

**INFORMATIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE
BEIM UNIVERSITÄTSKLINIKUM ESSEN**

HERAUSGEGEBEN VOM PERSONALRAT
UND DEM BETRIEBSRAT
DES NICHT VERBANDSGEBUNDENEN
WEIBLICHEN PFLEGEPERSONALS DER
DRK-SCHWESTERSCHAFT ESSEN E.V.

- Finnland ohne Schwestern
- Fachweiterbildung Pflegedienst
- Springerpool
- Zusatzurlaub
- Übernahme von Auszubildenden

04 - 2008



Unterschriftensammlung „Uns reicht's“

Die durch ver.di, den Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe und den Deutschen Pflegerat bundesweit gemeinsam durchgeführte Unterschriftensammlung gegen den zunehmenden Stellenabbau in der Pflege haben auch wir unterstützt.

Das Ergebnis von mehr als 600 gesammelten Unterschriften kann sich sehen lassen. Über weitere Konsequenzen und Aktionen nach der Übergabe aller bundesweit gesammelten Unterschriften werden wir Sie informieren.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den Händen halten Sie das neue gemeinsame Pflege-Info des Betriebsrates der DRK-Schwesternschaft und des Personalrates des Uniklinikum. Wir hoffen einige interessante Themen für Sie zusammengestellt zu haben und verbleiben mit herzlichen Grüßen,



Petra Bäuml-Schlackmann
(Vorsitzende des Betriebsrat –BR–)



Alexandra Willer
(Vorsitzende des Personalrates –PR–)

Reports aus SP-Expert

Leider musste der PR schon wieder ein Gerichtsverfahren einleiten, weil ihm grundlegende Rechte nicht freiwillig von Seiten des UK zugestanden worden sind. Worum geht es dieses Mal?

Das Gericht soll feststellen, dass das UK verpflichtet ist, dem PR die mit Hilfe des Dienstplanprogramms SP-Expert gewonnen „Reports“ vorzulegen. Im Jahr 2005 wurde zwischen dem PR und dem UK eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, in der u.a. unter dem Punkt „Berechtigungskonzept“ geregelt ist, dass „Die Rechtekombination ermöglicht (dem PR) ein Lesen aller Dienstpläne ohne Einschränkungen. (...) Die Personalräte erhalten das Recht, die Anwendung von SP-Expert im Rahmen dieser Dienstvereinbarung selbst zu überprüfen. (...) Die Anfrage zur Erzeugung einer Reportvorlage wird an den Systemadministrator übermittelt, dieser informiert die Personalräte per e-Mail über die Anfrage. Besteht keine Unstimmigkeit in Bezug auf die Auswertung, kann diese Vorlage problemlos erzeugt

und der anfordernden Stelle übermittelt werden. Die Personalräte haben das Recht, hiervon bei Bedarf einen Auszug zu erhalten. Sollten die Personalräte Bedenken oder Nachfragen in Bezug auf die Erstellung der Reportvorlagen haben, wird umgehend ein gemeinsames Gespräch durchgeführt. Sollten diese Gespräche zu keiner Einigung kommen, werden zu diesem Sachverhalt Mitbestimmungsverfahren eingeleitet und die damit verbundenen Entscheidungen abgewartet. Ferner erhalten die Personalräte das Recht, sich zur Auswertung der Dienstpläne Reports erzeugen zu lassen.“

Bei diesen Reports handelt es sich um die Daten, die erforderlich sind, um überprüfen zu können, ob Ansprüche auf Erholungsurlaub, Zusatzurlaub und Schichtzulagen tarifgemäß gewährt

werden. Wir wurden „durch das Programm“ allerdings darauf hingewiesen, dass wir nicht das erforderliche Benutzerrecht zum Abruf der Daten besitzen. Mit Schreiben vom 31.10.2007 baten wir um zur Verfügungsstellung der Daten. Trotz mehrfacher fernmündlicher Nachfrage erhielt der Personalrat erst mit Schreiben vom 21.11.2007 eine Stellungnahme des UK. In dieser wurde mitgeteilt, dass nach einer technischen Möglichkeit gesucht werde, um dem Personalrat die angeforderten Daten zur Verfügung zu stellen. Nachdem eine weitere Reaktion des UK nicht erfolgte, forderte der Personalrat mit Schreiben vom 04.12.2007 das UK auf, nunmehr innerhalb von 4 Wochen (bis zum 02.01.2008) die erforderlichen Daten dem Personalrat vorzulegen. Eine weitere Reaktion auf das Schreiben

