen Wünschen sind die Vorgesetzten jetzt in einigen Fällen nachgekommen, allerdings leider nur im Rahmen einer befristeten Arbeitszeit-Aufstockung. Wir hoffen, dass die Kolleginnen bald auch unbefristet aufstocken können. Ebenfalls positiv ist, dass alle Serviceassistentinnen, die schon länger beschäftigt sind, entfristet wurden.

Streng nach dem Grundsatz „Und wenn ich nicht mehr weiter weiß, gründe ich einen Arbeitskreis“ gab es einige Termine zur Analyse der Arbeitsbedingungen in der Serviceassistenz der KMT-Stationen. Wir sparen uns jetzt einmal darüber nachzudenken, die wievielte Analyse in der Serviceassistenz dies ist. Es gab einzelne Anpassungen bei den Aufgaben

und Veränderungen bei den Arbeitszeiten. Das Grundproblem, dass es immer noch zu viel Arbeit für zu wenige Kolleginnen gibt, wurde nicht beseitigt. Aber vielleicht kommt das bei der nächsten Analyse raus.

Eine weitere „Never-Ending-Story“ ist die Leitungsstruktur der Serviceassistenz. Auch hier sparen wir uns die umfangreiche Historie der letzten Jahre. Der aktuelle Plan ist jetzt, dass es einen Servicemanager, zwei Stellvertretungen und zwei bis drei Vorarbeiter_innen geben soll. Dies ist das Ergebnis einer Einigungsstellensitzung im März dieses Jahres. Die Umsetzung lässt noch auf sich warten. Ob es schon wieder andere Pläne gibt?

Aktuell bearbeiten wir als PR eine Beschwerde der Serviceassistentinnen der WTZ-Stationen, in der es – man wird es kaum glauben – um die Arbeitsbelastung und die ungünstig geschnittenen Arbeitszeiten geht. Und jetzt kommt die große Überraschung: Es soll eine Analyse der Arbeitssituation im WTZ durchgeführt werden...

Archivierungsprojekt

In vielen Bereichen, nicht nur dem Verwaltungsbereich, der die Abrechnungen mit den Krankenkassen vornimmt, ist das Problem der vielen MDK-Anfragen bekannt und wirkt sich negativ aus. Auch in den Ambulanzen ist die ewige Aktensuche ein ständiges Thema. Deswegen war vor Monaten angekündigt worden, dass ein siebenköpfiges Archivierungsteam aufgebaut werden soll. Bloß es passiert nicht viel... Das hat Auswirkungen in den Ambulanzen. Z.B. sollte in der HNO-Poli im Rahmen eines Ambulanzmanagementprojektes, das der PR mit begleitet, eine halbe, neu eingerichtete Stelle nur die Telefonanrufe annehmen, wozu die anderen dort Beschäftigten oft gar keine Zeit haben. Jetzt sucht die neue Kollegin aber stattdessen ständig Akten, weil es ja das Archivierungsprojekt nicht gibt; die Telefone bimmeln weiterhin und keiner kann dran gehen.

Beschwerdeverfahren

Wenn Beschäftigte allein nicht mehr mit einem Problem weiterkommen, haben sie die Möglichkeit, mit dem PR ein Beschwerdeverfahren einzuleiten. Nach einem festgelegten (zeitlichen) Ablaufplan steht ganz am Ende sogar ein Schlichter, wenn das UK der Beschwerde nicht abhelfen will oder kann. Diese Möglichkeit ist im Pflegedienst (mehrfach) sowie in der Serviceassistenz und im Tierlabor genutzt worden – zum Teil mit guten Ergebnissen für die Beschwerdeführer. ■

