PERSONALRAT

August 2013 - Juni 2014

Rechenschaftsbericht 2014

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 01.08.2013 bis zum 30.06.2014 umfasst.

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 bei 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:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Serviceassistenz
- Eingruppierungen
- Gefährdungsbeurteilungen bei Schwangerschaften
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

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

Mit freundlichen Grüßen

Für den Personalrat
Alexandra Willer
- Vorsitzende -

Öffentlichkeitsarbeit und Service

Unsere Internetseite www.uk-essen.de/personalrat, unsere Facebookseite sowie auch unsere wöchentlichen „Videobotschaften", in denen wir direkt nach der PR-Sitzung von wichtigen Themen aus der Sitzung berichten, sind inzwischen zu einer festen Einrichtung geworden. So können Sie sich bei Interesse immer sehr aktuell über unsere Arbeit informieren.

Im Berichtszeitraum haben wir zehn **Rundmails** versendet und zwei Sonderrundmails. 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. Unser langjähriger „guter Geist" des PR-Sekretariats, Gaby Rechner, ist im Berichtszeitraum in Altersteilzeit gegangen. Wir wünschen ihr alles Gute für den neuen Lebensabschnitt und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit der neuen Kollegin.
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 so genannte „**Bereichsbetreuung vor Ort**". Jede_r Freigestellte des PR hat feste Betreuungsbereiche, in die er jeden Mittwochvormittag geht, um als direkter Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Auch dieses Jahr haben die freigestellten PR-Mitglieder wieder **Arbeitseinsätze in verschiedenen Bereichen** des Klinikums geleistet: Wir haben jeweils mehrere Tage im Pfortendienst, im Pflegedienst der Hautklinik und der M2A und M2B, der K 6, in der Physiotherapie, in der Küche, am Müllplatz, in der Druckerei und im internen Krankentransportdienst des OZ II 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.

„**Pflege vor Ort**" haben wir ebenfalls fortgesetzt. Der gesamte PR ist einmal pro Monat zusammen mit dem gesamten Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft für ungefähr eine halbe Stunde in wechselnde Bereiche des Pflegedienstes gegangen und hat versucht, so Kontakt zur Berufsgruppe Pflege zu halten und mit Pflegekräften über ihre Arbeitssituation zu sprechen. Durch das Ende der Amtszeit des Betriebsrates der DRK-Schwesternschaft können wir diese Aktivität in der bisherigen Form allerdings nicht mehr weiterführen.

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

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

Veränderungen im PR

Unser freigestelltes PR-Mitglied Stephan Gastmeier hat im Berichtszeitraum für ein knappes halbes Jahr bei ver.di in Hamburg gearbeitet und mit einem Organizing-Projekt versucht, die Arbeitsbedingungen für die Kolleg_innen in ausgegründeten Servicebereichen der - wiederum selbst an Asklepios privatisierten - sieben Krankenhäuser in Hamburg zu verbessern.
Über seine Erfahrungen hierzu wird er auf der PV berichten. In dieser Zeit haben sich spontan entschlossen Hansi Jürke und Nordin Bouiri die frei gewordene Freistellung geteilt und vor allem den so genannten Arbeiterbereich betreut. Wir möchten uns an dieser Stelle nochmals ganz herzlich für ihre tolle Arbeit bedanken.

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 und dem Betriebsrat der Ruhrlandklinik sowie des St. Josef Krankenhauses. Die Zusammenarbeit war aus unserer Sicht mit allen Gremien immer sehr solidarisch und konstruktiv. Zumindest auf dieser Ebene gelingt es nach wie vor nicht, die Belegschaft zu spalten.
Die Personalräte der sechs Unikliniken in NRW haben sich zu einer gemeinsamen Arbeitsgruppe zusammengeschlossen. Auch an diesen Treffen nehmen wir teil. Hier werden die gemeinsamen Probleme der Belegschaften in den UKs besprochen.

Mitarbeit in Kommissionen

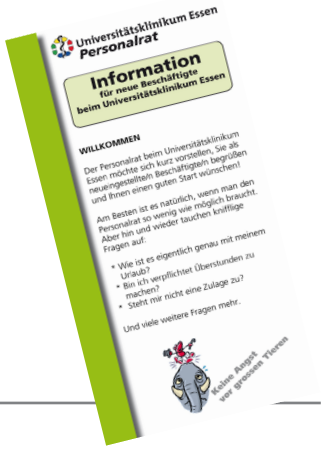
Wir arbeiten weiterhin in der **Bewertungskommission für den innerbetrieblichen Ideenwettbewerb** mit, und versuchen, die Interessen derjenigen, die unterstützenswerte Vorschläge eingereicht haben, zu vertreten.

Auch im **Kantinenausschuss** haben wir weiterhin mitgearbeitet, obwohl sich nichts daran geändert hat, dass die Vertreter des UK in diesem Gremium jegliche Kritik des PR an Klüh abwiegeln und Klüh verteidigen. Selbst ein gemeinsamer Besuch in der Kantine des UK Münster hat zu dem gleichen Ergebnis geführt. Die dortige Kantine wird durch das UK selbst geführt. Mit mehr Beschäftigten, die besser bezahlt werden als bei Klüh am UK Essen wird dort fast zum selben Preis eine größere Auswahl gut schmeckender Essen angeboten. Wir haben uns gefragt, warum Klüh das bei uns nicht hinbekommt. Sie machen sich keine Vorstellungen von den Ausflüchten, die wir zu hören bekommen haben. Und die Vertreter des UK haben uns nicht etwa unterstützt, damit den Essener Beschäftigten die gleichen Leistungen geboten werden können – nein, sie haben Klüh in Schutz genommen, wo es nur ging. Warum? Dazu kann jede_r sich selbst seine Gedanken machen.

Erfreulicher ist die Arbeit in der **Parkraumkommission**, die auf Wunsch des PR im Berichtszeitraum wieder einmal zusammengetreten ist, da Beschäftigte Unstimmigkeiten in der Vergabereihenfolge der Parkplätze bei uns gemeldet haben. Seitdem bekommen wir monatlich die Liste der vergebenen Plätze sowie die Warteliste und können kontrollieren, ob die Reihenfolge eingehalten wird.

Wirtschaftsausschuss

Im WA haben wir das UK im Berichtszeitraum zu folgenden Themen befragt und uns Zahlen vorlegen lassen: Kosten der Betriebskindertagesstätte und die Beteiligung der DRK-Schwesternschaft an deren Finanzierung; Kosten für die Instandhaltung und Neuanschaffung der E-Karren der verschiedenen Anbieter; die Fort- und Weiterbildungskosten der leitenden Beschäftigten; die Kosten für Beraterverträge mit Externen; die Folgekosten für unterlassene Instandhaltungen, z. B. an Gebäuden des UK; die Finanzierung des WPE; die Kosten für das LBV und die Ein- und Ausgaben für die Ausbildungsstätten.


