



Belegschaftsversammlung am 16.09.2009

Tätigkeitsbericht

Was wir erfahren haben ...

Informieren: Heute wird mehr über Veränderungen geredet als früher. Die Betroffenen erfahren leider meist nicht, wo diese Ankündigungen dann wenig später stecken bleiben. Andere, tatsächliche Veränderungen und Einschnitte kommen überraschend und unvorbereitet. In aller Regel wird versäumt, die Mitbestimmungsrechte zu beachten. Da kann noch Vieles verbessert werden.



Das Gesetz regelt: Mindestens einmal im Jahr erfahren Sie von Ihrem Arbeitgeber, wo der Betrieb steht, was bei ihm noch schief läuft und wo die Reise hingehen soll.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

(2) [...] Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über

- das Personal- und Sozialwesen
 - einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie
 - der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer,
- über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie
- über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten

soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

[...] Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

Auch der Betriebsrat kann zu diesen „gesetzten“ Themen etwas beitragen.

Personal- und Sozialwesen:

Das Tarifchaos blieb nicht ohne Folgen. In den vergangenen zwei Jahren hat es – nicht überraschend – eine erhebliche Austrittswelle bei den dort Beschäftigten gegeben. Auch die Personalleitung wechselte immer wieder. Da ging viel an Wissen verloren. Zusätzlich hat der Arbeitgeber die Software für die Abrechnung unserer Entgelte gewechselt (Kidicap) und nach draußen vergeben. Das klappt auch nach 8 Monaten noch nicht. Die auf den Abrechnungen angegebenen Urlaubsansprüche sind häufig falsch. Die vor ca. 4 Monaten dazu von Hrn. Jeschke eingesetzte Arbeitsgruppe unter der Führung der Personalleitung hat noch nicht getagt. Bereitschaftsdienste fehlen plötzlich auf der Abrechnung. Sonderzahlungen aufgrund früherer Vertragsumstellungen (Metallzulage II, Urlaubszulage) bleiben unberücksichtigt.

Bereits heute klagen Beschäftigte oft darüber, dass ihre Anfragen an die Personalverwaltung oder Personalbuchhaltung nur schleppend oder gar nicht bearbeitet werden. Aus der Überforderung



dort entstehen immer wieder noch zusätzliche Probleme, weil Abstimmungsprozesse mit dem Betriebsrat übersehen werden. Arbeitsrecht ist manchmal nicht leicht zu überschauen.

Die Manager planen nun noch, das Personalwesen zum einen unternehmensübergreifend zusammen zu führen, zum anderen sollen zukünftig die dort Beschäftigten jeweils ein größeres Aufgabenspektrum übernehmen.

Die Übernahme der Auszubildenden hat sich verbessert – leider nicht der Wille der Auszubildenden, nach bestandener Prüfung bei uns zu bleiben. Erst in 2010 will der Arbeitgeber die 90%ige Förderung für zusätzlich eingestelltes Pflegepersonal in Anspruch nehmen.

Auch die Lage für die älteren Arbeitnehmer wird besser. Mittlerweile stellt der Arbeitgeber auch Beschäftigte mit deutlich über 65-Lebensjahren neu ein oder lässt Beschäftigte über das Erreichen des Renteneintritts weiterarbeiten.

Frauen und Männer: Der Betriebsrat wurde bereits im letzten Jahr initiativ. Er hat die Anregung aus der Belegschaft aufgenommen: Freiwerdende Reservierungen von Parkplätzen direkt an den Eingängen können in „Frauenparkplätze“ umgewandelt werden.

Denn die nächtlichen Wege zu den entfernteren Parkanlagen sind schon gruselig. Alle Kliniken in der Nachbarschaft haben gesondert ausgewiesene Frauenparkplätze.

Der Arbeitgeber hatte zunächst unsere Initiativen verlegt, dann wohl aus den Augen verloren, obwohl wir unter anderem in jeder Belegschaftsversammlung daran erinnert haben. Jetzt haben wir eine erste Antwort: „Die Mehrheit der Belegschaft sind Frauen.“ Die Zahl der freiwerdenden Parkplätze vor dem Haus könnten darum für Frauen gar nicht ausreichen.



Nicht alle können einen Lamborghini parken. Aber auch der Weg zum Auto stellt nicht für alle die gleiche Gefahr dar.

