

PR AKTUELL - NR. 6 - NOVEMBER 2012

NEUE ENTGELTORDNUNG ZUM TV-L SEIT DEM 01.01.2012

Die bisherige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen war nur vorläufig und wird durch die neue Entgeltordnung (EGO) abgelöst. In einer Reihe von Fällen, insbesondere aus dem früheren Angestelltenbereich, führt die Einführung der neuen Entgeltordnung zu einer höheren Eingruppierung.

Ein Antrag auf Eingruppierung nach neuer Entgeltordnung kann nur noch bis 31.12.2012 gestellt werden.

Beschäftigte der Pflege und ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter (außer EG 2Ü) sind nicht betroffen.

Eine Sonderinformation des Personalrats hierzu ist erschienen.

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des Personalrats oder des GB4 unter: Entgeltordnung

WAS TUT EIGENTLICH DER PERSONALRAT?

Gesetzliche Grundlage unserer Tätigkeit ist das Landespersonalvertretungsgesetz von Nordrhein-Westfalen (LPVG-NW).

Aufgabe des Personalrats ist es demnach, in Zusammenarbeit mit der Dienststelle (d.h. dem Arbeitgeber) für die Wahrung der Interessen der Beschäftigten zu sorgen und auf die Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und Tarifverträge in der Dienststelle zu achten.

Die Angelegenheiten, in denen der Personalrat mitbestimmungs- oder beteiligungspflichtig ist, werden in den Paragraphen 72 und 74 des LPVG NW beschrieben. Dies sind z.B. Einstellung, Eingruppierung, Übertragung neuer Aufgaben, Arbeitszeitänderung etc., sowie organisatorische Änderungen, Baumaßnahmen, Einführung von

EDV-Systemen, Arbeitsplatzgestaltung usw. Bei allen Angelegenheiten, in denen der Personalrat mitwirkt, reicht die Verwaltung eine Vorlage ein. Innerhalb einer gesetzlichen Frist (in der Regel maximal zwei Wochen) wird in der Personalratssitzung, die meistens dienstags stattfindet, über diese Vorlagen entschieden.

Bei Vorlagen, die einzelne Beschäftigte oder Gruppen konkret betreffen, versuchen wir Kontakt zu den Betroffenen aufzunehmen und deren Sichtweise und Anregungen zur Meinungsfindung des Personalrats aufzunehmen.

Einen großen Teil unserer Tätigkeit bildet die persönliche Beratung und Begleitung von Kolleginnen und Kollegen, z.B. in Fragen der Eingruppierung, bei Konflikten am Arbeitsplatz, Arbeitszeitreduzierung, bei Anhörungen der Personalabteilung und vielen weiteren Themen. In regelmäßigen Terminen mit der Verwaltung, der Pflegedirektion und weiteren Geschäftsbereichen oder Abteilungen besprechen und behandeln wir aktuelle Entwicklungen und Probleme in den Arbeitsbereichen, um Konflikte möglichst frühzeitig angehen zu können.

Des Weiteren handelt der Personalrat mit der Dienststelle Dienstvereinbarungen aus, wie z.B. zu den Themen kurzfristige Dienstplanänderungen, Urlaubsplanung, Gleitende Arbeitszeit etc.

Gerne kommen wir auch in Ihre Team- und Abteilungssitzungen, um beispielsweise über aktuellen Themen zu informieren, bei Konflikten im Team zu vermitteln oder Sie bei organisatorischen Veränderungen zu unterstützen und zu beraten. Der wichtigste Faktor für eine gute Arbeit Ihres Personalrats ist ein ständiger Informationsaus-

tausch mit den Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen, denn nur wenn der Personalrat informiert ist, kann er auch im Sinne der Beschäftigten tätig werden.

Deshalb bitten wir alle Beschäftigten, sich mit ihren Problemen und Fragen frühzeitig an uns zu wenden. Die Personalratsmitglieder unterliegen der Schweigepflicht, d.h. Vertraulichkeit wird garantiert.

Sie finden die Namen und Kontaktdaten aller Personalratsmitglieder auf der Internet- und Intranetseite des Personalrats.