des Personalrats erfolgte nicht, so dass wir uns veranlasst sahen, ein Gerichtsverfahren einzuleiten. Im Zusammenhang mit der Ermittlung der Zusatzurlaubstage und dem Schreiben des Leiters des Personaldezernats, in dem dieser auf Systemfehler innerhalb von SP-Expert verweist, dürfte

die Beteiligung des Personalrates offensichtlicher und zwingender werden. Durch den Fortgang des bisherigen Administrators, welcher SP-Expert jahrelang betreut hat, wird eine Umstrukturierung für diesen Bereich notwendig. Wie wir wissen und ausdrücklich begrüßen, soll dieser Bereich

auch personell erweitert werden. Es sieht so aus, als würden auch in diesem Zusammenhang Dienststellenvertreter die Ideen und Vorschläge des Personalrates aufgreifen wollen. Bis zur endgültigen Einbindung und definitiven Zusage läuft das Verfahren jedoch erstmal weiter.

Bewerberberichtlinien - wer darf mitspielen?

Der PR hat in den letzten Wochen, vor allem auch wegen der Übernahme nach der Ausbildung, an Bewerber-/Auswahlgesprächen bei Neueinstellungen in den Pflegedienst teilgenommen.

Diese Gespräche dauern inzwischen inklusive eines schriftlichen Test ca. anderthalb Stunden pro Person. Wir begrüßen natürlich, dass die Auswahlgespräche professioneller geworden sind. Wir fragen uns allerdings, ob 90 Minuten Befragung für eine Stelle auf einer Normalstation ohne Leitungsbefugnis nicht doch ein bisschen übertrieben ist.

Wir fragen uns vor allem, wer, wie und warum gerade dieser Ablauf der Auswahlgespräche festgelegt worden ist. Der PR hat Beteiligungsrechte bei „Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen“. Diese haben wir eingefordert. Uns wurde aber mitgeteilt, dass dies das Innenverhältnis der DRK-Schwesterschaft betrifft, da ja im Pfl-

gebereich nicht mehr über das UK eingestellt wird. Nun fragen wir uns wiederum, ob das UK der Schwesternschaft denn keine Bewerberberichtlinien mitteilt. Es wäre ja schon sonderbar, wenn die Dienstleisterin Schwesternschaft nach eigenem Gutdünken die für das UK ausgewählten Pflegekräfte vorschlägt, ohne auch nur eine Auswahlvorgabe durch das anfordernde Klinikum zu bekommen. Zu Redaktionsschluss stand noch nicht fest, wie das Uniklinikum sich dazu verhalten wird.

Brauchen Vorgesetzte mehr Ruhe?

An einem Sonntag im Juli 2007 wurde eine Pflegekraft der Anästhesie im Rahmen des Rufdienstes (nur für Notfälle innerhalb der Anästhesie) zum Nachtdienst auf die Anästhetik beordert, da dort eine Kollegin erkrankt war.

„Die Mitarbeiter aus dem Frühdienst haben, bereits im Vorfeld, versucht Personal von anderen Stationen zu gewinnen sowie Mitarbeiter im Frei angerufen. Leider konnte keine Aushilfe organisiert werden“, wurde uns von der PDL mitgeteilt. Hier gibt es direkt zwei Fehler in einem. Eigentlich sollte sich inzwischen rumgesprochen haben, dass Anrufen im Frei Tabu ist, und zweitens: ist es die Aufgabe von normalem Pflegepersonal rumzutelefonieren, um Aushilfen zu bekommen? Und dann greift des nachts der Ober-

arzt der Intensivstation auf Personal im Rufdienst eines anderen Bereiches zurück.

Der PR hat daraufhin beantragt, dass für die Klinikpflegedienstleitungen ein Schichtdienst eingerichtet wird. „Nicht zum ersten Mal bemängelt der Personalrat, dass nach üblichem täglichem Dienstschluss und vor allem an Wochenenden für den Pflegedienst kein Ansprechpartner mit Entscheidungsbefugnis zur Verfügung steht. Sowohl Stationsleiter, wie auch Klinikpflegedienstleitung, wie auch die Zentrale Pfl-

gedienstleitung sind abwesend und es ist keine Form von Vertretungsregelungen vorgesehen. Bereits vor einiger Zeit hat der Personalrat in einem Monatsgespräch mit der ZPDL den Wunsch geäußert, dass hierzu eine Form von Regelung (z.B. in der Form eines Rufdienstes für die Klinikpflegedienstleitung) gefunden werden sollte. Dies wurde von Seiten der Pflegedirektion nach einer Prüfung des Sachverhaltes abschlägig entschieden. (...) Dieses Problem tritt erst recht am Wochenende sowie nach Ende

der üblichen werktäglichen Arbeitszeit auf und ist ein in nahezu allen Pflegebereichen oft vorkommendes Phänomen. Um diesem endlich entgegen zu wirken, beantragen wir die Einrichtung des Schichtdienstes für die Klinikpflegedienstleitung und hoffen auf Entsprechung unseres Antrages.