Mitglieder des Personalrates

Vorsitzende



Alexandra Willer
Personalratsbüro
Liste ver.di
Tel. 3450

1. stellv. Vorsitzende



Angela Rüländ
Personalratsbüro
Liste VdLA Beamte
Tel. 1813

2. stellv. Vorsitzende



P. Bäumler-Schlackmann
Personalratsbüro
Liste ver.di
Tel. 2192

3. stellv. Vorsitzender



Sven Musolff
Personalratsbüro
Liste ver.di
Tel. 2191



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



Christian Dehmel
Personalratsbüro
Liste ver.di
Tel. 2414



Ortwin Feller
Materiallager
Liste VdLA
Tel. 2646



Sven Hepp
Verwaltung
Liste VdLA
Tel. 3402



Hans-Joachim Jürke
Transportdienst
Liste ver.di
Tel. 84157



Devrim Kaplan
Serviceassistenz
Liste ver.di
Tel. 2243



Berna Kocak
PR-Büro, Reinigungsdst.
Liste ver.di
Tel. 83704



Jörg Krauß
Intensivspringerpool
Liste ver.di
Tel. 3410



Gerd Küpper
PR-Büro, KTD
Liste ver.di
Tel. 3805



Emine Markwald
Serviceassistenz
Liste VdLA
Tel. 3410



Viktor Novoselsky
Klimatechnik
Liste ver.di
Tel. 85510



Marcus Schmenk
Sanitärwerkstatt
Liste VdLA
Tel. 85303



Reiner Schmidt
Personalratsbüro
Liste ver.di
Tel. 2157



Timo Seffz
Personalratsbüro
Liste ver.di
Tel. 3411



Sylvia Seidel
K1 / PZ
Liste ver.di
Tel. 5151 / 2248



Cornelia Swillus-Knöchel
PR-Büro, Allg.-Chirg.
Liste ver.di
Tel. 2729



Mechthild Zimmermann
Kinderklinik
Liste ver.di
Tel. 85188

Sekretariat



Frau Schmitt
Sekretariat
Tel. 3410
personalrat@uk-essen.de



Frau Pfeiffenberger
Sekretariat
Tel. 3410
personalrat@uk-essen.de

Verschiedene „kleine“ Themen

- Nach vielem Hin und Her haben wir letztendlich das **Compliance-Regelwerk** zur Kenntnis genommen. Hierin sind Verhaltensregeln festgelegt, die Korruption und ähnlichem vorbeugen sollen.
- Die Einführung einer **Hausordnung** hingegen haben wir wiederholt weiterhin abgelehnt.
- Neuerdings werden **Assistenzärzte des St. Josef Krankenhauses Essen-Werden** zum Zwecke der Ausbildung im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im UK eingesetzt. Da sie nicht wissenschaftlich arbeiten, werden diese Maßnahmen uns, dem nichtwissenschaftlichen PR vorgelegt. Bisher hatten wir keine Einwände gegen diese Einsätze. Auch den Kooperationsvertrag mit dem Krupp-Krankenhaus haben wir zur Kenntnis genommen. Hierbei sollen UK-Ärzte des Krupp-Krankenhauses ausbilden.
- Seit über zehn Jahren versucht der PR, eine Dienstvereinbarung für die Regelung bei **Konflikten mit der Urlaubsvergabe** abzuschließen. Wie Sie bemerken – ohne Erfolg. Inzwischen sind wir nach Gerichtsverfahren und anderen Verhandlungen mit diesem Thema in der Einigungsstelle und hoffen, vielleicht für die Urlaubsplanungen 2018 Regelungen festgelegt zu haben.
- Nachdem der PR der Einrichtung von **Notruftelefonen** in der Medizinischen Biologie zugestimmt hat (hier leisten Beschäftigte nachts allein Dienst und es soll sichergestellt werden, dass sie z.B. nach einem Unfall nicht unbemerkt die ganze Nacht hilflos in dem Bereich liegen), haben wir das UK gefragt, warum so etwas nicht auch für die Pflegekräfte angeschafft wird, die nachts allein auf ihren Stationen sind. Inzwischen wird geprüft, was die Anschaffung kostet und wie die technischen Voraussetzungen sein müssen.
- Ausnahmsweise einmal hatte der Vorstand und der PR dieselbe Idee: Das UK als riesen Arbeitgeber muss etwas für die **Eingliederung der Flüchtlinge** tun. Während der Personalversammlung wird ein Vertreter des UK dieses positive Projekt vorstellen.
- Der **Neubau der Kinderklinik** soll für Externe, z.B. Geldspender, im Internet verfolgbar sein. Hierzu werden zu bestimmten Bauabschnitten zeitlich geraffte Bildfolgen veröffentlicht. Nachdem der PR sichergestellt hatte, dass keine UK-Beschäftigten damit überwacht werden sollen und die Beschäftigten der Baufirmen über die Aufzeichnungen vorab informiert werden, hatten wir keine weiteren Einwände gegen dieses Vorhaben.
- Der PR steht (aus verschiedenen Gründen) grundsätzlich dem **Arbeiten über das Rentalter hinaus** kritisch gegenüber. In Ausnahmefällen, und vor allem oft im Umfang einer geringfügigen Beschäftigung, nehmen wir das inzwischen nach einem Einigungsstellenvergleich hierzu hin. Im Berichtszeitraum hat sich die Anzahl der Maßnahmen des UK nicht wesentlich erhöht; wir hatten das Gegenteil befürchtet.
- Nachdem einige Unklarheiten ausgeräumt waren, hatte der PR gegenüber dem tageweisen Einsatz von Beschäftigten der **Transfusionsmedizin** in einer externen Blutentnahmestelle an der Universität keine Einwände mehr.
- Der PR hat der Einführung eines **dualen Studienganges im Pflegedienst** und in der IMIBE zugestimmt.
- Immer wieder gibt es Probleme für einzelne Beschäftigte hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit nach befristeter **Arbeitszeitreduzierung**: Muss man jeden Tag für ein paar Stunden zum Dienst erscheinen oder kann man nur an einzelnen Tagen, dafür aber ganztags kommen? Der PR hat in dieser Frage leider nur eingeschränkte Mitbestimmungsrechte; somit fällt uns bei solchen Konflikten leider oft nur eine zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vorgesetzten vermittelnde Rolle zu.
- Wir haben etliche **Arbeitszeitänderungen** in vielen Bereichen (vor allem auch im Pflegedienst) bearbeitet. Oftmals hatten die vor Ort Betroffenen und somit auch wir gegen diese Änderungen keine Einwände.
- Der PR hat mit großen Bedenken und nach intensiver Diskussion mit den Beschäftigten des Bereichs die endgültige Vergabe der **Beihilfebearbeitung** an einen externen Dienstleister zur Kenntnis genommen.
- Wir haben etliche Anfragen für diverse **Befragungen** einzelner Beschäftigtengruppen zu den

verschiedensten Themen bekommen. Auch Studierende wollten in bestimmten Bereichen Befragungen durchführen. Wir haben jeweils geprüft, ob die Anonymität weitestgehend gewährleistet ist; danach hatten wir keine Einwände gegen die Durchführung.

- Manchmal haben wir interessante Vorhaben des Vorstands erst aus dessen **Vorstandsprotokollen** erfahren, die im Intranet veröffentlicht waren. Dann waren über Monate hinweg keine aktuellen Protokolle mehr vorhanden. Jetzt wurde uns mitgeteilt, sie würden nicht mehr veröffentlicht werden. Was gibt es denn so Geheimnisvolles an der Vorstandsarbeit, dass man das nicht mehr veröffentlichen will? Und außerdem: So aussagekräftig, als wären große Staatsgeheimnisse veröffentlicht worden, waren die bisherigen Protokolle eigentlich auch nicht.
- Auch in diesem Berichtszeitraum haben wir uns wieder die Ergebnisse der Patientenbefragung (**Pickert-Studie**) über das UK Essen vorstellen lassen. An einigen Ergebnissen kann man deutlich ablesen, dass in vielen Bereichen Probleme bis auf die Patient_innen durchschlagen. Und natürlich meinen wir damit **PERSONALMANGEL** !
- Auch dieses Mal haben wir nach der Klärung einiger Fragen das **Fort- und Weiterbildungsprogramm** der Bildungsakademie für das Jahr 2016 zur Kenntnis genommen.
- Einige Wohnungen in den **Personalwohnheimen** sollten einer anderen Nutzung zugeführt wer-

den. Nachdem wir uns davon überzeugen konnten, dass Beschäftigte (außer bei speziellen Wünschen) maximal drei Monate auf die Vergabe eines Zimmers warten – und dabei auch zukünftig nicht länger warten werden - haben wir keine weiteren Einwände erhoben.

- Im letzten Jahr hat sich der Trend fortgesetzt, dass es nur wenige strittige **Eingruppierungen** von Beschäftigten gibt. Die Mehrzahl der Fälle konnte dabei ohne die abschließende Entscheidung in der Einigungsstelle geklärt werden. Einige Entscheidungen sind dann aber doch in der Einigungsstelle gefällt worden: So wurde zum Beispiel entschieden, dass eine MFA, wenn sie eine Stationsleitungsfunktion in einer Poliklinik übernimmt, in gleicher Weise eingruppiert wird wie eine Gesundheits- und Krankenpflegerin. Auch haben wir eine Entscheidung der Einigungsstelle zur Eingruppierung von Atemtherapeuten erhalten. In diesem Fall sind wir zwar nicht ganz zufrieden, konnten aber eine bessere Lösung erreichen als das Uniklinikum beantragt hat. Vor langer Zeit haben wir die Höhergruppierung der E-Karrenfahrer des allgemeinen Transportdienstes beim Uniklinikum beantragt. Nachdem es einzelne Gespräche gab, in denen das UK zunächst signalisiert hatte, dem Antrag zu folgen, war der zwischenzeitliche Tenor, dass der Antrag abgelehnt werden soll. Zuletzt ist das UK aber bei einigen Mitbestimmungsvorlagen aber doch der Einschätzung des PR nachgekommen. ■

Betriebliches Eingliederungsmanagement (B.E.M.)

Der PR ist inzwischen aktiv an der Durchführung des B.E.M. am UK beteiligt.

Nach der Einführung einheitlicher Strukturen Anfang 2015 wurden im Berichtszeitraum insgesamt ca. 260 Beschäftigte zum Erstgespräch eingeladen, von denen sich ein großer Teil zur Teilnahme und gemeinsamen Arbeit im B.E.M.-Verfahren entschieden hat. Eine große Anzahl individueller Maßnahmen - von der Kurzqualifikation am alten Arbeitsplatz bis zur Fortbildung in einen völlig neuen Aufgabenbereich sowie Arbeitsplatzumgestaltungen und Arbeitsversuche zur Vorbereitung von langfristigen Umsetzungen - konnten erfolgreich durchgeführt werden. Zusammen mit dem UK haben wir zudem ein externes Kooperationspartnernetzwerk aufgebaut, um betroffenen Kolleg_innen optimale Unterstützung anbieten zu können;

