

Betriebsversammlung am 11.12.2013

Tätigkeitsbericht

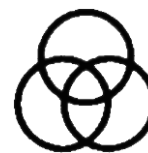
Bewältigt

Im Frühjahr 2010 wurde der Betriebsrat neugewählt. Hinter uns lag der vereitelte Fluchtversuch in das Kirchenrecht. Die frisch erreichte Tarifbindung stellte uns vor gewaltige Aufgaben.

Meilensteine

- 2006** Die Geschäftsführer Dr. Hartwig und Dr. Haun erklären zum Jahresauftakt, das Krupp-Krankenhaus zu kirchlichen Einrichtung und den Betriebsrat für aufgelöst.
- 2008** Zukauf des Tochterkrankenhauses in Steele. Es wird bis heute als private Kirche geführt.
- 2009** Das LAG entscheidet: Es galt und gilt das weltliche Recht, der Betriebsrat besteht fort. Die Geschäftsführung wird ausgetauscht.
ver.di erreicht einen Überleitungsvertrag in den TVöD. Rückwirkend zum September 2009 vollzieht er die gesamte versäumte Tarifentwicklung nach. Es folgt ein ähnlicher Haustarifvertrag des Marburger Bundes.
- 2010** Betriebsvereinbarung über Einmalzahlungen bis zu 2000 € bei Arbeitsvertragsänderung. Fast zwei Jahre zieht sich die tatsächliche Umstellung der Verträge hin.
Erst über eine Einigungsstelle und im März treffen wir eine Vereinbarung, wie die Beschäftigten vor den Folgen der Grippewelle geschützt werden.
- 2011** Zunehmend melden Beschäftigte und der Betriebsrat Unstimmigkeiten bei den Entgeltabrechnungen.
Im April erreicht der Betriebsrat eine vorläufige Betriebsvereinbarung zur den Arbeitszeiten der MTA Röntgen; umfassend wird ab August verbesserter Gesundheitsschutz geregelt.





Der Betriebsrat fordert Gesundheitsschutz vor dem verbauten Asbest und vor Staub durch Glaswolle.

Im Juni berichten wir erstmals über den Anspruch auf 30 Urlaubstage (bei 5 Arbeitstagen je Woche) für alle Beschäftigten, über den Ausgleichsanspruch für nächtliche Bereitschaftsstunden, über die korrekte Vergütung der Überstunden sowie über Ausgleich für Feiertagsarbeit an Sonntagen. Unsere Hinweise werden von der Personalleitung nicht aufgenommen.

Ende des Jahres geht der Betriebsrat erstmals gegen ärztliche Arbeitsstunden jenseits der gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen vor. Ebenso gegen Überstunden / Mehrarbeit ohne tarifliche Bezahlung und ohne Mitbestimmung.

Ein Teil der Belastungszulagen werden für das Jahr nachgezahlt. Ebenso wird entdeckt, dass Ausscheidenden anteilig ihre Jahressonderzahlung nachzuzahlen ist.

Die Vorfesttage fallen auf Samstag. Der Betriebsrat erreicht, dass der tarifliche Freistellungsanspruch zumindest pauschalierend nachgeholt wird.



- 2012** Im März entscheidet eine Einigungsstelle: Die Ausgleichszeiträume sind auch gegen den Willen der Arbeitgeberin festzulegen; sonst wäre bereits die Kalenderwoche der Ausgleichszeitraum. Wir erreichen feste Perioden von 16 Wochen; für die Ärzte wird der Start des Ausgleichsjahres auf jeweils den 1. Oktober gelegt. Wenige Monate später urteilten die Bundesarbeitsrichter: Bei Schichtarbeit bestimmt bereits der Dienstplan (Schichtplanturnus) den Ausgleichszeitraum.

Zum Juni erklärt die Chefetage unvermittelt die Schließung unserer Küche und übergibt die Cafeteria an ihre Tochterfirma kostbar.

Die Urlaubsgewährung (Anträge, Fristen, Ablehnung) wird dank einer Einigungsstelle in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

In einer Betriebsvereinbarung wird der Schutz der Beschäftigte vor den Folgen überhitzter Arbeitsplätze festgelegt. Da es dazu wieder eine Einigungsstelle brauchte, greift die Vereinbarung erst zum Sommerende.

- 2013** Die Auszubildenden werden mit zu wenigen Urlaubstagen verplant. Hinweise des Betriebsrates werden nach 7 Monaten umgesetzt.

Ärztliche Beschäftigte erhalten erstmals Prämien dafür, dass sie über Jahre hinweg zu mehr als 48 Stunden im Wochendurchschnitt eingeteilt werden; im August bis zu 400 €, von September bis Dezember bis zu 300 € monatlich. Eine vorläufige Betriebsvereinbarung regelt ab November das „Stempeln“ im Zusammenspiel mit dem Übergang in die Arbeitszeit-Software TimeOffice. Im Zuge einer Einigungsstelle konnte der Betriebsrat dabei eine automatische Kappung einschränken.

Eine Einigungsstelle führt tarifliche Arbeitszeitkonten zum Jahresende ein. Zunächst gilt die Betriebsvereinbarung nur für den Pflege- und Funktionsdienst, wenig später auch für die nichtärztlichen Beschäftigten MTAR, der Strahlenklinik und der HNO.