Wie es nicht anders zu erwarten war, hat das Uniklinikum die Entsprechung unseres Antrags abgelehnt. Nachdem der Sachverhalt mündlich zwischen dem UK und dem Personalrat erörtert worden ist, hat das Uniklinikum uns mitgeteilt, dass es den Antrag des Personalrats abschließend ablehnt. Das UK schreibt: "Außerhalb der Anwesenheitszeiten

der Stations- bzw. Teamleitung sind in den jeweiligen Schichten Mitarbeiter auf den Stationen als Schichtkoordinatoren benannt. Diese greifen im Bedarfsfall auf die interne Regelung zum Übergang mit Überlastungssituationen (Überlastungsmanagement) zurück, welche die Handlungskette bei kurzfristigem Personalausfall bzw. bei akuten Veränderungen des Pflegeaufwandes auf der Station beschreibt." Die PDL sieht die von uns vorgebrachten Regelungslücken nicht hinreichend begründet.

Unglaublich ist, dass die Pflegedirektion offensichtlich taub für Anregungen von Seiten der Beschäftigten ist. Durch Abbau der Leitungsstrukturen und fort-

währender Neuschaffung von Zwischenstrukturen, die tariflich nicht abgebildet sind, und bei denen Beschäftigte zusätzlich zu ihren normalen pflegerischen Tätigkeiten nun Leitungsfunktionen übernehmen müssen, klappt es in der Umsetzung dieses Kartenhauses oft nicht richtig. Unser Vorschlag ist nun in die sogenannte Einigungsstelle vermittelt worden, d.h. in den nächsten Monaten wird hoffentlich die neue Einigungsstellenvorsitzende, Richterin am Arbeitsgericht Krefeld, mit sechs Beisitzern darüber befinden, ob der Vorschlag des Personalrats hinreichend begründet ist oder nicht.

Alles OK im OP?

Seit dem 1. Januar 2008 ist der so genannte OP-Koordinator im Einsatz. Im September 2007 kam es zwischen dem UK, und hier im Speziellen der PDL und dem PR zu einer Einigung:

„Der Personalrat nimmt die Umsetzung der Maßnahme „Einsatz eines Pflege-OP-Koordinators“ zur Kenntnis. Der Personalrat wird entsprechend der Erfahrungen der Verfahrensweise beim Springerpool in die Entwicklung eingebunden. Spätestens bis zum Ablauf eines Jahres wird ein gemeinsames Fazit gezogen. Treten im Laufe dieses Zeitraums Probleme

auf und kommt eine Einigung hierüber zwischen Personalrat und Dienststelle nicht zustande, sind beide Seiten berechtigt, erneut die Einigungsstelle anzurufen.“

Aufgabenverteilung

Seine Aufgaben sind u.a die Gesamtkoordination aller Pflegekräfte im OP-Bereich unter Berücksichtigung des tagesaktuellen OP-Programms, Optimierung der Arbeitsprozesse und in Zusammenarbeit mit dem ärztlichen OP-Koordinator die Entwicklung eines übergeordneten OP-Statuts. Es hat einen ersten Kontakt zwischen dem OP-Koordinator und dem PR gegeben und in Rücksprache mit der ZPDL soll der PR

regelmäßig über neue Schritte informiert werden. Dies betrifft natürlich vor allem Maßnahmen, die sich direkt auf die Beschäftigten in den OPs auswirken, wie z.B. die Anordnung von Überstunden, das „Aushelfen“ in OP-Sälen anderer Fachbereiche usw.

Verlässlichkeit erwartet

Da wir um den enormen Überstundenberg, um die Schwierigkeiten, wann ist was ein Notfall und wird noch operiert usw. wissen, hoffen wir, dass mit dem Koordinator endlich eine höhere Verlässlichkeit bei der Arbeit für die Pflegekräfte eintritt.



Zum Schutz der Beschäftigten

Wie bereits in einem gesonderten Schreiben berichtet und auf unserer Internetseite nachlesbar, hat der Personalrat zum Schutz der Beschäftigten die Begleitung des Arbeitszeitmodells unterbrochen.