Universitätsklinikum Essen
Personalrat

Information
für neue Beschäftigte
beim Universitätsklinikum Essen

WILLKOMMEN

Der Personalrat beim Universitätsklinikum Essen möchte sich kurz vorstellen. Sie als neueingestellte/r Beschäftigte/r begrüßen und Ihnen einen guten Start wünschen!

Am Besten ist es natürlich, wenn man den Personalrat so wenig wie möglich braucht. Aber hin und wieder tauchen kniffligе Fragen auf:

* Wie ist es eigentlich genau mit meinem Urlaub?
* Bin ich verpflichtet Überstunden zu machen?
* Steht mir nicht eine Zulage zu?

Und viele weitere Fragen mehr.

Keine Angst vor grossen Tieren

DRK-Schwesternschaft

Die Dienstvereinbarung zur Wahlfreiheit zwischen einer Einstellung für den Pflegedienst über das UK oder über die DRK-Schwesternschaft ist verlängert worden. Wir können berichten, dass eine Entscheidung für die Schwesternschaft nur noch die Ausnahme von der Regel ist. Momentan liegt die Quote bei über 90 Prozent für einen Arbeitsvertrag beim Uniklinikum.

Seit dem 01.06.2014 sind die ehemaligen DRK-Angestellten beim **UK Essen** beschäftigt. Damit hat ein nahezu ein Jahr andauernder Prozess einen erfolgreichen Abschluss gefunden: eine Überleitung, welche für die Betroffenen - abgesehen vom Arbeitgebernamen und der zuständigen Abrechnungsstelle - keine Änderung der Arbeitsbedingungen herbeigeführt hat. An der regelnden Vereinbarung haben Vertreter des UK, der DRK-Schwesternschaft, des Betriebsrats der DRK-Schwesternschaft, des PR und deren Rechtsanwälte zusammengearbeitet. Uneinigkeit besteht lediglich über die offiziell benannten Gründe für diesen Schritt. Die einen sagen so – die anderen so…
Einzig wichtig ist der positive Ausgang für die Beschäftigten.

Der **Arbeitnehmerbegriff** ist von zentraler Bedeutung im Arbeitsrecht. Der Status „Arbeitnehmer“ ist Voraussetzung für die erzwingbare Anwendung von Arbeitnehmerschutzgesetzen wie das Kündigungsschutzgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz oder das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.
Insbesondere bei den immer härter werdenden Arbeitsbedingungen, verursacht durch höhere Bettenauslastung bei schnellerem Durchlauf sowie erhöhtem Pflegegrad der Patienten ohne entsprechende Personalausstattung, halten wir den **gesetzlichen Schutz für alle Beschäftigten** für unabdingbar.
Der Betriebsrat des angestellten Pflegepersonals der DRK-Schwesternschaft hatte zur Klärung dieser Frage im Jahr 2011 ein Beschlussverfahren auf den Weg gebracht. Am 30.04.2014 fand hierzu die Anhörung vor dem 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts statt.
Auch wenn die Richter an diesem Tag keine abschließende Entscheidung getroffen haben, so wurde doch von einer möglichen Veränderung der bisherigen Rechtsprechung gesprochen. Wohl wissend, dass sich der klageführende Betriebsrat nur noch bis zum 31.05.2014 im Amt befinden würde, wurde vom Gericht festgelegt, dass beide Parteien (DRK-Schwesternschaft und Betriebsrat) bis zum 16.06.2014 einen ergänzenden Schriftsatz einreichen sollten. Nach Sichtung der Schriftsätze wird der Senat einen Termin zur Fortsetzung der Anhörung bestimmen.
Von den Nachfragen eines beisitzenden Richters zum Fortbestehen eines Betriebsrats bei der DRK-Schwesternschaft inspiriert, bestellte der zu jenem Zeitpunkt noch amtierende Betriebsrat umgehend einen Wahlvorstand zur Einleitung einer **Betriebsratswahl**. Gewählt werden kann dann ein Betriebsrat, der sich erstmalig aus DRK-Mitgliedern zusammensetzen wird. Direkt nach der Bestellung des Wahlvorstands beantragte die DRK-Schwesternschaft beim Arbeitsgericht Essen unter Bußgeldandrohung die Unterlassung jedweder Tätigkeiten des Wahlvorstands per einstweiliger Verfügung. Die Richter hielten eine Betriebsratswahl für DRK-Mitglieder anscheinend nicht für so abwegig und lehnten den Antrag der Schwesternschaft ab.
Die Wahlvorstandsmitglieder haben sich durch diese harte Vorgehensweise nicht abschrecken lassen und arbeiten mit großem Einsatz weiter an einer **ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl.** Am 30. und 31.07.2014 ist es dann soweit.
DRK-Mitglieder können ihren Betriebsrat wählen!

Die DRK-Schwesternschaft hat vor zwei Jahren einer Kollegin in der Probezeit gekündigt. Die Kollegin hatte dagegen Klage eingereicht. Es war nicht klar, ob diese Klage überhaupt vor einem Arbeitsgericht angenommen werden wird, da DRK-Mitglieder bekanntlich rechtlich nicht als Arbeitnehmerinnen gelten und Klagen von Vereinsmitgliedern bei einem Arbeitsgericht nicht zulässig sind. Das BAG sollte im Dezember 2013 über den Fall entscheiden und damit auch indirekt über den Arbeitnehmerstatus von DRK-Mitgliedern. Leider kam es nicht dazu. Einen Tag vor dem Urteil hatte das UK einem sogenannten gerichtlichen Vergleich zugestimmt. Die Kollegin bekam

ihren Lohn der letzten zwei Jahre, in denen sie nicht am UK beschäftigt war, durch die DRK-Schwesternschaft und nicht das UK nachgezahlt und ist seit dem 01.01.2014 **unbefristet über das Uniklinikum** beschäftigt.

Pflegedienst

In der HNO–Klinik wurde kurz vor Weihnachten sechs Kolleginnen der Station O 3 ohne jede Vorinformation mitgeteilt, dass sie ab Januar auf anderen Stationen ihren Dienst anzutreten haben. Die Betroffenen arbeiten fast alle seit mehr als 10 Jahren auf der Station O 3 – zum Teil seit ihrer Einstellung. Verständlicherweise reagierten sie mit Empörung, Verängstigung, Traurigkeit und Unverständnis. Seitens der Klinikpflegedienstleitung wurden mehrere Gründe für diese Maßnahme benannt.

