

Juli 2014 - Juli 2015

Rechenschaftsbericht 2015



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 01.07.2014 bis 15.07.2015 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 im Rahmen der PV zusätzlich besprochen. Selbstverständlich wird es aber auch bei der PV genügend Zeit geben, die Themen anzusprechen, die Sie bewegen.

Ergänzende, mündliche Rechenschaftsberichte werden zu folgenden Themen abgegeben:

- Serviceassistenz
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

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

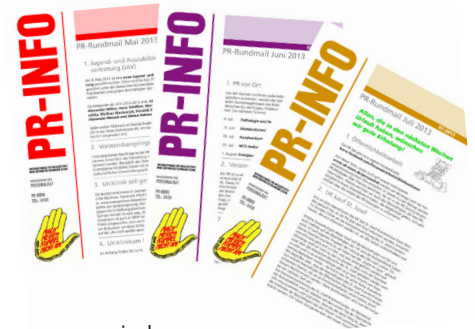
Mit freundlichen Grüßen

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 eine neue, monatliche Videobotschaft eingeführt: **Klartext**. Hierzu gehen wir einmal monatlich ins Gelände und sprechen diejenigen Beschäftigten an, die uns zufällig als erstes über den Weg laufen. Unsere Frage ist immer die gleiche: „Möchten Sie etwas über Ihre Arbeitssituation berichten?“ Ziel ist es, gleiche Probleme, Sorgen, Anregungen usw. von einem Teil des Geländes mittels der Videobotschaft in einen anderen Teil zu transportieren – als „Vermittlung“ zwischen Beschäftigten, die sich gar nicht persönlich kennen.

Im Berichtszeitraum haben wir zwölf **Rundmails** und drei Sonderrundmails versendet. An vielen Stellen des Geländes hängen unsere **Infokästen**, in denen die monatlichen Rundmails für diejenigen ohne Computerzugang nachzulesen sind.

Für ein dreiviertel Jahr hat der PR an Wochenenden und an Feiertagen einen **Rufdienst** eingeführt. Die Idee war, z.B. Beschäftigten, die sich am Wochenende wegen Personalmangels nicht mehr zu helfen wissen oder zu Hause im Frei angerufen werden, dass sie arbeiten kommen müssen, helfend zur Seite stehen zu können. Dieser Rufdienst hat sich als nicht notwendig herausgestellt, so dass wir ihn inzwischen wieder eingestellt haben.

Auch neu seit einem knappen halben Jahr ist der sogenannte **Nachtdienst-Check**. Ausgehend von einer Aktion der Gewerkschaft ver.di, bei der die Arbeitssituation der Nachtdienstleistenden „gecheckt“ werden sollte, hat der PR diese Idee aufgegriffen. Alle sechs Wochen suchen die freigestellten PR-Mitglieder ab 22 Uhr Bereiche auf, in denen Nachtdienst geleistet wird. Wir sind jedes Mal wieder begeistert, dass es nachts – trotz der hohen Arbeitsbelastung – offensichtlich doch etwas einfacher ist, mit uns fünf Minuten länger über die Arbeitssituation zu sprechen, als im hektischen Tagesgeschehen.

Das **PR-Büro** im Untergeschoss des Verwaltungsgebäudes ist das ganze Jahr über von Montag bis Freitag mindestens von 8-16 Uhr mit Frau Schmitt und Frau Pfeiffenberger besetzt. Außerhalb dieser Zeiten kann dem PR auf dem **Anrufbeantworter** oder im **Briefkasten** vor dem PR-Büro eine Nachricht hinterlassen werden. Die vielen telefonischen wie auch persönlichen Einzelberatungen, die im PR-Büro zur tagtäglichen Arbeit gehören, möchten wir hier nicht unerwähnt lassen.

Auch dieses Jahr haben wir wieder **vergünstigte Karten** für das Grillo-Theater zum Selbstkostenpreis angeboten, was nach wie vor sehr gut von Ihnen angenom-

men 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“**. Jede_r Freigestellte des PR hat feste Betreuungsbereiche, in die er jeden Mittwochvormittag geht, um als direkter Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. Diese Bereichsbetreuung vor Ort haben wir im Berichtszeitraum ausgebaut. Auch diejenigen PR-Mitglieder, die nicht für die Arbeit im PR-Büro freigestellt sind, haben nun einen festen Betreuungsbereich – außerhalb ihres eigentlichen Arbeitsplatzes – den sie jeden Dienstag im Rahmen der PR-Sitzung besuchen. So gelingt es uns hoffentlich, in vielen „großen“ Arbeitsbereichen mindestens wöchentlich einmal präsent zu sein und nicht nur hin und wieder „hereinzuschneien“.

Auch dieses Jahr haben die freigestellten PR-Mitglieder wieder **Arbeitseinsätze** in verschiedenen Bereichen des Klinikums geleistet: Wir haben jeweils mehrere Tage in der Dialyse, im Pflegedienst der Frauenklinik, in der Poststelle, in der Betriebskindertagesstätte, im Sekretariat der Herzchirurgie, in der Gärtnerei, auf der WTZ 1 und im Sicherheitstechnischen Dienst 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.

Wir versenden weiterhin einen **Willkommens-Flyer** an alle neu-

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

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. z. B. mit dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und dem Betriebsrat der DRK-Schwesterschaft.

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. Dem Betriebsrat hat der PR in seiner monatlichen Rundmail ein „Gastforum“ eingerichtet, da ihm die Verbreitung von Informationen über einen Mailverteiler an die über tausend von ihm zu vertretenden DRK-Mitglieder leider

durch die DRK-Schwesterschaft schwer gemacht wird.

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

Auf Grundlage des § 105 a Abs. 5 LPVG NW hat sich im April dieses



Jahres die **Konferenz der Personalvertretungen** im Uniklinikum Essen gebildet. Zu den Aufgaben der Konferenz gehört der Informationsaustausch zwischen den Betriebsräten der Ruhrlandklinik, des St. Josef Krankenhauses und dem PR des UK Essen. Die Vertretung gemeinsamer Anliegen gegenüber dem Konzern sowie die Vereinheitlichung von Regelungen innerhalb des Konzerns gehören zu den Aufgaben dieser Konferenz. Mit dem Ziel dieser Arbeitsgemeinschaft, Verbesserungen der Zusammenarbeit zwischen den Gremien zu fördern, wurde die Arbeit aufgenommen. Am 7. Mai 2015 hat die erste

Sitzung der Konferenz der Personalvertretungen im Uniklinikum Essen stattgefunden. Neben dem Kennenlernen der einzelnen Mitglieder der Gremien (inklusive JAV) und der Vorstellung des Kaufmännischen Direktors war der Entwurf einer Geschäftsordnung für diese Konferenz ein zentrales Thema. Aus der Konferenz heraus wurden Fragen über die Konzernstruktur und die möglichen Auswirkungen für die Beschäftigten erfasst und schriftlich

an den Kaufmännischen Direktor gerichtet. Wöchentlich findet ein intensiver Austausch untereinander statt. Durch regelmäßige Besuche und die Teilnahme an Sitzungen ist ein ständiger Informationsaustausch gewährleistet. Alle vier Wochen treffen sich je zwei Mitglieder der jeweiligen Gremien zu Arbeitstreffen, in denen aktuelle Themen besprochen werden. Arbeitnehmerüberlassung zwischen den Gesellschaften wird bereits

vereinzelt nach Bedarf praktiziert. So wurde z.B. ein Arzt aus dem Krankenhaus in Huttrop in diesem Rahmen am UK Essen eingesetzt. Welche weiteren Auswirkungen die Konzernstruktur hat und auf welcher Basis Gesellschafterverträge existieren, sind Fragen, die sich noch in der Klärung befinden. Die zweite Sitzung der gesamten Gremien ist für November dieses Jahres geplant. ■

Kolleginnen und Kollegen der Firma Klüh in der Küche

Im Berichtszeitraum hat sich die Zusammenarbeit mit dem neu gewählten Betriebsrat der Beschäftigten, die über die Firma Klüh in der Küche beschäftigt sind, sehr, sehr positiv entwickelt.

Wir freuen uns, dass wir uns zusammen mit einem wehrigen und durchsetzungsfähigen Betriebsrat

für gute Arbeitsbedingungen in der Küche einsetzen können. Da nach wie vor noch viele Beschäftigte des Uniklinikums Seite an Seite mit den Klüh-Beschäftigten dort in der Küche arbeiten und natürlich – zumindest teilweise – dieselben Probleme haben, haben wir erstmals eine gemeinsame Teilpersonalversammlung beider Beschäftigtengruppen durchge-

führt, was ein großer Schritt nach vorne gegen die Spaltung einer Belegschaft ist.

Wir danken den Beschäftigten der Firma Klüh und den Mitgliedern des Betriebsrates für das Vertrauen und die gute Zusammenarbeit! ■

Alternsgerechtes Arbeiten

„Das Thema Alternsgerechtes Arbeiten ist im Berichtszeitraum endlich ein bisschen vorangekommen.“

Das ist ein Zitat aus dem Rechenschaftsbericht des PR vom letzten Jahr. Dieses Jahr können wir nur das komplette Gegenteil berichten. Alle guten Ansätze und Ideen, alle Hoffnungen, dass die Begehungen in den Arbeitsbereichen nicht nur Alibiveranstaltungen sein würden, alle Zuversicht, dass endlich zumindest in einigen besonders betroffenen Bereichen Erleichterungen für die dort Beschäftigten umgesetzt werden würden, mussten wir fallen

lassen. Nachdem das Projekt, in das das UK nicht nur Zeit, sondern auch Geld investiert hatte, an den Punkt gekommen war, an dem konkrete Maßnahmen umgesetzt werden sollten, blockierten die Vertreter des UK (plötzlich) alles,

mit Argumenten wie „es sei nicht nötig“, „würde schon längst gemacht“, „wäre nicht umsetzbar“ usw. Ein erneuter Beweis, dass man keine Chefs fragen darf, wenn man einen Sumpf trocken legen will. ■



Mento



Auf der letzten Personalversammlung gab es bereits eine einführende Präsentation zum Thema Mento.

Das Projekt befasst sich mit der Alphabetisierung und Grundbildung in der Arbeitswelt. Sollten Sie weiteren Informationsbedarf zu dem Thema haben, dann sollten Sie die Internetseite www.dgb-mento.de besuchen. Seit letztem Jahr wurden einige Anfragen bearbeitet und auch Kolleg_innen erfolgreich in Coachings vermittelt. Sollten Sie in Ihrem Arbeitsumfeld auch Kolleg_innen haben, die Unterstützung und Hilfestellungen in verschiedenster Form benötigen, dann können Sie sich vertrauensvoll an den PR und Lernberater **Christian Dehmel (Tel. -2414)** wenden.

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.

Außerdem ist häufig die **Vorschusskommission** zusammengetreten, um in verschiedenen Fällen über die beantragten Vorschüsse von Kolleg_innen abzustimmen. Die Mehrheit der Anträge auf Vorschüsse wurde positiv für die Kolleg_innen beschieden. Nur einige wenige Fälle sind durch das UK abgelehnt worden.

