DAS GEHT SIE DIREKT WAS AN!

RECHENSCHAFTSBERICHT
DES PERSONALRATS KLINIKUM 2021

IMMER FÜR SIE DA:

PERSONALRAT
UNIKLINIK KÖLN

1 AUS- UND WEITERBILDUNG 4

2 CORONA-PANDEMIE 5

3 DIENSTVEREIN-BARUNGEN 7

4 ENTLASTUNGS-ANZEIGEN 8

5 PROJEKTE 10

6 TV-L 11

7 EUER PERSONALRAT 12

8 MASSNAHMEN IM VERGLEICH 14

Impressum

V.i.S.d.P. Peter Sztatelman
Personalrat Uniklinik Köln

Grafik/Fotos

MedizinFotoKöln

Köln, November 2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch das Jahr 2021 war geprägt von der Corona Pandemie. Es wurde immer deutlicher, dass viele der Veränderungen, welche die Pandemie mit sich brachte, nicht nur vorübergehend sein werden, sondern dauerhaft unsere Arbeitswelt beeinflusst und verändert haben. Einige Maßnahmen, wie z.B. das mobile Arbeiten haben sich an unserem Klinikum verstetigt. Hierbei ist und war es uns als Personalrat immer wichtig, kollektive Regelungen zu treffen, die die Rechte der Beschäftigten schützen.

Im Jahr 2021 fand auch die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung statt. Die neu gewählte JAV setzt sich aus bereits erfahrenen und teilweise komplett neuen Mitgliedern zusammen. Insgesamt haben wir an der Uniklinik Köln eine starke JAV, mit der wir auch gemeinsam viele Themen anzugehen haben. Der Wandel der Gesundheitsberufe setzt sich weiter fort. Bei den Pflegeberufen bestehen neue gesetzliche Regelungen. Doch auch in weiteren Gesundheitsberufen sind gesetzliche Änderungen bereits beschlossen und stehen vor der Umsetzung oder werden gerade politisch diskutiert. Die Anforderungen an die Berufe haben sich verändert, unsere Arbeitsrealität hat sich verändert.

Auch der Campus verändert sich. Immer mehr Arbeitsplätze wurden auf Flächen außerhalb des Campus verlagert. Die Uniklinik wächst. In Leistung und Raum. Bei der Ausstattung mit dringend benötigtem und notwendigem Personal ist aber noch deutliches Potential nach oben. In den nächsten Jahren wird sich die Krankenhauslandschaft NRW durch politische Entscheidungen deutlich verändern. Diese Veränderungen werden wir alle miteinander wahrnehmen und spüren. Sie werden nicht an uns vorbeigehen. Wandel und Veränderungen gemeinsam zu gestalten wird die große Herausforderung der nächsten Jahre sein. Dabei wird der Personalrat als Vertretung der Interessen der Beschäftigten immer an ihrer Seite stehen.

Mit unserem Tätigkeitsbericht möchten wir Ihnen einen Überblick über die Themen und Arbeitsschwerpunkte des Jahres 2021 in einer kurzen und kompakten Übersicht vorstellen. Neben all diesen Themen haben wir aber auch zahlreiche individuelle Beratungstermine angeboten und wahrgenommen. Aufgrund der Pandemie leider vorwiegend telefonisch oder per Mail.

Zur Verbesserung unserer Arbeit sind wir auf Anregungen und Kritik von Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, angewiesen. Wir freuen uns daher über jede Rückmeldung von Ihnen. Nur so können wir unsere Arbeit verbessern und die Interessen der Beschäftigten noch besser vertreten.

Einen kurzen Hinweis habe ich noch zum Schluss. Bitte beachten Sie, dass der Tätigkeitsbericht 2021 die anfallenden Themen der Personalratsarbeit aus dem Jahr 2021 aufgreift. Veränderungen im Gremium aus 2022 werden entsprechend im Tätigkeitsbericht für das Jahr 2022 berücksichtigt.