Nachvollziehbar und eine solche Vorgehensweise rechtfertigend waren diese Gründe weder für die betroffenen Kolleginnen noch für den PR. In einem **Einigungsstellenverfahren** wurde dann auch gegen die Umsetzungen abgestimmt. Neben der rechtlichen Klärung sammelten die betroffenen Kolleginnen gemeinsam mit ver.di-Vertrauensleuten sehr erfolgreich 600 solidarische Unterstützungsunterschriften im Klinikum. Diese wurden dem Personalausschuss des Aufsichtsrats überreicht, der die Empfehlung der Einigungsstelle, die Zwangsversetzungen nicht durchzuführen, hätte aufheben können.
Der Personalausschuss hat der Pflegedirektion aufgegeben, alles zu versuchen, um das weitere Zusammenarbeiten des jetzigen Teams sicherzustellen. Mittlerweile wurde eine Mediatorin zur Prozessbegleitung eingesetzt. Unter Zugrundelegung der Einschätzung der Mediatorin soll dann eine endgültige Entscheidung getroffen werden.

Ohne den mutigen Einsatz der Kolleginnen wäre all das nicht möglich gewesen.

Während in der Krankenpflege die neuen Kasacks schon getragen werden, ist nunmehr auch das Mitbestimmungsverfahren zur **Dienstkleidung für Team- und Serviceassistent_innen** abgeschlossen worden.

Aktuell ärgern sich viele Kolleginnen und Kollegen über den Umstand der eingefrorenen Stundensalden zum Monatsende Dezember 2013 und den hiermit verbundenen **Zwangsauszahlungen** in den Monaten Oktober bis Dezember dieses Jahres; aus Sicht des PR auch vollkommen nachvollziehbar.
Zwar war der Ausgleich der über 80 000 Plusstunden im Pflege- und Servicebereich längst überfällig und in der Einigungsstelle unter Vorsitz einer Arbeitsrichterin gemeinsam beschlossen worden, der Freizeitausgleich war neben der Auszahlung oder einer Kombination von beidem jedoch ebenfalls vorgesehen. Dass dieser als Option nicht zum Tragen kam, lag leider an der verspäteten Umsetzung der vorgesehenen Schritte. Hierfür zeichnet sich der Arbeitgeber verantwortlich. Sofern auch Ihnen der **Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit und Überstunden** wichtiger ist, sollten Sie für die Zukunft beachten, dass nach der Rechtsprechung ein Ausgleich in Freizeit nicht vorgesehen ist.

Dies liegt auch am **Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zu Überstunden**, über das wir ebenfalls mehrfach in unseren Rundmails berichteten. In diesem Urteil vom 25.04.2013 (AZ 6 AZR 800/11), welches das BAG Ende Juli 2013 veröffentlichte, setzte sich das Gericht mit der Frage auseinander, wann Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtdienstleistenden entstehen. Im Übrigen hat das BAG mit diesem Urteil auch geklärt, was unter einem Schichtplanturnus, wäh-

renddessen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erbracht werden muss, zu verstehen ist. Am UK ist das für Schichtdienstleistende in der Pflege der **Kalendermonat**. Alle Plusstunden müssen am Ende eines Kalendermonats deshalb dokumentiert und zwei Monate später zur Auszahlung gebracht werden. Alle **Minusstunden verfallen**. Eine Übernahme dieser Plus- oder Minusstunden in den nächsten Monat ist nicht rechtens.
Um vorgenanntes Urteil ging es zum Schluss auch in den Gesprächen zum Arbeitszeitmodell und zur Dienstplanung. Zuvor stand der Abschluss einer Dienstvereinbarung unmittelbar bevor. Leider konnte zum Urteil keine einvernehmliche Rechtsauffassung zwischen Vertretern des UK und dem PR hergestellt werden. Das zuletzt durch den Arbeitgeber vorgelegte Eckpunktepapier zu wichtigen Fragen und Konsequenzen aus dem BAG-Urteil war unzumutbar. Zum weiteren Vorgehen wird sich der Personalrat im August verhalten.

Im Rahmen eines **Initiativantrags des PR zur Gesunderhaltung** der Beschäftigten wurde durch das UK in der Einigungsstelle ein Pausenablösungskonzept, welches mit einem fest zugeteilten Beschäftigten als „Springer“ konzipiert wurde, vorgelegt.
Dieses Konzept wird seit Ende 2013 angewandt. Dabei sollte sichergestellt werden, dass der eingeteilte Springer nicht zur Kompensation ausgefallener Kolleg_innen anderer Stationen genutzt wird. Die für März 2014 geplante Evaluation wurde wegen aufgetauchter Fragen, rückgemeldeter Kritik von Ihnen und laufender Nachbesserungen noch einmal nach hinten verschoben. Nun werden erneut Daten erhoben und zur Auswertung

in die Einigungsstelle gegeben. Das bereits bestehende **Springerpoolkonzept** wurde erweitert und zur Mitbestimmung vorgelegt. Wesentlich neu daran war, dass weitere Pools mit Einsatz sowohl in der Anästhesie als auch im OP-Bereich entstehen sollten. Der PR sah diese Entwicklung mit Sorge, da er sein Augenmerk in erster Linie und vor einer weiteren Ausweitung der Pools auf die Besetzung der offenen Stellen auf den Stationen richten wollte; dies umso mehr, da Intensivstationen vergrößert und umgebaut und auch periphere Bereiche (UC, AC, NC) erweitert werden.

In der Einigungsstelle wurde jedoch entschieden, dass das vorgelegte Konzept - inklusive der personellen Aufstockungen und Ausweitungen in andere Bereiche hinein - am UK umgesetzt werden kann. Durch die Vertreter des UK wurde erklärt, dass die Beschäftigten des Intensivspringerpools auf freiwilliger Basis in der Anästhesie eingesetzt werden sollen und keine Ruf- und Bereitschaftsdienste leisten müssen. Darüber hinaus wurde festgehalten, dass die Überlegungen zu einem Flexispringerpool (zeitlich flexible Einsätze, z. B. für Beschäftigte in Elternzeit, im Rahmen eines Vollzeitstudiums, als Alleinerziehende usw.) noch einmal separat zur Mitbestimmung vorgelegt werden. Dieser Prozess läuft gerade.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.09.2012 – 5 AZR 687/11 sind Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche **Wege- und Rüstzeiten** vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. Da es dem PR hierzu nicht erlaubt ist, Regelungen in einer Dienstvereinbarung zu treffen, mussten wir unseren eingereichten Initiativantrag zur Ausweitung der bisher geltenden 10-Minuten-Regelung wieder zurückziehen. Deshalb gelten die ehemals unverbindlich verabredeten 10 Minuten pro Tag weiter. Sollten Sie jedoch - wie wir - den Eindruck haben, dass diese 10 Minuten pro Tag in Ihrem Bereich nicht ausreichen, können Sie darüber hinausgehende Zeiten geltend machen. Nicht genommene Wegezeiten, die sich im Rahmen der 10 Minuten pro Tag bewegen, sollten Sie – exakt wie bei einer nicht genommenen Pause - im Dienstplan **dokumentieren**.