Mobbing

Nach wie vor wird der PR bei Konflikten im Arbeitsbereich kontaktiert. Meistens stellen sich diese „Mobbingfälle“ als „Konfliktfälle“ heraus. Mit Wegsehen und Abwarten werden diese Konflikte nicht gelöst. Der PR sollte frühzeitig informiert werden.

Wir werden ohne Einverständnis des betroffenen Kollegen keine weiteren Schritte unternehmen. Der „gemobbte“ Kollege/die Kollegin sollte frühzeitig ein Mobbingtagebuch führen, welches am besten täglich mit Datum dokumentiert, wann und was vorgefallen ist. Gespräche - einzeln

oder mit allen Beteiligten - wären dann der erste Schritt. Hierbei hat sich die Zusammenarbeit mit Frau Dr. Jäger vom Personalärztlichen Dienst als hilfreich erwiesen. Oft ist eine externe Mediation, bei der die Parteien versuchen den Konflikt mit Hilfe eines unbeteiligten Dritten zu lösen, ratsam.



Beschwerdeverfahren

Schon im letzten Rechenschaftsbericht haben wir von dieser neuen Möglichkeit des PR berichtet. Inzwischen haben wir ein weiteres Jahr Erfahrung damit.

Sieben Beschwerdeverfahren haben wir im Berichtszeitraum im Namen von Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen eingereicht: einige im Pflegedienst und im Reinigungsdienst wegen Personalmangel, aber auch gegen Vorgesetzte, wenn sich Beschäftigte nicht mehr anders zu wehren wussten. Ein Resümee ist noch nicht möglich.





Wirtschaftsausschuss

Seit einigen Jahren haben nun die Personalvertretungen des Landes NRW das Instrument des Wirtschaftsausschuss (WA), um über z.B. folgende Angelegenheiten informiert zu werden: die wirtschaftliche und finanzielle Lage des UK, beabsichtigte Investitionen und Partnerschaften mit Privaten, Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeitsmethoden usw. Für viele Personalräte in NRW war diese Einrichtung damals ein großer Erfolg, war es doch bisher nur Betriebsratsgremien vorbehalten, in einem solchen WA Informationen zu bekommen.

Wir waren von Anfang an nicht so enthusiastisch, da eigentlich klar sein müsste, dass Interessenvertretungen die wirklich „kritischen“ Informationen sowieso von ihren Arbeitgebern niemals freiwillig – und auch nicht im Rahmen eines solchen rechtlich festgelegten Ausschusses - bekommen werden. Und wenn Arbeitgeber Betriebs- und Personalräten „solche“ Informationen geben, dann geschieht dies meistens, um die Betriebs- und Personalräte davon zu überzeugen, dass die Zahlen (die meistens „frisirt“ sind) doch wohl eindeutig belegen, dass man nicht anders könne, als einzusparen, Personal abzubauen, usw.

So waren wir also darauf gefasst, dass bei diesem neuen Ausschuss nicht viel herauskommen wird. Und so kam es auch. In den Jahren, in denen wir uns nun einmal im Quartal mit den wechselnden kaufmännischen Vertretern der UK-Seite zusammensetzen, war der Austausch der Informationen zwar immer von Freundlich-

keit und Bemühung gekennzeichnet; aber wenn es interessant wurde, „fiel der Vorhang“.

- Nur drei Beispiele: Als der WA wissen wollte, was denn so an **Abfindungszahlungen** für die gesamten leitenden Beschäftigten des UK, die in den letzten Jahren gegangen (worden) sind, gezahlt wurde, hieß es: Das UK ist nicht verpflichtet, diese Zahlen herauszugeben.

- Als der WA wissen wollte, was denn so an **Personalkosten** eingespart wird, da nicht mehr die UK-Reinigerinnen, sondern zunehmend die GSG-Reinigerinnen das Gelände putzen, hieß es: Das UK ist nicht verpflichtet, diese Zahlen herauszugeben. (Diese Streitfrage liegt nun beim Verwaltungsgericht in Gelsenkirchen.)

- Als der PR wissen wollte, wie hoch die **Einnahmen über die Parkgebühr** für die Beschäftigten und die Patienten sind und wieviel die Unterhaltung der Parkhäuser dagegen gerechnet kosten würde, wurden wir über drei Sitzungen (jeweils ein Quartal) hingehalten mit unklaren

Zahlen. Zwar wurde uns jedes Mal versprochen, wir würden die Zahlen nicht erst bei der nächsten Sitzung in drei Monaten bekommen – das war dann aber doch der Fall. Die Parkgebühr ist damals eingeführt worden, um den Neubau des Parkhauses an der Hufelandstrasse zu finanzieren. Das ist inzwischen fast zehn Jahre her. Das Parkhaus steht im Grundgerüst – wie man aktuell sehen kann – und ist immer noch nicht fertig. Das UK hat also über fast zehn Jahre Geld von den Beschäftigten kassiert, ohne die eigentliche Gegenleistung zu erbringen. Wo ist das Geld jetzt? Ist das Parkhaus dann jetzt durch die Beschäftigtenbeiträge schon vorfinanziert? Auf solche Fragen bekommen wir keine Antwort.

Der WA ist eine „lahme Ente“, und wir sind froh, dass wir nicht zu viel Hoffnung in die Zusammenarbeit mit dem UK in diesen Ausschuss gesetzt haben – so konnten wir auch nicht unsanft auf dem Boden der Tatsachen landen. ■

Krankentransportdienst (KTD)

Die Einführung der Dispositionssoftware SynchroTess hat die Kollegen im KTD und uns auch in diesem Berichtszeitraum weiter beschäftigt. Wir haben in dieser Zeit drei Teilpersonalversammlungen durchgeführt.

Leider hat der Arbeitgeber einige Verbesserungsvorschläge, die die Beschäftigten gemacht haben, bisher nicht berücksichtigt. Außerdem wurden die Arbeitszeiten in diesem Bereich verändert. Der PR hat eine Idee der Kranken-

transporter, einen Rufdienst einzuführen, per Initiativantrag eingebracht und damit in der Einigungsstelle Erfolg gehabt. Der Arbeitgeber hat nun angekündigt, den Rufdienst dauerhaft einzuführen. ■



Reinigungsdienst

Ein „Hygieneskandal“ wurde vor einigen Monaten vom WDR aufgedeckt. Die Hygienekommission hatte in ihr Sitzungsprotokoll geschrieben, dass es krasse Hygienemängel in der Kinderklinik des UK Essen gäbe und dass gleichzeitig die Infektionsrate dort überdurchschnittlich hoch sei.

Dieses Protokoll war an Herrn Laumann zur Bundesregierung gesendet worden. Was passierte dann? Herr Laumann kündigte Kontrollen an und fiel dann wieder in den „Schlaf der Gerechten“. Das UK verbreitete daraufhin auf allen Kanälen, dass es keinen Zusammenhang gäbe mit dem folgend Dargestellten: Die Reinigungsleistung wurde an die Tochterfirma GSG vergeben, bei der:

- *die Reinigerinnen* für weniger Geld zum Teil fast doppelt so viele Quadratmeter pro Stunde putzen müssen als die UK-Reinigerinnen in demselben Bereich
- *die Reinigerinnen* ohne Bezahlung früher anfangen und länger bleiben, um die Arbeit zu schaffen
- *den Reinigerinnen* mit Reduzierung der Arbeitsstunden oder Versetzung in unattraktive Be-

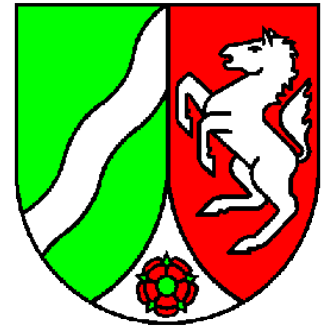
reiche gedroht wird, wenn sie sagen, dass sie die Arbeit nicht schaffen
- *die Reinigerinnen* unter vorgehaltener Hand zugeben, dass sie beim Putzen „pfuschen“ müssen, weil sie die Arbeit sonst gar nicht mehr schaffen würden. Dass es unter diesen Bedingungen keinen **Zusammenhang mit höheren Infektionsraten** geben soll, ist aus unserer Sicht **unwahrscheinlich**.

Und das Beste an der ganzen Sache ist folgendes: Das Uniklinikum wollte vor ca. einem Jahr vier Kontrolleurinnen aus dem UK-Reinigungsdienst einsetzen, die nichts anderes tun sollten, als die Reinigungsleistung des Tochterunternehmens Gebäudeservice GmbH, das zu 51 Prozent dem Uniklinikum gehört, zu kontrollieren. Das ist schon einigermaßen skurril. Und noch skurriler ist, dass

die Kontrolleurinnen erst ohne Auswahlverfahren eingesetzt worden sind. Danach wurden sie wieder abgezogen und per Auswahlverfahren neu eingesetzt. Dann wurde das Verfahren gestoppt, weil erst geklärt werden musste, ob man überhaupt Kontrolleurinnen brauche. Anschließend wurden sie wieder eingesetzt. Das ganze Hin und Her wurde auf dem Rücken der vier Kolleginnen ausgetragen, die ständig neue Ansagen bekamen.

Für die Reinigerinnen, die noch beim UK beschäftigt sind, ist wieder ein ganzes Berichtsjahr rumgegangen, und immer noch warten vier Reinigerinnen darauf, dass ihrem Antrag auf Arbeitszeiterhöhung entsprochen wird. Manchmal kann man an der „Behörde Uniklinikum Essen“ verzweifeln. ■

Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW (LBV)



An sich reicht der Name ja schon aus, dass man Bescheid weiß. Man kann sich die grauen, langen Flure vorstellen, die mit Schaumstoff abgedichteten Doppeltüren in Holzimitatfarbe. Die alten Drehscheibentelefone und die Textmodule, die in elektronischen Laufschriften in besagten Büros in einer Endlosschleife zur Erinnerung durchlaufen: Dafür sind wir nicht verantwortlich, dafür sind wir nicht zuständig, wir prüfen das und melden uns dann wieder bei Ihnen...

