

PERSONALRAT

Rechenschaftsbericht 2019



Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch dieses Jahr erhalten Sie wieder vor der Personalversammlung (PV) einen schriftlichen Rechenschaftsbericht des Personalrates (PR), der dieses Jahr kürzer gehalten ist. Über viele der Themen, die wir hier „zur Rechenschaft“ berichten würden, haben wir Sie bereits im laufenden Jahr über unsere monatliche Personalrats-Rundmail unterrichtet. Auf diese möchten wir Sie hinsichtlich der „Rechenschaftslegung“ verweisen.

Zum neuen Tarifabschluss gibt es immer noch viele Fragen. Einige haben wir bereits in den Teilpersonalversammlungen, die wir dazu angeboten haben, beantwortet. Da uns die abschließenden Texte immer noch nicht vorliegen, verweisen wir auf die PV. Wir gehen davon aus, dass wir dort Ihre Fragen beantworten können.

Auch auf die Umsetzung der Entlastungsvereinbarung (auch außerhalb des Pflegedienstes) werden wir bei der PV eingehen.

Selbstverständlich wird es aber auch bei der PV genügend Zeit geben, die Themen anzusprechen, die Sie bewegen.

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

Mit freundlichen Grüßen

Für den Personalrat

Alexandra Willer
- Vorsitzende -



Öffentlichkeitsarbeit und Service

Auf unserer Internetseite www.uk-essen.de/personalrat, unserer [Facebookseite](#) und durch unsere wöchentlichen „Videobotschaften“ - in denen wir direkt nach der PR-Sitzung von wichtigen Themen aus der Sitzung berichten - 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 **Info-kästen**, 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 bis 16 Uhr mit Frau Schmitt und Frau Neumann 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 es 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 „hereinzuschneien“.

Außerdem suchen die freigestellten PR-Mitglieder 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 Tagedrüber nicht möglich wären. Jeden zweiten Dienstag im Monat kommen die Mitglieder des PR im Rahmen der PR-Sitzung in wechselnde Bereiche. Dies ist oft inhaltlich mit Themen der PR-Sitzungen verbunden. Außerdem haben wir immer wieder bei Themen, die nur eine Abteilung betreffen, **Teilpersonalversammlungen** durchgeführt.

Auch dieses Jahr haben die freigestellten PR-Mitglieder wieder

Arbeits-einsätze

in verschiedenen Bereichen des Klinikums geleistet: Wir haben jeweils mehrere Tage in der WTZ-Ambulanz, der Serviceassistenz, der Bildungsakademie, der Anästhesie, der ZNA, dem Dezernat 02 und der Herz-Poli 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 jedoch oft schwierig, wenn man als Ersatzmitglied nur zweimal im Jahr zur PR-Sitzung eingeladen wird. Damit der Informationsfluss - letztlich auch indirekt an Sie - durch und an die Ersatzmitglieder besser wird, finden 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 **AG Sucht** besteht aus zwei PR-Mitgliedern: Hansi Jürke und



Nordin Bouiri. Im letzten Jahr konnten einige Kolleg*innen Dank der Zusammenarbeit mit der Suchtklinik Kamillushaus in Heidhausen und dem BEM-Team am UK nach abgeschlossener Therapie wieder erfolgreich in den Betrieb integriert werden. Wer sich an die AG wendet, kann sich zu 100 % auf Anonymität verlassen. Jeder Fall wird streng vertraulich behandelt. Ohne Einwilligung werden keine Schritte eingeleitet. Auch wenn Sie das Gefühl haben, dass Kolleg*innen von Ihnen betroffen sind, können Sie mit uns Kontakt aufnehmen. Auch diese Fälle werden von uns zu 100 % vertraulich behandelt. Sie erreichen die Arbeitsgruppe von Montag bis Freitag von 06.30 Uhr bis 14.00 Uhr unter der Te-

lefonnummer **84157** oder unter agsucht@uk-essen.de

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 sogenannte **Aufstockungsleistungen** in Betracht kommen. Beispielsweise: einmalige Leistungen für die Anschaffung von Hausrat oder die Übernahme von Heiz- und Nebenkostenabrechnungen.