Ein vor Jahren eingereichter **Initiativantrag des PR zu den Überlastungsanzeigen** hat im Berichtszeitraum zu einem neuen Verfahrensablauf geführt. Festgeschrieben und neu entwickelt wurden folgende Dinge:

1. Das Formular zum Aufgeben einer Ü-Anzeige ist nun auch für Kolleg_innen aus den OP-Bereichen, den Ambulanzen und Polikliniken nutzbar.
2. Die ausgefüllte Ü-Anzeige braucht nur noch an die 5915 gefaxt zu werden. Zusätzlich erhält die Leitung das Original. Das mühsame Verschicken der Ü-Anzeige an verschiedene Personen entfällt. Auch der PR benötigt kein eigenes Exemplar mehr.
3. Die Ü-Anzeigen werden zentral eingescannt und in einem

monatlichen Bericht an einen festen Verteilerkreis (unter anderem auch den Personalärztlichen Dienst) versandt.
4. Bei drei Ü-Anzeigen im Monat auf einer Normalstation oder nach drei aufeinanderfolgenden Monaten mit jeweils einer Ü-Anzeige sowie nach einer Ü-Anzeige im Monat auf einer Intensivstation werden Gesprächstermine mit PR, Stations- und Klinikpflegedienstleitungen geführt.
5. In diesen Gesprächen sollen die Überlastungsanzeigen analysiert und Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Überlastungssituationen festgelegt werden. Am effektivsten sind hierbei sicherlich Bettensperrungen und die Aufstockung des Personalschlüssels. Die Erfahrung hat bislang jedoch gezeigt, dass diese Maßnahmen leider eher die Ausnahme darstellen.
6. Zusätzlich sollte der PR monatlich eine stationsbezogene Auswertung der krankheitsbedingten Ausfälle erhalten.
Dies ist bisher nicht erfolgt und wurde eingefordert.
7. Um Ihnen eine Rückmeldung zu geben, sollen die Gesprächsergebnisse in den Teambesprechungen mitgeteilt werden.

Demnächst ist eine **Überprüfung und Bewertung** angedacht. Hierbei stehen für den PR insbesondere die Nutzung des Freitextes und die Wirksamkeit der Maßnahmen im Fokus.

Darüber hinaus hatte der PR über **diverse Arbeitszeitänderungen** zu befinden. Nicht alle konnten zur Kenntnis genommen werden. Insbesondere in den Bereichen mit Bereitschafts- und Rufdiensten (OP, Anästhesie) tauchten viele Fragen auf. Dort muss der Arbeitgeber entweder noch nachbessern oder ausstehende Daten liefern.

Für die HNO-Poliklinik konnte für den Aktentransport zum Jahreswechsel eine auswärtige Arbeitskraft rekrutiert werden. Für diesen speziellen Fall eine sinnvolle Sache, wenn dadurch erkrankungsbedingte Ausfälle beim Stammpersonal vermieden und Ressourcen für das ohnehin aufwendige Tagesgeschäft geschont werden können.

Bedingt durch die **Umstrukturierungen** in einzelnen Bereichen, wurden dem PR auch Organisationsänderungen (Herz 6, N 3 und weitere) vorgelegt, die teilweise noch immer kritisch begleitet werden müssen (Station N 3).
Kritisch hinterfragt werden müsste sicherlich auch, warum die Projektleitungen beim **Casemanagement** genauso regelmäßig wie schnell wechseln. Gibt es hier etwa strukturelle Defizite oder personelle Führungsprobleme?

Und last but not least wurden beim **Projekt der elektronischen Patientendokumentation** (iDoc) weitere Fortschritte erzielt. So konnte das nicht immer kritiklose Single-Sign-On seine Feuertaufe im Medizinischen Zentrum hinsichtlich des Notfallmanagements bestehen.
Zur endgültigen Einführung und flächendeckenden Ausweitung wird sich der PR jedoch erst nach Abschluss des Piloten verhalten müssen. Unter den Beschäftigten findet das System aber größtenteils Akzeptanz.
Es wäre schön, wenn man dies auch von den Arbeitsbedingungen in der Pflege behaupten könnte.

Reinigungsdienst

Wir wissen es zwar schon seit vielen Jahren, dass der Reinigungsdienst am UK nach und nach „aussterben" wird – es aber von Jahr zu Jahr real zu erleben, ist doch eine schmerzliche Erfahrung. Seit Jahren schon werden frei werdende Stellen im Reinigungsdienst nur noch durch die Tochtergesellschaft GSG nachbesetzt – zu schlechteren Arbeitsbedingungen und für weniger Stundenlohn. Auch in diesem Berichtszeitraum wurden weitere Gebäude komplett an die GSG abgegeben.

Die UK-Reinigerinnen werden immer mehr in den wenigen übrig gebliebenen Gebäuden zusammengefasst. Für die wenigen Reinigerinnen, die es noch am UK gibt, verspricht das UK schon seit anderthalb Jahren, bei Teilzeitbeschäftigung Stundenaufstockungen zu genehmigen. Inzwischen mussten alle Interessierten sich einer personalärztlichen Untersuchung unterziehen, ob sie auch wirklich eine höhere Stundenzahl verkraften können. Eine Entscheidung zu Gunsten der Reinigerinnen ist aber immer noch nicht getroffen worden.
Wenn es um die Belange der Entscheider geht, dann geht immer alles ziemlich schnell.
Wenn es um die Belange von Reinigerinnen geht, dauert eine einfache Entscheidung fast zwei Jahre.

Frauen- und Gleichstellungspolitik

An der AG zum Gleichstellungsplan hat der PR regelmäßig teilgenommen. Neben der angestrebten Zertifizierung zum familienfreundlichen Betrieb lag der Schwerpunkt hier im Berichtszeitraum auf der Erstellung einer Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die inzwischen auch in Kraft getreten ist. Die Erarbeitung einer Handlungsanweisung zu dieser Richtlinie befindet sich momentan noch in der Klärung.