Sicher, viele der Probleme, die Hunderte von UK-Beschäftigten in den letzten Jahren mit ihrer Abrechnung hatten, sind auch durch das UK selbst geschaffen worden, wofür das LBV nicht verantwortlich ist. Aber was uns im Jahr 2014 zugemutet wurde, ist schon unglaublich. Früher hatte man zumindest das Gefühl, es könnte doch jemand in Düsseldorf ans Telefon gehen, wenn man nur oft genug anruft oder es lange genug nervend klingeln lassen würde. Inzwischen sagt uns jetzt eine Ansage des Amtes, dass

alle Leitungen des Callcenters belegt seien, und man auch eine Mail schreiben könne. Schreibt man die, hat man sich selbst ein Bein gestellt, denn auf eine Mail bekommt man fast nie eine Antwort. Selbst das Tarifverhandlungsergebnis, wie z.B. der Nachtdienstzuschlag wird immer noch nicht korrekt ausgezahlt. Der PR hat im letzten Jahr auf Druck der Beschäftigten gegenüber dem UK darauf gedrängt, dass dieser Zustand endlich ein Ende finden müsse. Zwischenzeitlich wurde geprüft, ob das

UK Düsseldorf, das nicht mehr vom LBV betreut wird, sondern eine haus eigene Abrechnungsabteilung hat, mit der die Beschäftigten dort nach unserer Kenntnis weitestgehend zufrieden sind, das UK Essen mitbetreuen könne. Uns wurde gesagt, es sollten Ende 2014 erste Dummie-Tests durchgeführt werden. Dann kam der neue Kaufmännische Direktor, das LBV hatte einige seiner Hauptmängel in den Griff bekommen, und jetzt bleibt erst einmal alles beim Alten; solange bis das LBV mal wieder eine neue Software bekommt, auf Callcenter umstellt, umzieht oder sich vom Frosch in einen Prinzen verwandelt. ■

Stellenausschreibung und Auswahlverfahren

Auch in diesem Jahr wurden Stellenausschreibung und Auswahlverfahren von Seiten des PR eng begleitet. Nach wie vor werden uns alle Bewerbungsunterlagen zur Einsicht vorgelegt. Außerdem werden wir zu den Auswahlverfahren eingeladen. Die in der Vergangenheit festgestellten Unstimmigkeiten wurden aufgedeckt und Schritt für Schritt beseitigt.

Nachdem eine Dienstvereinbarung zu Abläufen zwischen PR und UK nicht zustande gekommen ist, hat das UK einen Praxisleitfaden für Stellenausschreibung, Vorstellungsgespräch und Einstellung entwickelt. An diesem können sich alle Bereiche des Uniklinikums orientieren. Der Leitfaden ist im Intranet hinterlegt und für jeden abrufbar. Um Chancengleichheit zu schaffen, besteht der PR darauf, jede - auch aus Drittmitteln finanzierte

- Stelle auszuschreiben. In Ausnahmesituationen verzichtet der PR auf besonderen Antrag nach sorgfältiger Einzelprüfung auf eine Stellenausschreibung. Nicht immer wurden/werden interne Bewerber_innen bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt. Der PR kann die Auswahlgespräche lediglich hinsichtlich der gesetzlichen und formalen Richtlinien begleiten. Der „Arbeitgeber“ trifft die Auswahl hinsichtlich Fach- und Sachkompetenz. Um

internen Bewerber_innen - insbesondere den befristet Beschäftigten - am UK mehr Aussichten auf Weiterbeschäftigung bzw. ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, wurde in der Bibliothek des AudiMax ein PC eingerichtet, mit dessen Hilfe aktuelle Stellenausschreibungen abrufbar sind. Dieser PC kann zu den Öffnungszeiten der Bibliothek genutzt werden. ■

Auslagerung der Abteilung Beihilfe

Das UK hat die Arbeiten der Beihilfeabteilung (angeblich zeitlich befristet) an eine externe Stelle vergeben. Der PR konnte dies nicht verhindern.

In dem kleinen Bereich gab es viele Langzeitkranke, so dass die Bearbeitung der Beihilfeanträge ins Stocken kam. Das UK gibt an, dass dies nur eine vorübergehende Notmaßnahme und Ende 2015 die externe Vergabe beendet werde. Der PR hat nach-

gefragt, was denn das UK bis dahin unternehmen will, um das Problem in den Griff zu bekommen (Stellenaufstockungen o.ä.). Uns wurde zugesichert, dass man an dem Problem arbeiten werde. Nur sehen wir bisher noch nicht so richtig etwas davon.

Der PR befürchtet, dass Ende des Jahres das Problem unverändert besteht und die Privatisierung nicht zurückgenommen werden kann.

Wir behalten uns eine Klage vor dem Verwaltungsgericht vor. ■

Eingruppierungen



Nach wie vor bestimmt der PR bei allen Neueinstellungen und Aufgabenänderungen mit. Die Anzahl der strittigen Fälle ist jedoch - wenn man die letzten Jahre einmal zurückschaut - geringer geworden, ebenso wie die Anzahl der Einigungsstellenverfahren, die aus den unterschiedlichen Ansichten zwischen Arbeitgeber – PR resultieren. Die meisten Einigungsstellenverfahren hatten wir im letzten Jahr zur Eingruppierung im Bereich der ZIT; einige konnten mit gutem Ergebnis abgeschlossen werden, einige leider nicht.

Nicht zufriedenstellend ist nach wie vor die Situation, dass Anträge auf Höhergruppierung teilweise deutlich verzögert bearbeitet werden. Die Standardantwort, dass das Dezernat 01 unterbesetzt ist und deshalb zunächst nur die nicht-aufschiebbaren personellen Angelegenheiten bearbeitet werden müssen, hat sich diesbezüglich innerhalb der letzten Jahre nicht geändert.

Als große Baustelle haben wir immer noch die Eingruppierung der OTA (Operationstechnische Assistent_innen) offen. Konnten wir dazu in der letzten Personalversammlung schon berichten, dass wir erreicht haben, dass die OTA nach der Ausbildung in die Entgeltgruppe Kr. 8a eingruppiert werden, die Stufenzuordnung aber noch strittig ist, so können wir dieses Jahr berichten, dass wir die Frage der Stufenzuordnung im Einigungsstellenverfahren gewonnen haben. Die Einigungsstelle hat also in unserem Sinne ent-

schieden, dass die OTA bei Übernahme nach der Ausbildung in die EG Kr. 8a Stufe 2 eingruppiert werden sollen. Das Klinikum setzt dieses jedoch noch nicht um, da die abschließende Entscheidung der Landesregierung noch aussteht. Das Ministerium muss die sogenannte Empfehlung der Einigungsstelle noch bestätigen. Vorher möchte das UK nichts ändern und legt uns auch weiterhin bei Neueinstellung die Entgeltgruppe Kr. 8a Stufe 1 vor. Das Fatale an der Situation ist, dass nicht klar ist, wann sich das Ministerium mit der Angelegenheit befassen wird. Es geht das Gerücht, dass die Zuständigkeit, wer die Entscheidung treffen muss, innerhalb des Ministeriums noch nicht geklärt ist. Vielleicht können wir im nächsten Jahr einen positiveren Bericht verfassen.

Im Ausblick des letzten Jahres haben wir von einem EUGH-Urteil berichtet, dass verkürzt dargestellt aussagt, dass Beschäftigungs-

zeiten bei einem anderen Arbeitgeber und beim jetzigen Arbeitgeber nicht unterschieden werden dürfen und daher die Vorbereitungszeiten vollumfänglich bei der Einstellung berücksichtigt werden müssen. Der Tarifvertrag der Länder berücksichtigt aber nur Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bis zu drei Jahren dahingehend, dass die Stufenzuordnung dann in Stufe 3 erfolgt. Längere Vorerfahrungszeiten werden nach dem Tarifvertrag nicht berücksichtigt. Einige Beschäftigte haben inzwischen mit unserer Unterstützung entsprechende Geltendmachungsschreiben an das UK geschickt, die jedoch alle mit der Begründung abgelehnt wurden, dass das Urteil auf den Tarifvertrag der Länder nicht anwendbar sei. Der PR hat versucht, das Thema in einem Fall in der Einigungsstelle klären zu lassen, dort jedoch mit dem Hinweis verloren, dass der Anspruch von Beschäftigten individuell einge-

klagt werden muss. Leider wissen wir bisher nur von einem Prozess, in dem ein Beschäftigter versucht, den Anspruch mit Hilfe des Arbeitsgerichtes durchzusetzen. Sollten Sie auch betroffen sein und diesen Weg gehen wollen, sind wir gerne behilflich. Die Dienstvereinbarung zur Stufenvorweggewährung in der

ZSVA konnte erneut leider nur für ein Jahr verlängert werden. Der PR hat erneut einen Initiativantrag zur Höhergruppierung - diesmal aller E-Karrenfahrer - gestellt. Die Bearbeitung in der Personalabteilung dauert aus dem oben bereits genannten Grund und zusätzlich aufgrund einer hohen Arbeitsbelastung im Dezernat

03 noch an. Auch in diesem Jahr möchten wir mit einem Ausblick enden. Zurzeit sind bereits im Rahmen der Bewertungskommission die mögliche zukünftige höhere Eingruppierung der Kardiotechniker und die Eingruppierung der Lehrkräfte andiskutiert. ■

AG Qualitätsmanagement (QM) - Qualitätsmanagement und Klinisches Risikomanagement (KRM)

Im Rechenschaftsbericht 2014 konnten Sie lesen, dass die Uniklinik ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) etabliert und die Gesamtzertifizierung nach DIN EN ISO 9001 anstrebt. Inzwischen sind viele Kliniken, Institute und Verwaltungsbereiche zertifiziert. Zurzeit laufen erneut diverse Audits, zu denen der PR eingeladen ist.

Im August letzten Jahres wurde die erste Hürde auf dem Weg zur Gesamtzertifizierung, die Harmonisierung 2014, erreicht. Außerdem wurde die Kerngruppe QM aufgelöst. Ein Lenkungsgremium, das sich aus Vertretern des Vorstands, der leitenden QMB des UK sowie aus Vertretern der Klinikdirektoren und Vertretern der Personalräte zusammensetzt, wurde gegründet. Zum Thema „Klinisches Risikomanagement“ wurden viele der dezentralen QMBs weitergebildet, unter an-

derem weil der Gemeinsame Bundesausschuss (GBA) hierzu neue gesetzlich verpflichtende Richtlinien erlassen hat. Insgesamt dienen die Bestrebungen des Klinischen Risikomanagements dazu, die Patientensicherheit zu verbessern. Um dies systematisch zu erreichen, sollen verschiedene Instrumente helfen (z.B. CIRs, Risikoaudits), kritische Ereignisse im Vorfeld als Risiko erkennbar und somit vermeidbar zu machen. Leider hat die Maßnahme eine Schattenseite: Alle „neu-

en“ QMB-Stellen werden - bis auf wenige Ausnahmen - nur zu 50% befristet nach dem Gesetz für Teilzeit und befristete Arbeitsverträge ausgeschrieben. Dies ist insofern umso ärgerlicher, da es im UK zahlreiche Beschäftigte gibt, die sich in den letzten Jahren in QM haben aus- bzw. fortbilden lassen und sich auf diese Stellen nicht bewerben würden, weil sie sich zurzeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. Der PR stellt jede zur Mitwirkung vorgelegte befristete Stelle in Frage; insbesondere vor dem Hintergrund, dass Krankenhäuser ein Qualitätsmanagementsystem per Gesetz integrieren müssen. Gesetze werden in der Regel nicht alle zwei Jahre geändert oder verworfen. ■

Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz sieht vor, dass Beschäftigte sich zur **Pflege von Angehörigen** - unter vielen anderen Möglichkeiten - für zehn Tage unter Fortzahlung der Bezüge freistellen lassen können. Zurzeit gibt es zur Genehmigung im UK noch keine einheitliche Regelung. Angesichts des Umfangs und der Neuerungen zu diesem Gesetz verweisen wir für weitere Informationen auf den nachstehenden Link unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/pflege-zg.html> ■



AG Frauen- und Gleichstellungspolitik

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

Auffällig ist, dass im letzten Jahr wesentlich mehr Beschäftigungsverbote vom Personalärztlichen Dienst ausgesprochen worden sind; häufig, weil die Personaldecke in den Bereichen den Einsatz von Schwangeren nicht mehr kompensieren kann und es daher keine Einsatzmöglichkeit mehr gibt. Nach Auskunft durch den Personalärztlichen Dienst verweisen die niedergelassenen Gynäkologen auch auf den Arbeitgeber, da eine Gesetzesänderung ein Beschäftigungsverbot für den Betrieb kostenneutral stellt.