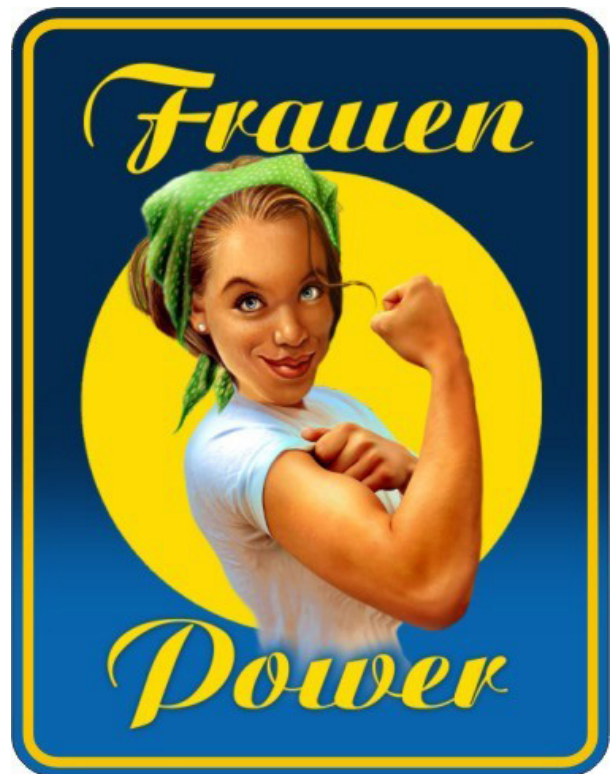
so arbeiten wir u.a. mit unterschiedlichen Einrichtungen der Suchthilfe, Qualifizierungsträgern, Angeboten für Menschen mit psychischen Problemen und zahlreichen Selbsthilfegruppen eng zusammen. Auch konnte eine zusätzliche Stelle in der B.E.M.-Koordination eingerichtet werden, um die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Leistungsträgern zu verbessern. Erste Schritte in Richtung Prävention, wie beispielsweise ein erster „Runder Tisch“ mit internen und externen Schnittstellen zu mittel- und langfristigen Präventionsstrategien für Muskel-Skelett-Erkrankungen, wurden initiiert und durchgeführt. Eine zweite Veranstaltung zum Thema „Psychische Erkrankungen“ ist bereits in Planung. Wir hoffen auf eine weiterhin positive und kooperative Zusammenarbeit mit dem UK. ■

Arbeitsgruppe (AG) Frauen- und Gleichstellungspolitik

Der Schwerpunkt der AG lag auch in diesem Berichtszeitraum auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und der Schaffung von Öffentlichkeit bei Themen wie „gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit“ und „Sensibilisierung gegenüber Gewalt gegen Frauen“. Dazu gehören korrekt erstellte Gefährdungsbeurteilungen bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft und damit verbunden geeignete Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mütter.

Nach wie vor werden wesentlich mehr Beschäftigungsverbote vom Personalärztlichen Dienst ausgesprochen, häufig, weil die Personaldecke in den Bereichen den Einsatz von Schwangeren nicht mehr kompensieren kann und es daher keine Einsatzmöglichkeit mehr gibt.

Im Berichtszeitraum erhielten wir 124 Schwangerschaftsmeldungen aus allen Bereichen, jedoch nur 30 Gefährdungsbeurteilungen (GB) zur Mitbestimmung vorgelegt. 30 Beschäftigungsverbote waren ohne GB ausgesprochen worden. Zum einen liegt dies daran, dass das UK nach wie vor der Meinung ist, dass wir bei GB von Mitgliedern der DRK-Schwesternschaft kein Mitbestimmungsrecht haben; zum anderen kommt es aber nach wie vor auch vor, dass uns die GB nicht oder erst auf Nachfrage nachträglich erreichen. Trotz Änderung im Leitfaden für Gespräche bei Schwangerschaft und Wiedereinstieg ist die Diskrepanz immer noch zu hoch. Bedauerlicherweise wird dieser Leitfaden auch nicht mehr in Papierform ausgegeben, sondern muss aus dem Intranet gedruckt werden - die Häufigkeit, dass Frauen diesen nicht erhalten, ist gestiegen. Daher hat es im Berichtszeitraum mehrere Gespräche mit Vertretern der Personalabteilung, dem Personalärztlichen Dienst und dem Sicherheitstechnischen Dienst sowie dem Personalrat gegeben, um die Situation mit den GB zu verbessern. Die Kommunikationswege sind verbessert worden und wir gehen davon aus, dass die Quote zwischen Schwangerschaftsmeldungen und GB im nächsten Jahr positiver ausfallen wird. Bei der Qualität der Er-



stellung der GB gibt es nur noch sehr vereinzelt Nachbesserungsbedarf. Zudem werden wir bei der Gleichstellungsbeauftragten die Notwendigkeit der Bereitstellung des Leitfadens in ausgedruckter Form deutlich machen.

Die AG hatte sich aktiv in die Zertifizierungsmodalitäten zum familienfreundlichen Betrieb eingebracht. Allerdings sind die Anregungen des PR komplett ignoriert worden und im Zertifikat sind Angaben enthalten zu bereits vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen, die wir nicht so sehen – zum Beispiel zu familienfreundlichen Arbeitszeiten. Dies hat die AG und den PR dazu veranlasst, einen Kurator der zertifizierenden Stelle einzuschalten. Da auch dies leider nicht zu einem effektiven Umdenken im Zusammenhang mit dem Zertifikat geführt hat, werden wir erst jetzt im Rahmen der Re-Zertifizierung einen erneuten Versuch unternehmen können, für die Beschäftigten relevante Änderungsnotwendigkeiten - wie Verbesserungen bei Beantragung der Lage der Arbeitszeit im Falle von Verkürzung der Arbeitszeit - verankert zu bekommen, damit die Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb tatsächlich Familienfreundlichkeit für die Beschäftigten beinhaltet. Wir werden Sie darüber auf dem Laufenden halten.

Zum Themenkomplex „Lage der Arbeitszeit bei Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren“ kommt es immer wieder vor, dass die Vorgesetzten erst auf

hartnäckige Nachfrage bereit sind, diese schriftlich zu vereinbaren. Dazu können wir Ihnen nur raten, da wir bereits die Erfahrung machen mussten, dass bei Chefwechsel die vorher vereinbarten Arbeitszeiten ihre Gültigkeit verloren haben und damit die Beschäftigten in Bedrängnis geraten können, da häufig die Arbeitszeiten wegen der Betreuung von Kindern extra so gewählt werden wie vereinbart. Daher lautet unser erneuter Appell an Sie: Wenn Sie Ihre Arbeitszeit verkürzen möchten/müssen, beantragen Sie auch die Lage der Arbeitszeit mit. Einen Vordruck dafür finden Sie im oben genannten Leitfaden unter http://intraweb.uk-essen.de/zit/fileadmin/gleichstellung/Leitfaden_fuer_Gespraech_23_09_2014_enz.pdf

In der AG Gleichstellungsplan der Gleichstellungsbeauftragten hat sich unsere AG aktiv eingebracht.

Allerdings hat die Arbeitsgruppe im Berichtszeitraum sehr selten getagt.

Eine Evaluation des Leitfadens zu Schwangerschaft und Elternzeit sowie zum Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung ist immer noch nicht erfolgt, wird aber im nächsten Treffen der AG Gleichstellungsplan erneut angeregt.

Zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen haben wir am 24.11.2015 eine Sondermail versandt, um auf die Problematik aufmerksam zu machen, und uns an der Fahnenaktion von Terre des Femmes beteiligt.