Unser Anschreiben an Frauen in **Elternzeit und Sonderurlaub** führt vermehrt zu Nachfragen zum Wiedereinstieg. Leider ist es dabei häufig nicht möglich, eine für beide Seiten einvernehmliche Lösung zu finden und es häufen sich die Fälle, in denen Frauen dann in den Sonderurlaub gehen bzw. ihren bereits bestehenden Sonderurlaub verlängern. Mit dem vermehrt zunehmenden Fachkräftemangel wird aber auch unsere Dienststelle nicht darum herumkommen, zu einer - den Namen verdienenden - **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** mit familienfreundlichen Arbeitszeiten aktiv beizutragen. Immerhin bewirbt sich unsere Klinik um die Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb. An einem der dazu durchgeführten Workshops haben wir als PR aktiv teilgenommen. Die Ergebnisse stehen allerdings noch aus und zur Lage der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten fand sich im ersten Entwurf kein Verbesserungsvorschlag. Sobald erste greifbare Ergebnisse vorliegen, informieren wir Sie darüber. Dabei können wir durchaus Erfolge vorweisen dahingehend, mit ein wenig Hartnäckigkeit und Überzeugungsarbeit doch die eine oder den anderen Vorgesetzte_n von den Vorzügen einer besseren Verteilung der Arbeitszeit zugunsten der Beschäftigten zu überzeugen und dies zu realisieren. Daher möchte der PR an dieser Stelle nochmals an Sie appellieren: Wenn Sie aus familiären Gründen zur besseren Kinderbetreuung Ihre Arbeitszeit verändern möchten bzw. müssen und der oder die Vorgesetzte dies zunächst ablehnt, melden Sie sich bei uns; nicht immer muss dies das letzte Wort dazu sein. Zum **Equal Pay Day**, der den Tag kennzeichnet, an dem Frauen das Gehalt bekommen haben, was Männer am 31.12. hatten, haben wir uns erneut mit einem Plakat und einer Aufruf-E-Mail beteiligt. Im Berichtszeitraum erhielten wir 90 Schwangerschaftsmeldungen aus allen Bereichen. Der Leitfaden zur Schwangerschaft und zum Wiedereinstieg nach **Mutterschutz und Elternzeit** hat sich inzwischen etabliert und wird in diesem Jahr noch evaluiert werden. Zu den Gefährdungsbeurteilungen werden wir in der Personalversammlung mündlich vortragen, allerdings kann festgestellt werden, dass die Qualität der Erstellung mit der Zeit besser geworden ist.

Krankentransportdienst (KTD)

Eines der Hauptthemen, wenn nicht das Hauptthema im KTD, war die Einführung der neuen Dispositionssoftware SynchroTess. Das UK hat den Einsatz im Jahre 2010 geplant, um dann im Jahr 2013 festzustellen, dass der Einsatz nun so dringlich wäre, dass auf eine vorherige Anhörung des PR verzichtet wurde.

Die Software wurde dann von einem auf den anderen Tag eingeführt; Schulungen der Kollegen und des Pflegepersonals hatte man als nicht so dringend erachtet. Die Probleme waren erwartbar, das Ausmaß hat selbst uns als PR überrascht. Wir sparen uns, an dieser Stelle explizit alles aufzuzählen, da das den Umfang des Rechenschaftsberichtes sprengen würde. Der Unmut bei den Beschäftigten im KTD sowie den Pflegekräften bis hin zu verschiedenen Chefärzten war

dementsprechend und wurde in vielen Fällen an den Kollegen des Krankentransportdienstes ausgelassen. Nur das Dezernat 03 selbst hat während der gesamten Zeit die Software „über den grünen Klee“ gelobt. Die Projektleitung, die die Einführung federführend organisiert, hat während der ersten Monate gewechselt. Unserem Eindruck nach hat es bei dem Wechsel keine sonderlich gute Absprache gegeben. Vom UK wurden zum Teil abenteuerliche Geschichten, wie die von Verhandlungen mit Vodafone um einen Mobilfunkmast auf dem Klinikgelände, erzählt.
Wir haben diesen Bereich in dem zurückliegenden Zeitraum eng begleitet und die Beseitigung einiger Probleme erreichen können. Das war zeitweise sehr stockend und leider mussten wir, um den gesamten Vorgang zu beschleunigen, bis vor das Verwaltungsgericht gehen und eine einstweilige Verfügung beantragen.
In der Verhandlung wurde ein Vergleich erzielt, in welchem dem UK klar vorgegeben wurde, welche Ziele bzw. weiteren Verbesserungen innerhalb einer vorgegebenen Zeit erreicht werden müssen.
Wir werden auch in Zukunft an diesem Thema dranbleiben und einen engen Kontakt zu dem Bereich halten. **Wir hoffen aber auch, dass sich ein solch misslungener Projektstart nie wiederholen wird.**

MeDiTA

In den letzten Jahren war es im Krankentransportdienst (KTD) üblich, die Kollegen von MeDiTA bei Bedarf auf Abruf anzufordern, obwohl MeDiTA eigentlich nur für den Blutprobentransport eingesetzt werden darf. Das passte dem UK ganz gut in den Kram, dort eine billige Reserve vorzuhalten. Inzwischen war es allerdings eher zur Regel als zur Ausnahme geworden.

Das Ringen um die reguläre Ausschreibung dieser Stellen hat über ein Jahr gedauert. Sieben Stellen wurden dann ausgeschrieben – natürlich, wie immer in diesem Bereich, nur befristet. MeDiTA-Beschäftigte, die schon Jahre (immer wieder und teilweise sogar durchgehend) im KTD eingesetzt waren und sich nun auf diese Stellen bewarben, wurden nicht ausgewählt, sondern externe Bewerber, die noch nie in diesem Bereich gearbeitet hatten. Das zeigt sehr deutlich, wie die entsprechenden Leitungen mit unseren Kollegen umgehen: Solange sie sie ohne weitere Verpflichtung für einen Stundenlohn von knapp über 6 Euro bei Bedarf anfordern können, sind die Kollegen gut genug. Sollen sie allerdings fest vom UK übernommen werden, findet man plötzlich Tausende von Gründen, warum der eine oder andere Kollege dann doch nicht geeignet ist. Zu dieser Art von Leitung fehlen uns fast die Worte.
Insgesamt hatten wir den Eindruck, dass einige der Auswahlverfahren im Dezernat 03 eher intransparent waren. Beschäftigte sollten eingestellt werden, die Initiativbewerbungen abgegeben hatten, von denen wir nichts wussten. Inzwischen ist es besser geworden. Eine so genannte Warteliste mit Bewerbern – die auch Bewerber aus vorangegangenen Auswahlverfahren, die nicht berücksichtigt werden konnten umfasst - liegt uns jetzt zumindest vor.

Außerdem achten wir nun verstärkt darauf, dass befristet Beschäftigte der jeweiligen Bereiche bevorzugt auf unbefristeten Stellen weiterbeschäftigt werden.

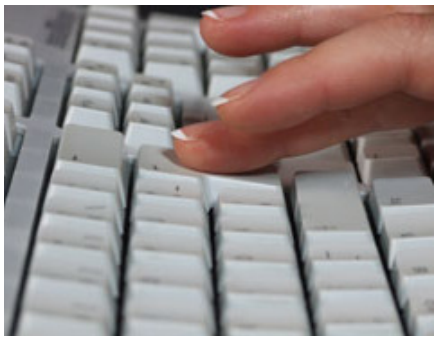
Bettenzentrale im WTZ

Was ist das Gegenteil von Glanzleistung?

> Die Leistung des UK bei der Einrichtung von Stellen für die neu eröffnete Bettenzentrale im WTZ!