Im Namen des Personalrats grüßt Sie

Peter Sztatelman

Vorsitzender des Personalrats

1 AUS- UND WEITERBILDUNG

1.1 Ausbildung „Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz“

Seit August 2020 bietet die Uniklinik Köln den Beschäftigten im Patienten Service die Chance sich mit einer einjährigen Weiterbildung unter Beibehaltung der Bezüge zur Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz ausbilden zu lassen. Wie auch 2020 wurden im Jahr 2021 zwei Kurse angeboten, welche wieder voll besetzt werden konnten.

Mit erfolgreichem Abschluss der Aus-/Weiterbildung können die Beschäftigten des Patienten Service sich von der EG 3 in die KR 6 überleiten lassen. Leider war nach den ersten Überleitungen zu erkennen, dass dies zu Problemen im Gehaltsgefälle zwischen Beschäftigten und Gruppenleitungen bzw. deren Stellvertretungen führt.

Um dies wieder auszugleichen konnte durch den Einsatz des Personalrats und der betroffenen Beschäftigten eine dynamische Zulage von monatlich 300€ für die Gruppenleitungen und ihre Stellvertretungen erwirkt werden.

1.2 MTA Schule

2021 konnte eine aufwendige Restrukturierung der MTA-Schule durch ständige Thematisierung der bis dahin erheblichen Probleme für die Auszubildenden und Lehrkräfte erreicht werden. Sowohl die Jugend- und Auszubildendenvertretung als auch der Personalrat setzten sich für die Beseitigung der Probleme und Missstände ein. Konkret ging es unter anderem um auf dem Campus weit verstreute Unterrichtsräumlichkeiten, welche zu extrem langen Wegstrecken zwischen den einzelnen Unterrichtseinheiten führten und mangelnden Informationsfluss mit den Auszubildenden. Es erfolgte eine Zentrierung der jeweiligen Räumlichkeiten. Die MTRA-Schule wurde im Klinikum Weyertal verortet und die MTLA-Schule in der Frauenklinik.

2 CORONA

2. Corona

Wie schon das vorausgegangene Jahr, wurde auch 2021 maßgeblich durch die Corona-Pandemie geprägt. Alle Bereiche und alle Beschäftigen waren weiterhin von den Auswirkungen der Pandemie betroffen und einer hohen Belastung ausgesetzt.

2.1 Aufgaben des Personalrats

Weiterhin achtete der Personalrat sehr auf seine Beteiligung und Mitbestimmung unter diesen, durch die Pandemie bedingt, erschwerten Umständen. Als Teil des Corona-Krisenstabs erhielt er fortlaufend und frühzeitig aktuelle Informationen über anstehende und eingeleitete Maßnahmen im Rahmen der Pandemie. Dabei handelte es sich, wie auch im Vorjahr, unter anderem um die Einrichtung temporärer Arbeitsplätze, die kurzfristige Umsetzung von Beschäftigten, den Einsatz von Auszubildenden während der Schulschließungen, sowie das zeitweise Umfunktionieren von Stationen und Abteilungen.

2.2 Covid-Stationen

Erneut machte die wellenartig verlaufende pandemische Notlage die Umstrukturierung von Stationen und Bereichen und die vorübergehende Einrichtung bestimmter, gezielter Behandlungsplätze notwendig. Der Personalrat überwachte in diesem Zusammenhang die Rücksichtnahme auf die Rechte und Bedürfnisse der Beschäftigten.

2.3 Corona-Prämie

Auch in 2021 befand die Bundesregierung, dass sie den Krankenhäusern Gelder für eine Corona Prämie zur Verfügung stellt. Die Verteilung des Geldes legte die Politik jedoch in die Hände der Betriebsparteien, also Personalrat und Dienststelle. Dies wurde von verschiedenen Akteuren wie z.B. den Gewerkschaften mehrfach öffentlich kritisiert. Damit die Beschäftigten der Uniklinik Köln überhaupt Geld erhielten, musste der Personalrat der Auszahlung der Prämie zustimmen, was er auch tat. Allerdings haben wir hier die Forderung eingebracht, dass möglichst alle Beschäftigten von einer solchen Prämienzahlung partizipieren sollten, denn Krankenhaus ist Teamarbeit!