Mit der neuen Kollegin des MitarbeiterServiceBüros (MSB) gibt es einen regelmäßigen Austausch über Probleme im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch im MSB werden häufig Probleme mit der Verteilung der Arbeitszeit thematisiert. ■

Das Wort „Dienststelle“ sagt schon alles

Dass das UK Essen eine Behörde ist, möchte man eigentlich gar nicht annehmen, wo hier ja in der letzten Zeit alles so modern und dynamisch zugehen soll. Trotzdem merkt man als Beschäftigter immer wieder, dass man es eben doch mit einer Behörde zu tun hat.

Die Entscheidungswege dauern manchmal ewig und keiner will etwas entscheiden; manchmal hingegen wollen alle ihre wichtige Position ins Spiel bringen und alle wollen etwas mitentscheiden.

Besser wird sowas auch nicht, wenn dann noch ständig der Vorstand ausgewechselt wird und zwischendurch alles in Abwartenstarre fällt. Fälle, die der PR beispielsweise in der Einigungsstelle von der Arbeitsrichterin entschieden haben will, müssen dann noch anschließend nach Düsseldorf ins Ministerium gegeben werden. Das sogenannte Oberste Organ hat in einigen Fällen die abschließende Entscheidungsbefugnis.

Man kann es richtig oder falsch finden, dass das übergeordnete Ministerium nochmals strittige Angelegenheiten überprüft; aber wenn deren Entscheidungen ein dreiviertel Jahr dauern, ist das alles nur noch eine Farce. ■



Bezirksregierung haben uns in Gesprächen zu verstehen gegeben, dass sie der Meinung sind, dass das UK zwar viel über das Thema Arbeitsschutz reden würde, die Umsetzung und Durchführung dann aber eher zu wünschen übrig ließen.

- Anfang Januar waren zwei Vertreterinnen der Landesunfallkasse zum Thema „**Feuchtarbeit**“ im UK. Unter Feuchtarbeit versteht man Tätigkeiten, bei denen Beschäftigte einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit - d.h. regelmäßig mehr als zwei Stunden - mit den Händen Arbeiten im feuchten Milieu ausführen, häufig bzw. intensiv Hände reinigen oder feuchtigkeitsdichte Schutzhandschuhe tragen müssen. Bei Arbeiten von regelmäßig mehr als vier Stunden ist eine Pflichtuntersuchung beim Personalärztlichen Dienst notwendig. Bei Arbeiten von regelmäßig mehr als zwei Stunden sind Angebotsuntersuchungen einzurichten. Ob ein_e Kolleg_in Feuchtarbeit leistet, muss über die GB ermittelt werden. Dieser Punkt wurde jetzt aber erst neu in die GB aufgenommen, so dass noch keine flächendeckende Aussage getroffen werden kann, auf welche Bereiche dies zutrifft. Die Landesunfallkasse hat dem UK nun zur Auflage gemacht, ihr bis zum 31.12.17 die GB für alle Bereiche mit Feuchtarbeit vorzulegen. Außerdem sollen dann auch Lastenhandhabung, Nadelstichverletzung und biologische Arbeitsstoffe mit in die GB aufgenommen werden

- Seit nunmehr vielen Jahren gibt es Bemühungen, die gesetzlich vorgeschriebene **Erfassung von psychischen Belastungen** im Rahmen der GB einzuführen. Die Frist, die die Bezirksregierung bis Ende 2015 dazu gesetzt hatte, konnte nicht eingehalten werden. Darüber waren wir nicht sonderlich überrascht. Nachdem ein Fragebogen erstellt wurde, konnte mit der Befragung der ersten Bereiche im Juni 2015 begonnen werden. Erst im Mai 2016 fand ein Treffen der Arbeitsgruppe statt, in dem die Ergebnisse vorgestellt wurden. Dabei haben sich mehrere Probleme gezeigt. Zum einem war der Rücklauf der Fragebögen aus einigen Bereichen zu gering. Zum anderen wurde festgestellt, dass eine Erfassung per Fragebogen alleine nicht ausreichend ist. Es wurde deutlich, dass ergänzend sogenannte Beobachtungsinterviews mit den Beschäftigten geführt werden müssen. Erschwerend kommt

hinzu, dass die Bezirksregierung die Fragebögen im Nachhinein als ungeeignet bewertet hat. Es wurde u.a. bemängelt, dass die ausgewählten Fragen nicht dem seit 2002 bekannten Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik folgen. Außerdem werden durch den Fragebogen die schon entstandenen Beanspruchungen und nicht die Gefährdungen erfasst; er setzt also deutlich zu spät an. Ferner sieht die Bezirksregierung die im Krankenhaus spezifischen psychischen Belastungen nicht genügend berücksichtigt. In einem Telefonat mit der Bezirksregierung gab diese zu verstehen, dass sie nun letztmalig auf eine Stellungnahme inklusive eines Zeitplanes bis September 2016 warten

wird. Bis jetzt sprechen wir immer nur von der psychischen Belastung im Pflege- und ärztlichen Dienst. Aber nicht nur im direkten Patientenkontakt entstehen psychische Beanspruchungen. Es müssen natürlich alle Berufe eingeschlossen werden. Auch eine hohe Arbeitsbelastung, Konflikte mit Vorgesetzten, ungünstige oder veränderte Arbeitszeiten und Abläufe oder neue Software können eine Belastung darstellen.

Und diese Aufzählung ist noch lange nicht abschließend. Auch bei der Erhebung der psychischen Belastungen sehen wir, dass dies eine schwierige Aufgabe ist. Aber wenn man sich den Zeitraum anschaut, den es bis zum heutigen Stand gebraucht hat, bekommen wir den Eindruck, dass das UK es hier wie der Vogel Strauß hält und den Kopf in den Sand steckt. Der PR hat den Fragebogen erstmals im November 2013 vorgelegt bekommen, die endgültige Fassung wurde uns im Dezember 2014 zur Mitbestimmung gegeben. In der Pflege wurden die ersten Bereiche im Juni 2015 befragt, ein weiterer im November 2015. Und dann hat es nochmals bis Mai gedauert, bis die Auswertung vorgestellt wurde. Seitdem herrscht wieder „Schweigen im Walde“ und es sind keine Aktivitäten erkennbar. Eine Beraterin der Technologieberatungsstelle NRW war vollkommen fassungslos und hat es noch nie erlebt, dass ein Arbeitgeber sich so hemmungslos über Fristen der Bezirksregierung hinwegsetzt. Jeder von uns, der seine vom Vorgesetzten angeordneten Aufgaben so unvollständig ausführt, hätte schon längst



eine Abmahnung oder Kündigung erhalten...

- Im letzten Jahr wurde die Pathologie mehrfach durch die Bezirksregierung besucht. Hauptaugenmerk lag hier auf den **Belastungen durch Formaldehyd**, da dieses durch die EU in eine höhere Gefahrstoffklasse eingestuft wurde. Durchgeführte Messungen zeigten, dass die Grenzwerte an einigen Arbeitsplätzen überschritten wurden. Durch organisatorische Maßnahmen konnte erreicht werden, dass diese nun wieder eingehalten werden. Die Behörde wies ausdrücklich darauf hin, dass neue GB erstellt und die Kolleg_innen in das Expositionsverzeichnis aufgenommen werden müssen. Ebenso erklärte sie, dass der PR bei der Beratung der Beschäftigten hinzuzuziehen sei.
- Viele Kolleg_innen haben gesundheitliche Probleme, weil sie in den offenen Patientenmeldungen oder unter Klimaanlage in **Zugluft** arbeiten. Für die OP- und Funktionsbereiche gibt es entsprechende grüne und blaue Rollkragensätze für die Bereichsbekleidung. Für die weiße Bekleidung gab es diese nicht und private Halstücher dürfen aus hygienischen Gründen nicht getragen werden.