Untragbar für die Beschäftigten, dies wurde uns mündlich wie schriftlich immer wieder bekundet, war vor allem der lange Frühdienst bis 15.30 Uhr. In den letzten Tagen vor Abbruch der Begleitung mehrten sich Anrufe und E-Mails, die dies als größtes Problem angaben. Alle fühlten sich kaputt und ausgelaugt. „Ich

schaff das nicht mehr“, war die Aussage einer noch jungen Kollegin, die beispielhaft für die Überforderung im arbeitsintensivsten Dienst am Tage zitiert werden darf. Zudem kamen offensichtliche Fehler in der Dienstvorplanung, ungeeinte grundlegende Fragen und die heimliche Umstellung der

Zeiten auf Stationen hinzu.

Wie geht es weiter?

Regulärer Ablauf wäre nun die Anrufung der Einigungsstelle mit dem Ziel, eine mögliche gemeinsame Basis zur Fortsetzung des Modells auszuloten.

Arbeitszeitkonto - was ist das?

Ein Arbeitszeitkonto ist ein Instrument der Arbeitszeiterfassung und soll dazu dienen, die Abweichung der tatsächlichen Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten festzuhalten.

Auf diese Weise sollen sowohl Transparenz, als auch Kontrollmöglichkeit für alle Beteiligten geschaffen werden. Der Tarifvertrag ermöglicht nach § 10 TV-L die Einrichtung eines so genannten Arbeitszeitkontos. Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen Personalvertretung und Arbeitgeber.

Buchungswesen

Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die nach Ablauf des Ausgleichszeitraums als Zeitguthaben oder Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten, sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge gebucht werden. Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche Zeiten (z. B. Ausgleich / Zuschläge für Überstunden, Feiertagsarbeit etc.) auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Es kann per Vereinbarung festgelegt werden, dass der Mitarbeiter nach einer Frist der Ankündigung (z. B. 1 – 2 Wochen im Voraus), das Abbuchen eines Zeitguthabens in Form von Freizeit erwirken kann.

Ebenso ist es möglich festzulegen, dass bei Nichtgewährung durch den Arbeitgeber ein zusätzliches Zeitguthaben (z. B. 15 Minuten) zu gewähren ist. Der Vorteil für den Beschäftigten hierbei ist ein selbst zu bestimmender Freizeit-ausgleich.

Neue Ideen anschieben

Wir sind der Meinung, dass es sich lohnt über diese Möglichkeit nachzudenken. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen und sind gerne bereit, Sie in persönlichen Gesprächen genauer zu informieren.



Pflegende schleppen mehr als Bauarbeiter

Eine sehr interessante Pressemitteilung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin klärt auf. Bei Belastungen im Pflegebereich denkt man eher an psychische als an körperlich belastende Anforderungen.

Doch nach den Ergebnissen der repräsentativen Erwerbstätigenbefragung, die die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) gemeinsam durchführten (BIBB/BAuA Befragung 2005/2006), zeichnen sich Pflegeberufe auch durch besondere körperliche Belastungen aus. Langes Stehen, schweres Heben und Zwangshaltung sind typische Belastungen für die Pflegeberufe.

Standfestigkeit

Pflegende müssen standfest sein, schließlich verrichtet fast jeder Beschäftigte (93,8 %) seine Arbeit häufig oder immer im Stehen. Doch auch das Heben schwerer Lasten – für Frauen mehr als 10 kg, für Männer mehr als 20 kg – gehört für zwei von drei Pflegenden (68,2 %) zum Berufsalltag. Hinsichtlich dieser Belastung übertreffen die Beschäftigten in den Pflegeberufen sogar ihre Kollegen im Baugewerbe: Hier muss nur etwa jeder zweite Beschäftigte (54,0 %) nach eigenen Angaben häufig schwer heben.

Schwere Last zu tragen

Unter der Last leiden drei von vier Betroffenen in Pflegeberufen (74,4 %). Deutlich mehr als auf dem Bau: hier empfindet nicht einmal jeder Zweite (42,8 %) das schwere Heben als belastend. Das Arbeiten in gebückter, hockender, kniender oder liegender Position, kommt in Pflegeberufen zwar nicht häufiger vor als im Baugewerbe, wesentlich seltener

ist es aber auch nicht: 35,8 % der Erwerbstätigen in Pflegeberufen und 41,5 % der im Baugewerbe arbeiten häufig in Zwangshaltungen. Auch hier empfinden mehr Betroffene in Pflegeberufen (63,8 %) diese Arbeitssituation als belastend als Betroffene, die im Baubereich arbeiten (53,4 %).