Im Berichtszeitraum erhielten wir 114 Schwangerschaftsmeldungen aus allen Bereichen, jedoch nur 26 Gefährdungsbeurteilungen zur Mitbestimmung vorgelegt. Zum einen liegt dies daran, dass das UK nach wie vor der Meinung ist, dass wir bei Gefährdungsbeurteilungen (GB) von Mitgliedern der DRK-Schwesternschaft kein Mitbestimmungsrecht haben; zum anderen kommt es aber auch vor, dass uns die GB nicht oder erst auf Nachfrage nachträglich erreichen. Dazu hat es eine Änderung im Leitfaden für Gespräche bei Schwangerschaft und beim Wiedereinstieg nach Mutterschutz gegeben, von der wir uns eine Verbesserung der Quote erhoffen. Die Qualität der Erstellung der GB ist mit der Zeit besser geworden, es gibt nur noch sehr vereinzelt Nachbesserungsbedarf.

Die AG hat sich aktiv in die Zertifizierungsmodalitäten zum familienfreundlichen Betrieb eingebracht. Allerdings sind die Anregungen des PR komplett ignoriert

worden und im Zertifikat stehen Angaben zu bereits vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen, die wir nicht so sehen - zum Beispiel zu familienfreundlichen Arbeitszeiten. Dies hat die AG und den PR dazu veranlasst, einen Kurator der zertifizierenden Stelle einzuschalten. Da auch dies leider nicht zu einem effektiven Umdenken im Zusammenhang mit dem Zertifikat geführt hat, werden wir erst im Rahmen der Re-Zertifizierung einen erneuten Versuch unternehmen, für die Beschäftigten relevante Änderungsnotwendigkeiten wie Verbesserungen bei Beantragung der Lage der Arbeitszeit bei Verkürzung der Arbeitszeit verankert zu bekommen.

In der AG Gleichstellungsplan der Gleichstellungsbeauftragten hat sich unsere AG aktiv eingebracht. Allerdings hat die Arbeitsgruppe im Berichtszeitraum selten getagt. Die Evaluation des Leitfadens zu Schwangerschaft und Elternzeit und zum Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung ist leider verschoben worden, da die Fallzahlen noch zu niedrig eingeschätzt wurden. Da inzwischen mehr als ein halbes Jahr vergangen ist, werden wir die erneute Aufnahme der Evaluation beim nächsten Treffen der AG anregen. Zum Themenkomplex „Lage der Arbeitszeit bei Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren“ kommt es immer wieder vor, dass die Vorgesetzten erst auf hartnäckige Nachfrage bereit sind, diese schriftlich zu vereinbaren. Dazu

können wir Ihnen nur raten, da wir bereits die Erfahrung machen mussten, dass bei Chefwechsel die vorher vereinbarten Arbeitszeiten ihre Gültigkeit verloren haben und damit die Beschäftigten in Bedrängnis geraten können, da häufig die Arbeitszeiten wegen der Betreuung von Kindern extra so gewählt werden wie vereinbart. Daher lautet unser erneuter Appell an Sie: Wenn Sie Ihre Arbeitszeit verkürzen möchten/ müssen, beantragen Sie auch die Lage der Arbeitszeit mit. Einen Vordruck dafür finden Sie im oben genannten Leitfaden unter http://intraweb.uk-essen.de/zit/fileadmin/gleichstellung/Vordruck_Elternzeit_2014AEND.pdf. Zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen haben wir am 25.11.2014 Flyer in der Kantine verteilt – die Gewalt gegen Frauen thematisieren sowie Hilfsangebote aufzeigen und uns an der Fahnenaktion von Terre des Femmes beteiligt.

Am 20. März hat der PR zum Equal Pay Day Postkarten in der Kantine verteilt, die die unterschiedliche Bezahlung von vergleichbaren Berufen kritisieren, da der 20.03. den Tag kennzeichnet, an dem Frauen den jährlichen Durchschnittsverdienst erreichen, den Männer bereits am 31. Dezember erreicht haben. ■



Arbeits- und Gesundheitsschutz

Krankentransporte (KTD) zum Westdeutschen Protonentherapiezentrum: Seit Juli 2013 versuchten wir, die rechtliche Lage der Kollegen des KTD bei Fahrten zum WPE – also außerhalb des Klinikgeländes – zu regeln. Das UK beantwortete die Frage mit einer Dienstanweisung und der Feststellung, dass es sich dabei um Aufgaben im Rahmen der Erfüllung des Arbeitsauftrages handele und diese seien durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt. Auf unsere ständige Nachfrage dahingehend, dass es im Falle eines Unfalles mit Personenschaden aber zu erheblichen Konsequenzen für den Fahrer kommen kann - weil dieser als Fahrzeugführer für die Sicherung der "Ladung" verantwortlich ist - hat das UK nicht reagiert.

Wir sind jedoch der Meinung gewesen, dass die Sicherung des Bettes oder Sitzwagens alleine nicht ausreichend ist. Erst als wir ankündigten, dass wir uns zu diesem Sachverhalt bei der Polizei erkundigen würden, welches Verfahren in Gang gesetzt wird, wenn ein Patient bei Unfall z.B. aus dem Sitzwagen fällt, hat das UK reagiert. Ab sofort werden Fahrten außerhalb des Klinikgeländes von einem externen Dienstleister kostenpflichtig für das UK durchgeführt. Eine Dienstanweisung „Externe Krankentransporte“ ist durch das UK angekündigt.

Gefährdungsbeurteilungen (GB): Im Dezember 2014 wurden die Fragebögen zur Erfassung der psychischen Belastung zur Gefährdungsbeurteilung nach langer Zeit endlich fertiggestellt und es sollte noch im Dezember mit der Befragung einer Pilotstation

begonnen werden. Es sollte eine kurze Einführung für die zu Befragenden geben, die der PR auch begleiten sollte. Nachdem wir bis Ende Januar noch nichts gehört hatten, haben wir nochmals den Start nachgefragt. Wir bekamen die Information, dass im Bereich des ärztlichen Dienstes Anfang Januar gestartet wurde und der Pflegedienst Anfang Februar folgen sollte. Diese besagte Einführung im Pflegedienst erfolgte dann leider erst mit fünf Monaten Verspätung, mit der Verteilung der Bögen am 30.06.2015 im Bereich der Anästhesie. Wie wir bereits im Vorfeld in unseren Rundmails berichtet haben, fordert die Bezirksregierung, dass bis Ende 2015 für alle Bereiche mit Schichtdienst eine psychische Gefährdungsanalyse vorliegen muss. Wie die Dienststelle dies allerdings schaffen möchte, ist bei derartigen Verzögerungen ein Rätsel. Wir weisen Sie an dieser Stelle nochmals ausdrücklich darauf hin, dass die Teilnahme freiwillig ist. Allerdings ist die Gefährdungsbeurteilung – und somit auch die Analyse über die psychische Belastung – eine gesetzliche Auflage, die das UK zur sicheren Gestaltung der Arbeitsplätze erfüllen muss. Es ist daher auch in Ihrem eigenen Sinne, wenn die psychischen Belastungen so genau wie möglich ermittelt werden. Nur so können Maßnahmen ergriffen werden. Die Auswertung der Bögen erfolgt durch eine externe Firma. Rückschlüsse auf einzelne Personen sind nicht möglich; es werden immer mehrere Bögen in einem Bericht zusammengefasst. Der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte bekommt die ausgefüllten Bögen nicht zu Gesicht. Wir bitten Sie also, an der Befragung teilzunehmen. Nur wenn wir



schwarz auf weiß vorlegen können, können wir auch geeignete Maßnahmen einfordern. Diese sind zwingend das Resultat der Befragung und dabei haben wir auch die Bezirksregierung auf unserer Seite.

Kostenübernahme Bildschirmbrille: Unter bestimmten Umständen kann es vorkommen, dass für Arbeiten am Computer eine sogenannte Bildschirmarbeitsplatzbrille (BAB) benötigt wird. Diese Brille ist auf die Bedürfnisse des Trägers und des Arbeitsplatzes abgestimmt und kann verschiedene Sichtbereiche abdecken. Diese spezielle Brille zählt zur persönlichen Schutzausrüstung (PSA). Gemäß § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz darf der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz nicht den Beschäftigten auferlegen. Nun hat sich aber am Fall eines Kollegen gezeigt, dass das UK die Kosten nicht komplett übernimmt. Mit Verweis auf eine wirtschaftliche Unternehmensführung und die Landesfinanzverwaltung sieht die Dienststelle sich nur in der Lage, maximal 255 € (in Ausnahmefällen bis zu 80 € mehr) zu erstatten; und das, obwohl die Landesfinanzverwaltung eine komplette Erstattung nicht ausdrücklich untersagt. Leider erhalten Beschäftigte dazu im Vorfeld keine ausreichende Information. Um nicht auf etwaigen Kosten „sitzen zu bleiben“, empfehlen wir Ihnen folgendes Vorgehen:

1. Vereinbaren Sie einen Termin beim Personalärztlichen Dienst. Dieser stellt die Notwendigkeit einer BAB fest und überweist zum niedergelassenen Augenarzt.
2. Gehen Sie mit der Überweisung zum Augenarzt. Dieser stellt eine Verordnung für eine Brille aus.
3. Gehen Sie zum Optiker und lassen sich beraten.
4. Liegen die Kosten für die Brille unter 255 €, lassen Sie die Brille anfertigen und leiten die Rechnung an das Dezernat 03 weiter. Liegen die Kosten über 255 €, lassen Sie sich am besten erst einen Kostenvoranschlag anfertigen und geben diesen zur Prüfung des Kostenrahmens an das Dezernat 03.

Sollten Sie Probleme bei der Beantragung einer BAB haben, dann melden Sie sich bei uns!

Diebstahlschutz: Für die Kolleg_innen der Küche wurden nach vermehrten Diebstählen nun 20 Schließfächer angeschafft. Uns wurde durch das Dezernat 03 zugesagt, dass weitere angeschafft werden, wenn diese 20 Fächer nicht ausreichend sind.

