

Teilversammlung am 14.06.2006

Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung hat sich am 21. März konstituiert und Herrn Altenschmidt zu ihrem Vorsitzenden gewählt.

Initiativen

Stroke Unit: Die Mitarbeitervertretung drängt darauf, den Stellenplan der 4C zu beraten, zu ändern und dabei auch die notwendige Qualifizierung auszuweisen.

Intermediated Care: Die Mitarbeitervertretung läßt nicht ab, die Versetzungen und damit verbundenen Umgruppierungen und Zulagen rückwirkend ab Mai 2005 zu regeln.

Teilzeit / Altersteilzeit: Es ist rechtlich einfacher geworden für diejenigen, die Teilzeit oder Altersteilzeit vereinbaren wollen. Zugleich aber tut sich die Dienststellenleitung schwer, die gesetzlichen Vorgaben in ihren betrieblichen Alltag umzusetzen. Wir konnten weiterhelfen.

Eklesia-Versicherung: Die Mitarbeitervertretung berät mit dem Personalleiter, wie sich der Versicherungswechsel des AKK auf die Haftungsbedingungen und die Beschäftigten auswirkt.

JAV-Wahl: Die Mitarbeitervertretung hat die Dienststellenleitung aufgefordert, wie im Kirchenrecht vorgeschrieben eine Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen zu lassen. Eine Vereinbarung, dass sich auch Nicht-Christen (ACK-Klausel) zur Wahl stellen lassen dürfen, wurde durch die Dienststellenleitung abgelehnt.

Gesund bleiben: Die Initiative des Betriebsrates, eine betriebliche Aktionswoche der Arbeitssicherheit breit mit allen Akteuren vorzubereiten, wird jetzt von uns aufgegriffen.

Beschwerden

Die Mitarbeitervertretung hat zwei der eingegangenen Beschwerden (diskriminierende Abgruppierung, fehlerhafte Abmahnung) für berechtigt erkannt und konnte für Abhilfe sorgen.

Es gibt zahlreiche Beschwerden, weil Teilzeitbeschäftigte im Pflegebereich durch eine einseitig durch die PDL vorgenommene Pauschalierung an Feiertagen „ins Minus“ geraten. Die Mitarbeitervertretung hat darum einer Reihe Juni-Schichtplänen (mit Pfingstmontag und Fronleichnam) widersprochen. Weitergehend versucht sie, diesen Unsinn über die kirchliche Schlichtungsstelle zu stoppen.

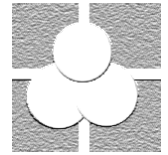
Die Mitarbeitervertretung überprüft außerdem die praktische Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Ersatzruhetage für Sonntags- und Feiertagsarbeit im ärztlichen Dienst.

Die Umbrüche im Zentrallabor betreffen lange gewachsene Regelungen. Die Mitarbeitervertretung versucht, diese mit den von außen hinzugekommenen Privatinteressen zu vermitteln.

Vereinbarungen

Die Mitarbeitervertretung hat 58 betriebliche Vereinbarungen aufgelistet und angemerkt, wo derzeit arbeitsrechtliche Probleme liegen könnten. Die Geschäftsführung bereitet sich gründlich auf ein erstes Gespräch darüber vor.

Arbeitszeit: Die Geschäftsführer haben Entwürfe für Arbeitszeitregelungen in den Kliniken der Chirurgie und Anästhesie vorgelegt sowie für eine Rahmenvereinbarung für alle Arbeitszeiten in den Pflege- und Funktionspflegebereichen. Im Pflegebereich würde so die Arbeit durch ein ausdifferenziertes Schichtmodell weiter verdichtet. Wir haben mit dem Arbeitgeber einmal eine knappe Stunde lang seine Vorstellungen erörtert.



Teilversammlung am 14.06.2006

Die Mitarbeitervertretungen hat selbst eigene Entwürfe für umfassende Arbeitszeitregelungen im HNO-OP und für den Springerpool eingebracht.

All diese Entwürfe sind noch weit von neuen Arbeitszeiten entfernt! Wir arbeiten nach den alten Vereinbarungen weiter, bis wir uns auf Verbesserungen geeinigt haben.

BAT-KF / Arbeitsverträge: Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung im Zuge von Neueinstellungen etwa 3 Dutzend Eingruppierungen auf Grundlage des BAT-KF zur Überprüfung vorgelegt. Zudem schlägt die Dienststellenleitung in ihren Arbeitsverträgen vor, ihr die zukünftige Wahl die Grundlage der Arbeitsbedingungen zu überlassen und dem Ergebnis schon heute zuzustimmen. Die Mitarbeitervertretung vermutet, dass dies rechtswidrig sein könnte.

Nach gescheiterter Erörterung mit der Mitarbeitervertretung legt die Dienststellenleitung nun dem Kirchengericht in Düsseldorf den Konflikt zur Entscheidung vor. Die Mitarbeitervertretung hat einen detaillierten Vorschlag abgeliefert, wie bis zur rechtskräftigen Klärung mit Neueinstellungen und Eingruppierungen verfahren wird. Wir sind zuversichtlich, dass die Dienststellenleitung sich hier bald positioniert.

Beratungen

Betriebliche Altersvorsorge: Die Beratungstermine mit Herrn Niehus (RZVK) werden wieder aufgenommen (14.09.2006). Endlich ist ein „Überleitungsabkommen“ abgeschlossen zwischen den meisten Zusatzversorgungskassen. Dies wirkt sich insbesondere für die Neubeschäftigten im AKK positiv aus. Sobald die technische Umsetzung geklärt ist, will unsere RZVK die Überleitungsanträge der vergangenen 2 Jahre in den kommenden Monaten abarbeiten. Die Betroffenen werden anschließend benachrichtigt.

Erst nach erfüllten 60 „Warte“-Monaten insgesamt entsteht erstmals unser Anspruch. Für die Beschäftigten, die seit Ende 2003 aus Betrieben des Bundes oder der Länder ins AKK wechseln, gibt es leider zukünftig keine Überleitung. Sie erhalten von der VBL später eine gesonderte Zusatzrente. Sie sollten in diesem Fall die gegenseitige Anerkennung zumindest Ihrer Versicherungszeiten bei unserer RZVK und bei der VBL beantragen.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (früher BfA und LVA) ist davon nicht betroffen.

Fort- und Weiterbildung: Die Mitarbeitervertretung hat versucht, bei der Zulassung zu Prüfungen zu vermitteln.

Zusammenarbeit

Die Mitarbeitervertretung nimmt aktiv an den Treffen der ‚Arbeitsgemeinschaft Essener Mitarbeitervertretungen in den Krankenhäusern mit kirchlicher Trägerschaft‘ teil. Hier geht es um den Austausch –

- über die Umsetzung von kircheneigenen Sonderwegen,
- über die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes und
- über den Vernichtungswettbewerb in der Region.

Über eine verstärkte wirtschaftliche Zusammenarbeit des Krupp-Krankenhaus-Managements mit Konkurrenten sind den Kolleginnen in den evangelischen Nachbarhäusern keine Überlegungen bekannt.

Manfred Altenschmidt (Vorsitzender)