Psychische Belastung

Psychische Anforderungen verstärken die Belastungsvielfalt bei der Arbeit in der Pflege. Während durchschnittlich etwa jeder zehnte Beschäftigte (10,8 %) seine Tätigkeit als „gefühlsmäßig belastende Arbeit“ beschreibt, beträgt dieser Anteil in den Pflegeberufen rund 40 Prozent (41,7 %). Zusätzlich müssen oft mehrere Dinge gleichzeitig im Auge behalten werden (Pflege 71,1 % - andere Berufe 58,1 %). Diese Faktoren tragen sicherlich dazu bei, dass deutlich mehr Beschäftigte in Pflegeberufen (27,0 %) das Gefühl haben, häufig an die Grenze der Leistungsfähigkeit gehen zu müssen, als in anderen Berufen (16,6 %).

Belastende Arbeitszeiten

Hinzu kommen belastende Arbeitszeiten: Schichtarbeit (76,6 %) ist weit verbreitet, in der Regel wird auch an Wochenenden und Feiertagen gearbeitet (Samstage 93,8 % und Sonn- bzw. Feiertage 91,5 %). Außerdem kennt jeder zweite Beschäftigte Nachtarbeit (51,5 %) aus seinem Arbeitsalltag. Bei dieser Quote zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede bei den Geschlechtern: Während 68,4 Prozent der Männer zumindest gelegentlich nachts

arbeiten müssen, betrifft dies nur 48,1 Prozent der Frauen. Entsprechend klagen Erwerbstätige in pflegenden Berufen häufiger über gesundheitliche Beschwerden als andere Beschäftigte.

Schmerzen - Beschwerden

Auch hier treten starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf: Insbesondere Schmerzen im Rücken (Pflegeberufe Männer 57,1 % gegen andere Berufe Männer 40,1 %; Pflegeberufe Frauen 63,7 % gegen andere Berufe Frauen 43,9 %) und im Nacken-Schulter-Bereich (Pflege M 46,0 % gegen andere Berufe M 37,0 %; Pflege F 66,3 % gegen andere Berufe F 57,1 %) werden überdurchschnittlich oft angegeben. Während Schmerzen in den Beinen bei weiblichen Pflegekräften deutlicher häufiger auftreten (36,7 % vs. 25,2 %) als in anderen Berufsgruppen, sind diese bei männlichen Kollegen etwas seltener (14,3 % vs. 15,7 %).

Wohlbefinden eingeschränkt

Zudem leidet das allgemeine Wohlbefinden der Pflegenden. Beschäftigte in Pflegeberufen klagen häufiger über allgemeine Müdigkeit/Mattigkeit (58,6 % / andere Berufe 42,1 %), Schlafstörungen (36,6 % / andere Berufe 19,0 %) und Niedergeschlagenheit (28,6 % / andere Berufe 17,8 %) als Erwerbstätige in anderen Berufen.

Alle Ergebnisse und weitere Informationen befinden sich unter der Adresse: www.baua.de

Finnland ohne Krankenschwestern?

Finnische Krankenschwestern arbeiten viel und verdienen wenig. Das soll sich ändern. Sie verlangen bis zu 650 Euro mehr Lohn im Monat. Um ihre Forderung durchzusetzen, drohen sie mit einer Massenkündigung.

In Finnland greift die Gewerkschaft für Krankenpflegepersonal nach einem neuen Mittel zur Durchsetzung von Lohnforderungen.

Knapp 13.000 Krankenschwestern und -pfleger haben sich verpflichtet, am 19. November gleichzeitig zu kündigen, sollte der kommende Tarifvertrag nicht ihre Forderungen erfüllen. Das sind bei 32.500 Krankenschwestern und -pflegern* insgesamt im öffentlichen Bereich rund 40%.

Lange genug die lieben Mädchen

Schwer war es für die Krankenpflegegewerkschaft »Tehy« nicht, unter ihren Mitgliedern Teilnehmer für eine Massenkündigung zu rekrutieren. Weil es in Finnland an Pflegepersonal fehlt, hat kaum eine Schwester Angst, die alte Stelle nach dem Tarifkonflikt nicht wieder zu bekommen. »Wer nicht wagt, der nicht gewinnt! Wir waren ausreichend lange die lieben Mädchen«, sagt die 54-jährige Chirurgiekrankenschwester Gun Ward der Zeitung »Huvudstadsbladet« in Helsinki. Seit 20 Jahren arbeitet sie als Schwester. Ihr heutiger Nettomonatslohn liegt trotz großer beruflicher Verantwortung und langen Nachtschichten bei nur 1.400 Euro im Monat.

