



Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung begrüßt es, dass der Betriebsrat seine erfolgreiche Arbeit wieder aufnehmen konnte. Wir setzen uns dafür ein, dass auch zukünftig die Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz und die Betriebsvereinbarungen fortbestehen.

Initiativen

Springerpool: Wir haben wie besprochen einen Entwurf zur Regelungen der Arbeitszeiten im Springerpool vorgelegt. Durch Zufall mussten wir dann erfahren, dass die Dienststellenleitung den Springerpool wenige Tage später aufgelöst hat.

Intermediated Care: Zwei der Beschäftigten wurden im Juli 2006 ihre Umgruppierung und die Zulagen rückwirkend ab Mai 2005 zugesprochen. Bei den weiteren dort Beschäftigten wurden die Umgruppierungen dann auf unser Nachfassen hin ebenfalls geändert. Gut für sie. Doch schlecht für die übrigen Beschäftigten - denn die Dienststellenleitung versucht unbeirrt, Beschäftigte und ganze Abteilungen zu verschieben. Die Schutzrechte aus der kirchlichen Mitbestimmung beachtet sie dabei nicht.

Stroke Unit: Es ist uns bislang nicht gelungen, die schwierige Personalsituation der 4c mit den Geschäftsführern zu beraten.

Da die Arbeitgeberin unsere Rechte auf Beratung ihrer Fortschreibung des Stellenplans offenbar im gesamten Betrieb bestreitet, hat die Mitarbeitervertretung ein kirchliches Gericht um Klärung gebeten.

Teilzeit / Feiertage: Nach über einem Jahr haben wir in einem kirchlichen Schlichtungsverfahren im August erreicht, dass keine Teilzeitkräfte durch Feiertage ins „Minus“ gerechnet werden. Ihnen allen wurden mit unserer Zustimmung jetzt die Stunden rückwirkend gutgeschrieben. Die Pflegedienstleitung wußte bereits vor Monaten, das sie das umsetzen muß. Die Geschäftsführer hätten so mehrere tausend Euro für unnütze Gerichtsverfahren gespart.

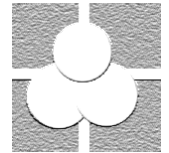
Fahrsicherheits-Training: Nicht alle Interessierten konnten bei den Schleuderkursen der Essener Verkehrswacht berücksichtigt werden. Wir bemühen uns, im neuen Jahr weitere Angebote zu organisieren.

Beschwerden

Überarbeit: Aufgrund unserer Vermittlung baut die betriebsfremde Laborleitung die rechtswidrig angeordneten Überstundenberge im Zentrallabor ab. Bislang ist es uns jedoch noch nicht gelungen, bei der tatsächlichen Umsetzung dieser Schichtplanung im Zentrallabor die kirchlichen Mitbestimmungsregeln durchzusetzen.

Ersatzruhetage: Die Mitarbeitervertretung hat bislang noch nicht die praktische Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Ersatzruhetage für Sonntags- und Feiertagsarbeit im ärztlichen Dienst aufklären können. Auch alle Gespräche über neue Arbeitszeitmodelle im ärztlichen Dienst werden nicht fortgesetzt.

Entgeltnachweis: Oft können die Beschäftigten auf ihren Gehaltszetteln nicht nachhalten, für welche Arbeitseinsätze Zeitzuschläge abgerechnet werden. Denn der Arbeitgeber hält sich nicht an die mit den Beschäftigten vereinbarten Zahltage. Wir halten diese Beschwerde für berechtigt und haben sie detailliert dem Arbeitgeber vorgetragen. Die Dienststellenleitung



Belegschaftsversammlung am 26.09.2006

bittet die Mitarbeitervertretung darum, zu ihrer Erleichterung alle Beschäftigten aufzufordern, ihren Arbeitsvertrag auf kirchliches Recht umzustellen (Zahltag 15. des Monats).

Vereinbarungen

Betriebsvereinbarungen: Die Mitarbeiterversammlungen haben uns im Juni beauftragt, alle betrieblichen Vereinbarungen im Intranet zugänglich zu machen. Dies lehnt die Dienststellenleitung bislang ab. Die Mitarbeitervertretung hat deshalb auch in dieser Angelegenheit ein Kirchengeschicht um Unterstützung gebeten.

Die Vorsitzende der kirchliche Schlichtungsstelle vertritt persönlich die Ansicht, dass alle Betriebsvereinbarungen mit dem Kirchenbeitritt des AKK in der Neujahrsnacht untergegangen sind. Die Geschäftsführer dagegen setzen weiterhin zumindest die Regelungen um, die ihnen günstig und praktikabel erscheinen.

Dienstvereinbarungen: Die Verhandlungen über den Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen sind sehr kompliziert geworden. Denn das kirchliche Recht kennt keine Wege, Konflikte wie die im Krupp-Krankenhaus auszutragen oder zu schlichten. Es fehlen bislang kirchliche Lösungen für die Arbeitgeber, länger als 10 Stunden werktätlich arbeiten zu lassen. Die Mitarbeitervertretung will zudem die arbeitsvertraglichen Rechte der Einzelnen nicht beschädigen.

Folgende **Entwürfe** für Vereinbarungen liegen auf dem Verhandlungstisch

	Inhalt	Mitarbeiter-vertretung	Arbeitgeberin	Status
1.	Anerkennung aller Betriebsvereinbarungen	X		vorgeschlagen
2.	Arbeitszeiten Pflege- und Funktionsdienst		X	vorgelegt
3.	Arbeitszeiten HNO-OP	X		vorgelegt
4.	Arbeitszeiten Z-OP (Grundlage: TVöD)	X		vorgelegt
5.	Arbeitszeiten Anästhesie-Pflege (Grundlage: TVöD)	X		Schlichtung
6.	Arbeitszeiten Springerpool Pflege (Tag, Nacht)	X		vorgelegt
7.	Gleitzeit Verwaltung (Elektr. Zeiterfassung Apotheke)		X	vorgelegt
8.	Beschränkung der Freistellungen		X	vorgelegt
9.	Sucht	X		in Arbeit
10.	Durchführung Gefährdungsbeurteilung, Fragebogen	X		in Arbeit
11.	Arbeitszeiten Kliniken Ärzte (Muster)		X	vorgelegt

Arbeitszeitkonto: Die Geschäftsführer haben noch kein Interesse, Verhandlungen aufzunehmen über ein Arbeitszeitkonto, wie es im öffentlichen Dienst üblicherweise geregelt ist. Stattdessen wünschen sie sich ein „Ampelkonto“, wie es auf Wunsch der Vorgesetzten in der Schichtplan-Software „Time-Office“ deaktiviert wurde.

Arbeitszeiten 6B und 6C: Es hat massive Erpressungsversuche gegeben, auf den neuen Luxusstationen und gleich für die übrigen Stationen mit die Spätschichten in die Nacht hinein zu verschieben. Um die Blockade des Arbeitgebers bei der Übernahme des Oberkurses zu brechen, haben wir schließlich der Verschiebung der Spätschicht (bisher bis 19:50 Uhr) auf ein Arbeitsende um 20:50 Uhr zugestimmt. Wir sind damit in den engen Grenzen geblieben, die uns die Teilversammlungen Ende Juli gesteckt haben.

Manfred Altenschmidt (Vorsitzender)