2.4 Arbeitsunfall Covid

Aufgrund ihrer Tätigkeit infizierten sich einige Beschäftigte in ihrem Arbeitsumfeld mit SARS-CoV-2. Sofern eine Covid-Erkrankung daraus resultiert, besteht in diesem Fall die Möglichkeit sie als Arbeitsunfall zu melden. Der Personalrat wirkte vermehrt darauf hin, dass eine für die Beschäftigten verständliche und einsehbare Regelung für dieses Vorgehen gefunden wird.

2.5 Dokumentation im Dienstplanprogramm

Im Laufe des Jahres änderten sich mehrfach die Regelungen zur Quarantäne von Kontaktpersonen. In diesem Rahmen überprüfte der Personalrat durch engen Austausch mit den Beschäftigten, wie ihre daraus entstehenden Corona-bedingten Abwesenheiten in SP-Expert erfasst werden. Dabei galt stets das Anliegen, dass die Dokumentation den jeweiligen Sachverhalt korrekt abbildet und daraus keine Nachteile für die Beschäftigten entstehen. Es wurden in Abstimmung und im Sinne der Beschäftigten mit Zustimmung des Personalrats entsprechende Dienstplankürzel eingeführt werden.

3 DIENSTVEREINBARUNGEN

Der Personalrat verhandelte 2021 mit der Dienststelle der Uniklinik Köln diverse Dienstvereinbarungen, um relevante Aspekte des Arbeitsalltags eindeutig, weitgehend und im Sinne der Beschäftigten zu regeln. Mit den folgenden Dienstvereinbarungen hat sich der Personalrat in 2021 intensiv auseinandergesetzt:

Die **Dienstvereinbarung Gleitende Arbeitszeit** wurde gekündigt, sie befindet sich aktuell in der Nachwirkung.

Nachdem der Personalrat bereits 2020 eine deutliche Änderung in der **Dienstvereinbarung Vergütung kurzfristiger Dienstplanänderungen** erwirken konnte, nämlich die Wahlmöglichkeit für die Beschäftigten zwischen der Auszahlung der zusätzlichen Vergütung oder der Gutschreibung der zusätzlichen Arbeitszeit auf ihrem individuellen Arbeitszeitkonto, erreichte der Personalrat in diesem Jahr eine Verlängerung dieser Dienstvereinbarung. Hierfür setzte er sich aufgrund der Vielzahl positiver Rückmeldungen seitens der Beschäftigten ein.

Nach Einforderung durch den Personalrat konnte eine Neufassung der **Dienstvereinbarung zur Regelung des Jahresgesprächs** verhandelt werden.

Die Dienstvereinbarung Parkraumbewirtschaftung wurde seitens des Personalrats gekündigt und befindet sich in der Nachwirkung. Der Personalrat sieht auf Grundlage der aktuellen DV nicht die Möglichkeit für eine faire Verteilung der vorhandenen Parkkapazitäten unter den Beschäftigten.

Die erforderliche Kontaktreduktion im Rahmen der Corona-Pandemie zum Schutz der Beschäftigten und Patientinnen und Patienten erforderte eine großflächige Umstellung auf Mobilarbeit. Dies erfolgte 2020 zunächst als Pilotprojekt. Aufgrund der positiven Rückmeldungen aus dem Pilotprojekt, entschied sich der Personalrat mit der Dienststelle eine dauerhafte Vereinbarung zur Mobilarbeit zu treffen. Nach Verhandlungen, bei denen der Personalrat die ihm vorliegenden Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen versucht hatte mit aufzugreifen, wurde 2021 eine **Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten** (Mobilarbeit) geschlossen.

Zur Verbesserung der praktischen Ausbildung der MTRA-Auszubildenden, verhandelte der Personalrat gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die neue **Dienstvereinbarung zur Regelung der praktischen Ausbildung** im Bereich der Medizinisch-technischen Radiologieassistenz.

