

09/18

Vereinbarung zur Entlastung am UKS erzielt! Urabstimmung vom 15. bis 19. Oktober

In der Nacht vom 18. auf den 19. September konnte nach einer 20-stündigen Marathonverhandlung eine Einigung zwischen ver.di und der Klinikleitung erzielt werden. Nach einer inzwischen mehr als zweijährigen Auseinandersetzung um die Frage der Entlastung hatte sich der Druck in den letzten Wochen und Monaten drastisch erhöht.

Insbesondere die ungeheure Streikbereitschaft in der Pflege zwang die Klinikleitung zum Einlenken. Für den Streik am 19.9. wurden über 450 Betten zur Sperrung angemeldet (etwa 30% der Bettenkapazitäten). Darunter 8 vollständige Stationen. Dieser Druck war zu jedem Zeitpunkt während der Verhandlungen zu spüren. Nur so ist dieses Ergebnis zu verstehen. Nachdem es in den ersten Stunden der Verhandlung nicht nach einer Einigung aussah, gab die Klinikleitung im Laufe der Nacht deutlich nach. Das Teamdelegiertentreffen stimmte um 6 Uhr früh mit einer Enthaltung dem Ergebnis zu. Am 26. September wird sich nun die Tarifkommission zu dem Ergebnis beraten. Bis zum 10. Oktober finden letzte redaktionelle Überarbeitungen der Vereinbarung statt. Einige Inhalte, die in der Nacht nicht mehr ausformuliert werden konnten, werden nachbearbeitet.

Vom 15. bis 19. Oktober findet die Urabstimmung zur Annahme bzw. Ablehnung des Ergebnisses statt.

Soll- und Regelbesetzungen für alle Stationen

Im ersten Schritt gibt es für alle Pflegeorganisationsbereiche ab dem 1. Oktober eine Tabelle, in der die aktuellen Soll-Besetzungen verbindlich

festgeschrieben sind. Damit wird festgelegt, wie viele Menschen pro Schicht anwesend sein müssen. Wenn die Sollzahlen unterschritten werden, müssen Konsequenzen folgen. Wenn die Überlastung nicht behoben wird, gibt es einen Belastungsausgleich. Es gibt dadurch eine Untergrenze in jeder Schicht, die der Vorstand nicht ignorieren darf. Durch den Stellenaufbau wird die Tabelle kontinuierlich nach oben verbessert.

Für die OP-Bereiche, die Anästhesie und die Ambulanzen konnte der Arbeitgeber in der nächtlichen Verhandlung noch keine Sollzahlen vorlegen. Diese werden in den nächsten 2 Wochen nachgereicht.

Im zweiten Schritt werden für alle Bereiche und Stationen verbindliche Personalbemessungsverfahren (PPR, INPULS, Arbeitsplatzmethode) eingeführt, aus denen sich die Regelbesetzung ableitet. Dafür hat der Arbeitgeber 18 Monate Zeit.

Es werden 10 Pilotstationen benannt, die innerhalb der 18 Monate nicht nur das Bemessungsverfahren einführen, sondern auch die vollständige Personalisierung umsetzen.

Keine Nacht alleine

Die Vereinbarung schreibt vor, dass nachts mit mindestens zwei examinierten Pflegefachpersonen

gearbeitet wird. Damit wurde eine zentrale Forderung durchgesetzt. Ausnahmen können sehr kleine Stationen sein. Diese müssen noch in den nächsten 2 Wochen definiert werden.

tionen zu den Schichtbesetzungen (Forderungsplakate) eingebracht werden. 2018 und 2019 wird mit den zusätzlichen Stellen insbesondere ein Springerpool aufgebaut.



Sofortprogramm: 145 zusätzlich Stellen

Als Sofortprogramm werden am UKS im Zuge der gesetzlichen Neuregelung zur Refinanzierung von Pflegestellen (Pflegepersonalstärkungsgesetz) 145 Stellen aufgebaut (zusätzlich zu den 90 unbesetzten Stellen). Davon entfallen 15 Stellen auf die nicht-pflegerischen Bereiche und 130 auf die Stationen und Funktionsbereiche.

Die Verteilung der Stellen auf die einzelnen Arbeitsbereiche wird zwischen dem Personalrat und der Klinikleitung bis Ende des Jahres verhandelt. Kommt es nicht zu einer Einigung, wird die Verhandlung zwischen ver.di und dem Vorstand fortgeführt. Dadurch können die Forderungen der Sta-

Die insgesamt 235 neuen Kolleginnen und Kollegen dafür zu gewinnen ans UKS zu kommen, wird eine große Herausforderung und nicht von heute auf morgen zu realisieren sein. Darum wird eine Arbeitsgruppe aus ver.di, Personalrat und Vorstand gegründet, um Personalgewinnungskonzepte zu entwickeln und zu evaluieren, ob bessere Vergütungssysteme (z.B. TVöD) zu einer Verbesserung der Personalakquise beitragen können.

Verbindliches Konsequenzenmanagement

Der Klinikvorstand ist verpflichtet, bei absehbarer Unterschreitung der Soll- bzw. Regelbesetzung bereits bei der Dienstplanerstellung für die nächste Periode Maßnahmen bis hin zur Abbestellung von

Patientinnen und Patienten einzuleiten, damit genug Personal da ist. Für jede Station muss der Vorstand eine zuständige Ansprechperson benennen. Die Beschäftigten sind bei einer Unterschreitung der Sollbesetzung zur Anzeige gegenüber dem Ar-

Gefährdungsanzeigen sind in Zukunft innerhalb von drei Tagen zu bearbeiten. Die (G)PDL muss unverzüglich eine Stellungnahme erstellen, in denen dargestellt wird, welche Maßnahmen ergriffen wurden.



beitgeber berechtigt. Dafür muss zeitnah ein entsprechendes Meldesystem in allen Bereichen etabliert werden.

