



Belegschaftsversammlung am 15.12.2011

Tätigkeitsbericht

Ihr Recht: Wissen, was abgeht

Viele denken vielleicht: „Die Betriebsräte sitzen so viel mit den Managern zusammen. Da wissen die sicher, wie es um unsere Arbeitsplätze steht...“

Die heute im AKK für die Geschäfte Verantwortlichen berichten uns tatsächlich nur sehr ungenau und sporadisch, was sie tun oder vorhaben. Wenn wir uns damit begnügen würden, ständen wir dumm da.

Viele Kolleginnen berichten uns, wenn es vor Ort Probleme gibt. Auch die einzelnen Betriebsräte bringen aus ihren Arbeitsbereichen viele Probleme und Entwicklungen mit in die Betriebsratssitzungen. Gemeinsam setzen wir die vielen Teilchen zusammen, um uns und Ihnen ein Bild zu machen: Von den vielen Schwachstellen in der Personalplanung; vom Chaos auf Ihren Entgeltnachweisen, von der bizarren Maskerade bei der Zusammenarbeit mit den Tochterbetrieben.

Im Betriebsverfassungsgesetz steht - zumindest einmal im Jahr muss Ihr Arbeitgeber Ihnen Rede und Antwort stehen.

BetrVG §43 (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.

Hr. Jeschke bittet, ihn bei der Versammlung „wegen anderer terminlicher Verpflichtungen“ zu entschuldigen. Er hat zugleich angekündigt, dass Frau Dr. Kisselbach den Bericht der Geschäftsführung vortragen wird. Er schränkte ein - „Fragen, die sich nicht im Einklang mit der Unternehmensstruktur befinden, werden auch nicht im Rahmen der Betriebsversammlung diskutiert“.

Wir sind gespannt. Vor mehr als einem Monat hat der Betriebsrat der Geschäftsführung einen Strauß mit Fragen zuschickt. Hoffentlich sind einige Ihrer Fragen mit dabei.

Personalkosten

- Mit welcher Personalkostensteigerung kalkuliert die Geschäftsführung in 2012?
- Warum erhalten die Pflegebeschäftigten nicht ihre monatlichen Belastungszulagen, wenn Sie ihnen die Pflege von überwiegend onkologischen, gelähmten oder geriatrischen Patienten übertragen?
- Warum werden Beschäftigten ihre „übertariflichen Zulagen“ in rückzahlbare Darlehen umgewandelt?
- Warum erhalten die Beschäftigten im AKK ihre Schicht- und Wechselschichtzulagen mit 2 Monaten verspätet?
- Warum werden Überstunden und Mehrarbeit im AKK nicht tarifgemäß bezahlt? In welchen Arbeitsbereichen fielen in Berichtsjahr 2011 bislang wie viele Stunden Mehr-





arbeit und Überstunden an?

- Welche Rückstellungen werden für die laufenden und zu erwartende Gerichtsverfahren um Ansprüche von Beschäftigten gebildet?

Unternehmensentwicklung

- Wie belasten die Bilanzen der Tochterfirmen die gGmbH?
- Wie wird sich das zum 01.12.2011 neugefasste Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf den Beschäftigentransfer im Konzern aus?
- Die ZLM (Tochterfirma des AKK, Laborleistungen) trennt sich zum Jahresende im Streit von den Kath. Kliniken Duisburg. Unklar ist, ob die ZLM durch die dort abgeschlossenen Leasingverträge selbst in die Insolvenz gerät. Das Outsourcing bringt offenbar Risiken mit sich. Wie bereiten Sie das AKK vor?