Bei der Eröffnung hat das UK - ganz so wie wir es kennen – erst einmal Leiharbeitnehmer eingesetzt (bis auf eine Ausnahme). Nachdem der PR darauf aufmerksam wurde, hat es dann nochmals ein paar „Behördenmonate" gedauert, bis die Stellen auf unser ständiges Drängen hin über das UK regulär ausgeschrieben wurden. Natürlich, wie sollte es in diesem Dezernat auch anders sein, wurden diese Stellen erst einmal nur befristet für zwei Jahre vergeben. Diese zwei Jahre waren jetzt ganz plötzlich über Nacht rum. Befristet Beschäftigte müssen sich drei Monate vor Ablauf ihres befristeten Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit melden. Das mussten die betroffenen Kollegen in der Bettenzentrale dann auch machen, was für jeden der sieben einen Tag Abwesenheit von der Arbeit bedeutete – zum Glück nicht auf Kosten der Kollegen, da das UK diese Abwesenheit „bezahlen" muss. Aber immer noch regte sich nichts in der Behörde. Inzwischen mussten einige der befristet Beschäftigten entsprechend der normalen Auflagen der Agentur für Arbeit wöchentlich drei Bewerbungen schreiben; Bewerbungen für Stellen, die sie vermutlich nie antreten würden, da die unbefristete Übernahme im UK bereits „im Raum" stand. Der PR fragte immer wieder nach, und irgendwann einmal gab es dann wohl einen Antrag des Bereiches an die Personalabteilung zur Weiterbeschäftigung. Danach mussten aber noch der Bereich Stellenplan und das Medizincontrolling prüfen, dann wiederum waren Anträge verschwunden und mussten neu auf den Weg geschickt werden usw. Wäre es nicht so traurig für die betroffenen Kollegen, könnte ein Kabarettist an diesem „Glanzstück" seine Freude haben.
Da es natürlich noch andere, befristet Beschäftigte hier im UK gibt, denen das gleiche Theater bevorsteht, hoffen wir, dass das UK aus dieser „Glanzleistung" gelernt hat, und sich **rechtzeitig** um die Kolleg_innen kümmert.

Springerpool



Der sowieso schon kleine Springerpool für Schreibkräfte und Sekretärinnen ist auch auf unser Drängen hin ein bisschen aufgestockt worden. Durch diesen Pool soll der Einsatz von externen Leiharbeitskräften vermindert werden. Gleichzeitig können Beschäftigte, die - im günstigsten Fall unbefristet – beim UK eingestellt worden sind, wie Leiharbeitskräfte in Bereiche „springen", wo z.B. eine Krankheitsvertretung notwendig ist.

Nach wie vor bekommen wir aber immer noch Anträge auf Einsatz von Leiharbeitnehmer in diesen Bereichen vorgelegt. Das UK sagt zurzeit, dass eine weitere Aufstockung des Pools nicht absehbar ist, da eben nur zu bestimmten Spitzenzeiten großer Bedarf bestehe und die jetzige Poolgröße für die restliche Zeit ausreiche.
Der PR fordert schon seit Jahren auch einen solchen Pool für MTLAs. Dutzende von Kolleginnen in diesem Bereich könnten beim UK unbefristet eingestellt werden und dann für befristete Forschungsprojekte in den jeweiligen Bereichen eingesetzt werden. Stattdessen sind weit über 100 MTLAs/BTAs u.ä. befristet beim UK beschäftigt. Das UK hat uns mitgeteilt, diese Idee sei nicht umsetzbar, da die Klinikdirektoren und Bereichsleiter das nicht wollten. Sie würden sich die passende MTLA lieber passend zu den jeweiligen Forschungsprojekten aussuchen.
Es sei ihnen nicht zuzumuten, dass sie eine MTLA aus einem Pool nehmen müssten, die dann vielleicht irgendeine bestimmte Methode nicht kennen würde. Es ist wirklich unglaublich, dass das Forscherwohl der Ärzte über die Lebensqualität von MTLAs gestellt wird. Diese haben teilweise Verträge mit drei bis sechs Monaten Laufzeit. Danach wissen sie oft nicht, ob ihre Verträge verlängert werden oder sie erst einmal wieder arbeitslos sind. Zum Thema „Missbrauch von Befristungen" werden wir auch mündlich im Rahmen der Personalversammlung Stellung nehmen.

Mobbing

Immer häufiger wird der PR bei einem Konflikt in einem Arbeitsbereich kontaktiert. Von ungefähr 50 „Mobbingfällen“ im Jahr stellen sich mindestens 40 als „Konfliktfälle“ heraus, die jedoch für den Betroffenen auch dramatische Auswirkungen haben können.

Mit Wegsehen und Abwarten werden Mobbingkonflikte nicht gelöst. Der PR sollte frühzeitig informiert werden; er wird ohne Einverständnis des betroffenen Kollegen keine weiteren Schritte unternehmen. Der „gemobbte“ Kollege sollte frühzeitig ein **Mobbingtagebuch** führen, in welchem am besten täglich mit Datum dokumentiert wird, ob und was vorgefallen ist. Gemeinsam werden Lösungswege gesucht, wobei die Zusammenarbeit mit Fr. Dr. Jäger vom Personalärztlichen Dienst hilfreich ist. Oft ist eine externe Mediation, bei der die Parteien versuchen, den Konflikt mit Hilfe eines unbeteiligten Dritten zu lösen, ratsam. Eine vom PR und UK erstellte Dienstvereinbarung „Mobbing“ liegt noch nicht vor, ist aber inhaltlich unstrittig. Ob sie als Instrument gegen Mobbing hilfreich und/oder notwendig ist, wird weiter diskutiert.

Beschwerdeverfahren

Zur Bearbeitung von **Beschwerden**, die Beschäftigte beim PR einreichen, haben wir nun ein Verfahren mit dem UK festgelegt, binnen welcher Zeit sich auf welche Art und Weise das UK kümmern oder verhalten muss. Die Erfahrungen zeigten vor der Festlegung des Verfahrens, dass die Beschwerden scheinbar auf den Aktenbergen immer weiter nach unten wanderten. In einem konkreten Fall, bei dem es um einen Konflikt zwischen einer Pflegekraft und einer Ärztin ging, hatten wir den Eindruck, dass das UK sich kein Bein ausgerissen hat, um den Konflikt aufzuklären und zu lösen, sondern überhaupt nur auf ständiges Drängen des PR tätig geworden ist. **Wir sind zuversichtlich**, dass so etwas in Zukunft nicht mehr passieren kann.