4 ENTLASTUNGSANZEIGEN

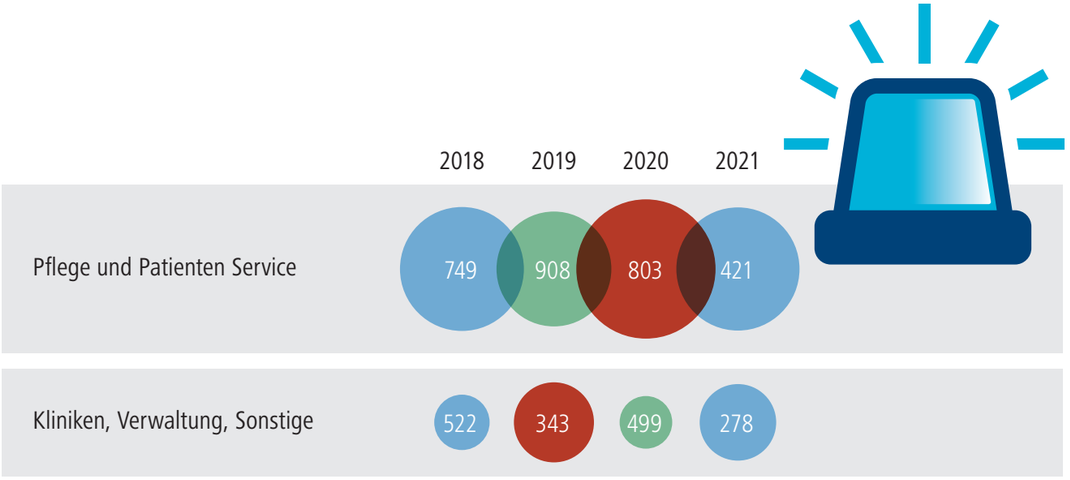
Beschäftigte haben die Möglichkeit eine Entlastungsanzeige zu schreiben, wenn sich vor oder in ihrem Dienst aufgrund vorherrschender Arbeitsumstände (zum Beispiel Personalausfall oder ein unvorhergesehener Mehraufwand) abzeichnet, dass eine Gefährdung von Patientinnen und Patienten nicht auszuschließen ist und/oder die gesetzlich vorgeschriebene Pause gegebenenfalls nicht genommen werden kann.

4.1 Vorgehen in den Bereichen Pflege und Patienten Service

Wenn beabsichtigt wird eine Entlastungsanzeige zu schreiben, wird zunächst der/die Vorgesetzte hierüber informiert, wenn diese/r keine Entlastung (zum Beispiel durch Personalzusatz) herbeiführen kann, welche zu einer anderen Einschätzung der vorliegenden Situation führt, wird die Entlastungsanzeige an die vorgesetzte Person, die Pflegedirektion und den Personalrat versandt.

4.2 Vorgehen in den Bereichen Kliniken, Verwaltung, Sonstige

In einer akuten Belastungssituation soll zunächst das Gespräch zu einer erfahrenen Kollegin bzw. einem erfahrenen Kollegen gesucht werden. Sofern durch diesen ersten Schritt keine Entlastung erzielt wird, erfolgt eine Information an die vorgesetzte Person. Wenn auch diese nicht für Hilfe in der vorherrschenden Situation sorgen kann, schicken die Beschäftigten ihre Entlastungsanzeige an den kaufmännischen Direktor und den Personalrat.



4.3 Weitere Vorgehen

Durch den Empfang der Entlastungsanzeigen und den monatlichen Austausch mit (je nach Bereich) der Pflegedirektion und dem Geschäftsbereich Personal, erhält der Personalrat Informationen und Kontaktmöglichkeiten zu Bereichen, die Hilfe benötigen.

Im direkten Austausch mit Beschäftigten, wird dem Personalrat regelmäßig mitgeteilt, dass es in Stresssituationen den Beschäftigten häufig nicht einmal möglich erschien, eine Entlastungsanzeige zu schreiben und zu versenden. An dieser Stelle ist es dem Personalrat immer wieder wichtig zu verdeutlichen, welche Bedeutung die Entlastungsanzeigen haben: Sie dienen sowohl der persönlichen und der rechtlichen Absicherung als auch um quantifizierbare Informationen zum Belastungsgrad der Beschäftigten zu erhalten. Sie sind somit von immenser Bedeutung.