Erst kommt das Fressen, dann kommt die Moral



Dieses Zitat aus der „Dreigroschenoper“ von Bertolt Brecht ist sicher, auf den Ärger vieler Kantinennutzer*innen angewandt, etwas übertrieben – aber im Kern stimmt es.

Uns wird immer mehr abverlangt. Wir müssen immer mehr Patient*innen in immer kürzerer Zeit versorgen – egal in welchem Bereich wir arbeiten und egal, wie fern wir von der direkten Patient*innenversorgung arbeiten.

Die Kantine als Sozialeinrichtung und Möglichkeit für viele hunderte von Beschäftigten, günstig essen zu können, ist nicht ein Geschenk des Vorstandes an uns,

sondern indirekter Teil unseres Einkommens. Bei allen Tarifverhandlungen, bei denen es um Lohnsteigerungen geht, haben die Arbeitgeber solche Sachen, wie auch die Betriebskindertagesstätte, zusätzliche Betriebsrente usw. in ihrer großen Rechnung „was kosten uns denn unsere Arbeitnehmer“ im Hinterkopf.

Und weil die Kantine Teil unseres indirekten Einkommens ist, können wir auch berechtig-

terweise sauer sein, wenn das Essen schlechter und gleichzeitig teurer wird. Dies war über weite Strecken seit Ende 2018 der Fall. Unserer Einschätzung nach ist es inzwischen - nach den vielen Beschwerden nicht nur des PR im Kantinenausschuss - wieder besser geworden. Anscheinend hat wohl auch der Vorstand ein bisschen Sorge um unsere (Arbeits-)Moral, wenn „das Fressen“ nicht stimmt.

Die Überleitung der DRK-Beschäftigten zum Uniklinikum



Etwas, das an dieser Stelle tatsächlich einer besonderen Erwähnung bedarf, ist die Überleitung der DRK-Schwesternschafts-Mitglieder in das Uniklinikum, die im Berichtszeitraum abgeschlossen wurde.

Nach 100 Jahren DRK-Schwesternschaft und Jahrzehnten der Auseinandersetzung darum, hat dieses Thema endlich ein Ende gefunden.

Wir wissen, dass einige von Ihnen den Wechsel nicht freiwillig vollzogen haben. Die geringe Anzahl derjenigen, die das UK wegen der Einstellung der Zusammenarbeit UK Essen/Schwesternschaft verlassen haben, bestätigt uns aber auch darin, dass die Entscheidung vorrangig der Arbeitsplatz am UK,

und nicht die Bindung zur Schwesternschaft ist.

Bei der hohen Fluktuation im Pflegedienst wird es bald schon eine große Zahl von Pflegekräften geben, die gar keine Schwesternschaft mehr kennen – und denen die Auseinandersetzung um das Thema auch unbekannt ist.

Wir sind sehr erleichtert, dass für die nächsten Generationen von Pflegekräften das Thema nun kein Thema mehr ist.

Einstellungs- und Arbeitsbedingungen der neuen Pflegekräfte aus dem Ausland

Bisher sind wir mit diesem Thema, dass größere Gruppen ausländischer Pflegekräfte gezielt ans UK Essen angeworben werden, noch nicht konfrontiert gewesen.

Am 01. August 2019 haben allerdings die ersten drei Kolleginnen aus Mazedonien hier angefangen, und im Frühjahr 2020 sollen zehn Kolleginnen aus Serbien kommen. Wir haben unsere Position hierzu ausführlich in der Rundmail im Februar und August 2019 dargestellt. Wir freuen uns über jeden, der hier am UK arbeiten möchte – egal, aus welchem

Land er kommt und egal, ob er individuell oder über eine Vermittlungsagentur kommt. Wichtig ist uns, dass die Bedingungen des

Anwerbens und der Eingliederung so sind, dass die Kolleg*innen sich schnell als Teil der Belegschaft fühlen können.