Bei kurzfristigem Personalausfall müssen Sofortmaßnahmen getroffen werden. Diese umfassen:

- Verlegung von Patienten
- Nichtbelegung von Betten
- Aussetzen der elektiven Maßnahmen
- Personalverschiebungen
- Anpassung von OP-Kapazitäten
- Einsatz aus dem Springerpool

Als weitere Sofortmaßnahmen wird von jedem Team eine Liste zur Priorisierung von Arbeitsaufgaben erstellt. Diese Liste muss von der (G)PDL genehmigt werden. Dabei geht es um das Verschieben bzw. das vollständige Unterlassen oder auch die Delegation von Tätigkeiten.

Belastungsausgleich bei Dauerbelastung

Wenn die Unterbesetzung durch die Sofortmaßnahmen nicht innerhalb von drei aufeinander folgenden oder innerhalb von drei gleichen Schichtarten an aufeinanderfolgenden Tagen behoben ist, erfolgt für alle Beschäftigten, die in dieser Zeit gearbeitet haben, ein Belastungsausgleich in Form der Gutschrift eines „Belastungstages“. Das Einspringen in Bereitschafts- und Rufdienste führt ebenfalls zur Gutschrift eines „Belastungstages“. Diese Gutschrift verfällt nicht. Nach 8 gesammelten „Belastungstagen“ muss im nächsten Dienstplanzeitraum eine bezahlte Freischicht geplant werden. Der Belastungsausgleich ist individuell einklagbar.

Dieses neuartige System wird in den nächsten Monaten am UKS eingeführt und gilt verbindlich ab dem 1. April 2019. Der Belastungsausgleich ist ein effektives Mittel, um den Arbeitgeber dazu zu

zwingen, dauerhafte Belastungssituationen (unter Sollbesetzung) abzustellen und das freiwillige Einspringen aus dem Frei zu reduzieren. Die Durchsetzung des individuellen Belastungsausgleichs ist ein echter Durchbruch für die Pflegebewegung in Deutschland. Etwas Vergleichbares gibt es bisher nirgendwo. Uns erreichten bereits aus der ganzen Bundesrepublik Glückwünsche und Motivationsbekundungen nun auch für so eine Regelung zu kämpfen.

Verbesserungen für die Ausbildung

Auszubildende sind nicht auf die Soll-und Regelbesetzung anzurechnen.

Ab sofort werden 10 Prozent der tatsächlichen Ausbildungszeit der Auszubildenden aller Gesundheitsberufe mit einer im Dienstplan verbindlich festgelegten Praxisanleitung durchgeführt. Für die Zeit der Praxisanleitung sind die PraxisanleiterInnen verbindlich freizustellen. Tätigkeiten dürfen nur orientiert am tatsächlichen Ausbildungsstand übertragen werden. Nachdem in NRW erstmals eine so weitgehende Regelung für Praxisanleitung erkämpft wurde, folgt nun das UKS.

Umsetzung der Vereinbarung

In der Vereinbarung wird verbindlich geregelt, in welchen Fällen der Personalrat und die Gewerkschaft ver.di informiert und gefragt werden müssen. Es gibt eine „Arbeitsgruppe Entlastung“, die aus zwei VertreterInnen des Personalrats und zwei VertreterInnen des Vorstands besteht. Der Personalrat kann eine sachverständige Person (z.B. von ver.di) hinzuziehen. Diese Arbeitsgruppe überwacht die Vereinbarung und klärt alle Fragen der Auslegung.

Sollte es bei der Verteilung der Stellen nicht zu einer Einigung kommen, wird die Verhandlung mit ver.di fortgesetzt.

Kündigungsfrist

Die Vereinbarung soll auf unbefristete Zeit geschlossen werden. Sollten sich bestimmte Mechanismen aber als nicht wirksam erweisen, nicht umgesetzt werden, wie es vereinbart ist oder es Weiterentwicklungsbedarf geben, kann die Vereinbarung nach 6 Monaten mit einer Frist von 3 Monaten monatlich gekündigt werden. Dann könnten neue Verhandlungen beginnen und die Friedenspflicht würde erstmals zum 01.07.2019 – zeitgleich mit den Unikliniken in NRW - enden können.

In der Vereinbarung konnten viele, aber nicht sämtliche Forderungen durchgesetzt werden. Auf der einen Seite waren wir auf einen langen Streik vorbereitet und haben mit der Absage des Streiks einen hohen Preis für diese Vereinbarung bezahlt. Auf der anderen Seite konnten wir durch den Druck der letzten Wochen und Monate eine sehr weitgehende Vereinbarung durchsetzen, die das Potenzial hat, bereits in den nächsten Monaten spürbar Entlastung zu bringen. Es ist ein wichtiger Meilenstein für die gesamte Pflegebewegung in Deutschland. Bei Annahme muss diese Vereinbarung in allen Bereichen durchgesetzt werden. Dazu brauchen wir starke Teams und eine starke ver.di am UKS. Über die Annahme der Vereinbarung entscheiden alle ver.di Mitglieder in der Urabstimmung vom 15. bis 19. Oktober.