Hier eine Übersicht der Anzahl eingegangener Entlastungsanzeigen. Zu berücksichtigen ist hier, dass in den Jahren der Corona Pandemie auch ein deutlicher Leistungsrückgang zu verzeichnen war.

5 PROJEKTE

5.1 Traineeprogramm „Nachwuchs in der Pflege"/ „Führungskräftenachwuchs"

Der Personalrat hat sich in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung im Geschäftsbereich Personal mit der Konzeption eines übergreifenden Traineeprogramms für Fach- und Führungskräfte in der Uniklinik beschäftigt.

Seit 2014 wird das Traineeprogramm in der Pflege alle zwei Jahre mit einer Laufzeit von 12 Monaten durchgeführt. Die angestrebten Zielpositionen für Absolventinnen und Absolventen des Programms zielen auf Team- oder Gruppenleitungen sowie als Fachexpertinnen bzw. Fachexperten in der Pflege ab. Die Zielgruppe sind interne und externe Bewerber aus der Pflege sowie interne Bewerber aus dem Patienten Service mit je zwei Jahren Berufserfahrung.

Die Grundidee für die Erneuerung des etablierten Programms war nun die Grundstrukturen und die vorhandenen Synergien auf die Verwaltungsbereiche (Kaufmännische Direktion und Stabstellen) auszuweiten.

Der Personalrat arbeitet nun darauf hin, dass eine klare Struktur bei der neu geplanten Durchführung gegeben ist sowie eine transparente Auswahl möglicher geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten gewährleistet ist. Eine Bevorteilung von externen gegenüber internen Bewerberinnen und Bewerbern soll vermieden werden.

Die Anfänge und die Grundidee für die Neuentwicklung eines übergreifenden Traineeprogramms für die Fach- und Führungskräfte ist erfolgt und wird von uns als Personalrat begleitet um den Beschäftigten der Uniklinik weitere, attraktive Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Klinikums zu ermöglichen.

5.2 Familienfreundliche Arbeitszeiten im Pflegedienst

Anfang 2021 nahm die AG familienfreundliche Arbeitszeiten im Pflegedienst ihre Arbeit auf mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und um somit Fachkräfte zu binden. Hierfür befasste sie sich unter anderem mit der Erstellung von transparenten und fairen Prozessen der Beantragung, Genehmigung und Ablehnung, bei der immer die individuelle Situation der Beschäftigten im Fokus stehen sollte. Die Pilotierung des Projekts erfolgt auf verschiedenen Stationen im Herzzentrum.

An verschiedenen Stellen und beispielsweise durch seine Beteiligung an Projekten, wie diesem, setzt sich der Personalrat für gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ein, um zum Beispiel (wie oben genannt) eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, aber auch um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu vermeiden.

6 TV-L

Die Tarifrunde der Länder 2021 erfolgte mit einer enormen Beteiligung der Beschäftigten der Uniklinika. Am 29.11.2021 kam es in Potsdam zu einer Einigung, die eine Laufzeit von 24 Monaten hat.

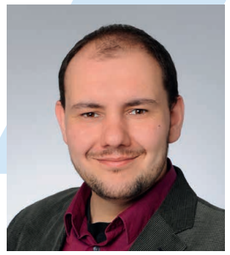
Beschlossen wurde eine Erhöhung der Entgelttabelle um 2,8% zum 01.12.2022 sowie eine Sonderzahlung in Höhe von 1300€, die Anfang 2022 ausgezahlt wurde. Für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen und Praktikanten beträgt die Höhe der Sonderzahlung 650€. Sie erhalten (im Gesundheitswesen) ab dem 01.12.2022 eine höhere Vergütung von 70€. Es wurde zudem vereinbart, dass die Übernahmeregelung nach abgeschlossener Ausbildung wieder in Kraft gesetzt wird.

Speziell für das Gesundheitswesen konnte eine Erhöhung der Zulagen erzielt werden: Die Intensiv- und die Infektionszulage erhöhen sich von 90€ auf 150€, die Wechselschichtzulage erhöht sich von 105€ auf 150€, die Schichtzulage von 40€ auf 60€ und die allgemeine Zulage für Pflegekräfte an Universitätsklinika von 125€ auf 140€. Es wurde eine neue Zulage für Berufsgruppen wie MTAs und Diätassistentinnen und Diätassistenten in Höhe von 70€ vereinbart. Die Zulagen werden ab dem 01.01.2022 gezahlt.