Komplexbehandlung

Um für bestimmte Patient*innen die Leistungen des UKs abrechnen zu können, musste die Arbeit in der Physio- und Ergotherapie umorganisiert werden. Die Umorganisation bedeutete für beide Bereiche mehr Arbeit. Bis klar war, von wem die zusätzliche Arbeit wann und mit wieviel Personal geleistet werden soll, gab

es in beiden Abteilungen einige Turbulenzen. In der Ergotherapie war die Antwort des Vorstands, die Leistung (ohne Beteiligung des PR) an eine externe Praxis zu privatisieren. In der Physiotherapie war die Antwort anfangs: Ihr arbeitet etwas schneller. Nun sollen dort für die zusätzliche Arbeit am Wochenende 25 450-Euro-Kräfte eingestellt werden. Die

Leitung hat erklärt, es sei angeblich kein Problem, interessierte Physiotherapeut*innen für diese 450-Euro-Stellen zu finden. Nur wird die zusätzliche Leistung nun schon seit Wochen von den bisherigen Physiotherapeut*innen erbracht, aber mehr als eine Handvoll der 25 Einstellungen ist noch nicht erfolgt.

Der Personalrat

Einladung zur

Personalversammlung

Donnerstag, 24. Oktober 2019,
um 8.00 Uhr im Audimax



Bettenaufbereitung

Angeblich wegen des Brand-schutzes soll das bisherige System der Bettenaufbereitung (teils mechanisch, teils händisch) umgestellt werden.

Was sich so einfach anhört, hat Auswirkungen auf sehr viele einzelne kleine Teilaspekte: fehlende Lagerkapazitäten auf den Stationen, mehr Transportaufkommen für den Allgemeinen Transportdienst, Lärmschutz bei der neuen Vakuumiermaschine und zusätz-

liche Arbeitsbelastung in der Wäscheaustauschstelle, unterschiedliche Aufbereitungssysteme innerhalb eines Gebäudes und Abgrenzung zwischen den einzelnen „Zulieferern“ der aufbereiteten Betten, hygienische Aspekte der händischen Aufbereitung, die körperlich anstrengende Arbeit der händischen Aufbereitung, Platzprobleme bei der Aufbereitung auf den Stationen usw. Hier wird ein grundsätzlicher Missstand von immer mehr Patient*innen,

immer mehr Betten, aus den Nähten platzenden Häusern ohne einen Millimeter Platz (auch und gerade bei den Neubauten, weil jeder Millimeter „produktiv“ und „rentabel“ genutzt werden muss) auf dem Rücken der Beschäftigten abgeladen! Verschiedene Berufsgruppen am UK und bei der GSG sind davon betroffen. In der PR-Rundmail aus dem Monat Juni 2019 haben wir auf einige Aspekte hingewiesen.



MFAs versus Krankenpflegekräfte - Altenpflege versus Krankenpflege - Student*innen versus MTRAs...

Die Diskussion ist nicht neu, ob man nicht bei Berufen, die entweder „Mangelberufe“ sind oder durch „billigere“ Arbeitskräfte ersetzt werden können, einsparen kann. Spätestens die Einführung der Service- und Teamassistentz und die Besetzung der Ambulanzen mit MFAs statt Pflegepersonal hat die Debatte vor Jahren schon eröffnet.

In Zeiten, in denen für Krankenhäuser nur noch gilt, profitabel zu sein, versuchen Vorstände und Klinikleitungen immer häufiger, über diesen Weg bei den Beschäftigten zu sparen. Der PR hat keine berufsständischen Vorbehalte, wenn es um sinnvolle Umorganisation geht. Aber Sinnhaftigkeit ist selten das Kriterium für solche Veränderungen, sondern nur, ob es anders nicht billiger geht.

Ein Beispiel: Viele Servicekräfte werden gezwungen, eine halbe Stelle – von der sie bei Entgeltgruppe 3 nicht leben können und

Aufstockung beim Amt beantragen müssen - anzunehmen, weil die Flexibilität der Einsatzzeiten auf den Stationen das angeblich notwendig macht (morgens ein paar Stunden und dann wird sie angeblich erst nachmittags wieder für ein paar Stunden gebraucht). Das ist in unseren Augen nicht sinnvoll. Erst recht nicht dort, wo angesichts der Arbeitsbelastung auf den Stationen mehr als genug Arbeit für volle Stellen da ist! Früher haben die Arbeiten der Servicekräfte examinierte Pflegekräfte gemacht. Auch nicht sinnvoll ist es, die