Sicherung Elektro-Karren: Zum wiederholten Male hat sich mit den Elektro-Karren ein Unfall ereignet, weil sich jemand zwischen die Hänger gestellt hat. Den Fahrern ist es bei beladenen Hängern vor dem Anfahren nicht möglich, dies im Rückspiegel zu sehen. Nun sollten die Hänger der E-Karren mit einem zusätzlichen Schutz versehen werden, so dass niemand mehr zwischen den Hängern durchlaufen kann und somit Unfälle zukünftig vermieden werden können. Leider stocken diese Umbauten, da der Hersteller sagt, dass durch diese Minimalumbauten die Betriebserlaubnis erlischt. Nun braucht die Stabstelle Recht seit

Oktober 2014, um diesen Sachverhalt zu prüfen.

Geruchs- und Lärmbelästigungen durch Bauarbeiten: Im vergangenen Jahr kamen von den Beschäftigten häufige Beschwerden über sowohl Geruchs- als auch Lärmbelästigungen, welche durch die vielen verschiedenen Bau- und Umbauarbeiten verursacht worden sind. Die Geruchsbelästigung durch Teerarbeiten konnte gemildert werden, indem diese Arbeiten nach den üblichen Geschäftszeiten und am Wochenende stattfanden. Zu den geräuschemissionsintensiven Arbeiten schickt das Dezernat 04 in der Regel zeitnah Informationen an die Leiter_innen der betroffenen Bereiche. Leider versanden diese Informationen dort oft und die betroffenen Kolleg_innen können sich im Vorfeld darauf nicht einstellen.

Eine Erhöhung der Transparenz bezüglich dieser Arbeiten würde den Kolleg_innen schon oftmals "Linderung" verschaffen, da ihnen dann in der Regel auch das Enddatum dieser lärmverursachenden Arbeiten bekannt wäre.

Strahlenbelastung Augen-OP: Im Augen-OP gibt es aufgrund veränderter Arbeitsabläufe bei der Applikation von strahlenden Applikatoren ins Auge die Befürchtung der OP-Pflegekräfte, dass sie erhöhten Strahlenbelastungen ausgesetzt sind. Da die Assistenz früher vom ärztlichen Dienst übernommen wurde und diese spezielle Tätigkeit erst seit kurzem durch die Kolleg_innen der Pflege ausgeführt wird, scheint dies aus unserer Sicht eine berechtigte Sorge zu sein. Der Strahlenschutzbeauftragte für diesen Bereich stellte die Genauigkeit der Fingerring-Dosimeter, mit denen eine dosimetrische Überwachung gewährleistet sein soll, in Frage, da

die Ringdosimeter abweichende Werte ergaben. Zudem bestand die Problematik, dass nach der Sterilisation der Ringdosimeter die Beschriftungen nicht mehr lesbar waren, so dass die Dosimeter nicht mehr persönlich zugeordnet werden konnten. Derzeit wird mit der Bezirksregierung verhandelt, die Ringdosimeter durch andere Messverfahren zu ersetzen. Des Weiteren wird der ärztliche Dienst dafür sensibilisiert, die vorhandenen Schutzmaßnahmen einzuhalten, wie beispielsweise die korrekte Benutzung der Schutzbehälter intraoperativ. Zusätzlich sind die Kolleg_innen dazu angehalten, ihre Assistenzzeiten bei diesen Eingriffen genau zu dokumentieren. Der Sachverhalt ist bis heute noch nicht abgeschlossen und wir werden Sie bei Neuigkeiten zu diesem Fall wie gewohnt in unserer monatlichen Rundmail informieren.

Temperaturen Anmeldung

Augen-Poliklinik: Wiederholt beschwerten sich die Kolleginnen der Augen-Poliklinik über zu hohe Temperaturen und schlechtes Raumklima. Nach einigen Vor-Ort-Terminen und Einschaltung des Sicherheitstechnischen Dienstes steht nun noch eine spezielle Raumluftmessung aus. Auf die Durchführung dieser Messung warten wir nun schon seit März dieses Jahres. Zudem hat der Vorstand mitgeteilt, dass der Einbau eines Fensters, das sich öffnen lässt, nicht genehmigt wird.

Absauggeräte Anästhesie:

Im OP-Bereich der Anästhesie werden Mehrwegsysteme zur Sekretabsaugung verwendet. Diese Mehrwegsysteme müssen von den Kolleg_innen entleert werden. Da sich beim Ausgießen dieser Behälter Aerosole bilden, sind die Kolleg_innen einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt.

Um diesem Risiko vorzubeugen, schlugen sie vor, dieses Mehrwegsystem auf ein Einwegsystem umzustellen. Dabei erstellten sie auch eine Kostenaufstellung, aus welcher hervorgeht, dass das Einwegsystem sogar kostensparend sein würde.

Leider hat es das UK bis heute nicht geschafft, diese Maßnahme

umzusetzen.

Gang Pathologie OZ II: Der Durchgang vom OZ II in die Pathologie war mit Patientenbetten kaum zu durchfahren, da der gesamte Gang mit Katafalken und den dazugehörigen Untergestellen zugestellt war. Nachdem wir das UK auf dieses Problem

aufmerksam gemacht hatten, begann eine etwas irrwitzige Recherche, wer diese Katafalken dort abgestellt hat und zu welcher Klinik diese gehören mögen. Aber nachdem dieses nach einigen Wochen geklärt war, wurde damit begonnen, den Gang freizuräumen. ■

Verschiedene Bereiche



- **Der PR** hat die Einführung, bzw. Auswahl der neuen **Dienstkleidung** für Team- und Serviceassistentinnen begleitet.

- Im Allgemeinen Transportdienst sollte **Regenbekleidung** eingeführt werden. Nachdem Beschäftigte die Kleidung Probe getragen hatten, wurde diese dann eingeführt.

- Wieder einmal hat das UK Beschäftigte der Firma **MeDiTA** für Arbeiten „missbraucht“, für die keine vertragliche Grundlage besteht. Das ist nichts Neues. Wo immer ein „Loch gestopft“ werden muss, kommt irgendein Vorgesetzter auf die Idee, dass man das mit MeDiTA erledigen könnte. Immer wieder fliegt das dann auf und sickert zum PR durch – immer wieder erklärt das UK, dass das natürlich nicht hätte sein dürfen.

- **Der PR** hat sich um die Auswirkungen der **Schließung des Steris in der KMT** gekümmert. Inzwischen gibt es für die ehemals dort Beschäftigten zufriedenstellende Lösungen. Gar nicht zufriedenstellend war allerdings anfänglich der Umgang mit den Beschäftigten von Seiten des UK sowie auch die viel zu späte Einleitung der Mitbestimmung des PR, bis es dann zu den jetzigen Lösungen kam.

- Bis in die Einigungsstelle mussten wir die Regelung für **Überstunden bei Pflichtfortbildungen** der Beschäftigten in der ZSVA bringen, um eine Lösung zu erreichen.

- **Der PR** hat die Änderung der **Pausenzeiten des Pforten-, Gelände- und Wachdienstes** begleitet.

- **Der PR** diskutiert weiterhin mit dem UK über die **Restrukturierung des TX-Büros**.

- **Der PR** hat die Bewertung der Probephase des neuen **Rufdienstes** für die **Physiotherapeuten** im Bereich der Schlaganfallpatienten begleitet.

- **Der PR** hat die Einführung eines **Rufdienstes** in der **Strahlenklinik** begleitet.



- **Der PR** hat eine **Organisationsänderung im Dezernat 02** begleitet und zusammen mit den betroffenen Kolleg_innen einige Verbesserungen des ursprünglichen Konzeptes erreichen können.

- **Der PR** hat die Organisationsuntersuchung einer **Unternehmensberatung im Dezernat 03** begleitet. Hier hat das UK acht neue Stellen bewilligen müssen, um bei der hohen Arbeitsbelastung der Beschäftigten abzuhelpfen.

- Nach wie vor ist **der PR** für einen Teil der Beschäftigten des **WPE** zuständig. Im Berichtszeitraum waren wir dort wieder zu „PR vor Ort“. Leider entwickelt sich der Kontakt zu den dort Beschäftigten nicht so richtig.

- Zum ersten Mal hat sich **der PR** mit der Aufnahme von behinderten Beschäftigtenkindern in die Betriebskindertagesstätte befasst.

Nach einigen Gesprächen mit den Kolleg_innen in dem Bereich haben wir der Einführung der so genannten **Inklusion** zugestimmt. ■



Verschiedene „kleine“ Themen



- **Der PR** hat nicht nur seine **Solidarität gegenüber den Streikenden des Sozial- und Erziehungsdienstes** zum Ausdruck gebracht und den Oberbürgermeister der Stadt Essen angeschrieben, sich für die Forderungen der Streikenden einzusetzen, sondern auch das UK auf eventuell für die Beschäftigten im UK aufkommende Versorgungsschwierigkeiten hingewiesen.

- Immer wieder wird (vornehmlich aus dem Leitungsbereich des Pflegedienstes) Beschäftigten mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen gedroht, wenn sie ihren **Dienstausweis** nicht sichtbar tragen.

Wir möchten nochmals darauf hinweisen, dass es **keine Tragepflicht des Dienstausweises** im UK Essen gibt! Das ändert sich auch nicht dadurch, dass Klinikpflegedienstleitungen das immer wieder anders behaupten.

- **Der PR** hat geprüft, ob für die **Praktikant_innen**, die am UK arbeiten, der Mindestlohn gezahlt wird. Soweit wir es einschätzen können, scheint alles korrekt abzulaufen.

- **Der PR** hat nach einigen Unklarheiten bezüglich des **Fort- und Weiterbildungsprogramms** diesem zugestimmt.

- **Der PR** hat das „**Maßnahmenblatt MRSA**“ zur Kenntnis genommen. Problematisch waren für den PR hierbei die Regelungen zum Personalscreening. Nachdem das UK aber versichert hatte, dass die Abstriche von Beschäftigten nur auf freiwilliger Basis erfolgen sollen - also nicht erzwungen werden - hatten wir keine weiteren Bedenken mehr.

- **Der PR** hat nach einiger Diskussion mit dem UK die Änderung der **Kleiderordnung** zur Kenntnis genommen.

- **Der PR** hat für die Installation von Videokameras zur **Überwachung von Versuchstieren** eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die eine Überwachung der Tierpfleger ausschließt. Der Installation einer Kamera auf dem Hubschrauberlandeplatz haben wir nicht zugestimmt.

- Zur Einführung eines so genannten **Compliance Regelwerkes** sind wir nach wie vor mit dem UK in Verhandlungen.

- **Der PR** hat sich mit den Plänen für die nächsten Jahre hinsichtlich der **Bauvorhaben** im UK auseinandergesetzt.

- **Der PR** hat nach ein paar Rückfragen die Dienstanweisung „**Vergaberichtlinie**“ zur Kenntnis genommen.