Der Betriebsrat hat nachgezählt. Die Mehrheit der Chefärzte und Oberärzte sind Männer. Für diese reicht die Zahl der reservierten Parkplätze am Haus offenbar aus. Das mit der Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Kruppschen Krankenhaus offenbar besonders schwierig.

Integration: Auch ein Weltkonzern wie Krupp tut sich manchmal schwer, wenn es um die Zusammenarbeit geht. Das erste Hindernis ist die Sprache. Leider gibt es im Krupp-Krankenhaus zwar etliche Versuche, Patienten in ihren Muttersprachen zu informieren und anzuwerben. Doch die Beschäftigten im Betrieb werden nicht immer so angesprochen, wie sie es am besten verstehen. Der Betriebsrat ist derzeit aktiv, damit zumindest die Ersteinweisung zur Hygiene, Brandschutz und zum Meldewesen bei den Überlastungen, Fehlern und Mängeln verbessert wird.

Leider war der Arbeitgeber hier sehr uninteressiert. Damit nicht die Gesundheit von Beschäftigten weiter unnötig gefährdet wird, bestellen wir jetzt eine Einigungsstelle.

Wirtschaftliche Lage: Am 10.09.2008 wurde der Jahresabschluss Alfried Krupp Krankenhaus 2007 in das Internet eingestellt – www.unternehmensregister.de. In diesen Wochen können dort wohl auch nachlesen, wie der Jahresabschluss 2008 war. Trotz all unserer Nachfragen beim Arbeitgeber – der Betriebsrat wird von ihm erst in der nächsten Woche aufgeklärt, wie es seinem Betrieb letztes Jahr ging. Uns interessiert natürlich brennend, wie es uns in diesem Jahr geht. Wir können schwer glauben, dass die Manager selbst so völlig im Dunkeln tappen, wie sie uns lassen.

Wir haben Anlass zur Sorge. Denn aus der Geburtshilfe, der Strahlenklinik, der HNO und der Chirurgie kommen dramatische Meldungen über fehlendes Personal, zurückgehende Fallzahlen und eine ausbleibende Unterstützung durch das Management. Zugleich vermuten wir, dass trotz



gestiegener Leistungen und trotz Arbeitsverdichtung die Gesamtbilanz durch die Eröffnung des MVZ belastet wird. Dem Management scheint es nicht gelungen zu sein, etwas von den zusätzlichen Förderprogrammen (KHRG) für Personalaufstockungen und Tarifsteigerungen für das AKK abzuholen.

Vor der Bundestagswahl gab es noch solche kleinen Geschenke. Doch falls nach der Wahl eine Agenda 2020 aufgelegt wird, wird die Entwicklung des Krankenhaus-Konzerns für uns schwieriger.

Zwei Krankenhäuser am Standort Essen und ihre Tochterbetriebe – eigentlich müsste durch eine solche Zusammenarbeit vieles leichter und besser gehen („synergetische Effekte“). Leider blockiert der Arbeitgeber diese Zusammenarbeit. Er bestreitet, dass unser frisch gebildeter Konzernbetriebsrat übergreifende Aufgaben mit ihm zusammen regeln und erledigen kann. Zum Stolperstein dabei wird die fixe Idee, das Alfried Krupp Krankenhaus Steele sei eine kirchliche Einrichtung mit einer „Mitarbeitervertretung“.

So sickern in der Pflege, in der Küche und im ärztlichen Dienst Kolleginnen aus anderen Betrieben ein, aus der „Kostbar GmbH“ oder aus der Ambulanten Reha. Doch geht es dabei nicht nach Recht und Gesetz zu. Denn der Arbeitgeber versäumt, mit uns die Arbeitsbedingungen und die Eingliederung ohne Nachteile für unsere Beschäftigten zu regeln.

Uns ist wichtig: Wir wollen zusammenwachsen – alle zu demselben Entgelt- und Arbeitsbedingungen!

Umweltschutz: Irgendwie ist die Mülltrennung und -vermeidung aus den Augen geraten. So sind in den Bereitschafts- und Arztzimmern unvermittelt die Handtücher verschwunden. Nach der hektischen Dienstnacht und der morgendlichen Dusche bleiben nun nur noch die Papiertücher.