URLAUBSANSPRUCH FÜR BESCHÄFTIGTE IM SCHICHTDIENST

Beschäftigte, die auch an den Wochenenden arbeiten müssen, haben den Anspruch, das Wochenende vor oder nach dem werktäglichen Urlaub frei zu haben. Generell ergibt sich bei

5 Tage Urlaub = 7 Tage frei

10 Tage Urlaub = 14 Tage frei und

15 Tage Urlaub = 21 Tage frei

Da das Wochenende mit zum Urlaub zählt, muss es zeitlich mit dem Urlaub geplant werden.

26 TAGE URLAUB?

Nach der Rechtsprechung des BAG wird nun allen Beschäftigten des Klinikums im Bereich TV-L, TV-Ä sowie TV Auszubildende und Praktikanten - bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Wochentage - ein Jahresanspruch von 30 Tagen Urlaub gewährt.

Die zusätzlichen Urlaubstage für 2011 und 2012 unterliegen einer Verfallfrist bis 30.06.2013. Eine weitere Übertragung wird nicht ermöglicht.

Der Personalrat rät, frühzeitig mit den Vorgesetzten über die Lage der zusätzlichen Urlaubstage ins Gespräch zu gehen.

Darüber hinaus hat die Tarifgemeinschaft der Länder (also arbeitgeberseitig) die Urlaubsregelung im Tarifvertrag TV-L gekündigt, sodass "der Urlaub" in den anstehenden Tarifverhandlungen 2013 neu verhandelt wird.

Ab dem 01. Januar 2013 wirkt die jetzige Urlaubsvorschrift nach. Dies bedeutet, dass sich für bis zum 31. Dezember 2012 begründeten und in 2013 fortbestehenden Arbeitsverhältnisse an der jetzigen Situation – einschließlich der Unwirksamkeit der Staffelung und des deswegen bestehenden Anspruchs auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub – nichts ändert, soweit nicht arbeitsvertraglich abweichende (auch verschlechternde!) Vereinbarungen getroffen werden.

Somit haben alle Beschäftigten am 01.01.2013 einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen (Teilzeitbeschäftigte anteilig), bis die Tarifvertragsparteien eine neue Regelung vereinbart haben.

Bis zum Abschluss des neuen Tarifvertrages kann der Arbeitgeber für Beschäftigungsverhältnisse, die ab dem 01.01.2013 begründet werden, den Urlaubsanspruch einseitig kürzen (bis auf die gesetzliche Mindestanzahl).

Der Personalrat bedauert, dass die Veröffentlichung zum Urlaubsanspruch 2013 einseitig von der Dienststelle erfolgte und somit eine Verunsicherung der Beschäftigten entstanden ist.

JAHRESSONDERZAHLUNG

Gemäß § 20 (1) TV-L haben Beschäftigte, die am 01. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

Die Jahressonderzahlung beträgt in den Entgeltgruppen

E 1	bis E 8	95%
E 9	bis E11	80%
E12	bis E13	50%
E14	bis E15	35%

Bemessungsgrundlage ist das Entgelt, das den Beschäftigten in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September (§ 20 (3) TV-L).

ÜBERTRAGUNG ARBEITNEHMERWEITERBIL-DUNGSURLAUB (AWbG)

Nicht genommener Arbeitnehmerweiterbildungsurlaub (AWbG) kann mit einem formlosen Antrag an die Personalabteilung/GB4 ins nächste Jahr übertragen werden. Der Antrag muss vor der Jahreswende dort eingehen.

Broschüren zum Arbeitnehmerweiterbildungsurlaub (AWbG) sind in der Geschäftsstelle des Personalrats erhältlich.

UNFALLMELDUNG

Beschäftigte, die einen Arbeits- oder Wegeunfall erleiden, sollten diesen innerhalb von drei Tagen in der Personalabteilung/GB4 anzeigen (Unfallmeldung), um eventuelle Spätfolgen und -schäden abgesichert zu haben. Auf der Internetseite des GB4 findet sich unter Arbeitshinweise die Unfallmeldung.

Die Unfallkasse NRW ist in diesem Zusammenhang die für uns zuständige gesetzliche Unfallversicherung. Diese ist vergleichbar mit einer Berufsgenossenschaft.

Auf der Seite des Personalrats finden Sie einen Link zur "Unfallkasse: Häufig gestellte Fragen" oder im Internet über: www.unfallkasse-nrw.de > Allgemeines > Allgemeine Fragen.