Sie ist kein Einzelfall. Die schlecht bezahlten Krankenschwestern wissen deshalb auch die Sympathie des Volkes mehrheitlich hinter sich. Gleichzeitig gibt es große Bedenken. Patienten, die

schon lange auf einen Operation warten, müssen nun noch mehr Geduld aufbringen. Krankenhausverwaltungen rundum im Lande warnen vor apokalyptischen Zuständen in finnischen Spitälern. Allein in der Hauptstadt Helsinki sollen laut Gewerkschaftsplan 25 Prozent der Krankenschwestern am 19. November kündigen. In anderen Landesteilen soll der Anteil noch höher liegen.

Wahlversprechen eingefordert

Für die erst im März diesen Jahres neugewählte Mitte-Rechts-Regierung unter dem liberalen Ministerpräsidenten Matti Vanhannen wird der Tarifkonflikt zur Feuerprobe. Denn einer der Gründe für die Unnachgiebigkeit der Arbeitnehmervertreter ist ein Wahlversprechen von Vanhannens konservativem Koalitionspartner, der Samlingsparti. Sie hatte versprochen, die Löhne bei einem Wahlsieg um stattliche 540 Euro im Monat zu erhöhen.

Nun fordert die Gewerkschaft die Einlösung dieses Versprechens. Sie will 430 bis 650 Euro pro Monat, zu realisieren innerhalb der kommenden zweieinhalb Jahre. Die Arbeitgeber stehen angedrohten Massenkündigung ratlos gegenüber. Hilflos fordern sie, dass jeder Beschäftigte persönlich ein Kündigungsschreiben einreicht. Die Gewerkschaft will dagegen die Listen der kündigungswilligen Schwestern und Pfleger an die zuständigen Personalabteilungen schicken. Die Arbeitgeber drohen zudem, dass es keine automa-



tische Wiedereinstellung nach Beendigung des Konfliktes geben werde.

Der Arbeitskonflikt ist schon jetzt in den finnischen Krankenhäusern zu spüren: Die Gewerkschaft hat ihren Mitgliedern verboten, Überstunden zu leisten oder sich auf neue Stellen zu bewerben. Der Staat versucht nun zwischen den Tarifparteien zu vermitteln. Vermittler Juhani Samonius will nun nach zahlreichen Treffen mit beiden Tarifparteien am 5. November ein erstes Angebot vorstellen. Die Zeit wird knapp.

André Anwar, Stockholm, freier Korrespondent deutscher Medien für Nordeuropa

Wie es weiterging ...

Tehy setzt 22 bis 28% durch! Am 5. November wurde seitens der Arbeitgeber kein Angebot vorgelegt. Statt dessen hat das Parlament nach turbulenten Sitzungen in der Nacht zum 13. November das so genannte »Tehy-Gesetz« verabschiedet. Das Gesetz soll kündigende Krankenschwestern und -pfleger

in lebensrettenden oder -erhaltenden Einrichtungen durch Androhung von Bußgeldern und Gefängnisstrafen zurück auf ihren Arbeitsplatz zwingen. Präsidentin Tarja Halonen musste ihre geplante Reise nach New York absagen, um am 16. November

das Gesetz zu unterschreiben, damit es noch rechtzeitig in Kraft treten konnte. Mit Wirkung zum 20. November kündigten dann fast 16.000 Schwestern und Pfleger. Nach stundenlangen Krisensitzungen am Wochenende einigten sich Tehy und die Ar-

beitgeber am 19. November auf die Annahme des Vergleichsvorschlags des Schlichters. Der Abschluss sieht eine Laufzeit von vier Jahren vor. Während der gesamten Laufzeit steigen die Gehälter zwischen 350 und 650 Euro (22 bis 28 Prozent).

Weiterbildungen für den Pflegedienst

Der PR ist seit einiger Zeit in einer Auseinandersetzung mit dem UK über die Fortbildungskurse. Wir dokumentieren an dieser Stelle einen Brief, den wir an alle KollegInnen geschickt haben, die auf der Warteliste für die Fachweiterbildung standen.

