



Belegschaftsversammlung am 15.06.2011

Tätigkeitsbericht



Es könnte mehr sein

Die Belegschaft – und wir selbst – beurteilen den Betriebsrat daran, was er erreicht, verhindert, ermöglicht. Zugleich messen wir den Betriebsrat an dem, was wir von ihm erwarten oder wünschen. Und wir messen den Betriebsrat an dem, was er verspricht und was zu tun ist.

Kompetenzzentrum Die Tarif- Umstellung für die einzelnen Beschäftigten ist – was die Seite des Betriebsrates betrifft – abgeschlossen.

- In einigen Fällen hat der Betriebsrat den Eingruppierungs-Vorstellungen der Personalleitung widersprochen. Diese tut sich schwer damit, nun den Weg zum Arbeitsgericht Essen anzutreten, um dort unsere Zustimmung ersetzen zu lassen. Dort verlangt man u.a. schlüssige Stellenbeschreibungen

....

- In einem betriebsinternen „Clearing-Ausschuss“ konnten wir uns in einigen Fällen mit der Personalleitung einigen. Die betroffenen Kolleginnen bekommen neue Angebote von der Personalabteilung oder werden im TVöD nun richtig eingruppiert.
- In weiteren Fällen ist zwar die Eingruppierung in den TVöD oder TV-Ärzte unstrittig. Doch der Arbeitgeber und die Beschäftigten werden bei der Einstufung nicht vertragseinig. Es gibt ja auch keine Gründe, eine Verschlechterung zu unterschreiben.

Die Angebote aus der Personalabteilung sind schwer zu deuten und in ihren Auswirkungen einzuschätzen. Was verdient wer in welchem Tarif, und wie entwickelt sich das in den kommenden Jahren? Wir beraten Sie im Einzelfall. Ein Hilfsmittel: Vergleichstabellen für alle Berufsgruppen finden Sie unter

www.stundensatze.schichtplanfibel.de

Haben Sie das Gefühl, dass Ihre monatliche Entgeltabrechnung stimmt? Glück gehabt. Einzelne systematische Fehler scheinen tatsächlich ausgeräumt. Doch es fehlt noch ihre Rückabwicklung über die vorausgegangenen





eineinhalb Jahre. Anderes bleibt ungereimt. Vieles ist nach wie vor offensichtlich falsch.

Wir rechnen die einzelnen Posten mit Ihnen zusammen durch. Und wir helfen Ihnen, Ihre Ansprüche anzumelden.

Sprachrohr

Die Beschäftigten sind unvermindert sauer über das Abrechnungschaos. Geduld und Vertrauen sind gleichermaßen erschöpft. Wir wollen zunächst mehr Transparenz bei den Entgeltabrechnungen. Wir drängen die Personalleitung wiederholt:

- Melden Sie in einem monatlichen Rundschreiben die von Ihnen bislang erkannten Fehler in unseren Abrechnungen! Melden Sie auch die Frist, in der Sie diese voraussichtlich beheben werden!
- Vereinbaren Sie mit dem Betriebsrat die zeitnahe Barauszahlung der Fehlbeträge! Das Einigungsstellenverfahren zu Art, Ort und Zeit dieser Korrektur-Zahltag ist unnötig wie ein Kropf.
- Teilen Sie den Beschäftigten mit, bis wann Sie – pauschal oder spitz – die Zeit seit September 2009 glatt ziehen! Sie haben sich dazu in den Änderungsvereinbarungen ausdrücklich verpflichtet.
- Sie haben den Beschäftigten zugesagt, die Kürzel aus den Entgeltabrechnungen zu erläutern. Legen Sie diese Liste endlich vor!
- Gründen Sie mit dem Betriebsrat eine Arbeitsgruppe, um die Fehlerquellen aufzuklären und auszuräumen!

Türöffner

Viele Ansprüche, ob auf Geld oder Freizeit, sind noch unentdeckt. Betriebsräte führen Musterverfahren und entwerfen Geltendmachungen.

- Im AKK musste der Arbeitgeber bereits seit Oktober 2005 den TVöD anwenden (LAG Düsseldorf, 19.05.2011, AZ 5 SA 20/11). Für alle diejenigen, die unverändert die „Anlehnung an den BAT“ oder an den BMT-G im Arbeitsvertrag stehen haben, winken jetzt erhebliche **Nachzahlungen**.
- Etliche sind einvernehmlich aus dem alten Vertrag mit einer Änderungsvereinbarung in den TVöD gewechselt. Bei der Umstellung der **Jahressonderzahlung 2009** hat die Personalbuchhaltung die höheren TVöD-Ansprüche aus Januar bis August 2009 nicht berücksichtigt.
- Beschäftigte stehen wohl bereits vor Vollendung des 40. Lebensjahres volle **30 Tage Jahresurlaub** für 2010 und 2011 zu. Diese sind bei der Umrechnung auf eine andere als die 5-Tagewoche entsprechend umzurechnen.
- Beschäftigte, die in 2010 **Bereitschaftsdienste** leisteten, bekommen **Zusatzurlaub**. Bereitschaftsdienst in der Nachtzeit ist in seiner gesamten Dauer nach § 6 Abs. 5 ArbZG auszugleichen, unabhängig davon, in welchen Arbeitsstunden tatsächlich Arbeitsleistung erbracht wurde. Für jede Stunde des nächtlichen Bereitschaftsdienstes besteht deshalb ein gesetzlicher Anspruch auf einen Belastungsausgleich. Wird dieser Ausgleich nicht tariflich anderweitig gewährt, sind Bereitschaftsdienststunden, die in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistet werden, Nachtarbeitsstunden [...] und lösen den tariflichen Anspruch auf Zusatzurlaub aus. (BAG, Urteil vom 23.02.2011 – 10 AZR 579/09)
- Im TVöD-K werden **Überstunden** nicht nur mit dem Zeitzuschlag vergütet (30%, und 15% für die Entgeltgruppen 10 und höher). Zusätzlich steht allen zwingend die Bezahlung der Überstunde „als solche“ Entgelt zu – nämlich 100% des individuellen Stundenentgelts, höchstens jedoch Stufe 4.





