

Belegschaftsversammlung am 16.03.2011

Tätigkeitsbericht



Überlastet

Ist zu viel zu tun, müssen wir etwas unerledigt liegen lassen. Wir müssen die Kräfte richtig einschätzen und ihre Grenzen kennen. Wir müssen entscheiden, was wichtig ist und was verzichtbar. Die Akteure im Krupp-Krankenhaus gehen mit solchen Problemen unterschiedlich um.

Der Betriebsrat: Vor unseren Büros müssen Kolleginnen anders als früher häufig warten, bis wir Zeit für die Beratungsgespräche haben. Denn die Umstellung auf die neuen Arbeitsverträge und auf die nicht mehr ganz so neuen Tarifverträge wirft bei vielen Fragen auf. Es kostet Zeit, das Chaos bei den Entgeltabrechnungen wenigstens teilweise aufzuklären.

Wir unterstützen Sie bei Ihren individuellen Ansprüchen. Das geht derzeit zu Lasten der Durchsetzung neuer Regelungen. Schlimmer noch – uns gelingt uns nicht immer, die Manager zu zügeln, einfach ohne uns und gegen die Beschäftigten neue Sitten, Gebräuche, Arbeitszeiten oder Regeln einzuführen.

Die Personalleitung: Die Umstellung der einzelnen Verträge und Abrechnungen ist aufwändig. Dies gilt besonders, wenn man vieles doppelt und per Hand gerechnet werden muss. Jeder Fehler ist nicht nur lästig, es kostet auch Zeit, ihn zu beheben. Und die Mängellisten sind lang.

Die Personalleiterin hat sich dennoch entschieden, zusätzlich alle Beschäftigten einmal nach ihren Daten zu befragen, nach Schulabschlüssen, Nebentätigkeiten, Sozialversicherungsnummern, Eintrittsdatum und Einsatzort. Dagegen verzichtet die Personalleitung weitgehend auf die vom Betriebsrat angebotene Hilfe – bei der Suche nach den Fehlerquellen, bei der Einrichtung der Schnittstellen (TimeOffice / Kidicap / HP) oder bei praxisnahen Regelungen.

In KTQ erschöpft sich die „Systematische Personalentwicklung“ auf die Einladung zum Brandschutz.

Die Beschäftigten: Der Anspruch an die Qualität der eigenen Arbeit ist bei den allermeisten sehr hoch. Viele sind es von früheren Jahren im AKK nicht anders gewöhnt. Doch wo Stellen abgebaut wurden oder zusätzliche Aufzeichnun-



gen zu führen sind, da kann der Standard nicht mehr ohne Weiteres gehalten werden. Es soll sich auf das „Notwendige“ beschränkt werden.

Viele warten da auf ein Zeichen ihrer Vorgesetzten: Welche Aufgaben sollen zurückstehen? Wie können die Ansprüche der Patienten und Angehörigen auf den neuen Kruppschen Standard heruntergeschraubt werden? Wie sollen wir mit unserer eigenen Gesundheit sorgsam umgehen? Viel zu oft versuchen die Kolleginnen, trotz der verschlechterten Rahmenbedingungen die alten Zielmarken zu erreichen. Sie arbeiten schneller, lassen die Pausen weg, einige bleiben auch unbezahlt länger.

Etliche finden sich unversehens auf einem Arbeitsplatz mit „Alleinarbeit“ wieder. Die frisch herausgegebene DGUV Vorschrift 2 erkennt da unmittelbaren Handlungsbedarf der Betriebsärztin und der Arbeitssicherheit. Hier steht der in den Führungsgrundsätzen formulierte „situative Führungsstil“ auf dem Prüfstand.

Die Überlastungsbeschwerden der Kolleginnen aus dem ZOP und aus der Intensivabteilung konnte beseitigt werden. Eine ganze Reihe von Missständen wurde dafür beseitigt.

Der Betriebsrat ist initiativ: Wir regeln die „Entwärmungspausen“ in den Sommerpausen. Wir fordern den Arbeitssicherheitsausschuss auf, die eingefahrene Routine zu verlassen und zeitnah einzugreifen. Wir drängen auf die Bewertung der Belastungen in Küche.

Ansprechpartner: M. Altenschmidt, B. Poth, T. Michel

Honorarkräfte und Leiharbeit statt Personalplanung?

Die Personaldecke reißt und legt dramatische Lücken bloß.

Frauenheilkunde und Geburtshilfe: Der Facharztstandard und die Weiterbildung der Assistenzärztinnen ist offenbar nicht gesichert. Die – ohne Zustimmung des Betriebsrates – eingesetzten Ärzte auf „Honorar“ sind angeblich weder an Weisungen noch an die Qualitätsvorgaben der Klinik gebunden. Werden Gesundheitsschutz und Hygiene zum privaten Hobby?

