



Belegschaftsversammlung am 04.03.2009

Weil's wieder mal etwas länger dauert

Das LAG Düsseldorf hat am 16.12.2008 verhandelt. Das ging kurz und wenig überraschend ab. Beim Gerichtsbeschluss jedoch wird seitdem besonders gründlich überlegt.

- Er sollte zunächst am Ende der Sitzung ergehen.
- Am Nachmittag hieß es dann –der Beschluss wird in einem gesonderten Termin verkündet, etwa in 3 Wochen.
- Im Januar erfuhren wir, dass damit 3 „Gerichtswochen“ gemeint waren. Endlich wurde zum 24.02. geladen.
- Am 20.02. kam dann der Anruf, es würden noch Unterschriften von Beisitzern fehlen, und es würde wohl der 17. März...

Tätigkeitsbericht

Vergangenheitsbewältigung

Die Mitbestimmung des Betriebsrates ist in den vergangenen drei Jahren zu Unrecht missachtet worden. Diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf ist abzusehen. Wir versuchen darum bereits seit Mitte Dezember, zu einer normalen Arbeitsweise zurückzukehren.

Einstellungen, Versetzungen / Kündigungen: Wenn der Arbeitgeber solche einzelnen personellen Maßnahmen wirksam durchführen will, legt er sie dem Betriebsrat vor. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle haben wir keine Bedenken und stimmen zu.

Eingruppierungen: Solange die „Lohnordnung“ im Krupp Krankenhaus so undurchsichtig und durcheinander ist, können wir über die korrekte Eingruppierung nicht abschließend entscheiden. Wir legen diese Vorgänge darum zunächst „auf Eis“, um sie nach einem Tarifabschluss erneut gemeinsam mit der Personalabteilung anzupacken. Auch bei einer Umgruppierung von einem Tarif in einen anderen ist unsere Zustimmung notwendig.

„Dienstweg“: Die neu aufgestellte Geschäftsführung hat wieder öfter eine offene Tür und manchmal sogar ein offenes Ohr für Sorgen von Beschäftigten. Hr. Jeschke fordert sogar manchmal dazu auf, sich mit Informationen und Vorschlägen direkt an ihn zu wenden. Nicht allen im mittleren Management fällt es leicht, dies richtig einzuordnen. Da kommt es in Einzelfällen sogar zu Anweisungen, kritische Details nicht nach oben weiter zu geben. Wir haben solche Konflikte mit der Betriebsleitung besprochen. Das Ergebnis war etwas verwirrend: Beschäftigte sollen sich ruhig an Hrn. Jeschke direkt wenden, jedoch dabei ihre Vorgesetzten nicht übergehen.



Ansprechpartner: Olaf Nuhnen

Ansprechpartner: Manfred Altenschmidt



Der Betriebsrat berät mit Ihnen, wie Sie nicht über verborgene Fallstricke ins Stolpern kommen. Wir vermitteln vertrauliche Gespräche und begleiten Sie, wenn Sie unvermittelt Einladungen nach oben erhalten.

Ansprechpartner: Manfred Altenschmidt

Informationen

ZusammenWachsen: Die zusammen mit der Mitarbeitervertretung des ehemaligen Lutherhauses gebildete Gesamtmitarbeitervertretung hat Verhandlungen aufgenommen zur Gestaltung und Benutzung der Ausweiskarten sowie zum Wechsel auf die Personalabrechnungs-EDV Kidicap. Die Ausgestaltung der Mitbestimmung über die zwei getrennten Rechtskreise (Welt und Kirche) hinweg wird eine neue Herausforderung.

Ansprechpartner: Tobias Michel

Wirtschaftliche Lage des Betriebes und des Konzerns: Das abgeschlossene Jahr 2008 ist noch nicht endgültig bilanziert. Zwar genügt es, im Internet unter www.unternehmensregister.de dann nach dem Betrieb „Alfried Krupp Krankenhaus“ zu suchen. An den dort offen zugänglichen Zahlen und Berichten ist jedoch nur zum Teil abzulesen, wohin uns die wirtschaftliche Entwicklung treibt. Der Wirtschaftsausschuss der Mitarbeitervertretung konnte in den vergangenen 2 Jahren keine wichtigen Zusatzinformationen zugänglich machen. Doch die in den verwobenen Konzernstrukturen verborgenen Risiken sind mit der Eröffnung des MVZ wohl eher gestiegen. Noch ist nicht völlig absehbar, wie das neue KHRG (Krankenhausfinanzierungsreformgesetz) und die geänderte Unterstützung durch das Land NRW sich auf die Personalentwicklung auswirken.