... und was wir tun

Initiativen: Neben den bereits erwähnten „Frauenparkplätzen“ und den „Ersteinweisungen“ haben wir weitere Initiativen ergriffen. Auch wenn sie teilweise schon lange völlig ungehört bleiben, werden wir nicht mutlos

- beim Gesundheitsschutz an heißen Tagen
- bei Arbeitszeiten im Röntgen / ärztlichen Dienst / Stationsbereich
- bei den konzernweit getragenen Ausweiskarten

Zusätzlich drängeln wir bei Themen, die aktuell an uns herangetragen wurden –

- Die Bereitschaftsdienst-Zimmer sind unangenehm, was Matratzen, Lattenrost, Handtücher, Reinigung von Böden und Bad, Ausstattung der Kochnischen und den nächtlichen Geräuschpegel angeht.
- Wir rechnen mit Krankheitswellen ab Ende November bis Januar und schlagen vor, rechtzeitig die Vorgaben der Ministerien und Institute betrieblich umzusetzen. Vorbereitung ist möglich – insbesondere auf zusätzliche Personalausfälle.
- Beschäftigte haben sich an uns gewandt, weil sie mit den angekündigten Schichtplänen nicht einverstanden waren. Wir haben konkrete Änderungen vorgeschlagen.
- Wir haben vorgeschlagen, rechtzeitig vor dem Auslaufen der Altersteilzeit-Förderungen Ende dieses Jahres in Informationsveranstaltungen die Angebote für die Personalentwicklung (rechtzeitige Verjüngung) zu nutzen.



Lahme Ente: Warum dauert es beim Betriebsrat immer so lange?



- Wir wollen den Datenschutz für die Beschäftigten sichern, die einfache Bedienung neuer Software und bei der Einführung unterstützen. Darum versuchen wir, Vereinbarungen zu erreichen zum Email-Verkehr, zur Internetnutzung, zu Kidicap (Entgeltabrechnung), zur Laborsoftware (Opus und Laborsoftware IXSERV), zur Konsilschreibung.
- Wir haben die angebliche Urlaubsrichtlinie „Nicht mehr als zwei Schwestern gleichzeitig“ mehrfach richtiggestellt: Keine Zurückweisung eines Urlaubsantrages ohne gleichzeitige Einschaltung des Betriebsrates!
- Durchführung der vereinbarten „Quartalsgespräche“ im Zentrallabor, um dort all das wieder ins Lot zu bekommen, was unter der Regie eines Fremdmanagement aus dem Ruder läuft.
- Wir brauchen Beurteilungen der Belastungen in der Zentralsterilisation und in der Intensivabteilung – denn dort gab und gibt es zahlreiche Klagen. „Wirtschaftliche Gründe“ rechtfertigen nicht, dass Beschäftigte mehr schufteten müssen, als sie vertragen und bezahlt bekommen.
- Wir brauchen Beurteilungen der Belastungen im ärztlichen Dienst, denn die Neuregelung der Bereitschaftszeiten wird – auf der lange erwarteten tariflichen Grundlage – nur so gehen!
- Wir wollen, dass die vereinbarten Augenuntersuchungen für all die Beschäftigten an den zahlreichen Bildschirmarbeitsplätzen endlich tatsächlich umgesetzt werden.


Viele fragen nach – „Warum dauert das alles so schrecklich lange?“ Wir glauben, dass all diese Punkte den Geschäftsführern irgendwie nicht ganz so auf den Nägeln brennen wie Ihnen und uns.

Immer aktuell

Stück um Stück sichern wir Ihnen und uns die Anspruchsgrundlagen. –

- Tarife
- Betriebsvereinbarungen
- Gesamtzusagen

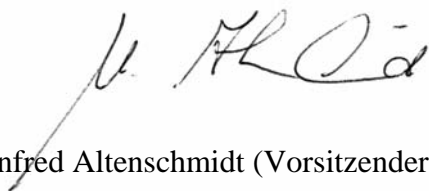
Denn Sie und Ihr Rechtsanwalt sollen beweisen können, was Ihnen zusteht.

Sie finden uns und unsere Seiten im  Intranet Neu,

klicken Sie dort unter Inhaltsverzeichnis den Punkt Mitarbeiter an. Vorbei an den nun angebotenen Auswahlpunkten Krankenhausleitung oder Personalabteilung klicken Sie stattdessen auf Betriebsrat. Es erscheint „Betriebsrat [] zur Seite des Betriebsrat.“ Klicken Sie das Wort Betriebsrat an.

Tipp: Speichern Sie sich dies unter ihren Favoriten ab.

Falls Sie einen Zugang über Ihren Arbeitsrechner zum Intranet haben oder auch von zu Hause aus – Sie finden uns unter www.iKrupp.de



Manfred Altenschmidt (Vorsitzender)