Von Seiten des UK kam der Vorschlag, dass bei Bedarf die vom UK für muslimische Kolleginnen bereitgestellten Kopftücher als Halstücher benutzt werden könnten. Zum Schluss hatte es aber doch ein Einsehen und schaffte die Rollkragensätze auch in Weiß an.

- Weitere **Probleme der offenen Anmeldungen** sind auch die Lautstärke und der mangelnde Datenschutz. Ein nachträglicher Umbau ist aber oftmals nicht möglich und zudem teuer. Dass das UK bei der Planung nicht unbedingt auf eine gute Arbeitsumgebung für die Beschäftigten achtet, wundert uns nicht. Dass es allerdings den Datenschutz ignoriert und die Kolleg_innen so zu Verstößen gegen die Schweigepflicht zwingt, ist schon erstaunlich. Solange der Vorstand allerdings an den „Vorteilen“ festhält, wird sich daran nichts ändern.
- Die **Reinigung der strahlenden Applikatoren** in der Augenklinik erfolgt zurzeit probeweise automatisiert. Ob dadurch alle Probleme gelöst sind, wird sich beim nächsten Besuch der Bezirksregierung zeigen. ■

Pflegedienst

Neues Ambulanzmanagement in der HNO-Ambulanz

Statt – wie bisher üblich – eine dem Pflegedienst zugehörige Stationsleitung einzusetzen, hat sich das UK für eine sogenannte Ambulanzmanagerin entschieden. Die Besonderheit hierbei ist, dass diese sowohl der Pflegedirektion als auch dem klinischen Direktor unterstellt ist und Aufgaben beider Seiten erfüllen soll. Der PR befürchtet, dass die Leitungsunterstützung für die Kolleginnen und Kollegen aus dem Pflegebereich hierdurch zu kurz kommt. Das Ergebnis der Evaluierung am Ende der Pilotie-



rung wird möglicherweise Aufschluss bringen; bis dahin nimmt der PR an den Treffen der Lenkungsgruppe und an Teambesprechungen teil. Bei positiver Bewertung soll dieses Modell auch auf andere Ambulanzen übertragen werden. Hier wurden neu zu besetzende Leitungsstellen bereits von Stationsleitung auf Ambulanzmanagement umbenannt, bisher aber ohne Angleichung der Aufgaben entsprechend dem HNO-Modell.



Umstrukturierung Dermatologische Ambulanz

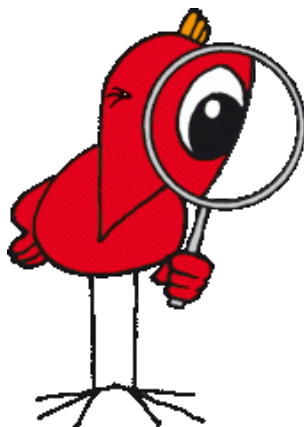
Im Rahmen einer geplanten Leistungssteigerung wurden die Sprechstundenzeiten erweitert. Hierzu war auch eine Anpassung der Arbeitszeiten für die Beschäftigten und eine Anhebung der Personalausstattung erforderlich. Der PR hat sich dafür eingesetzt, dass die neuen Arbeitszeiten erst nach Besetzung der notwendigen Stellen umgesetzt wurden. Die Arbeitszeiten befinden sich momentan noch in der Erprobungsphase und können, falls erforderlich, noch angepasst werden.

Überlastungsanzeigen

Das im Jahr 2015 durchgeführte Pilotprojekt zum geänderten Verfahren bezüglich Aufzeigen von Überlastungssituationen mit eingerichtetem festen Ansprechpartner des Qualitätsmanagements wurde Anfang des Jahres mit positivem Ergebnis ausgewertet. Während der Pilotphase wurden vergleichsweise weniger Überlastungsanzeigen gestellt, wenn auch die Ursachen dafür unklar bleiben. Der PR hält grundsätzlich einen verantwortlichen Ansprechpartner mit Handlungskompetenz zur Maßnahmenenergreifung für sinnvoll. Auch von Seiten der Pflegedirektion wird eine Fortsetzung befürwortet, so dass diese umgesetzt werden soll, sobald dies personell möglich ist.

Flexipool

Die Einführung des Flexipools hat sich nach Rückmeldungen der Kolleg_innen sehr gut bewährt. Teilzeitbeschäftigte mit den Voraussetzungen Kinderbetreuung, Betreuung von Familienangehörigen oder mit berufsbegleitendem Studium können hier nach einem auf ihre persönlichen Bedürfnisse abgestimmten verlässlichen Dienstplan ihre Arbeit verrichten. Der PR hat aufgrund dessen eine von der Pflegedirektion beantragte Änderung genutzt, um die Zugangskriterien im Sinne der Beschäftigten erweitert zu bekommen. Immerhin wurde erreicht, dass bei Nichterfüllung der Voraussetzungen – wie z.B. Kindesalter oder ähnlichem – Einzelfallprüfungen unter Beteiligung des PR durchgeführt werden,



der Nachweis der Pflegebedürftigkeit bei Angehörigen durch Arztattest auch ohne Pflegestufe ausreichend ist und die maximal zulässige Anzahl von Beschäftigten im Pool aufgehoben wurde.

Rufdienst für Klinikpflegedienstleitungen

Der ursprünglich auf Initiative des PR eingeführte Rufdienst für Klinikpflegedienstleitungen an Wochenenden hat sich seit längerer Zeit etabliert. Die Auswertung von Überlastungsanzeigen und Anfragen von Pflegekräften machten – für uns nicht sehr überraschend – deutlich, dass nicht nur am Wochenende Bedarf besteht. Der hauptsächliche Grund für die Inanspruchnahme ist akuter Personalausfall. Den gibt es natürlich nicht nur an Wochenenden oder wochentags bis zum regulären Dienstende der Stationsleitungen und Klinikpflegedienstleitungen. Dementsprechend hat sich der PR für eine Ausweitung eingesetzt und freut sich über die Erweiterung von montags bis freitags bis 22 Uhr.



Höhere Eingruppierungen

Der PR hat sich vor einiger Zeit mittels eines Initiativantrags dafür stark gemacht, dass Beschäftigte in der Dialyse, Endoskopie, der WTZ 4 und mit Fachweiterbildung (FWB) eine höhere Eingruppierung erhalten. Daraus resultierte eine zeitlich befristete Zulagenzahlung für die Kolleg_innen der Dialyse und Endoskopie, welche einen Ausgleich zu einer höheren Eingruppierung bilden soll.

Leistungserweiterung mit Zeitarbeit

Im Frühjahr wurde für die Stationen IT 2, KMT 3, Herz-Intensiv 2, K 4, M-Inf 1 + 2 sowie für die neue Chest Pain Unit (Herz 1) eine erhebliche Bettenerweiterung bis Ende des Jahres angekündigt. Obwohl schon zu dem Zeitpunkt über 150 Stellen im Pflegedienst nicht besetzt waren und die Pflegekräfte Hunderte von Überstunden vor sich herschoben, die sie nie in Freizeitausgleich abbauen konnten, wurde diese Bettenerweiterung veranlasst. Auch dem Vorstand war klar, dass zur Besetzung der über 150

unbesetzten Stellen keine Pflegekräfte vom Himmel fallen und für die zusätzlichen Stellen ebenfalls keine vor der Tür stehen werden. Hierfür hatte man sich überlegt, einen Teil der Mehrbelastung mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern aufzufangen. Auch das „Stopfen eines Lochs“ mit dem „Reißen“ eines anderen durch Umsetzungen waren ein probates Mittel. Diese Form der Bettenerweiterung findet auf dem ohnehin bereits stark belasteten Rücken des Personals statt. Der PR hat dies von Beginn an abgelehnt – leider liefen alle Bemühungen bei der Einigungsstelle, dem Aufsichtsrat und dem Ministerium mehr oder weniger ins Leere. Lediglich die Einrichtung einer vom Ministerium angeregten Task Force, welche mittlerweile immerhin einmal – wenn auch ohne nennenswerte Ergebnisse – getagt hat, konnte erwirkt werden. Auch bei öffentlichen Arbeitgebern sind wirtschaftliche Belange offensichtlich wichtiger als die Gesundheit der Beschäftigten.