Seit dem 01.11.2006 gilt im Uniklinikum Essen der Tarifvertrag der Länder, TV-L. Dieser regelt im § 5, dass alle Kosten (Geld und Zeit) im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen vom Arbeitgeber zu tragen sind. Diese Regelung kann in einer Vereinbarung mit dem Personalrat geändert werden, um Kostenanteile auf die Beschäftigten zu übertragen. Solch eine „Qualifizierungsvereinbarung“ hat der Personalrat bisher mit dem UK Essen nicht abgeschlossen. Demzufolge werden bei allen Qualifizierungsmaßnahmen die Kosten vom Arbeitgeber getragen.

Die Pflegedienstleitung versucht nun offensichtlich einen eigenen

Weg innerhalb des UK Essen zu gehen, um die tariflichen Regelungen zu umgehen. Angedacht ist es die Kosten von Fachweiterbildungen (Anästhesie - Intensiv, OP) in Teilen auf die Beschäftigten zu übertragen. Die Pflegedienstleitung teilte uns im Gespräch mit, dass es beabsichtigt sei, mit jeder KollegInn, die für eine Fachweiterbildung eingetragen ist, individuell eine „Qualifizierungsvereinbarung“ abzuschließen. Diese Herangehensweise würde eine direkte Umgehung der tariflichen Regelungen bedeuten.

Sollten Sie zu den Betroffenen gehören, ist es zurzeit ausgeschlossen, dass Sie an Kosten der Fachweiterbildung zu beteiligen sind.

Zu Kosten der Weiterbildung zählen nicht nur eine finanzielle Beteiligung, sondern auch die Ableistung von Zeiten der Fachweiterbildung in Ihrer Freizeit (z. B. so genannte Studienzeiten). Die Regelungen des § 5 im TV-L stellen eine deutliche Verbesserung der Situation für Pflegekräfte dar. Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen eine Vereinbarung zu unterschreiben. Melden Sie sich bitte bei uns, wenn Ihnen eine „Vereinbarung“ zur Unterschrift vorgelegt wird.

Sollten Sie Nachfragen zur Thematik haben, wenden Sie sich bitte direkt an uns. **Tel: 3450**

Springerpool Pflege

Die Umstellung der Arbeitszeiten für die Beschäftigten im Allgemeinspringerpool wurde vor dem Hintergrund des Abbruchs der Beteiligung des PR beim Arbeitszeitmodell konsequenter- und richtigerweise vorerst gestoppt.

Die Stellen im Pool wurden angesichts des Bedarfes auf den Stationen aufgestockt. Für die Kolleginnen und Kollegen im Intensivspringerpool sollte eine finanzielle Zulage bezahlt werden. Hierüber kam es zum Streit zwischen

Dienststelle und Personalrat, weil durch Einigungsstellenbeschluss zusätzliche Urlaubstage, nicht aber eine finanzielle Honorierung vereinbart worden war. Mittlerweile gab es zum Sachverhalt ein Treffen auf höchster Ebene. Im

Gespräch mit Kaufmännischem Direktor, Personalchef und Vertretern des Pflegedienstes und Personalrates, wurden Kompromissmöglichkeiten besprochen, wobei es bisher noch zu keiner Einigung kam.

Zusatzurlaub bei Wechsel- und Schichtdienst

Damit Sie Ihr Recht kennen, wollen wir Sie nachfolgend zur Ermittlung und Gewährung von Zusatzurlaubstagen informieren.

1. Wer ständig Wechselschicht leistet, erwirbt für je zwei Monate einen Zusatzurlaubstag (= sechs Tage /Jahr), bei ständiger Schichtarbeit für je vier Monate einen Zusatzurlaubstag (= drei Tage/Jahr), und bei Dauernachtwachen je 150 Nachtarbeitsstunden bis zur Obergrenze von 600 Stunden ein bis max. vier Tage.

2. Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen.

3. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. Das heißt für die meisten der Kolleginnen und Kollegen, dass sich die Ermittlung der Zusatzurlaube nicht mehr an den geleisteten Nachtdienststunden, sondern an den Schicht- und Wechselschichten orientiert.

4. Nach TV-L § 27, Abs. 4, Satz 2 dürfen Erholungs- und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) im Kalenderjahr 35 Arbeitstage nicht überschreiten.

Beschäftigte jedoch, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, haben einen tariflichen Anspruch auf maximal 36 Arbeitstage!

Erkrankung, Freizeitausgleich, Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung oder Urlaub mindern nicht

Ihren Anspruch.

5. Im Gegensatz zur alten BAT – Regelung wird dieser Anspruch im laufenden Kalenderjahr erworben und ist auch in diesem zu nehmen. Zudem darf sich die große Mehrheit der Beschäftigten im Pflegedienst über sechs, statt vier Tage Zusatzurlaub freuen.