- Erneut hat das UK einen Versuch unternommen, eine **Hausordnung** für das UK einzuführen. **Der PR** kann diesem Vorhaben weiterhin nicht zustimmen. ■



DRK-Schwesternschaft, DRK-Mitglieder und ihr Betriebsrat

Wir erinnern uns, dass die Kolleg_innen der DRK-Schwesternschaft im Jahr 2014 mit der Wahl eines Betriebsrates von und für DRK-Mitglieder deutschlandweit Geschichte geschrieben haben. Trotz laufendem Anfechtungsverfahren (1. Instanz: 29.09.2015, Kammertermin Arbeitsgericht Essen) befindet sich der Betriebsrat im Amt. Dass man aus Arbeitgebersicht über die Existenz einer Interessenvertretung - ausgestattet mit einer gesetzlichen Durchsetzungsfähigkeit - nicht glücklich sein könnte, ist durchaus vorstellbar. Wer lässt sich schon gerne „in die Suppe spucken“?

Gesetzlich gestaltete **Mitbestimmungsrechte** für die Beschäftigten können auch sicherlich eine andere Qualität entfalten, als eine Scheindemokratie auf vereins-

rechtlicher Basis. Unter diesen Voraussetzungen wundert es eigentlich nicht, wenn die gewählten Betriebsratskolleginnen und -kollegen neben der Wahrnehmung

ihrer zahlreichen Aufgaben auch mit mannigfachen Erschwernissen bei der Amtsausübung durch den Vorsitz/die Oberin der Schwesternschaft ausgesetzt sind. Es stellt aber eine nicht mehr zu rechtfertigende Steigerung dar, dass auch die Rechte der einzelnen Beschäftigten in massiver Form missachtet werden. An dieser Stelle sollte man die Kolleg_innen fragen, die schon einmal ein Arbeitgebergespräch bei der Schwesternschaft mit Unterstützung eines Betriebsratsmitglieds führen wollten. Grundsätzlich

sind solche Gespräche ohnehin für die Betroffenen nicht leicht. Sie sind aufgeregt, verunsichert und befürchten Auswirkungen auf ihre berufliche Existenz. Umso verwerflicher ist es, wenn ein Arbeitgeber in solchen Momenten die Muskeln spielen lässt und unter fadenscheinigen Gründen oder mit moralischem Unter-Druck-Setzen die Teilnahme des Betriebsrats verhindert. Wir fragen uns, ob solch ein Verhalten für einen Gestellungspartner eines öffentlichen Arbeitgebers tragbar ist. Wir fragen uns auch, ob dann die sieben Grundsätze der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung hier noch Beachtung finden würden: „Menschlichkeit - Unparteilichkeit

- Neutralität - Unabhängigkeit - Freiwilligkeit - Einheit – Universalität“.

Bundesarbeitsgericht - Verhandlung vom 17.03.2015:

Stellt die dauerhafte Gestellung/Überlassung von DRK-Mitgliedern einen Verstoß gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) dar? Der Betriebsrat der Ruhrlandklinik vertritt diese Auffassung und hat aus diesem Grund seine Zustimmung zur Einstellung eines DRK-Mitgliedes verweigert. Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat hierzu nun den Europäischen Gerichtshof angerufen. Es bestehen offenbar Zweifel, ob diese Form der Überlassung den europäischen Ansprüchen

genügt. Wir warten gespannt auf die Antwort.

Verhandlung vom 18.03.2015:

Der Antrag des Betriebsrates der DRK-Schwesternschaft zur Feststellung des Arbeitnehmerstatus der DRK-Mitglieder wurde vom 7. Senat zurückgewiesen. In der nun endlich vorliegenden schriftlichen Beschlussbegründung finden sich erstaunlicherweise keinerlei Inhalte aus dem stattgefundenen Verhandlungstermin wieder. Selbst erfahrene Juristen sind verwundert. Was nach wie vor bleibt, ist, dass eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der eigentlichen Frage nicht stattgefunden hat. „Vor Gericht und auf hoher See ...“ ■



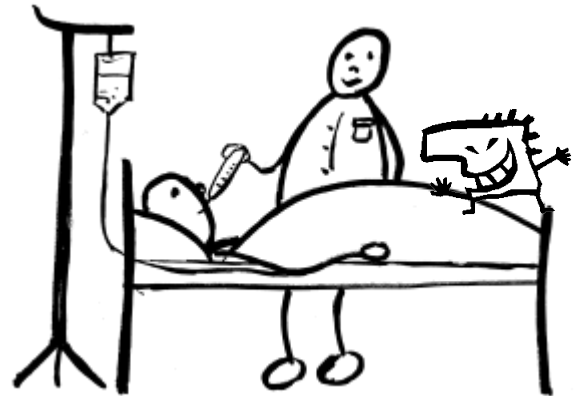
Der amtierende Personalrat beim Universitätsklinikum Essen
www.uk-essen.de/personalrat

Pflegedienst

Kündigung einer frisch examinierten Pflegekraft: Der PR ist nach wie vor empört darüber, dass das UK einer frisch examinierten Pflegekraft gekündigt hat, da sie einen Fehler begangen hatte, der einer Unterbesetzung geschuldet war. Sie war kurz nach dem Examen im Nachtdienst mit einer weiteren Pflegekraft für 42 Patienten zuständig! Dass das UK der Kollegin gekündigt hat, ist eine Sache. Dass das UK aber auf mehrfache Nachfrage des PR nichts Ungewöhnliches an der Besetzungstärke findet und auch keine Mitschuld an der Überlastungssituation der Kollegin sieht, das ist wiederum eine andere Sache.

Organisationsänderung Eingriffsraum Dermatologie: Der dermatologische Eingriffsraum soll zukünftig unter der Führung des OP-Managements laufen. Eine Kapazitätserweiterung des OPs soll zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit führen. Nach Überprüfung und Rücksprache mit den betroffenen Kolleg_innen hat der PR die Maßnahme abgelehnt. Wir haben den Eindruck gewonnen, dass durch effektivere Nutzung der bestehenden Arbeitszeit eine Ausweitung vermieden werden könnte. Gemeint sind die doch teilweise nicht unerheblichen Wartezeiten auf die Operateure. Auch der zur Umsetzung der erweiterten Arbeitszeiten errechnete geringe Personalschlüssel ist für uns ein Ablehnungsgrund. Hierdurch sind Belastungen für die Beschäftigten durch Überstunden vorprogrammiert. Das UK will durch Inanspruchnahme des OP-Springerpool einen Ausgleich schaffen. Viele von Ihnen haben schon die Erfahrung machen müssen, dass nicht jede Poolanforderung erfolgreich bedient werden konnte. Die Frage ist, wer muss es dann ausbaden? Gleichzeitig mit der gesetzlich vorgesehenen Einleitung des Einigungsstellenverfahrens legte das UK seine Entscheidung zur vorläufigen Umsetzung vor. Das heißt, man wird bereits vor der endgültigen Entscheidung mit der Maßnahme starten.

Wer kämpft, kann verlieren ... oder auf seiner Station bleiben - **Die Geschichte von den sechs tapferen Krankenschwestern der Station O 3:** In der Vorweihnachtszeit 2013 wurde ihnen mitgeteilt, dass sie nach den Feiertagen ihre Dienste nicht mehr auf ihrer vertrauten Station leisten dürfen. Die Einleitung von rechtlichen Maßnahmen von Seiten des PR und eine mit den betroffenen Kolleginnen



gemeinsam erfolgreich durchgeführte Unterschriftensammlung verhalten unter Einbeziehung des Aufsichtsrats zu einer Mediation. Die Ergebnisse dieser Analyse veranlassten die Pflegedirektorin von ihrem Versetzungsvorhaben abzusehen. Einige der in der Mediation erarbeiteten Maßnahmen wurden entsprechend umgesetzt. Jetzt können wir berichten, dass die Kolleginnen immer noch glücklich über den Verbleib auf ihrer Station sind.

Zentralisierung der Aufbereitung der Endoskope in Planung: Um den gesetzlichen Bestimmungen zukünftig entsprechen zu können, ist geplant, die flexiblen Endoskope zentral (im umgebauten KMT-Steri) aufzubereiten. Die Endoskope sollen hier rund um die Uhr gereinigt werden. Für das Abholen und Bringen der Instrumente will man einen eigenen Transportdienst einrichten. An dem ursprünglich vorgelegten Antrag kritisierte der PR neben einigen anderen Punkten hauptsächlich die aus seiner Sicht bestehende unzureichende Personalausstattung. Im Sinne der Kolleg_innen hoffen wir nun auf Nachbesserungen.

Abbruch der Verhandlung zu einer **Dienstvereinbarung „Arbeitszeiten in der Pflege“:** Der PR hat an mehreren Verhandlungsterminen hierzu mit dem UK teilgenommen. Ziel war u.a. eine Vereinbarung zu einem sogenannten Arbeitszeitkonto zu erstellen. Dabei handelt es sich um ein Konto, auf dem geleistete Überstunden gebucht werden können, die dann zu einem anderen Zeitpunkt in Freizeit gewährt werden; eine Variante mit vielversprechenden Lösungsmöglichkeiten für alle Beteiligten. Das bisher praktizierte endlose Ansammeln von Überstunden mit einem für die Beschäftigten kaum beeinflussbaren Auszahlungsvorgang hätte hierdurch vermieden werden können.





Planbarer Freizeitausgleich statt ungewollte

Auszahlung: Sie wissen sicherlich, dass sich bis Ende 2014 eine sehr hohe Anzahl von Überstunden, welche dann in die Auszahlung geführt wurden, angesammelt hatte und sich aktuell auch wieder im Aufbau befindet. Das Entstehen von solch massiven Überstunden sowie der bisher nicht ermöglichte Freizeitausgleich lassen sehr stark darauf schließen, dass es insgesamt zu wenig Pflegepersonal gibt. In Gesprächen wurde klar, dass die Bereitschaft und/oder die Möglichkeit fehlen, mehr Personal einzustellen. Wenn dann vertragliche Ausformulierungen eindeutige Durchsetzungsmöglichkeiten fehlen lassen, ist eine Verbesserung für die Situation in der Pflege mehr als fraglich. Es war und ist uns auch wichtig, einen Schutz vor zu vielen abzuleistenden Überstunden zu entwickeln. Die Einführung einer verbindlichen Höchstgrenze hätte dies gewährleisten können. Auch hier ließ es das UK an Verbindlichkeit fehlen. Der PR hat mehrfach die Wichtigkeit der oben genannten Punkte dargestellt und darauf hingewiesen, dass ohne verbindliche Festlegungen weitere Verhandlungen nicht möglich sein würden. Die Bereitschaft konnte trotz alledem leider nicht erzielt werden, so dass zu entscheiden war, ob der PR bei der Erarbeitung von Unverbindlichkeiten (welche lediglich zu einem weiteren quasi zinslosen Kredit für die Arbeitgeberseite und einer weiteren Personalmanagementverwaltung führen würden) mitwirkt oder die Verhandlungen abbricht. Wir haben uns für Letzteres entschieden.