Stellen in den Ambulanzen aus finanziellen Gründen nur noch für MFAs auszuschreiben, obwohl diese Stellen immer eine Möglichkeit für Pflegepersonal waren, wenn sie z.B. nicht mehr Schichtdienst arbeiten konnten – und obwohl die Zusammenarbeit beider Berufsgruppen sich bewährt hat. Auch nicht sinnvoll ist es, wenn in dem neuen Call Center Krankenschwestern, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der direkten Patient*innenversorgung arbeiten können, in ihrem Einkommen herabgruppiert werden sollen, und somit diese Stellen sehr unattraktiv für Pflegepersonal werden. Nichts spricht dagegen, dass alle Kolleginnen und Kollegen im neuen Call Center den gleichen Lohn bekommen. Aber warum immer gleich wenig, und nicht auch einmal gleich viel?



Zu wenig Kitaplätze

Die Forderung nach einer ausreichenden Anzahl von Plätzen in der Betriebskindertagesstätte (BKT) ist ähnlich wie bei der Kantine.

Wir arbeiten hier jeden Tag, viele zu den unmöglichsten Schichtzeiten, in der großen Mehrheit Frauen, damit alles am Klinikum funktioniert und die Patient*innen versorgt werden können. Zu all dem gehört aber auch, dass wir unsere Kinder in der Zwischenzeit versorgt bekommen. Pflegekräfte werden mit Prämien ans UK „gelockt“ und aus Serbien angeworben; die

Betriebszeiten der Bereiche werden immer weiter ausgedehnt; von uns wird verlangt, dass wir Überstunden machen usw. – da bräuchte es eher noch mehr als weniger Unterstützung in dieser Frage. Die Warteliste für die BKT aber ist sehr lang und die zehn zusätzlichen Plätze bei der AWO in den Cranachhöfen ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Hinzu kommt, dass hier hunderte von Kolleginnen über die Tochterfirma des UK (Gebäudeservice GmbH) oder dauerhaft über „Fremd“firmen wie Klüh und MeDiTA arbeiten – und nicht einmal Anrecht auf einen Platz haben,

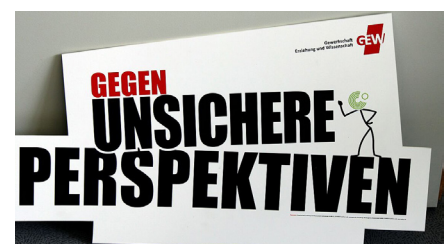
obwohl sie ebenfalls täglich hier arbeiten und ihre Kinder versorgt bekommen müssen.

Die jetzige BKT kann wegen der rechtlichen Auflagen nicht mehr vergrößert werden. Aber ein Neubau wäre möglich. Das UK kauft ein Gebäude im Stadtgebiet nach dem anderen und außerdem noch Baufläche. Auf unsere Nachfrage, wann denn endlich eine neue BKT gebaut werde, bekommen wir die Antwort, dass der Vorstand das eigentlich auch sinnvoll fände... aber das liebe Geld. Wir sind der Meinung, dass dafür Geld da sein muss!

Befristungen

Auch im Berichtszeitraum ist die Situation hinsichtlich der befristeten Arbeitsverträge nicht wesentlich besser geworden. Zwar werden immer wieder wegen des Druckes, den wir als PR versuchen aufzubauen, Kolleg*innen mit langen Befristungen (um die zehn Jahre!) entfristet, aber die Mehrheit der vielen hundert Befristeten muss diese lange Zeit erst einmal durchhalten, bevor eine Entfristung wahrscheinlich wird. Und selbst dann gab es immer wie-

der Fälle, in denen das Klinikum Kolleg*innen nach zehn Jahren Einsatz nicht weiterbeschäftigen und auf die Straße setzen wollte! Diese und auch langjährig beschäftigte Kolleg*innen, die trotz der vielen Jahre Befristung nicht entfristet werden sollen, müssen immer wieder vor Gericht ihren unbefristeten Vertrag einklagen. Das ist für viele verständlicherweise eine große Hürde. Doch der Mut wird fast immer belohnt und sie bekommen dann vor Gericht



Recht und einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Genauso unverständlich ist es uns, wie das UK es sich noch immer leisten kann, MTRAs, die einen absoluten „Mangelberuf“ ausüben, befristete Arbeitsverträge anzubieten.