Probleme der Beschäftigten

- Warum erhalten Beschäftigte auf ihre Beschwerden hin keinen Bescheid? (§84 Abs. 2 BetrVG)
- Viele Beschäftigte fragen: Wie viele Stellen in meinem Arbeitsbereich sind besetzt? Wie viele Stellen sind trotz Bemühungen des Arbeitgebers unbesetzt? Welche Personalplanung gibt es im Alfried Krupp Krankenhaus? Was tut das Alfried Krupp Krankenhaus für die Personalentwicklung?
- Viele Beschäftigte klagen: Die umgerechneten Urlaubsansprüche werden im elektronischen Schichtplan und / oder in der Entgeltabrechnung unterschiedlich und zu niedrig ausgewiesen. Der Arbeitgeber gewährt ihnen zustehende (Zusatz-)Urlaubstage im laufenden Jahr nicht.
Bei wem **kann** der Urlaub nicht gewährt werden und überträgt sich damit automatisch auf das Urlaubsjahr 2012?
Erweitert der Arbeitgeber das Urlaubsjahr bis in 2012 hinein?

In der Betriebsversammlung sind alle Beschäftigten frei, Fragen, Kritik und Vorschläge zu äußern - am Betriebsrat oder am Arbeitgeber.

Ansprechpartner: M. Altenschmidt, B. Poth,

Vor Gericht entschieden

- **Ausweiskarten** (Ordnung im Betrieb): Das Essener Arbeitsgericht ist der Überzeugung, dass es für die Beschäftigten im AKK keine wirksame Verpflichtung gibt, Namens- oder Ausweiskarten zu tragen. Daher verstößt der Arbeitgeber mit seinen phantasievollen Namensschildchen noch gegen keine Bestimmung.
- Der Betriebsrat konnte vor Gericht erreichen, dass der Arbeitgeber nun doch noch die Eingruppierung der tatsächlichen oder angeblichen Medizinischen Fachkräfte (**Arzthelferinnen, Stationssekretärinnen, Schreibkräfte** usw.) anpacken muss. Es wird um die persönlichen Voraussetzungen gehen (Ausbildung), die übertragene Tätigkeit und um eine Gleichbehandlung mit gelernten Arbeitern. Die übertragene Tätigkeit unterscheidet nicht, ob es sich Berufsanfänger handelt. Arbeit mit 3-jähriger Ausbildung erhalten EG6 – warum nicht auch Angestellte? Der Betriebsrat hält die Entgeltgruppe 6 für richtig. Folgen die Zustimmungsersetzungsverfahren für weitere Berufsgruppen und Einzelfälle? Achtung: Wir befürchten, dass die Rechtsanwälte des Arbeitgebers sich – trotz der früheren Erklärungen – hier auf eine 6-monatige Ausschlussfrist berufen werden. Wir empfehlen: Schriftlich die Differenz zu EG6 oder drüber geltend machen!





- Vor Gericht einigten sich zahlreiche Beschäftigten mit dem Arbeitgeber gütlich. Regelmäßig erhielten sie dabei etwa $\frac{3}{4}$ Ihrer Ansprüche aus den **vorenthaltenen Entgelterhöhungen bis August 2009**. Trotz der nun weithin ausgeurteilten Rechtslage warten etliche weitere Beschäftigte auf ihr Geld bzw. auf ihr eigenes Verfahren.

Ansprechpartner: Olaf Nuhnen, Tobias Michel

Vom Gericht zu entscheiden

- Eine wachsende Zahl von Verfahren durch Beschäftigte ist anhängig. Etliche haben lange genug auf Antwort durch die Personalabteilung gewartet. Sie setzen die ausstehenden Ansprüche auf **Zuschläge, Zulagen, Urlaubstage** usf. gerichtlich durch.
- Der Betriebsrat hat eine einstweilige Verfügung beantragt: Denn die **Schichtpläne 3B, 2C, 2D, IFD** ab dem 07.11.2011 wurden ohne Zustimmung des Betriebsrates durchgeführt. Das Ergebnis: Das Gericht hat eine ständige betriebliche Einigungsstelle eingesetzt, um die vielen Unstimmigkeiten zeitnah aufzuklären.
- Der Betriebsrat hat die Verhängung eines Ordnungsgeldes beantragt: Die **Arbeitszeiten der Ärzte** überschreiten im vereinbarten Ausgleichszeitraum den gesetzlich zulässigen Höchststrahlen erheblich.
- Der Betriebsrat hat die Festsetzung eines weiteren Ordnungsgeldes beantragt: Denn der Arbeitgeber verletzt auch mit den Überstunden auf 3C, 4B und 6D die Mitbestimmungsrechte.