In der letzten Einigungsstellensitzung hat das UK angekündigt, den letzten Entwurf nachbessern zu wollen.

Strukturanalyse Haut-Ambulanz: Der PR wurde per E-Mail über eine geplante Analyse der Ambulanzstrukturen informiert. Wir haben das UK aufgefordert, die vollständigen Unterlagen vorzulegen und sich daraus ergebende Maßnahmen der Mitbestimmung zuzuführen.

Nicht geeinter Urlaubsplan: Bei der Planung des **Jahresurlaubs 2015** kam es **auf der Station O3** zu Überschneidungen. In mehreren Zeiträumen wollten zeitgleich mehrere Beschäftigte Urlaub gewährt bekommen. Wie bei einer Nichteinigung vorgesehen, wurde der PR eingeschaltet. Unter Zuhilfenahme eines vom PR entworfenen Verfahrensablaufs mit Prioritätensetzung wurden Gespräche mit den Kolleg_innen und der Pflegedirektion geführt. Es konnte eine für alle zumindest tragbare Lösung erzielt werden.

„Überlastung, Überlastung, Überlastung“:

Mit dieser Überschrift könnte man die zurückliegenden zwölf Monate im Pflegedienst trefflich skizzieren. Dabei resultiert dieses Fazit nicht nur aus einer subjektiven Empfindung oder aus einer Vielzahl an Gesprächen mit Kolleg_innen, sondern wird auch objektiv durch die Anzahl der eingegangenen Überlastungsanzeigen dokumentiert. So gab es fast jeden Monat annähernd doppelt so viele Überlastungsanzeigen wie im Berichtszeitraum zuvor. Dass die Anzeigen trotz der Belastung und unter Zeitdruck dennoch geschrieben wurden, ist ein deutliches Indiz dafür, wie die Stimmung auf den Stationen aussieht. Ein weiterer Beleg für die desolate Arbeitssituation in der Pflege mag darüber hinaus auch sein, dass die unmittelbaren Führungskräfte wegbrechen. So belegen die Veränderungen im Bereich der Stations- und Teamleitungen, unter welchem Druck auch diese Beschäftigten stehen. Sie werden entweder aus ihrer Funktion vertrieben, geraten ins Langzeitkrank oder geben ihre Aufgaben selbst zurück.

Das für die Überlastungsanzeigen im Pflegedienst entwickelte neue Verfahren mit anschließenden Gesprächen, Maßnahmenformulierungen und Feedback an die Beschäftigten funktionierte dabei allerdings mehr als schleppend. Die Erfahrungen zeigten, dass die festgesetzten Verfahrensschritte in einigen Bereichen nicht umgesetzt wurden. So fehlte es fast regelhaft an der Rückmeldung an die Beschäftigten und an hilfreichen Maßnahmen wie Bettensperrungen, Reduzierung der Leistungen oder an Personalzuwachs. Um wenigstens das Feedback für die Zukunft zu verbessern, soll die Rückmeldung an Sie nun als fester Punkt in den Teambesprechungen behandelt werden. Maßregelungen dürfen dabei nicht stattfinden, da Ihr Hinweis an den Arbeitgeber - dass durch die Überlastung nicht nur Patienten, sondern auch Dritte oder Sie selbst geschädigt werden können - Ihre arbeitsvertragliche Pflicht bleibt. Zusätzlich nehmen Sie sich damit aus der Verantwortung und übertragen diese auf den Arbeitgeber, auch wenn die Durchführungsverantwortung damit nicht erlischt.

Darüber hinaus verabschiedete der Arbeitgeber einen Piloten, der während der Kernarbeitszeiten (Montag bis Donnerstag von 8-16.30 Uhr und Freitag von 8-14 Uhr) das Ziel haben soll, Belastungssituationen bereits im Vorfeld zu verhindern. Den zuständigen Qualitätsbeauftragten der Pflege erreichen Sie dabei unter der Telefonnummer 83768.

Casemanagement: Die unter dem Titel einer „Low-Care“-Station gestartete N 3 musste sich bereits früh den monetär ausgerichteten Realitäten beugen. Mit neurologischen Patienten gestartet, kamen bereits früh nephrologische, kardiologische und zuletzt auch dermatologische Patienten hinzu. Eben ein Patientenklientel, das fast sicher die Erlöse in die Höhe treibt. Reibereien zwischen den verschiedenen Disziplinen, z.B. wegen der Bettenbelegung, gehen dabei fast immer zu Lasten der Beschäftigten und der Patienten. Die Einführung des CM konnte hierbei, zumindest initial, nicht helfen. Die dauerhafte Einführung des CM hatte der PR zuvor begründet abgelehnt, weil die Auswirkungen auf die Beschäftigten der zentralen Patientenaufnahme unklar geblieben waren und die notwendige Finanzierung zur Stellenerweiterung im CM das Pflegebudget belastet hätte; zudem zu einer Zeit, in der die Arbeitsbelastung ohnehin schon drückend auf den Schultern der Pflegenden lag und liegt. Ein Abbau von Stellen in diesem Bereich - so die Argumentation des PR in der Einigungsstelle - würde sich unmittelbar auf die Gesundheit der Beschäftigten und die Sicherheit der Patienten auswirken, zumal durch die Effekte des CM (weitere Verkürzung der Verweildauer, raschere „Durchschleusung“ von Patienten) eine weitere Zunahme der Belastung zu befürchten sei. Dieser Argumentation konnte die Arbeitsrichterin in eben dieser Einigungsstelle jedoch nicht folgen und empfahl die klinikweite Einführung des CM. Über einen Teilvergleich konnte in der Einigungsstelle aber zumindest erreicht werden, dass betriebsbedingte Kündigungen für die Beschäftigten der Patientenaufnahme ausgeschlossen sind.

Organisationsänderung im Qualitätsmanagement Pflege: Hiermit beabsichtigt das UK die unbefristete Ausschreibung einer zusätzlichen Stelle. Diese soll sich kostenneutral auswirken. Da der PR jedoch besorgt war, dass auch diese „Kostenneutralität“ zu Lasten der Pflegenden am Patientenbett gehen könnte (Einsparungen am Basispersonal), wollten wir in der Erörterung vom UK wissen, wie die Einrichtung dieser Stelle denn kostenneutral realisiert werden soll? Da dies nicht näher erklärt werden konnte, haben wir der beabsichtigten Maßnahme unsere Zustimmung verweigert. Nun wird auch diese Maßnahme in der Einigungsstelle entschieden werden müssen.

Für eine gute Sache hält der PR die **Einrichtung** des sogenannten **Flexipools**, der für maximal zehn Stellen eingerichtet wurde und den Beschäftigten nutzen können, die mit einer geringen wöchentlichen Stun-

denzahl maximale Dienstplanungsfreiheit eingeräumt bekommen. Mit unserer letzten PR-Info hatten wir deshalb zu Recht noch einmal an diese Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte (bis maximal 19,25 Stunden in der Woche) erinnert.

Weniger schön hingegen ist, dass die **Personalsituation in der Poliklinik der Augenklinik** ganz besonders katastrophal ist, was auch eine hohe Belastung für die Patienten darstellt. Selbst die Bezirksregierung hatte sich eingeschaltet – leider ohne nachhaltige Ergebnisse. Nun haben uns Beschäftigte aus der Telefonzentrale gemeldet, dass sie zunehmend von Patienten am Telefon zur Rechenschaft gezogen werden, warum sie denn in der Augen-Poli niemanden erreichen. Warum wohl nicht? Weil die Beschäftigten dort wegen der vielen Arbeit mit den Patienten vor Ort nicht dazu kommen, schnell genug ans Telefon zu gehen. Das weiß auch der Vorstand – nur unternimmt er nichts dagegen. Der PR hat nun einen Initiativantrag mit dem Ziel gestellt, dass dort eine zusätzliche Stelle allein für die Annahme von Telefonaten eingerichtet werden soll. Das UK sieht keinen Handlungsbedarf, was eine Ungeheuerlichkeit ist. Auch dieses Problem muss nun wieder in der Einigungsstelle entschieden werden.

„Mein Frei gehört mir“:

In Zeiten von immer wiederkehrenden überraschenden Personalausfällen - bei einer zugegebenen knappen Personalausstattung - scheint eine Ankündigung, in

der Freizeit nicht mehr von Vorgesetzten angerufen werden zu wollen, fast einer Kriegserklärung gleichzukommen. Zumindest könnte man den Eindruck gewinnen, dass Einschränkungen bei der Umsetzung von Wunschdiensten und Dienstaustauschen denjenigen Kolleg_innen angedroht werden, die sich in eine Liste eingetragen haben und nicht mehr angerufen werden wollen. Auch Anordnungen von Überstunden und eine noch schmalere Schichtbesetzung werden als mögliche Konsequenz für den Listeneintrag benannt. Die Bereitschaft der Pflegekräfte, im Frei einzuspringen, anders als im genehmigten Dienstplan zu arbeiten sowie Mehrarbeit bzw. Überstunden zu leisten, ist groß. Umso verständlicher ist es, wenn man in der Freizeit nicht mit Vorgesetzten sprechen möchte.





Plusstunden: Die durch den Pflegedienst in Listen erfassten Plusstunden (etwa 80.000 im Pflegedienst) sollten durch Sie auf die Monate Oktober bis Dezember 2014 verteilt und zur Auszahlung freigegeben werden. Abgesehen davon, dass der PR diese aus seiner Sicht einschränkende Vorgehensweise (wir hatten auch Freizeitausgleich vorgesehen) mehrmals in E-Mails und PR-Informationen kritisiert hatte, zeigte sich bei einigen Beschäftigten, dass die Auszahlung für den Monat Oktober 2014 nicht stattgefunden hatte; und dies, obwohl Sie bei der Angabe Ihrer Auszahlungswünsche den Monat November 2014 wegen der Jahressonderzahlung (ehemals Weihnachtsgeld) bewusst ausgespart hatten. Es kam - wie es fast zwangsläufig kommen musste - und die Auszahlung erfolgte (inklusive des Monats Oktober) genau für diesen Monat. Schlechter konnte es kaum laufen! Um einen vergleichbaren Anstieg der Plusstunden – einschließlich der unangenehmen Konsequenzen – für die Zukunft zu verhindern, sind auch Sie gefordert. Leisten Sie zusätzliche Stunden nur dann, wenn Sie auch einen entsprechenden Ausgleich in Freizeit erhalten können. Sollten Ihre Stunden weder abgebaut worden sein oder schon wieder steigen (ein Problem insbesondere für Teilzeitkräfte), melden Sie sich bitte bei uns.