„Machen Sie es sich doch erst mal bequem...“

AG Sucht

Die AG Sucht, bestehend aus **Nordin Bouiri** und **Hansi Jürke**, hat im letzten Jahr über 20 Kolleginnen und Kollegen betreut. Besonders eng arbeitet die AG mit der Suchtklinik Kamillushaus in Heidhausen zusammen, hat aber auch zu 15 anderen Einrichtungen Kontakte hergestellt. So ist gewährleistet, dass in Bezug auf jedes Suchtmittel sofort geeignete Hilfe angeboten werden kann. Einige Kolleg_innen konnten sofort an eine stationäre Einrichtung weitergeleitet werden, zum Teil mit dem Erfolg eines geglückten Wiedereinstiegs in den Beruf. Wichtigste Voraussetzung für die Arbeitsgruppe ist absolute Anonymität. Sie können sich zu 100 % darauf verlassen, dass Ihr Fall ***streng vertraulich*** behandelt wird. Ohne Ihr Einverständnis werden keine weiteren Schritte eingeleitet, es werden keine Namen weitergegeben und keine Gespräche geführt. Auch wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre Kollegin oder Ihr Kollege ein Suchtproblem hat, können Sie sich an die AG wenden.
Wichtig ist, nicht wegzusehen, sondern zu handeln.

Sie erreichen die Arbeitsgruppe von **8:00 bis 16:00 Uhr** unter der **Telefonnummer 84157** oder unter **agsucht@uk-essen.de**.
Sowohl Telefonnummer und E-Mailadresse sind eigens eingerichtet worden und nur für die Kollegen der AG zugänglich.

AG QM - Qualitätsmanagement und Risikomanagement

Eine Zertifizierung ist keine eigenständige Idee des Universitätsklinikum Essen. Vielmehr gibt es einen gesetzlichen Auftrag, ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) in Krankenhäusern zu etablieren. Das UK strebt die Gesamtzertifizierung nach DIN EN ISO 9001 an. Einige Bereiche sind bereits seit mehreren Jahren zertifiziert. Diese sollen in die Gesamtzertifizierung einbezogen werden.

Viele von ihnen befinden sich derzeit mitten in den Vorbereitungen zur Zertifizierung. Die meisten Voraudits sind bereits abgeschlossen. Die von der Dienststelle benannte **Kerngruppe für Qualitätsmanagement** (QM), die sich in 14-tägigen Abständen trifft, wird vom PR begleitet. In dieser Runde wurden u.a. die einzelnen Kapitel der DIN EN ISO 9001 erörtert, die von den Mitgliedern der Kerngruppe QM als Grundlage für das Handbuch erarbeitet wurden. Alle Dokumente sind dem PR zur Mitbestimmung vorgelegt worden. Die erforderlichen Dokumente und Aufzeichnungen zu erstellen und auf dem Laufenden zu halten, kostet viel Zeit. Jede neue Version muss dokumentiert, geprüft und freigegeben werden. Eine besondere Herausforderung ist es, die Dokumente für alle UK-Beschäftigen verfügbar zu machen. Dies soll durch die Verwendung der Software „**roXtra**" erfolgen. roXtra hat die „alte" Software qmap inzwischen abgelöst. Die Einführung von roXtra hat der PR begleitet und zur Kenntnis genommen. Im Herbst 2013 wurden alle OP-Betriebe bereits von einem externen Auditor auditiert. Diese Audits wurden vom PR begleitet.
Bereits seit einigen Jahren werden in der Bildungsakademie u. a. Schulungen zum QMB und QMA durchgeführt mit dem Ziel, das am UK eingeführte Qualitätsmanagementsystem umzusetzen und weiterzuentwickeln. Viele Beschäftigte haben diese Fortbildung erfolgreich absolviert. QMB-Stellen wurden jedoch nicht in ausreichendem Umfang eingerichtet. Vielmehr wird von den Beschäftigten in den meisten Bereichen erwartet, die QMB-Aufgaben ohne entsprechenden Stellenanteil zusätzlich zu bewältigen. Die zwischenzeitlich ausgeschriebenen Stellen waren befristet. Hierin liegt ein Widerspruch in sich und der PR fragt sich, wie ernst es der Dienststelle mit der Gesamtzertifizierung ist. Braucht das UK demnächst keine QMB mehr?
Im Sommer 2013 wurden dem PR Dokumente zur Einführung von „**CIRS**" (Critical Incident Reporting System) vorgelegt. CIRS, ein Instrument zum Erkennen von Risikokonstellationen, ist ein international anerkanntes Instrument im Bereich des klinischen Risikomanagements. Es soll die Patientensicherheit verbessern. Zur Unterstützung der Durchführung ist die Software „**Riskop**" implementiert worden.
Im Auswerteteam ist ein PR-Mitglied, um die Anonymisierung der Meldungen durch Beschäftigte zu gewährleisten.

Stellenausschreibung und Bewerberverfahren

Der PR begleitet nach wie vor die Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Alle Bewerbungsunterlagen, ca. 6000 im Jahr, werden dem PR inzwischen vom Personaldezernat zur Einsicht vorgelegt. Beim PR werden die Unterlagen gesichtet, dokumentiert und in die Bereiche weitergeleitet. Um ggf. „Unregelmäßigkeiten" bei der Vergabe von Stellen aufzudecken, versucht der PR an allen Auswahlgesprächen teilzunehmen. Dies gelingt aufgrund der Vielzahl und wegen Terminüberschneidungen nicht immer.

Allerdings ist zu verzeichnen, dass die Quote der „Unregelmäßigkeiten" deutlich zurückgegangen ist, seitdem der PR die Auswahlverfahren regelmäßig begleitet. Wie auch schon in der Vergangenheit besteht der PR darauf, dass die Stellen nicht sachgrundlos befristet ausgeschrieben werden. Jede sachgrundlos befristete Stelle wird in Frage gestellt und mit dem UK erörtert, mit dem Ziel, das UK dazu zu bewegen, die Stelle unbefristet zu besetzen.

Der PR hatte dem UK eine **Dienstvereinbarung**, in der alle Abläufe geregelt werden, vorgelegt. Diese Dienstvereinbarung wurde vom UK nicht unterschrieben. Trotzdem sind die meisten Anregungen bereits umgesetzt worden, von denen nachfolgend einige Beispiele genannt werden:
-So gibt es z. B. geeinte **Texte zur Stellenausschreibung**.
-Die Stellenausschreibungen werden **intern** bekannt gemacht.
-Beschäftigte, die keinen Zugriff auf das Intranet haben, können sich über aktuell ausgeschriebene Stellen mittels eines eigens hierfür aufgestellten **PCs in der Bibliothek des AudiMax** informieren.
-Bewerber_innenunterlagen werden dem PR **zur Einsicht** vorgelegt.
-Der PR wird zu den **Auswahlgesprächen** eingeladen.

Nunmehr steht der PR mit dem UK im Gespräch, die bereits umgesetzten Regeln im Rahmen einer sogenannten „**Regelabrede**" festzuschreiben.

Verschiedene „kleine" **Themen**

- Unsere Befürchtung, dass das **Arbeiten von UK-Beschäftigten am UK über das Rentenalter hinaus** zunehmen wird, war bisher unberechtigt. Die Anzahl der Anträge hält sich auf sehr, sehr kleinem Niveau. Wir hoffen, dass sich das auch mit der weiteren Verschlechterung der Rente, die der Bundestag soeben beschlossen hat, nicht ändern wird.