Ansprechpartner: Tobias Michel

Neue Kittelkrise: Zwar wurden in die frisch eingeführten Kasacks und Hosen in der Pflege zukunftsicher ein elektronischer Chip eingenäht. Sie kratzen aber oder sind zu weit. Andere klagen, dass sie über die zu langen Hosenbeine stolpern. Der Betriebsrat konnte bislang nicht aufklären, wer zum Schluss für dieses teure Debakel verantwortlich sein wird. Eine Pflicht zum Tragen besteht lediglich für die blaue bzw. grüne Schutzkleidung in den Funktionsbereichen. Im Gegenteil – Artikel 5 Ihrer Arbeitsordnung verpflichtet Sie ausdrücklich, nur unfallsichere Arbeitskleidung zu tragen.

Ansprechpartner: Fr. Poth, Fr. Burgsmüller, Fr. Nas

Verhandlungen, aber keine Vereinbarungen

Wir haben ausführliche Vorschläge für Vereinbarungen vorgelegt. Doch weder zu **Arbeitszeiten Röntgen (MTRA)** **Arbeitszeiten Ärzte** noch zu **Arbeitszeiten Pflege** sah sich der Arbeitgeber zu Verhandlungen imstande. Dabei sind die Belastungen durch die überkommenen Arbeitszeitmodelle schon lange für viele unerträglich geworden. Der Betriebsrat berät jetzt darüber, welche Regelungen bis nach einem erfolgreichen Tarifabschluss warten können.

Ansprechpartner: Reiner Möller, Tobias Michel

Kidicap: Zum Jahreswechsel hat der Arbeitgeber die Abrechnung unserer Entgelte von SAP-HR auf Kidicap umgestellt. Dieses Programm soll in der Lage sein, das bisherige Tarifdurcheinander zu bewältigen. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass wir uns auf neue Abrechnungszettel umstellen. Wir als Ihre Interessenvertretung erhalten – wenn auch sehr verspätet – Unterlagen über den Funktionsumfang und mögliche Anpassungen. Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber aufgefordert zuzusagen, dass die neue Software für keinerlei sonstige Auswertungen genutzt wird, bis diese einvernehmlich vereinbart sind.

„Wir halten uns an das Gesetz“ – Der Ausstieg aus dem weltlichen Rechtskreis ist verhindert. Die betrieblichen Regelungen gelten weiter oder wirken nach. Leider sind bei den Übergriffen auch Teile unserer Unterlagen und Archive verloren gegangen. Wir möchten Sie darum bitten, einmal nachzuschauen, ob Sie noch im Besitz von Kopien von Betriebsvereinbarungen oder von





deren betriebsweiter Bekanntmachung sind. Wenn Sie uns diese zur Kopie überlassen, stellen wir wieder ein umfassendes Zugriffsarchiv Ihrer Ansprüche zusammen – für alle.

Ansprechpartner: Manfred Altenschmidt, Olaf Nuhnen

Bild-Zeitung,
15.02.2006



Ist das AKK
wirklich gemeinnützig?

Tarife

AVR DW EKD: Beschäftigte, die vielleicht wirksam den bundesweiten Kirchentarif über ihren Arbeitsvertrag vereinbart haben, hatten im Dezember 2008 Anspruch auf eine Einmalzahlung

in der Entgeltgruppe 1	880 €
in der Entgeltgruppe 2 - 4	800 €
in der Entgeltgruppe 5 - 13	720 €
Auszubildende	220 €

Diese Einmalzahlung ist ein überraschendes Ergebnis der Verhandlungen in einer ARK (Arbeitsrechtliche Kommission) über eine Tarifierhöhung 2008. Die Gespräche stecken in einer tiefen Krise und wurden im Übrigen ergebnislos abgebrochen. Parallel hat die Gewerkschaft die kirchlichen Arbeitgeber zu richtigen Tarifverhandlungen aufgefordert und dies mit Warnstreiks, unter anderem in Bethel und Münster, begleitet.

BAT-KF: Der Arbeitgeber war bislang noch zu überlastet, um erstmals Abrechnungen nach dem in 2006 vereinbarten BAT-KF vorzunehmen. Dies wird verkompliziert durch das Problem der Ärzte, die nach §5 TV-Ärzte-KF seit Mitte 2008 eine 42-Stunden-Woche hätten...