Im Rahmen der **Organisationsänderung der Endoskopie** (Zusammenschluss der Abteilungen M-Endo und WTZ-Endo) haben sich im Verlauf der Maßnahme teilweise gravierende Mängel im ange-dachten Konzept gezeigt. Insbesondere schien und ist die Personalausstattung für die vorgesehenen Aufgaben - unter Berücksichtigung von wichtigen Leitlinien bei der Betreuung von Patienten - zu gering. Dies hätte man bei der Planung bereits wissen können, da die intern durchgeführte Personalberechnung im Vorfeld auch zu einem anderen Ergebnis gelangte. Wider besseren Wissens hat sich der Vorstand dennoch über die selbst in Auftrag gegebene Stellenberechnung hinweggesetzt und nur eine abgespeckte Stellenerhöhung bewilligt. Dies ist ein gutes Beispiel dafür, wie ernst Berechnungsergebnisse in der Realität zu nehmen sind. Passen sie finanziell ins Bild, folgt man ihnen, sind die notwendigen Maßnahmen zu teuer, werden sie ignoriert; wie so oft auf dem Rücken der Beschäftigten und ohne deren vorherige Einbindung oder Information an sie! Auch das ist wieder ein Beispiel dafür, wie ernst das UK Essen sein eigenes Leitbild hinsichtlich Wertschätzung und frühzeitiger Kommunikation nimmt. Es ist das Papier nicht wert, auf dem es steht!

Beschwerdeverfahren: Der PR hat nun mit Unterstützung der Beschäftigten ein Beschwerdeverfahren für die Endoskopie eingeleitet. Die schriftliche Rückmeldung hierzu liegt bereits vor, wurde jedoch als unzureichend kritisiert und abgelehnt. Nun soll im September die zweite Stufe des Verfahrens umgesetzt und ein Gespräch unter Einbindung der Kolleg_innen des Bereiches koordiniert werden. Sieht das UK im Anschluss dieses Gespräches keine Notwendigkeit zur Einleitung von abhelfenden Maßnahmen, kann innerhalb von zwei Wochen ein Schlichter eingeschaltet werden. Weitere Beschwerdeverfahren erfolgten für die personell stark gebeutelte Station Herz 3, die WTZ 1 und die Kinder-Poliklinik. Im Verfahren zur Kinder-Poliklinik steht insbesondere die Problematik der Besetzung der Pforte im Fokus; ein Problemherd und ein jahrelang bekanntes Ärgernis, welches auch die Beschäftigten der stationären Pflege in der Kinderklinik betrifft. Die Gründe, weshalb die Beschwerden eingeleitet wurden, dürften den meisten Kolleg_innen darüber hinaus bekannt sein. Es lässt sich immer wieder auf einen Nenner bringen: Zu viel Arbeit für zu wenig Personal und keine Einschränkung von Leistungen. Hoffen wir, dass das UK seine Fürsorgepflicht endlich einmal ernst nimmt und die Reißleine zieht.

Für die Stationen in der **Augen- und HNO-Klinik** hatte das UK eine Veränderung vorgelegt. Dabei sollte die **Pausenablösung im Nachtdienst** (die auf einen Initiativantrag des PR zur „Gesunderhaltung der Beschäftigten“ zurückgeht) verbessert und verbindlich sichergestellt werden. Hierzu wurden 2,5 Vollzeit-Stellen (je 1,25 VK von den Stationen der Augen- und HNO-Klinik) aus derzeit nicht besetzten Stellenanteilen speziell für den Nachtdienst ausgeschrieben. Im Gegensatz zum jetzigen Zustand sollen diese „Hauptnachtswachen“ dann definitiv nicht mehr zur Kompensation von Personalausfällen abgezogen werden dürfen. Einsatzgebiet sollen ausschließlich die Stationen dieser Kliniken sein. Der PR forderte beim existierenden Personalmangel hierbei zusätzliche Stellen.

Weitere Orga-Änderungen erfolgten in den neuen Bereichszuschnitten für einzelne Stationen und Polikliniken. Beispielfhaft sollen die Bereiche des MZ, der HNO, der NC, der Angiologie und Augenklinik genannt werden. Ziel dieser Veränderungen ist es, den Polikliniken und Ambulanzen eigenständige Leitungen zur Verfügung zu stellen; eine Maßnahme, die der PR - angesichts der zu-

nehmenden Arbeitsdichte in diesen Bereichen - für sinnvoll erachtet.

Ein großes Thema mit vielen Emotionen waren die **Arbeitszeiten für den AC-, TC-, Gyn- und UC-OP**: Dem PR wurde dabei durch die Bezirksregierung Düsseldorf – der zuständigen Aufsichtsbehörde für das UK Essen - mitgeteilt, ein anonymes Beschwerdeschreiben über die Belastungen aus dem UC-OP erhalten zu haben. Die Aufsichtsbehörde überwacht die Einhaltung von Schutzgesetzen, wie z.B. das Arbeitsschutz- oder Arbeitszeitgesetz. In diesem Schreiben, welches dem PR nicht vorlag, ging es nach Ausführungen der Bezirksregierung insbesondere um die Arbeitsbelastungen durch „permanente Unterbesetzung, welche das Personal physisch und psychisch schädigt“ (Originalzitat aus dem Schreiben der Bezirksregierung an den Personalrat). Aus diesem Anlass hatte es am 11.12.2014 einen gemeinsamen Termin mit Vertretern der Bezirksregierung, des UK und des PR gegeben, in dem sich die Wortführerin der Bezirksregierung vor allem die dem PR im Jahr 2013(!) vorgelegten Arbeitszeiten der oben genannten OPs vorstellen ließ. Dabei ging es ihr grundsätzlich um die Gestaltung gesundheitsgerechterer Arbeitszeiten, und nicht bzw. weniger um die Bedenken und Vorstellungen der Kolleg_innen zu selbigen. So blieben beispielsweise die Sorgen der Beschäftigten wegen der noch fehlenden psychischen Belastungsanalysen und der finanziellen Einbußen weitestgehend unberücksichtigt. Erstere konnten nach Vorstellungen der Bezirksregierung nachgereicht werden. Mit Schreiben vom 15.01.2015 drängte die Bezirksregierung den PR die abgelehnten Arbeitszeiten möglichst bis spätestens März 2015 zu genehmigen. Begründet wurde dies damit, dass laut Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 09.09.2003 wirtschaftliche und organisatorische Interessen einer gesundheitsgerechten Dienstplanung nicht entgegenstehen dürfen. Als Kompromiss sah die Bezirksregierung einen Vorschlag vor, welcher dem UK im Hinblick auf die finanziellen Interessen der Beschäftigten ein Zugeständnis abringen sollte. So sollen nach einer Erprobungszeit die Auswirkungen der neuen Arbeitszeiten betrachtet und ggf. angepasst werden. Sollten sich dann die Bedenken des PR bestätigen und einzelne Spätdienste verlängert werden müssen (weil in der Regel länger gearbeitet wird), stünden den Beschäftigten auch rückwirkend noch Schichtzulagen zu. Diese hätten den Kolleg_innen durch die raffinierte Konstruktion der Arbeitszeitmodelle nämlich nicht zugestanden, auch wenn im Einzelfall (z.B.

im TC-OP) lediglich 30 Minuten zur Berechtigung dieser Zulage fehlten. Da die Arbeitszeiten - mit einigen Nachbesserungen - nun bereits eine Weile gelebt werden, steht nun in diesem Jahr die Bewertung an. Wir sind gespannt, zu welchem Ergebnis die Beschäftigten der Bereiche gelangen. Interessant wird in diesem Zusammenhang auch sein, wie die psychische Belastungsanalyse ausfällt. Diese war ja zugesagt worden und soll unter anderem eine Aussage darüber ermöglichen, wie sich Arbeitszeiten auf das Gemüt der Kolleg_innen auswirken. An die Beschäftigten der Anästhesie und des HNO-OP sind diese Fragebögen bereits ausgegeben worden. Wir verfolgen mit Spannung, ob negative Ergebnisse aus den psychischen Gefährdungsbeurteilungen auch zu den nötigen Konsequenzen führen. Der PR wird jedenfalls darauf drängen.

Weitere Themen (nicht abschließend) waren:

- die Änderung von Arbeitszeiten für den Augen – und HNO-OP, der Kinder- und Herz-Poliklinik sowie der Herz-Intensiv 1 und 2. Einige der Arbeitszeiten werden derzeit erprobt und müssen noch evaluiert werden.
- die elektronische Anzeigetafel zur Verbesserung der Abläufe bei Verlegungen und/oder Entlassungen der Stationen Herz-Int. und Herz 3.
- die Sichtung und Beurteilung von Dienstanweisungen (DA). Exemplarisch seien hier die DA zur Patientensicherheit in den OP-Bereichen und die DA zur Regelung der Medikamentengabe genannt.
- die Vorlage von Dienstplänen einzelner Stationen mit dem Ziel, Überplanungen im Vorfeld zu verhindern.
- die Begleitung von Beschäftigten bei Gesprächen mit der Pflegedirektorin. Diese besuchte beispielsweise die Stationen Ana-Int., Herz 3 und die UC-Poli. Anlass waren oft Beschwerdeschreiben der Kolleg_innen.
- die Änderung von Bettenstrukturen bis hin zur zeitlich limitierten Schließung. An dieser Stelle sind die Stationen N3, Herz 2 und der AC-Bereich zu erwähnen.
- die jedes Jahr die Auseinandersetzung und Einforderung diverser Ansprüche von Ihnen im Zusammenhang mit dem Dienstplanprogramm **SP-Expert**. Eine Dienstvereinbarung steht, ist jedoch noch nicht unterschrieben worden. ■





Einladung zur

Personalversammlung

Mittwoch, 30. September 2015,
um 8.00 Uhr im Audimax

Auch DRK-Mitglieder dürfen teilnehmen!

Tagesordnung: (vorläufig)

1. Ergänzende **Rechenschaftsberichte** und **Diskussion** zum Rechenschaftsbericht
2. Neues zum Thema **Befristete Arbeitsverträge**
3. **Kita-Streiks im Herbst** – was passiert am UK Essen?
(Jan von Hagen, ver.di Landesbezirk NRW)
4. Ab wieviel Tagen **Krankenschein** wird man zukünftig gekündigt ? - das neue Projekt der Personalabteilung
5. **Berichte der Betriebsräte**
DRK-Schwesternschaft, Ruhrlandklinik, St. Josef Krankenhaus und Klüh Catering
6. **Verschiedenes**

Jedem Beschäftigten ist die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen. Dafür ist entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Ausnahmen gelten nur für so genannte Notarbeiten, die unbedingt erforderlich sind.

Die Arbeit muss rechtzeitig so organisiert werden, dass möglichst viele Beschäftigte an der Versammlung teilnehmen können. Nicht alle Tätigkeiten in einem Krankenhaus sind Notarbeiten, diese müssen vorher genau festgelegt sein.

Der Weg zur Versammlung und zurück ist Arbeitszeit. Beschäftigten, die außerhalb ihrer Arbeitszeit an der Personalversammlung teilnehmen, ist Dienstbefreiung zu gewähren. Sollten Sie wegen der Freistellung Fragen oder gar Probleme haben, melden Sie sich bitte sofort beim Personalrat (bei akuten Problemen auch noch morgens vor der Versammlung) – **Telefon 3450** -!