Der Personalrat setzte sich intensiv mit dem neuen Tarifvertrag auseinander, um eine Umsetzung im Sinne der Beschäftigten durch die Personalabteilung zu begleiten und befasste sich auch mit einer Vielzahl an individuellen Nachfragen von Beschäftigten, wenn Unsicherheiten in der Anwendung des Tarifvertrags bestanden. Die Klärung der Angelegenheiten und entsprechende Beratung erfolgte durch Besuche von Personalratsmitgliedern in den jeweiligen Bereichen sowie telefonisch, per Email oder im Onlinemeeting.

EUER PERSONALRAT

Vorsitzende Personen:



Peter Sztatelman
Vorsitzender des Personalrats

Andreas Hemmer
Stellv. Vorsitzender des Personalrats

Gertrud Degani
Stellv. Vorsitzende des Personalrats

Karola Kunar
Stellv. Vorsitzende des Personalrats

Ordentliche Mitglieder

Markus Anton

Olaf Apel

Silvia Dahl

Vera Hoffmann

Chris Keitsch

Renate Kern

Hatice Kilali

Kerstin Klein

Michael Klütsch

Anna Kranich

Sarah Mücke

Helmut Ochsendorf

Ordentliche Mitglieder

Dennis Peperle

René Fiebig

Susanne Schmitz

Sevgi Senvar

Frederik Thonemann

Regine Weiß-Balschun

Dirk Zuper

Sekretariat des Personalrats

Tanja Döhren

Jacqueline Stassen

MASSNAHMEN IM VERGLEICH 2018-2021

Personalrat

	2018	2019	2020	2021
Ordentliche Sitzungen	51	52	50	48
Außerordentliche Sitzungen	2	0	0	0
Erörterungen nach §66(3) LPVG	5	7	2	4
Personalvollversammlungen	1	1	0	0
Personalteilversammlungen	2	1	0	0

Einstellungen

	2018	2019	2020	2021
Einstellungen unbefristet (ohne Auszubildende)	481	463	434	426
Einstellungen befristet (ohne Auszubildende)	417	431	500	319
Einstellungen Auszubildende	292	229	259	307

Beschäftigungen

	2018	2019	2020	2021
Beschäftigungen Studierende mit Rahmenvereinbarung	207	134	218	261
Weiterbeschäftigungen unbefristet	152	194	156	180
Weiterbeschäftigungen befristet	368	378	424	381
Weiterbeschäftigungen gesamt	520	572	580	561

Beschäftigungsänderungen

	2018	2019	2020	2021
Höhergruppierungen/ Beförderungen	459	550	752	349
Arbeitszeitänderungen	1480	1697	2120	1770
Individuelle Arbeitszeitverteilungen	274	305	367	298
Umsetzungen innerhalb der Uniklinik	320	393	366	312
Auflösungsverträge	183	194	193	221
Einsätze von Zeitarbeit	354	704	603	370

Konflikte

	2018	2019	2020	2021
Abmahnungen	25	16	16	33
Pflichtenermahnungen	23	28	8	22
Kündigungen innerhalb der Probezeit	29	32	23	26
Ordentliche Kündigungen	3	1	1	0
Außerordentliche Kündigungen	4	0	1	4

Stellen

	2018	2019	2020	2021
Stellenausschreibungen	543	615	520	613

NOTIZEN

NOTIZEN

NOTIZEN

NOTIZEN

PERSONALRAT
UNIKLINIK KÖLN

V.i.S.d.P.: Peter Sztatelman,
Personalratsvorsitzender

Jacqueline Stassen – Sekretariat
Telefon: 0221 478-5300

Tanja Döhren – Sekretariat
Telefon: 0221 478-7307

Telefax: 0221 478-6560
E-Mail: personalrat@uk-koeln.de

Kerpener Str. 68
Bauteil C
50937 Köln

P2211062