Selektive Zulagenzahlung

Das UK hat beschlossen, den Pflegekräften in wenigen von Leistungserweiterung direkt betroffenen Bereichen (IT 2, Herz-Intensiv und KMT) eine befristete



stete Zulage in Höhe von 100 Euro (für Teilzeitbeschäftigte anteilig) zu zahlen. Andere Berufsgruppen auf diesen Stationen sowie viele andere Bereiche, die auch unter den Auswirkungen der Bettenerweiterung leiden, gehen leer aus. Der PR hat aufgrund dessen ein Formular zur Zulagenbeantragung zur Verfügung gestellt und einige Rückmeldungen erhalten. Nach einer Diskussion mit dem Vorstand ist dieser bereit, in einem gesonderten Termin die vorliegenden Anträge einzeln zu prüfen.

Personalgewinnung für die Pflege mittels Werbeagentur

Mit Image-Filmen sowie Werbeplakaten und viel Geld, was man dafür in die Hände nehmen musste, versucht der Vorstand, Pflegepersonal zu gewinnen. Wieder einmal laufen sie den Ereignissen hinterher: Statt sich darum zu kümmern, Arbeitsbedingungen zu schaffen, bei denen die Pflegekräfte nicht schon nach kurzer Zeit wieder weglaufen, setzen sie lieber finanzielle Mittel ein, um neue zu gewinnen, die dann auch wieder flüchten, weil die unverändert schlechten Arbeitsbedingungen die Menschen vertreiben. Um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erwirken – und damit auch eine verstärkte Bindung der Beschäftigten an das UK – hat der PR im Frühjahr den ärztlichen Direktor über die Missstände im Pflegedienst ausführlich schriftlich informiert, u. a. über Arbeitsbedingungen, die viele entweder krankmachen oder zur „Flucht“ veranlassen. Gespräche hierzu wurden nun aufgenommen.

Regelung zur Dienstplanung im Medizinischen Zentrum

Es wurde eine neue Regelung getroffen zur Dienstplanung für den Pflegedienst im Medizinischen Zentrum: Ab dem 01.01.2017 tritt die sogenannte Regelung zur Dienstplanung für die Bereiche M1, M-Poli, M2A/C, M2B, M-INF1+2, M-IMC, M-Endo, M-Dialyse und INTK in Kraft – so wurde es in der Einigungsstelle entschieden. Sie beinhaltet eine Dienstplanung für jeweils drei Monate. Diese Zeitspanne bildet gleichzeitig den Ausgleichszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Innerhalb der drei Monate gilt ein Über- bzw. Unterplanungsrahmen von +40/-20 Stunden für Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte können einen Monat vor Beginn eine anteilige Reduzierung des Planungsrahmens schriftlich festlegen. Nach den drei Monaten werden die dann nicht ausgeglichenen Stunden in einem sogenannten Ampelkonto geführt. Dieses soll vor unbegrenzten Überstunden schützen und gewünschten Freizeitausgleich ermöglichen. Die Laufzeit für den Piloten beträgt 18 Monate. Nach 12 Monaten beginnt die Pflegedirektion mit der Evaluierung. Bei erfolgreichem Verlauf will man eine Ausweitung auf den gesamten Pflegedienst erwirken.

Wir werden in den entsprechenden Bereichen die





Kolleg_innen genauer über die Inhalte informieren und beraten. Der PR bezweifelt, dass durch diese Regelung Überstunden eingedämmt und die Freizeitausgleiche den Wünschen der Kolleg_innen entsprechend gewährt werden können. Schließlich ist die Hauptgrundlage für das Gelingen eine gute personelle Ausstattung – und die sehen wir nicht. Wir befürchten, dass hierdurch nur ein weiterer zinsloser Kredit in Form von Ableistung von übervertraglicher Arbeitszeit zu Gunsten des UK entsteht.

ABikalypse



Modellprojekt akademisch qualifiziertes Pflegepersonal

Die Pflegedirektion hat sich entschlossen, im Rahmen eines Modellprojektes akademisch ausgebildetes Pflegepersonal auf der Station Haut 1/2 einzusetzen. Nach Abschluss des Modellprojektes ist eine klinikweite Ausdehnung geplant.

Der PR kritisiert die fehlende Festlegung der durchzuführenden Tätigkeiten und die nicht einschätzbaren Auswirkungen auf examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger_innen und andere Berufsgruppen, wie z. B. Pflegeexperten und -expertinnen, Praxisanleiter_innen, Casemanager_innen und Stationsleitungen. Das nicht akademisch ausgebildete Pflegepersonal könnte durch Entziehung von anspruchsvolleren Aufgaben und durch eine noch höhere Konzentration von körperlichen Tätigkeiten demotiviert und zusätzlich belastet werden. Eine Casemanagerin könnte beispielsweise ihre Aufgaben verlieren und deswegen schlechter eingruppiert werden.

In der dazu stattgefundenen Einigungsstellensitzung konnte ein Kompromiss gefunden werden. Wir hoffen, dass dieser dazu beiträgt, dass unsere Befürchtungen nicht eintreten. Dieser Kompromiss beinhaltet, dass die akademisch qualifizierten Pflegekräfte während des Piloten in vollem Umfang in der Patientenpflege eingesetzt und gegenüber den examinierten Kolleg_innen finanziell nicht besser gestellt werden. Ihr Einsatz führt nicht zum Aufgabenentzug bei anderen Beschäftigten und bei der Evaluierung des Modellprojektes wird die Beschäftigtenzufriedenheit ein Bewertungskriterium sein.

Sind DRK-Mitglieder Arbeitnehmer_innen?

Wir haben letztes Jahr darüber berichtet, dass das Bundesarbeitsgericht zur Klärung dieser Frage den Europäischen Gerichtshof (EuGH) angerufen hat. Hintergrund ist, dass der Betriebsrat der Ruhrlandklinik seine Zustimmung zu einer Einstellung eines DRK-Mitgliedes verweigert hat. Er begründete dies damit, dass DRK-Mitglieder alle Merkmale von Arbeitnehmern erfüllen und dementsprechend das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) anzuwenden ist. Nach dem AÜG dürfen Leiharbeiter aber nur vorübergehend verliehen werden. Der Einsatz in der Ruhrlandklinik war unbefristet vorgesehen. Nach der am 20.04.2016 stattgefundenen mündlichen Verhandlung in Luxemburg hat nun der Generalanwalt des EuGH seine Schlussanträge veröffentlicht. Die vom Bundesarbeitsgericht gestellte Frage, ob DRK-Mitglieder Arbeitnehmer i.S.d. Richtlinie sind, hat der Generalanwalt eindeutig bejaht. Zur Begründung hat er ausgeführt, dass nach EU-Recht das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin besteht, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Diese Voraussetzungen würden die DRK-Mitglieder erfüllen. Auch der Umstand, dass nach deutschem Recht Arbeitnehmer nur derjenige sei, der einen privatrechtlichen Vertrag geschlossen habe, könne nicht zur Folge haben, dass der Anwendungsbereich der Richtlinie 2008/104 eingeschränkt werde, da die



Eigenwerbung DRK

Richtlinie dann ihrer Wirksamkeit beraubt würde. Die DRK-Mitglieder würden ohne objektiven Grund vom Schutz der Richtlinie ausgenommen werden. Die Bewertung des Generalanwaltes ist zwar noch kein Urteil, hat aber Empfehlungscharakter für den EuGH und in dreiviertel aller Fälle folgt das Gericht dieser Einschätzung. Wir warten dementsprechend zuversichtlich auf das Urteil. Im nächsten Schritt muss sich dann das Bundesarbeitsgericht mit der

europäischen Antwort auseinandersetzen.