Zeitzuschläge & Stundensätze: Im frei zugänglichen *Internet* finden Sie unter www.stundensatze.schichtplanfibel.de die aktuell im AKK anzuwendenden Tabellen. Denn es geht um Ihr Geld. Wir helfen Ihnen, Ihre Ansprüche aus dem BAT-KF und AVR DW EKD geltend zu machen, aber auch aus dem **BAT**, **BMT-G** oder dem **TVöD**.

Ansprechpartner: Tobias Michel

Zukunft im AKK – mit dem TVöD

Jede und jeder will wissen, worauf wir uns beim Einkommen und bei der Arbeitsstundenzahl in den nächsten Jahren einrichten können. Der „Silvesterputsch“ 2005/2006 hat uns im Betriebsrat schmerzhaft gelehrt, wie zerbrechlich und begrenzt betriebliche Ersatzlösungen sind. Wir wollen darum keine neuen Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Lohnordnung abschließen. Es ist die Sache von Gewerkschaften, einheitliche Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Wir sind fest davon, dass aus dem chaotischen Wildwuchs der letzten Jahre eine geregelte Überleitung eine gute Sache für alle wird. Der Betriebsrat wird helfen, in diesem Umbruch eine größtmögliche Transparenz herzustellen – mit zusätzlichen Sprechstunden und Betriebsversamm-



lungen. Bei der Umsetzung der tariflichen Regeln in den betrieblichen Alltag soll es danach Schlag auf Schlag gehen – Ausgleichszeiträume, Schichtzulagen, Arbeitszeitkonten, Altersteilzeit, Weiterbildungspläne für Ärzte und vieles mehr sollen vereinbart und auch tatsächlich umgesetzt werden.

Ansprechpartner: Die Betriebsräte und die gewerkschaftlichen Vertrauensleute

Geltendmachungen

Beim Übergang in einheitliche Tarifbedingungen wird jede und jeder auch darauf achten, ob der bisherige „Besitzstand“ da nicht geschmälert wird. Doch genügt dabei der Blick auf den bisherigen monatlichen Entgelt-Zettel nicht. Denn da fehlt ja vielleicht etwas, was Ihnen zusteht. Jetzt kommt für manche die letzte Gelegenheit, ihre tatsächlichen Ansprüche geltend zu machen. Wir halten unterschiedliche Vordrucke bereit zur Geltendmachung -

- der Ansprüche aus dem Übergang vom BAT / BMT-G in den TVÖD im Oktober '05
- der Ansprüche aus dem BAT-KF, auch für jene, die vermeintlich in die AVR DW EKD eingruppiert waren
- des angemessenen Ausgleichs für nächtliche Bereitschaftsdienste (§6 Abs. 5 ArbZG)

Ansprechpartner: Manfred Altenschmidt, Frank Bein

Rechtliche Grundlagen

Urlaubsanspruch: Die Teilzeitkräfte bekamen Ende 2008 verwirrende Post – ihr Urlaubsanspruch würde vielleicht gekürzt werden. Richtig ist, dass Teilzeitkräfte denselben Urlaubsanspruch wie Vollzeitkräfte haben. Etwas anderes ließe das Gesetz gar nicht zu. Richtig ist weiterhin, dass zahlreiche Beschwerden eingegangen sind, weil der Urlaubsanspruch auf den Entgeltnachweisen und in den EDV-Schichtplänen falsch ausgewiesen wird. Wir haben den begründeten Verdacht, dass nicht die tatsächliche „Tagewoche“ bei der Umrechnung zu Grunde gelegt wird, sondern romantische Vorstellungen - „Das haben wir schon immer so gemacht; das ist so vereinbart, das gleicht sich irgendwie wieder aus...“.

Dabei wäre die Gesetzeslage recht simpel: „Haben die Tarifvertragsparteien die Anzahl der Jahresurlaubstage nach der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche bemessen, so erhöht oder vermindert sich bei einer abweichenden Verteilung die Anzahl der Urlaubstage je nach dem, ob die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf mehr oder weniger Tage der Kalenderwoche verteilt worden ist“ - urteilte das LAG-Hamm am 13.10.2004, AZ: 18 Sa 491/04.