DIENSTVEREINBARUNG "KURZFRISTIGE DIENSTPLANÄNDERUNG" WIRD NEU VERHANDELT

Die Dienstvereinbarung "kurzfristige Dienstplanänderung" gilt nur für Beschäftigte der Pflege und des Patientenservice. Auf Wunsch der Pflegedirektion ist sie vorerst nur bis zum 31.12.2012 gültig.

Der Personalrat ist der Ansicht, dass diese Dienstvereinbarung zur Motivation der Beschäftigten beiträgt. Daher hat der Personalrat den Arbeitgeber aufgefordert, diese Dienstvereinbarung für alle Beschäftigten, die nach einem Schichtplan arbeiten, anzuwenden.

Hintergrund der zurzeit gültigen Dienstvereinbarung war die große Unzufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen aus der Pflege, immer wieder aufgrund von Personalausfällen kurzfristig "einspringen" zu müssen.

Der Personalrat hatte deshalb, vor Abschluss der DV, Juristen mit der Klärung der Fragen zur Dienstplansicherheit und einer ggf. bestehenden Dienstverpflichtung beauftragt.

Nach Auskunft mehrerer Juristen können Dienstpläne "nach billigem Ermessen" auch nach der Genehmigung durch die Vorgesetzten noch geändert werden. Eine Änderung innerhalb einer Frist von 4 Tagen (96 Stunden) ist jedoch ausgeschlossen. Das bedeutet, Beschäftigte müssen einer Dienstplanänderung (beispielsweise Früh- in Spätdienst oder "Holen aus dem Frei" oder Spät in Nachtdienst) im Zeitrahmen von 96 Stunden nicht zustimmen.

Vor diesem rechtlichen Hintergrund hat der Personalrat deshalb mit der Pflegedirektion die Vereinbarung abgeschlossen, diese ungeplanten kurzfristigen Dienstwechsel mit einem Zuschlag von 50% auf jede außerplanmäßig geleistete Arbeitsstunde zu versehen.

Hierdurch soll der freiwillige Arbeitseinsatz zusätzlich honoriert werden. Die kurzfristigen Dienstplanänderungen sind jedoch nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem möglich. Für die Dienststelle ergibt sich dafür der Vorteil, weniger "Reservepersonal" vorhalten zu müssen, um ungeplante Ausfälle zu kompensieren.

Die Dienststelle hat dem Personalrat nun einen Vorschlag unterbreitet, der nach Auffassung des Personalrats weit unter dem Niveau der bisherigen Dienstvereinbarung liegt.

Der derzeitige Verhandlungsstand ist aus Sicht des Personalrats alles andere als zufriedenstellend, unter anderem weil die Dienststelle Abstriche bei der Höhe der Vergütung von Schichtdiensttauschen vornehmen will und außerdem den betroffenen Personenkreis stark eingrenzen möchte.

Der Personalrat ist nicht bereit, eine deutlich verschlechterte Dienstvereinbarung abzuschließen. Zum Ende dieses Jahres läuft die Dienstvereinbarung über die Vergütung von kurzfristigen Dienstplanänderungen im Pflegedienst und Patientenservice aus.

Es besteht daher das Risiko, dass von Seiten der Pflegedirektion die bestehende Vereinbarung nicht verlängert wird und dann tatsächlich ab 01.01.2013 das Engagement und die Flexibilität auch der Pflegenden nicht mehr finanziell honoriert werden.

Der Personalrat ist der Ansicht, dass das Arbeitgeberrisiko ungeplanter Personalausfälle nicht ohne Gegenleistung auf die Beschäftigten abgewälzt werden darf und fordert die Dienststelle auf, dies auch in den Verhandlungen anzuerkennen.

Um Ihre Meinung zum Thema zu erfahren, bitten wir um Rückmeldungen an den Personalrat unter E-Mail: martin.sager@uk-koeln.de

KORREKTUR ZUR OKTOBERAUSGABE:

Eingruppierungsregeln für Team- oder Stationsleitungen im Pflegedienst

Leider hatte sich in die Auflistung der Fehlerteufel eingeschlichen.

Richtig ist:

In die EG 10a sind einzugruppieren:

Stations- oder Gruppenleiterinnen mehrerer Stationen mit insgesamt mindestens 96 unterstellten Pflegepersonen.