Urologie – Umzugsreigen

Die Bezirksregierung hat angedroht, den urologischen OP wegen verschiedener Mängel zu schließen. Da eine Umverteilung der OPs auf OP-Säle anderer Fachrichtungen nicht möglich zu sein schien und gleichzeitig im St. Josef Krankenhaus in Essen-Werden Kapazitäten frei waren, plante das UK, zum 1. Juli dieses Jahres nahezu alle OPs ins St. Josef Krankenhaus zu verlagern sowie die Station U1 hier am UK zu schließen und ebenfalls nach Werden zu verlagern. Nach vielen unterschiedlichen Informationen, Terminverschiebungen und verständlicher Aufregung bei den Kolleg_innen der Urologie hat der Vorstand nun beschlossen, den Umzug abzusagen und doch eine Umverteilung der OPs auf andere Säle vorzunehmen. Der PR hat in der Phase der Umzugsplanungen engen Kontakt zu den betroffenen Beschäftigten und ebenfalls zum Betriebsrat des „aufnehmenden“ St. Josef Krankenhauses gehalten.

Pflegeförderprogramm

Die Bundesregierung hat erneut ein sogenanntes Pflegeförderprogramm aufgelegt, mit dem für eine Förderzeit von drei Jahren eine bestimmte Anzahl von Stellen bezuschusst werden, wenn sie zusätzlich geschaffen werden. Im Falle des UK sind dies 30 zusätzliche Stellen. Das ist natürlich nur ein „Tropfen auf den heißen Stein“, zumal wir aus der Erfahrung des bisherigen Pflegeförderprogramms wissen, dass viele Arbeitgeber mit dem Geld reguläre oder unbesetzte Stellen finanzieren und in Wirklichkeit keine einzige Stelle zusätzlich geschaffen haben. Um diesen Zuschuss zu bekommen, müssen sich der jeweilige Arbeitgeber und die Interessenvertretung, in unserem Fall also der PR, darauf verständigen, in welchen Bereichen diese Stellen geschaffen werden sollen. Erste Gespräche hierzu haben bereits mit Vertretern des UK stattgefunden. Leider gab es Unstimmigkeiten dahingehend, ob denn die Stellen wirklich zusätzlich sein müssen und ob die Besetzung der neuen Stellen für die Stationen mit Bettenerweiterung nicht davon finanziert werden kann. Der PR hingegen hat vorgeschlagen, einen Nachtdienstpool einzurichten, aus dem heraus z.B. Pausenablösungen bei Alleindiensten (was sowieso schon ein unhaltbarer Zustand ist) gewährleistet werden könnten. Vorrangig soll nun die Besetzung des o. a. Nachtdienstpools mit real zusätzlichen Stellen erfolgen. Sollten bis zum Ende dieses

Jahres noch keine zehn Einstellungen in diesen Pool erfolgt sein (das ist die Anzahl der geförderten Stellen pro Jahr), wird der PR mit dem UK gegen Ende des Jahres nochmals „verhandeln“.

Entlastungstarifvertrag der Charité

ver.di hat stellvertretend für unsere kämpferischen Kolleginnen und Kollegen in der Charité einen Tarifvertrag zur Entlastung vereinbart. Hierbei sind u. a. Besetzungstärken festgelegt: z.B. wie viele Patienten auf einer Intensivstation eine Pflegekraft maximal versorgen muss. Würden wir diesen Tarifvertrag im UK Essen haben, müssten auf jeder Station zusätzliche Stellen geschaffen werden. Die Berliner_innen haben es uns vorgemacht – jetzt sind wir gefordert. Auf der ersten Veranstaltung am 07.09.2016 im UK, haben sich schon einige Kolleg_innen informiert. Bis Ende des Jahres werden dann alle Beschäftigten der Unikliniken in NRW zu Auftaktveranstaltungen eingeladen. Am 01.12.2016 um 17 Uhr findet die Veranstaltung für uns bei ver.di in der Teichstraße 4a statt.



Urlaub

Auf Druck des PR konnten für das Urlaubsjahr 2016 nun auch alle Pflegekräfte fünf Tage Urlaub „frei“ verplanen. Da bis zu dieser Regelung die Urlaubsplanung 2016 aber bereits abgeschlossen war, konnten die fünf Tage auf Wunsch der Beschäftigten im Nachhinein aus dem Urlaubsplan gestrichen und frei verfügbar im Laufe des Jahres genommen werden. Diese Regelung gilt auch für das Jahr **2017**.

Umbau bzw.

Umstrukturierung Kinder-Poliklinik

Im Bereich der Kinder-Poliklinik wurden sechs Anmeldungsbereiche zu einem zusammengefasst. Auch die sogenannte Pforte integrierte man hier. Neben arbeitsschutzrechtlichen Problemen führten auch geänderte Arbeitsabläufe zu Unruhen bei den Beschäftigten. Aus diesen Gründen hat der PR an einer Teambesprechung teilgenommen. Hier wurde die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Abhilfe-Maßnahmen entschieden.





Organisationsänderung Aufwachraum Anästhesie – Holding Area

Die Organisationsänderung für den Aufwachraum in der Anästhesie beinhaltet eine Vergrößerung auf 16 Betten und die Aufnahme von vorbereitenden Tätigkeiten. Da es Sorgen seitens der Kolleg_innen hinsichtlich der Betreuung der Patient_innen und einer Zweckentfremdung gab, wurden in einem Einigungsstellenvergleich eine Arbeitsaufgabendifferenzierung, eine personelle Bedarfsunterstützung sowie eine sechsmonatige Erprobung festgelegt.

Beschwerdeverfahren Endoskopie

Die Beschwerde wurde am 08.04. eingereicht, am 06.05. schriftlich beantwortet und mit einem Gespräch am 7.10. in die nächste Phase geführt. Das Hauptproblem, die Besetzung der Behandlungsräume mit nur einer Pflegekraft, konnte dabei nicht beseitigt werden; und dies, obwohl das UK selbst die Umsetzung der S3-Richtlinie für erforderlich und wünschenswert hält. Diese schreibt als Standard bei den Eingriffen die Besetzung der Behandlungsräume mit zwei Pflegekräften vor. Dies ist unter anderem der Tatsache geschuldet, dass endoskopische Eingriffe in Kurznarkosen durchgeführt werden. Gleichzeitig wurde natürlich auch eine direkte Assistenz bei der Intervention selbst notwendig. Das UK hat bekundet, dieses Problem in die nächsten Verhandlungen mit den Krankenkassen mitnehmen zu wollen. Dies geschieht mit dem Ziel, die Sicherstellung der S3-Richtlinie über eine Finanzierung gewährleisten zu können. Ebenfalls forderten die Beschäftigten eine Definition des „Notfalls“, damit rein elektive Eingriffe außerhalb der Arbeitszeit nicht mehr stattfinden. Leider gab es zum Gespräch bislang weder ein Protokoll, welches die Inhalte und Absichtsbekundungen wiedergeben würde, noch wahrnehmbare Aktivitäten hinsichtlich weiterer Termine. Diese wären aber nötig, um beispielsweise klare Leitlinien mit dem ärztlichen Dienst zu entwickeln. Hier werden wir noch einmal deutlicher nachfassen müssen.