Labor: Das Essener Arbeitsrichter mahnen, dass die illegale Leiharbeit (ZLM, Prof. Haffner) und die Leiharbeit ohne Mitbestimmung (AKK-R, Hr. Jeschke) so nicht weiter geht.

Küche: Mit „Konzernleihe“ tauscht die Geschäftsführung systematisch alle Arbeitsplätze aus. Köche kommen von der Tochterfirma *kostbar GmbH*, Küchenhilfen von der *AK-D* und bald auch von *AK-S*. Steuerlich sind die Unternehmen bloße „Organschaften“ des Rüttenscheider Mutterbetriebes. Verlierer sind dabei die Beschäftigten und die Patienten. Denn an den Arbeitsplätzen darf nicht zusammengearbeitet werden, um die Fiktion der Fremdunternehmen aufrecht zu erhalten.



Steele: Hr. Jeschke hat die Vorgesetzten aufgefordert, die Verluste im Tochterkrankenhaus durch Mehrleistungen hier auszugleichen. Zugleich sollen die Steelenser die Schlagzahl weiter erhöhen. Der Personalaustausch zwischen den beiden Standorten ist rege. Doch bei der Zusammenarbeit der beiden Standorte stellen sich die Manager selbst ein Bein. Wie lange versuchen sie noch, den Schein der angeblichen kirchlichen Tochter aufrecht zu halten? Geht es dabei um mehr, als die Behinderung des Konzernbetriebsrates?

Der Betriebsrat ist initiativ: Wir versuchen, die Stundenvergütung der Honorarkräfte offenzule-



gen. Sollen Stammbeschäftigte in unseren Reihen weniger verdienen? Wir versuchen, die wildwuchernden Leihversuche einzugrenzen. Sollen Beschäftigte von außen oder aus den Tochterunternehmen für die gleiche Arbeit wie die unsere weniger erhalten? Sollen sie weniger Rechte haben?

Wir haben schwere Bedenken, wenn die Manager sich selbst ungeniert Beschäftigte leihen und stellen. Wir haben Zweifel, dass der Geschäftsführer des *AKK Rüttenscheid*, Hr. Jeschke, tatsächlich nichts weiß von den Managemententscheidungen in seinem Tochterbetrieb *Kostbar*. Geschäftsführer ist dort: Hr. Jeschke. Solche durchsichtigen Spielereien mit den kirchlichen Überresten MAV und BAT-KF in Steele gefährden zudem die Qualität der Versorgung und den gemeinsamen Gesundheitsschutz.

Ansprechpartner: Olaf Nuhen

Fehler und Versäumnisse bei der Bezahlung

Die Leiterin der Personalabteilung geht derzeit davon aus, dass die Schnittstellen nun korrigiert sind. Der Betriebsrat hat hier noch weniger Zuversicht. Wir haben unsere Zweifel begründet. Wir sehen die Fehlerquellen nicht nur bei den externen Lieferanten (CSG-Pradtke für TimeOffice, GIP für die Personalwirtschaftssoftware Kidicap, HP in Dortmund als Rechenzentrum). Wir sind überzeugt, dass die unterschiedlichen Teile im AKK nicht richtig zusammengeführt wurden.

Der Arbeitgeber hat uns vor 14 Tagen aufgefordert, ihn einmal die uns derzeit bekannten Fehler in den Entgeltabrechnungen aufzulisten. Wir haben daraufhin geantwortet:

- „ 1. Sie rechnen für Überstunden zwar mit dem Kürzel „ÜberstdZZ“ Überstundenzuschläge ab. Warum übersehen Sie dabei regelmäßig, das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung (Überstunden als solche) mit dem Kürzel „ÜberstVerg“ abzugelten (entgegen §8 (1) TVöD)?
2. Warum zahlen Sie für Schichtarbeiter/innen weder Zuschläge noch das Überstundenentgelt für all die Stunden, die am Ende des Schichtplanturnus in TimeOffice nicht ausgeglichen sind (§7 (8) TVöD)?
3. Warum rechnen Sie nicht für die Arbeit an einem Feiertag ohne Freizeitausgleich (26.12.2010) den 135% Zeitzuschlag ab (§8 (1) Buchst. d TVöD)?
4. Warum zahlen Sie an Beschäftigte Im Pflegebereich der EG 8a und höher die Zeitzuschläge bezogen auf die Stufe 4 oder 5 statt Stufe 3, jedoch den 15%-Nachtarbeitszuschlag korrekt auf die Stufe 3 (§8 (1) TVöD)?
5. Warum zahlen Sie die monatlichen Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit erst 2 Monate später (entgegen §8 (5, 6) und §24 (1) TVöD)? Welchem Entstehungsmonat ordnen Sie diese systemwidrigen Zahlungen zu?
6. Sie zahlen bereits Intensivzulagen an Pflegebeschäftigte. Sie zahlen jedoch noch nicht an die Berechtigten die Zulage für „Grundpflege bei gelähmten Patienten“ oder die Onkologiezulage (jeweils monatlich 46,02 € Teilzeitbeschäftigte anteilig).
7. Auf welcher Rechtsgrundlage zahlen Sie Bereitschaftsdienstentgelt, wenn die Betriebsparteien bislang nicht die Beschäftigten den Stufen zugeordnet haben (§8.1 TVöD)?
8. Aus welcher Schnittstelle zur tatsächlichen „Tagewoche“ wird der Divisor 65 für die Ermittlung „DS Urlaub / DS Krankheit“ umgerechnet (§21 TVöD)?
9. Wie werden Tage mit Entgeltfortzahlungstatbeständen aus dem so ermittelten Divisor heraus gerechnet?
10. An wen zahlen Sie derzeit die Jubiläumszahlung (§23 TVöD)? An wen zahlen Sie diese nachträglich?
11. Wann werden die Ansprüche der einzelnen Beschäftigten aufgrund Ihrer fehlerhaften TVöD-Anwendung in den vergangenen Monaten in den Entgeltabrechnungen ausgewiesen und beglichen?
12. Sie haben in den jeweiligen Änderungsvereinbarungen unter Nr. 5 Absatz 4 eine „Akonto-Zahlung“ zugesagt. Warum bezahlen Sie die nicht?



13. Sie haben in den jeweiligen Änderungsvereinbarungen unter Nr. 5 Absatz 2 eine „Pauschalzahlung oder individuelle Ausgleichszahlung“ zugesagt. Wann werden Sie die ermitteln und auf welche Weise? Berücksichtigen Sie dabei so etwas wie Verzugszinsen?“
Der Betriebsrat ist initiativ. Wir haben dem Arbeitgeber vorgeschlagen, an jedem Zahltag ausreichend Bargeld bereitzustellen. Beschäftigte, die auf ihren Entgeltnachweisen Zahlungslücken feststellen, könnten unmittelbar noch am selben Tag in bar die Korrekturbeträge erhalten.

Die Personalleiterin lehnt es aus Fürsorge ab, größere Summen an Beschäftigte bar auszuzahlen. Im Übrigen will sie im Einzelfall entscheiden, wer wie viel und auf welche Art erhält. Der Betriebsrat hat darum eine Einigungsstelle bestellt, um hier rasch eine Regelung zu erzielen.

Ansprechpartner: Reiner Möller, Tobias Michel

Schlagzeilen

Umbau: Die 7 D wurde überstürzt aufgelöst; der Betriebsrat versucht rechtzeitig zu klären, wer im nächsten Bauzug wohin versetzt wird.

IFD: Die Spätschichten wurden vorverlegt.

Ärzte: Die Umstellung der Arbeitsverträge ist überfällig. Der Betriebsrat bereitet eine Sprechstunde für die Berufsgruppe vor: Was steht in der Änderungsvereinbarung? Was muss in die Nebenabrede? Wem drohen Verluste?

MTAR: Die Verhandlungen über neue Arbeitszeitregeln in der Röntgenabteilung wurden erneut aufgenommen. Der Arbeitgeber verlies sie nach einer kurzen „Sondierung“.

Altersteilzeit: Die Umstellungsprämie der Beschäftigten ist auf 83% des Nettowertes aufzustoßen. Der Betriebsrat sucht eine Kollegin, dies in einem gerichtlichen Musterverfahren klärt.

Ansprechpartner: Manfred Altenschmidt, Brigitte Poth

Immer aktuell

Wir 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  Infoportal.

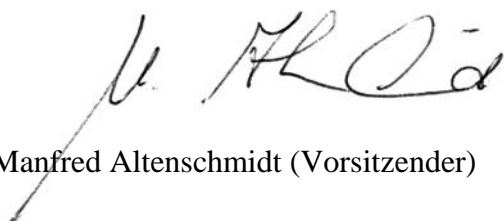
Klicken Sie dort unter Inhaltsverzeichnis den Punkt Krankenhaus an,

dann unter der MAV Steele – „Betriebsrat Rüttenscheid“, dort <http://curator/ibetAKK/brat/index.php>

Tipp: Speichern Sie sich dies unter ihren Favoriten ab. Lassen Sie sich nicht verunsichern durch die grellroten Warnhinweise „Gültigkeit abgelaufen: Betriebsrat Rüttenscheid“!

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





Manfred Altenschmidt (Vorsitzender)