Ansprechpartner: Manfred Altenschmidt, Tobias Michel

In der Einigungsstelle

- Der Betriebsrat wartet auf eine erste Sitzung der Einigungsstelle unter der Vorsitzenden, Fr. Tupay, um „Regelungen zur **Urlaubsbeantragung und –gewährung**“ (Formular, Frist der Bearbeitung, Benachrichtigung des Betriebsrates bei Ablehnung oder Nichtbearbeitung) festzulegen.
- **Ausgleichszeiträume**: Der Betriebsrat wartete auf eine – dann dritte – Sitzung der Einigungsstelle unter derselben Vorsitzenden, Fr. Tupay.
- Das Einigungsstellenverfahren zu „**Hitze** an unseren Arbeitsplätzen“ wurde von uns zusammen mit dem Arbeitgeber bis Februar zurückgestellt. Denn der Arbeitgeber hat begonnen, ernsthaft notwendige Maßnahmen vorzubereiten. Wenn es in 2012 über 30° C insbesondere im Bettenhaus und im Zentralen Schreibbüro wird, soll uns das nicht wieder unvorbereitet treffen.

Ansprechpartner: Reiner Möller, Tobias Michel

Arbeitszeit

- Die **Vorfesttage** (24. und 31.12.) sowie die in diesem Jahr auf einen Sonntag fallenden Feiertage 25.12. und 01.01., trafen uns unvorbereitet. Die Vorfesttage wurden für die Software TimeOffice zunächst als Vorwegabzug von $\frac{1}{5}$ der individuellen Wochenarbeitszeit umgesetzt. Im Plan wurde kein Freizeitausgleich für sonntägliche **Feiertagsarbeit** ausgewiesen. Für die in der Software TimeOffice geführten Schichtarbeiterinnen (ärztlicher Dienst) herrscht noch Ratlosigkeit. Die Departmentleiter müssten den Zeitverantwortlichen für die Korrekturbuchungen anleiten.
- **Zulagen**: Zumindest rückwirkend zum Januar 2011 erhalten Beschäftigte in der Pflege für ihre Arbeitszeit mit den besonderen Belastungen Intensiv, Onkologie, Demenz oder „Gelähmte“ ihre tarifliche Zulage – in Vollzeit 46,02 € nachgezahlt.

Ansprechpartner: Reiner Möller, Manfred Altenschmidt

Was fehlt

- **Jahressonderzahlung**: Wer unterjährig ausscheidet und den TVöD-K vereinbart hat, hat Anspruch auf anteilige Auszahlung des „Weihnachtsgeldes“. Die Personalabteilung prüft, warum der Arbeitgeber dies nicht zahlt.
- **Zuschläge**: Ende November 2011 fehlten allen aus TimeOffice-Ábgerechneten die Zeitzuschläge; ein Software Fehler. Der Arbeitgeber mag sich weiterhin nicht von der Abrechnungsoftware trennen. Es gab oft Klagen, weil weder schnell an der Kasse noch auf dem



Girokonto nachgezahlt wurde. Der Betriebsrat will darum für solche Fälle regeln, wie Sie zeitnah Ihr Geld bekommen.