6. Zur Übertragung dieses Urlaubs ins nächste Jahr gibt es noch keine verbindliche Regelung mit der Dienststelle. Wie mit E-Mail vom 28.03.2008 jedoch vom leitenden Personaldezernenten verkündet wurde, ist die Übertragung des Zusatzurlaubes aus dem Jahr 2007, wegen Problemen in SP-Expert, auf den 31.05.2008 verlängert worden.

Unter SP-Expert gibt es keine reguläre erste Zeile, in welcher die Vorplanung mit Früh-, Spät- oder Nachtdiensten erkennbar wäre, sondern lediglich den sofortigen

Urlaubseintrag. Aus diesem alleine ist aber nicht erkennbar, ob jemand Schicht- oder Wechselschicht hätte leisten müssen.

Zurzeit ist es gängige Praxis, Urlaub ohne Urlaubsschein einzureichen.

Allerdings wäre ein Formular, mit dem Sie Ihren zustehenden Urlaub beantragen könnten, als Nachweis und für Ihre Übersicht wichtig. Zudem hätten Sie einen Beleg in der Hand, gegen den Sie bei einer Ablehnung juristisch vorgehen könnten.

Deshalb empfehlen wir Ihnen den Ausdruck des Urlaubsantrages im Intranet unter folgendem Link:

<http://intraweb.medizin.uni-essen.de/dez01/downl/vordr.htm>

Die Dienststelle ist über die Problemfelder informiert. Wir hoffen, dass in Ihrem Interesse alsbald eine gute Lösung präsentiert werden kann.



Übernahme von Auszubildenden

Zunächst wollen wir jenen ExamenskursschülerInnen gratulieren, die ihr Krankenpflegexamen bestanden haben, und zum 1.4.2008 nach der Ausbildung übernommen worden sind.

Bis auf die JAV- Mitglieder, die über das Uniklinikum eingestellt werden, wurden alle Einstellungen zwingend über die DRK-Schwesternschaft vorgenommen. Auch dieses Mal hat sich der PR wieder als der Klügere herausgestellt und zum Wohle der BerufseinsteigerInnen die Kröte der Übernahme über die Schwesternschaft geschluckt. 40 Bewerbungen gingen für

die Übernahme ein und 35 BewerberInnen sollten übernommen werden. Leider haben 11 KrankenpflegeschülerInnen das Examen nicht im ersten Anlauf bestanden und müssen sich nun einer Wiederholungsprüfung unterziehen. Zwei der Fünf, die nicht übernommen werden sollten, konnten aufgrund der Intervention des PR zu einem zweiten Vorstellungsgespräch und tatsächlich:

einer hat nun überzeugt und wird übernommen. Die anderen Drei gehören zu denjenigen, die das Examen nicht bestanden haben. Allen drücken wir die Daumen für das nächste Mal!

Denjenigen, die das Examen bestanden haben, wünschen wir viel Erfolg und einen guten Einstieg in das Berufsleben.

Kontakt zum Betriebsrat

Betriebsratsbüro:

Im Hohlweg 22

Tel: 2248 - Fax: 7491766

Freigestellte Betriebsratsmitglieder

Petra Bäuml-Schlackmann - Tel: 2248 - p.baeumler_schlackmann@drk-schwesternschaft-essen.de

Asta Ptok - Tel: 2248 - a.ptok@drk-schwesternschaft-essen.de

Eine Liste aller Betriebsratmitglieder erhalten Sie im Betriebsratsbüro

Kontakt zum Personalrat

Personalratsbüro:

Sekretariat: Frau Müller und Frau Rechner

im Verwaltungsgebäude / Untergeschoss **Raum 01.32**

Tel: 3410 - Fax: 5621

Email: personalrat@uk-essen.de

Freigestellte Personalratsmitglieder

Alexandra Willer - Tel: 3450 - Funk 88-3450 - alexandra.willer@uk-essen.de

Stephan Gastmeier - Tel: 2729 - Funk 88-2729 - stephan.gastmeier@uk-essen.de

Sven Musolff - Tel: 2191 - Funk 88-2191 - sven.musolff@uk-essen.de

Marco Danowski - Tel: 2192 - Funk 88-2192 - marco.danowski@uk-essen.de

Eine Liste aller Personalratsmitglieder finden Sie im Intranet auf den Seiten des Personalrates

Der Personalrat im Internet: <http://www.uk-essen.de/personalrat>