- Für die Arbeitsstunden an den **Feiertagen 26.12.2010 und 1. Mai 2011** gab es im AKK keinen Freizeitausgleich. Denn beide Feiertage fielen auf einen Sonntag. Im §8 TVöD-K sind für solche „Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich 135 v.H.“ vereinbart.
- **Teilzeitkräfte** (im Schichtdienst) bekommen ihren pauschalen Ausgleich für Feiertage (Vorwegabzug) nur anteilig. Wichtig: Sie brauchen an den Belastungen mit Feiertags-, Sonntags- und Nachtarbeit ebenfalls nur anteilig teilnehmen.

Gestalter

Neben den Tarifverträgen und den Arbeitsverträge können Betriebsräte zusätzliche Regelungen im Betrieb schaffen: Betriebsvereinbarungen.

- In einer vorläufigen Vereinbarung für die **MTA-R** (Röntgenabteilung) konnten wir zunächst einige Verbesserungen erreichen: Mittels der im Haus sonst bereits üblichen Software TimeOffice werden Schichten geplant und dokumentiert. Die Kolleginnen gehen nach dem nächtlichen Bereitschaftsdienst früher nach Hause.
- Zumindest für die Einführungsphase der neuen Krankenhaus-EDV konnten wir die Teilnahme an den Schulungen regeln. Wer etwas zu **MKIS** lernt, soll dies nicht als Opfer oder Nachteil erleben.

Unterhalb solch formaler Absprachen konnten wir kleine Schritte nach vorne erreichen:

- Für die Schichtpläne der Kolleginnen im Labor konnte in einer Einigungsstelle geklärt werden: a) wen der Arbeitgeber im Labor über die Pläne zur Arbeit einteilt wird b) welche Pläne dabei verbindlich sind und c) wie diese Pläne bis zum 19.06. aussehen.
- Der Arbeitgeber hat vor 3 Monaten zugesagt, für die von uns geforderte Bewertung der Belastungen in der Küche Experten von außen zu holen.

Es türmt sich

Fehlanzeigen

Bislang war der Arbeitgeber trotz unseres Drängens zu keinen Vereinbarungen oder wenigstens Verhandlungen bereit, was die folgenden Probleme angeht:

- Art und Ort der Auszahlung von Fehlbeträgen aus Monatsabrechnungen
- Einspringen an planmäßig freien Tagen
- Überstunden
- Schichtartwechsel
- Arbeit an heißen Tagen
- Arbeitszeiten der Ärzte in der Intensivmedizin
- Überlastungsbeschwerde der Dauernachtwachen
- Überlastungsbeschwerde Küchenbeschäftigte
- Durchführung der Ersteinweisungen
- Grundsätze der Urlaubsgewährung (Bearbeitung der Anträge)

Ebenso wenig kamen wir voran, das Zusammenwachsen im Unternehmen auf ein solides Fundament zu stellen. Der „Konzern AKK-Rüttenscheid“ wuchert grenzüberschreitend. Denn die Geschäftsführung gibt sich als „kirchliche Einrichtung“ (Steele) und setzt die Konzernleihe zum Lohndumping fort. Der Betriebsrat bleibt dabei: Eingliederungen aus den Tochterunternehmen nicht zu anderen, schlechteren Arbeitsbedingungen als bei der Konzernmutter. **Gleiche Arbeit, gleiches Geld!**





Dieser Grundsatz betrifft auch die Einsätze von „**Honorarkräften**“. Hier bekommen angeblich Fremde deutlich mehr für ihre Arbeit als die Beschäftigten des AKK. Diese müssen stattdessen auch noch um die Bezahlung ihrer zusätzlichen Arbeitsstunden herumstreiten.


Um die gesetzlichen und tariflichen **Ausgleichszeiträume** Ihrer Arbeitszeit festzulegen, haben wir – gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers – die Einrichtung einer Einigungsstelle erstritten. Diese wird - zum zweiten Mal – am 12. Juli zusammenkommen.

Immer aktuell

Wir sichern wir Ihnen und uns die Anspruchsgrundlagen. –

- Tarife
- Betriebsvereinbarungen
- Gesamtzusagen

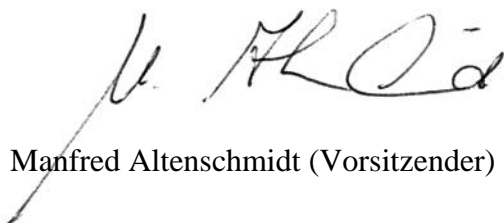
Denn Sie und Ihr Rechtsanwalt sollen beweisen können, was Ihnen zusteht.

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)