Beschwerdeverfahren Kinder-Poliklinik

Die Beschwerde wurde am 21.07. eingereicht, am 31.7. schriftlich beantwortet und am 2.10. mit einem gemeinsamen Gespräch fortgesetzt. Allen Beteiligten (maßgebliche Vertreter aus der Pflege und dem Personaldezernat sowie Kolleg_innen aus

dem Bereich) war klar, dass nicht zuletzt auch die unzureichende und vor allem unregelmäßige Besetzung der Pforte in der Kinder-Poliklinik einen Hauptanteil an den Sorgen und Nöten der Beschäftigten hat. Zukünftig soll die Pforte deshalb regelmäßig und beständig durch die Beschäftigten der Pforte selbst besetzt werden.

Um dies sicherstellen zu können, wurde im Gespräch seitens der Verantwortlichen mitgeteilt, dass Stellen zur Kompensation von langzeiterkrankten Beschäftigten und vor dem Hintergrund der Restrukturierung der Kinder-Poliklinik bereits ausgeschrieben wurden. Da man darüber hinaus mit der Restrukturierung nicht bis nach dem Neubau warten wolle, würden weitere Gespräche – auch unter Einbindung des ärztlichen Dienstes – folgen. Ein fester Ansprechpartner wurde in Aussicht gestellt. Mittlerweile wurden kleinere Umbaumaßnahmen durchgeführt, so dass u. a. die Pforte nun in einen anderen Raum verlagert wurde. Neben arbeitsschutzrechtlichen Problemen führten auch geänderte Arbeitsabläufe zu Unruhen bei den Beschäftigten. Als Ergebnis einer Teambesprechung wurde die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Abhilfe-Maßnahmen befürwortet.

Pausenablösung im Nachtdienst

Das ehemals angedachte Konzept, die Ablösung über bereits vorhandene Kolleg_innen der Stationen sicherzustellen, scheiterte oft daran, dass die zur Ablösung vorgesehenen Personen die ersten waren, die wegen Personalausfall ganze Schichten nur auf einer Station arbeiten mussten, statt auf verschiedenen Stationen zur Pause abzulösen. Nun will der Vorstand auch entsprechend dem Personalratsvorschlag (siehe unten) hierfür zusätzliche Stellen einrichten. Die für die Pausenablösung vorgesehenen Kolleg_innen arbeiten dann formal im Pool – ausschließlich im Nachtdienst – und sind den Zugriffen anderer Leitungen entzogen. Ein Abzug wegen Personalausfalls ist weder vorgesehen noch möglich. Wir werden den erneuten Vorstoß in Richtung einer verbindlichen Pausenablösung aufmerksam beobachten.

Wechselschicht- und Schichtzulagen

Im April 2015 berichteten wir über Urteile des Bundesarbeitsgerichtes, nach welchen Wechselschicht- und Schichtzulagen (105 bzw. 40 Euro) bereits im

laufenden Monat bezahlt werden müssen. Nach anfänglichem Zögern hat der PR mittlerweile die Mitteilung erhalten, dass die monatliche Auszahlung zukünftig erfolgen soll. Um zu fixieren, wann „zukünftig“ denn sein soll, will der PR einen Dienstvereinbarungsentwurf zum Dienstplanprogramm SP-Expert nutzen. In dieser Dienstvereinbarung sollen sich dann auch die Forderungen zur Umsetzung der Urteile wiederfinden.

Initiativantrag Anmeldebereich der Augen-Poli

Mit einem Initiativantrag wollte der PR die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle erwirken. Wer sich die Augen-Poli einmal angeschaut hat, versteht warum. Es ist unmöglich, dieses Arbeitsaufkommen mit dem vorhandenen Personal zu bewältigen; insbesondere dann nicht, wenn neben dem Umgang am Anmeldeschalter auch noch die zeitgleiche Abwicklung von Anrufen erwartet wird. In der Einigungsstelle machte die Arbeitsrichterin allerdings deutlich, dass die erzwingbare Aufstockung von Personal nur in sehr engen Grenzen möglich ist. Da die Aufrechterhaltung des Betriebes jedoch bereits durch einfache Krankmeldungen ins Wanken geriet, sprachen die Realitäten eine eigene Sprache. Diese war letztlich so deutlich, dass selbst die Arbeitgeberseite Handlungsbedarf gesehen und die Einrichtung einer zusätzlichen halben Stelle ins Gespräch gebracht hat. Auf dieser Grundlage baute dann auch der erzielte Vergleich in der Einigungsstelle auf. Neben der ohnehin vakanten halben Stelle wird nun also eine weitere – wenn auch zunächst befristet – neu eingerichtet.

Der PR ist jedoch zuversichtlich, dass sich der zusätzliche Stellenanteil als erforderlich erweist und nach der Erprobungszeit auf Dauer eingerichtet werden kann.

Wir danken den Kolleginnen des Bereichs für die Zusammenarbeit, ohne die dieser (Teil-) Erfolg nur schwer denkbar gewesen wäre.

Beschwerdeverfahren gegen einen Arzt

Der PR hat ein offizielles Beschwerdeverfahren gegen einen Arzt eingeleitet, da dieser sich fortgesetzt unangemessen in seinen Äußerungen gegenüber Pflegekräften verhält.

PR-Teilnahme an Teambesprechungen

Da der PR von Seiten der Pflegedirektion über stattfindende Teambesprechungen nicht generell informiert wird, freuen wir uns besonders über Einladungen aus dem jeweiligen Team. Wir haben den Eindruck, dass wir auch in diesem Jahr bei diesen Gelegenheiten den Kolleg_innen aufklärend und unterstützend zur Seite stehen konnten.

Elektronische Patientenakte (iDoc)

Nach abgeschlossenem Piloten und positiven Rückmeldungen durch Beschäftigte soll die elektronische Patientenakte auf allen bettenführenden Stationen (Ausnahme Intensiv) eingeführt werden. Der PR hat diese Entwicklung seit Jahren begleitet.





Einladung zur

Personalversammlung

Mittwoch, 14. Dezember 2016,

um 8.00 Uhr im Audimax

Auch DRK-Mitglieder dürfen teilnehmen!

Vorläufige Tagesordnung:

1. Ergänzende Rechenschaftsberichte und Diskussion zum Rechenschaftsbericht
2. Berichte der Betriebsräte Ruhlandklinik, St. Josef Krankenhaus Werden, DRK-Schwesternschaft und Klüh Catering
3. Was ist eigentlich der sogenannte Entlastungs-Tarifvertrag der Charité? Und was hat das mit uns zu tun?
4. Großbaustelle Uniklinikum – Klaus Rösen (Leitung Dezernat Bau und Technik)
5. Flüchtlingsprojekt des Uniklinikum Essen
6. Verschiedenes

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 vorher 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 - !