- **Zuschläge:** Für die tarifliche Bezahlung der Überstunden und Mehrarbeit mangelt es derzeit an der Zuständigkeit – keiner im Management will sich kümmern.
- **Zulagen:** So wie – allgemein - die Schicht- und Wechselschichtzulagen sind auch die speziellen Pflegezulagen oft unerkant. Es geht um ca. 500 € im Jahr – also lohnt es sich, den Arbeitsplatz genauer zu untersuchen.
- **Zulagen:** Die Streichung von übertariflichen Zulagen wie auch deren Vereinbarung bedarf der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Da geht Einiges durcheinander.

Ansprechpartner: Reiner Möller, Manfred Altenschmidt

Sozialeinrichtungen

- Abgesehen von der Cafeteria gibt das Management die Sozialeinrichtungen des AKK Stück um Stück klanglos aus den Händen. Das betrifft nach dem Apotheken-Beschäftigtenverkauf nun die Zimmer im „Schwesternwohnheim“, die Wohnungen im „Ghetto“, die verbliebenen Parkplätze. Der Betriebsrat kann hier nur prüfen, ob die – nun schon gewohnte - Verletzung der Mitbestimmungsrechte das Elend zumindest aufhalten kann.

Ansprechpartner: Jens Struck, Peter Metzler, Nicole Koelbl

Gesundheitsschutz


- **Belastungen:** Der Arbeitgeber wird den TÜV Nord beauftragen die Arbeitsplätze in der Küche auf Belastungen und Gefahren zu untersuchen. Dies ist ein Pilotprojekt.
- **Asbest:** Asbest wurde in den siebziger und achtziger Jahren in vielen Neubauten als Brandschutz verbaut. Auch bei uns im AKK R.
- Als Brandschutz wurde dieser Stoff in den achtziger Jahren aufgrund seiner tückischen Gesundheitsgefahren (Asbestose) verboten. Wir haben gehört, dass nun – wo Asbest gefunden und erkannt wird – es erfasst und gleichzeitig entsorgt werden soll.
- Wenig später trat der Gefahrstoffbeauftragte, Hr. Terhaar, zurück. Daher gibt es im AKK auch weiterhin keine bekannten Gefahren.

Immer aktuell

Wir sichern Ihnen und uns die Anspruchsgrundlagen. –

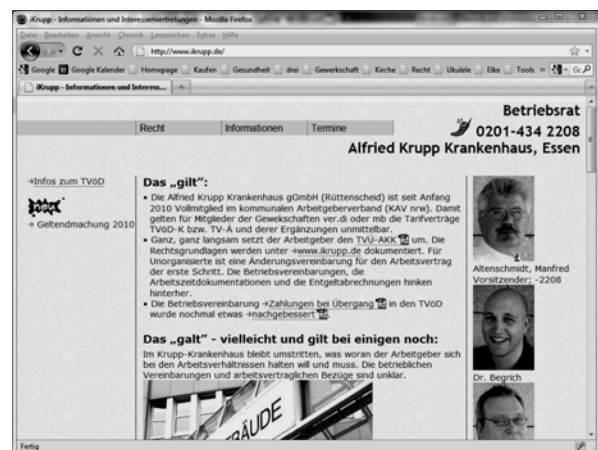
- Tarife
- Betriebsvereinbarungen
- Gesamtzusagen

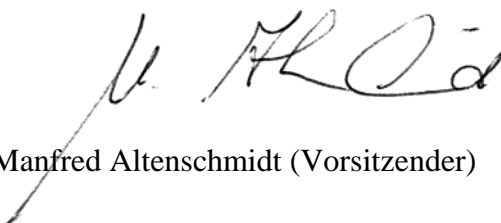
Denn Sie und Ihr Rechtsanwalt sollen beweisen können, was Ihnen zusteht.

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/lbetAKK/brat/index.php>

Umständlich? Tipp: Speichern Sie sich dies unter ihren Favoriten ab. Falls Sie einen Zugang über Ihren Arbeitsrechner zum Internet haben oder auch von zu Hause aus –finden Sie uns unter www.ikrupp.de




Manfred Altenschmidt (Vorsitzender)