- Nichts ist im Berichtszeitraum besser geworden mit dem **LBV** – eher das Gegenteil ist der Fall. Neue Hoffnung besteht in der Prüfung bezüglich des Wechsels zur Abrechnungsabteilung des UK Düsseldorf. Hier soll aber erst Ende dieses Jahres eine erste Einschätzung vorliegen, ob das UK Essen den Wechsel ver suchen will oder nicht.

- Der Vorstand hat uns mitgeteilt, dass er auf die monatlichen Gespräche mit dem PR in Zukunft verzichten will. Diese waren vor Jahren auf Wunsch des Vorstandes mit uns vereinbart worden. Die gesetzlich vorge schriebenen so genannten **Vierteljahresgespräche würden ausreichen**, so der Vorstand.

- Der PR hat im Berichtszeitraum damit begonnen, sich um das **Thema Homeoffice** zu kümmern.

- Es gab kurze Unstimmigkeiten um das Thema **Kooperations- und Fördergespräche**, die aber schnell geklärt werden konnten.

- Nach wie vor bereitet uns die zunehmende **Anzahl von Abmahnungen** Sorge. Vor allem Abmahnungen wegen angeblich falscher oder zu später Krankmeldungen nehmen zu, was sicher auch daran liegt, dass am UK jeder Bereich seine eigenen Regeln zum Krankmeldeverfahren hat, die zwar nirgendwo geschrieben stehen, im Konfliktfall aber als ehernes Gesetz ausgegeben werden.

- Auch beim Thema **Kameraüberwachung** gab es (wie seit über zehn Jahren) im Berichtszeitraum keinen Durchbruch. Das UK hat eine Kameraüberwachung auf dem Hubschrauberlandeplatz und in der Medizinischen Strahlenbiologie beantragt. Wegen der seit Jahren mit dem UK nicht geeinten grundlegenden Regelungen zur Kameraüberwachung, überhaupt hat der PR diese – wie auch alle zuvor in den letzten Jahren – abgelehnt. Die Einigungsstelle muss nun entscheiden.

- Wir freuen uns, dass zum ersten Mal für zwei Wochen eine **Auszubildende aus der Verwaltung** für zwei Wochen beim PR einen Teil der praktischen Ausbildung absolviert hat.

- Der PR hat Einsicht in die Liste der **Einkommen aller außertariflich Beschäftigten** sowie in die Liste aller überhaupt im UK gezahlten Zulagen und in die allgemeine Bruttolohnliste eingefordert.

- Der PR hat sich zum Thema „**Nutzung von Fernzugängen zu Datenbeständen**", zur Nutzung von

Cloud-Diensten durch die UK-Beschäftigten und zu einer vom UK geplanten **Social Media Richtlinie** verhalten.

- Außerdem haben wir die Einführung der Software **„Asset Management“** - einer Software in der Patholo gie - und von **„Medico VVIP“** bearbeitet.

- Das Thema „**Alternsgerechtes Arbeiten**“ ist im Berichtszeitraum endlich ein bisschen vorangekommen. Unter Begleitung der Technologie Beratungsstelle ist eine Analyse der Bereiche Kranken- und Allgemeiner Transportdienst durchgeführt worden. Nun sollen die Beschäftigten der Bereiche in Arbeitsgruppen über die Verbesserung ihrer Arbeitssituation beraten.

- Der PR hat sich im Berichtszeitraum zum ersten Mal ausführlicher mit den Ergebnissen der **Pickert-Studie** und den eventuellen Auswirkungen auf die UK-Beschäftigten in bestimmten Bereichen befasst.

Verschiedene **Bereiche**

- Vorübergehend werden die Beschäftigten des **WPE** als **Leiharbeitnehmer_innen** an das Uniklinikum überlassen und der PR ist eingeschränkt auch für sie zuständig. Wir haben die Kolleg_innen vor Ort aufge sucht und uns als Ansprechpartner angeboten. Auch zu der Auswirkung des Kaufs des WPE durch das UK haben wir den Vorstand immer wieder befragt. Die immer gleich bleibende Antwort:
  kein Risiko für das UK und das Millionenminus im letzten Jahr hätte auch nichts mit der Finanzierung des WPE zu tun. Ah ja.

- Die **Arbeitsbedingungen in der Küche** waren auch im jetzigen Berichtszeitraum unverändert ein Thema.

- Wir freuen uns für die Kolleg_innen der **Physiotherapie im Herzzentrum**, dass sie nach über einem Jahr „Ringen“ und Nachfragen endlich einen eigenen Arbeitsraum erhalten haben. Schon seltsam, wie lange die „Behörde UK“ braucht, um so ein Problem zu lösen!

- Der PR hat die Zusammenlegung des **Allgemeinen Transportdienstes mit dem internen Transport dienst des OZ II und der Strahlenklinik** begleitet.

- Ebenso haben wir die Untersuchung der **Unternehmensberatung im Bereich Einkauf** begleitet.

- Die Idee, ein **Versorgungszentrum** einzurichten, ist erneut vom UK aufgekommen und von uns begleitet worden – wie jetzt wohl schon das vierte Mal in den letzten Jahren. Ob die Idee auch - wie schon etliche Male zuvor - wieder fallen gelassen wird, steht zu vermuten.

- Bei den **Arbeitszeiten in der ZIT** sind wir leider nicht weitergekommen.

- **Im Zentrallabor** gab es im Zuge der neuen Laborautomation Überlastungsanzeigen und schriftliche Be schwerden über die Arbeitsatmosphäre, Personalknappheit und das Verhältnis zwischen Beschäftigten und Leitung. Anhand einer abgeschlossenen Vereinbarung zwischen dem PR und dem UK zum Umgang mit Beschwerden, konnten die Probleme aufgegriffen werden. Es konnte erreicht werden, dass Stellen wieder besetzt wurden, um so die Personalsituation etwas zu entspannen.
  Leider konnten nicht alle Probleme abschließend ausgeräumt werden.

Der **Personalrat**

Einladung zur

Personalversammlung

Donnerstag, 18. September 2014, um 9.00 Uhr im Audimax

Auch DRK-Mitglieder dürfen teilnehmen!

Tagesordnung:

1. Befristete Arbeitsverträge
2. Ergänzende Rechenschaftsberichte
3. Vorstellung des Alphabetisierungsprojektes „Mento“
4. Generalangriff auf die Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes VBL – Arbeitgeber brechen Tarifverhandlungen ab und fordern massive Leistungsverschlechterungen – Referent Hartmut Limbeck
5. Bericht der Betriebsräte Ruhrlandklink, St. Josef Krankenhaus, DRK-Schwesternschaft und Klüh Catering
6. Der neue Kaufmännische Direktor stellt sich vor
7. Bericht zu Privatisierungen in Krankenhäusern
8. 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 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 - !