Es gilt der Grundsatz: „Nur genommener Urlaub ist sicher.“ Zwar kommt es auf Ihre Wünsche an. Wenn Ihr Chef einseitig Ihren Urlaub einteilt – dürfen Sie dies abwehren: „Meine Reiseplanung für das zweite Halbjahr ist noch nicht abgeschlossen.“ Doch bei der Urlaubsgenehmigung in der Abteilung können die Vorgesetzten nur die bislang eingereichten Urlaubswünsche berücksichtigen.

Wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden, sichert eine AU, dass Sie die ärztlich attestierten Urlaubstage wann anders neu versuchen können (§9 Bundesurlaubsgesetz). Werden Sie bereits vor Urlaubsantritt krank, dürfen Sie stattdessen einen geänderten Urlaubsantrag stellen.

Wichtig ist für Ihren nächsten Schritt, dass Sie Ihren vollen (Rest-)Urlaubsanspruch über Ihren Urlaubsantrag (Antragsvordrucke in der Poststelle) geltend machen. Wir unterstützen Sie dabei zunächst –

- im Intranet: http://curator/lnetAKK/brat/index_recht_urlaub.php
- im Internet: www.kruppwirdkirche.de → Recht → Urlaub

Bekommen Sie dann über Ihren Urlaub „kein Einverständnis“, ist der Betriebsrat zwingend einzuschalten. Denn – anders als die Mitarbeitervertretung – hat er hier ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht.

Ansprechpartner: Tobias Michel



Krankmeldung: Unsere Arbeitsordnung wurde zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat und in den meisten Arbeitsverträgen vereinbart. Dort steht, was zu tun ist, wenn wir zu krank zum Arbeiten sind.

Artikel 8 der Arbeitsordnung „Arbeitsausfall

① Wer wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus anderen Gründen nicht zur Arbeit kommen kann, gibt unverzüglich, spätestens aber am dritten Tag des Fernbleibens, dem zuständigen Dienstvorgesetzten oder der Personalabteilung die Ursache und die voraussichtliche Dauer seiner Abwesenheit bekannt. Bei Arbeitsunfähigkeit legt der Mitarbeiter dem zuständigen Dienstvorgesetzten, dessen Vertreter oder der Personalabteilung spätestens am vierten Tag des Fernbleibens eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vor. Entsprechendes gilt, wenn ein Mitarbeiter wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muß. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue Bescheinigung vorzulegen. Auch bei kürzerem Fehlen wegen Arbeitsunfähigkeit wird ein Nachweis gefordert, soweit gesetzliche Bestimmungen dies vorsehen, und zwar ohne Rücksicht auf die Krankenkassenzugehörigkeit. Erforderliche Kosten hierfür werden vom Krankenhaus übernommen, falls nicht die Krankenkasse einzutreten hat.“

Abweichende Anweisungen – etwa über besondere Meldefristen „vor Dienstbeginn“ oder über die Vorlage eines Attestes bereits am ersten Tag – sind im AKK darum unwirksam.

Ansprechpartner: Manfred Altenschmidt

Das LAG-Köln entschied :

Im Rufdienst zu kurze Eintreffzeit vorgeschrieben? Bereitschaftsdienst bezahlen!

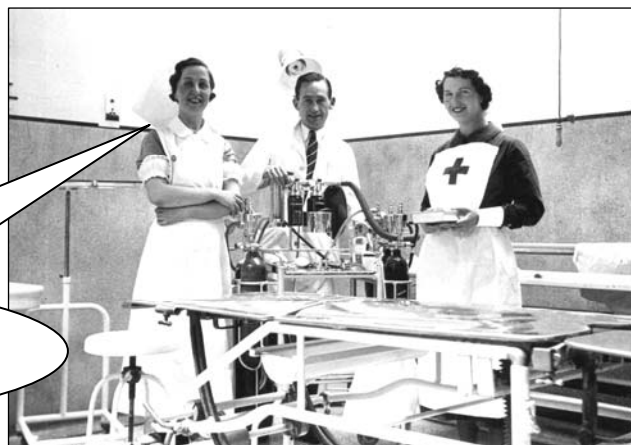
Muss ein Arbeitnehmer ständig innerhalb von 15 Minuten zum Dienst erreichbar sein (hier: unfallchirurgischer Oberarzt), dann führt dies zu einer derart engen zeitlichen und mittelbar auch räumlichen Bindung des Arbeitnehmers, dass damit keine Rufbereitschaft, sondern Bereitschaftsdienst vorliegt. Nach Ansicht des Krankenhauses hatte es dem Arzt Rufbereitschaft angeordnet, der habe dazu ein sog. Gastarztzimmer auf dem Klinikgelände genutzt. Werde aber, von einem Arbeitnehmer verlangt, "dass er ständig binnen eines kurzen Zeitraumes dienstlich zur Verfügung steht", bedinge dies zwingend "mittelbar auch eine deutliche Einschränkung seines räumlichen Verfügungsrechts". Bei einer Zeitvorgabe von 15 Minuten, binnen der der Dienst angetreten werden muss, entstehe eine "derart enge Bindung des Arbeitnehmers", die "mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht zu vereinbaren ist". "Sämtliche Dienste des Klägers im streitbefangenen Zeitraum sind daher als Bereitschaftsdienste anzusehen und entsprechend zu vergüten".