Die beiden Vorfesttage werden aufgrund unserer Intervention in einer Einigungsstelle erstmals entsprechend den Tarifverträgen umgesetzt. Teilzeitbeschäftigte erhalten so tatsächlich eine ganze Schichtlänge frei.

Der pauschalierende Ausgleich für Wege- und Umkleidezeiten wird zugesagt: Es winken bis zu 4 Tage frei, abhängig von der Anzahl der Arbeitstage im Wochenschnitt.



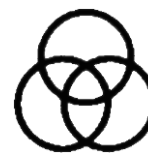
Halbe Sachen

Die Tarifverträge enthalten zahlreiche Regelungsaufgaben für die Betriebsparteien. Ohne Regelung laufen viele Ansprüche der Beschäftigten ins Leere. Der Betriebsrat arbeitet diese Aufgaben systematisch ab, trifft dabei jedoch auf Regelungsunwillen der Personalleitung.

Zusätzlich werden oft Ansprüche übersehen oder ausversehen verletzt. Es mangelt im Krupp-Krankenhaus zudem an einer Kultur, offen mit Fehler umzugehen, sie rasch zu beheben und daraus zu lernen. Wir müssen daher dem nächsten Betriebsrat eine Liste offener Probleme übergeben. Ausdrücklich sind Regelungen auszuhandeln für -

- Arbeitszeitkonten für die Verwaltung, die Hauswirtschaft, den Wirtschafts- und Versorgungsdienst, den technischen Dienst, die Schule und die Auszubildenden





- Qualifizierung und Fortbildung. Das gilt auch für die Assistenz- und Fachärzte.
- Zuordnung zu den Bereitschaftsdienststufen. Im ärztlichen Dienst fehlen als Gegenstück die individualvertraglichen Nebenabreden.
- Eingruppierung der unter-, über- und außertariflich Beschäftigten.
- die Möglichkeit, Teile der Jahressonderzahlung vorzuziehen

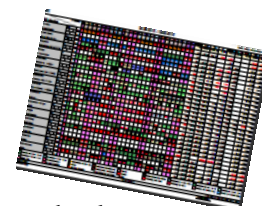
Weitere Baustellen:

Der Geschäftsführung hat systematisch Betriebsvereinbarungen aufgekündigt. Weniger systematisch laufen die Verhandlungen um ihre Neufassung. Hier muss ein neugewählter Betriebsrat zu Antworten und Initiativen finden. Das betrifft -

- Arbeitszeiten in der Pflege
- Arbeitszeiten in der Endoskopie
- Arbeitszeiten im ärztlichen Dienst
- Neue Personalsoftware (Abrechnung, Auswertungen)

Andere Vereinbarungen haben sich nicht bewährt oder wurden fortwährend verletzt. Der Betriebsrat hat sie deshalb gekündigt -

- Einsatz TimeOffice
- Einsatz der Telefonanlage



Dramatischer sind Baustellen, die nicht einfach durch eine Vereinbarung geschlossen werden können:

- die Beschwerden über Überlastung insbesondere in der Pflege
- seit 2012 laufen die tariflichen Zusagen zur Übernahme unserer Auszubildenden leer.
- seit Jahren werden vermeintliche „unständige“ Schicht- und Wechselschichtzulagen zugewiesen. Hier könnte zudem die Ursache liegen für das Übersehen von Zusatzurlaubstagen.
- die Urlaube werden nicht entsprechend der tariflichen Vorschriften umgerechnet.
- bei der Vergütung der Mehrarbeit fehlen die anteiligen monatlichen Zulagen.
- bei der Jahressonderzahlung und bei den tagesgleichen Aufschlagsätzen für Urlaub, Krankheit oder Vorfesttagsfrei fehlen Überstunden und Mehrarbeit, soweit sie durch Überplanung entstanden sind.
- die Verrechnung von Bereitschaftsdienst mit regelmäßiger Arbeitszeit ist tarifwidrig.
- ab Januar 2014 wird die Personalbuchhaltung auf eine neue Software umgestellt. Das bedeutet neue Fehlerquellen, aber auch neue Entgeltabrechnungen. Nicht unwahrscheinlich: Wir müssen Ihnen und uns wieder erst selbst die Mittel zum Verstehen und Überprüfen zusammensuchen.
- überall im Haus fehlen aussagekräftige Beurteilungen der Belastungen und Gefahren an den Arbeitsplätzen. Der Gesundheitsschutz kommt so zu kurz.
- Leiharbeit, Honorarkräfte und „Werkverträge“ sparen unterm Strich weder Geld noch Personal. Sie zersplittern die Belegschaft und die Qualität ihrer Arbeit.
- Überstunden und Mehrarbeit sind die unmittelbare Folge fehlender Stellenpläne und Mindestbesetzungen. Ohne Personalplanung steht mit der nächsten Grippewelle ein Notstand ins Haus.



Die Arbeitgeberin ist durch §77 BetrVG verpflichtet, Sie über die ausgehandelten Betriebsvereinbarungen zu unterrichten. Was Sie nicht wissen und kennen, bleibt in den Händen anderer.

Der Betriebsrat darf Sie informieren. Das Arbeitsgericht Essen hat entschieden, dass wir dabei auch das Internet benutzen dürfen. Sie finden uns, die neuen Vereinbarungen und wichtige Zusatzinformationen unter www.ikrupp.de

Manfred Altenschmidt (Vorsitzender)