(Urteil 13.08.2008, AZ: 3 Sa 1453/07, zu AVR § 7, AVR § 9 Anlage 5, AVR § 12)

Der Betriebsrat unterstützt bei der rückwirkenden Geltendmachung -

Ansprechpartner: Tobias Michel

Betriebswirte haben
ausgerechnet: Wir drei sind hier
durchschnittlich 0,2 zu viel.



Stellenplan

Der Arbeitgeber hatte Wirtschaftsberater der Firma GOB beauftragt, den Bedarf an Stellen für die von uns zu leistende Arbeit zu ermitteln. Ein Ergebnis überrascht wenig – auch Profis können nur dann sinnvoll mit Zahlen jonglieren, wenn diese Zahlen richtig und aussagekräftig sind.




Es wurde leider versäumt, den GOB-Ermittlern mitzuteilen, dass im AKK manchmal Beschäftigte länger als 6 Wochen krank sind. Mit deutlich zu niedrigen „Ausfallquoten“ wurden besonders diejenigen versehentlich ins falsche Licht gerückt, die in ihrem Bereich trotz Langzeitkranker die unverminderte Arbeitsmenge leisten müssen.

Die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben (Pausen auch am Wochenende und in der Nacht, Höchstarbeitszeit) und der Arbeitssicherheit kann in etlichen Arbeitsbereichen nicht oder nicht immer gewährleistet werden – mangels Personal. Trotzdem wurden skandalöse Praktiken aus anderen Krankenhäusern als Maßstab für unsere Personalbemessung herangezogen. Wir können uns auch in diese Logik nicht hineinfinden.

In 2009 werden insbesondere Krankenhäuser mit Tarifsteigerungen zusätzliches Pflegepersonal erhalten. Wir erwarten für das AKK die Einstellung von rund 15 zusätzlichen Kolleginnen. Dazu sind betriebliche Vereinbarungen Voraussetzung.

Aktuell

Wir haben diese Wochen des Umbruchs genutzt, um den Intranet-Auftritt des Betriebsrates gründlich zu überholen. Dort können Sie sich nun ein eigenes Bild machen. Leider ist der Weg etwas versteckt.

Sie finden uns und unsere Seiten im  Intranet Neu, klicken Sie dort unter „Inhaltsverzeichnis“ den Punkt „Mitarbeiter“ an. Unbeirrt von den nun angebotenen Auswahlpunkten „Krankenhausleitung“ oder „Personalabteilung“ klicken Sie stattdessen auf „Mitarbeiter“. Rechts daneben erscheint „zur Seite der MAV/Betriebsrat“. Klicken Sie diesen an. Vielleicht aber fällt es Ihnen leichter, oben in die Adresszeile des Intranets einzugeben: <http://curator/lnetAKK/brat/index.php>. Tipp: Speichern Sie sich dies unter ihren „Favoriten“ ab.




The screenshot shows the website of the Betriebsrat at Alfred Krupp Krankenhaus, Essen. The page title is "Das „gilt“ - vielleicht". The main text discusses the current state of the Betriebsrat and its relationship with the management. It mentions that the Betriebsrat is currently in a state of transition and that the management is trying to establish a new relationship. The text also mentions that the Betriebsrat is currently in a state of transition and that the management is trying to establish a new relationship. The text also mentions that the Betriebsrat is currently in a state of transition and that the management is trying to establish a new relationship.

On the right side of the page, there is a list of board members with their names and titles:

- Altenschmidt, Manfred - Vorsitzender
- Ben, Frank
- Burgsmüller, Betina
- Höppner, Karl-Heinz

Ansprechpartner: Tobias Michel


Manfred Altenschmidt (Vorsitzender)