PR-AKTUELL - NR. 1 - JANUAR 2017

PERSONALRAT
UNIKLINIK KÖLN

**TERMINE 2017 - BITTE VORMERKEN:**

**Personalversammlung** – 16. März 9:30 Uhr

**Betriebsausflug** – 23. Juni

**Lindenburg Cup** – 30. Juni

## Urlaubsübertragung

Urlaubstage aus dem Jahr 2016, die bis zum 31. März 2017 nicht angetreten werden, verfallen. Eine Urlaubsübertragung über den 31. März 2017 hinaus ist – abgesehen vom Krankheitsfall – nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Der Antrag muss dem Geschäftsbereich Personal mit Unterschrift der Vorgesetzten bis spätestens 15.02.2017 vorliegen. Den entsprechenden Antrag finden Sie hier auf der Seite des Geschäftsbereiches Personal unter Aktuelles „Urlaubsübertragung 2016/2017".
Regine Weiß-Balschun - 5237

## Karnevalsregelung

Auch im Jahr 2017 ist der Rosenmontag wieder als Brauchtumstag frei. Weitere Infos zur Arbeitszeit, Urlaub rund um Karneval finden Sie auf der Seite des Geschäftsbereichs Personal unter Aktuelles „Dienstzeitenregelung für die Karnevalstage 2017"

## Bildungsurlaubbroschüren

Die Broschüren für anerkannte Bildungsurlaubsseminare bis September 2017 sind in der Geschäftsstelle des Personalrates erhältlich.

## Rüstzeiten

Schreibt der Arbeitgeber vor, dass eine Dienstkleidung getragen werden muss, gehört das Umziehen zur Arbeitszeit. Die Umkleide gehört zur Arbeitsstelle. Das heißt, dort beginnt und endet die Arbeitszeit. Dieses ist z.B. in vielen Laborbereichen der Fall.
In Bereichen, in denen der Dienstbeginn bereits in Dienstkleidung erfolgen muss, wurden für das Klinikum spezielle Regelungen zum Umkleiden (Rüstzeit) vereinbart. Diesen Beschäftigten sollen einmal pro Schicht 12 Minuten gut geschrieben werden. Die Beginn- und Endzeiten der Schichten sind in der Regel im Dienstplanprogramm SP-Expert hinterlegt.
Die 12 Minuten gelten in gleicher Höhe für Voll- sowie auch für Teilzeitbeschäftigte und sind unabhängig von der Länge der Schichtdauer. Sollte Ihnen keine Rüstzeit anerkannt werden, obwohl Sie in Dienstkleidung am Arbeitsplatz erscheinen müssen, rufen Sie uns an.
Annette Bräutigam – 6062
Ulrike Utsch – 88241

Für den der Pflegedirektion unterstellten Bereich der Pflege gilt, dass die 12 Minuten Rüstzeit jeweils am Ende der Frühschicht, am Anfang der Spätschicht und jeweils zur Hälfte am Ende und Anfang der Nachtschicht liegen. Konkret bedeutet dies, dass Beschäftigte der Pflege, die um 13:30 Uhr im Spätdienst beginnen, erst um 13:42 Uhr umgekleidet auf Station sein müssen. Nach einem Frühdienst kann der Beschäftigte um 14:18 Uhr die Station verlassen um sich dann umziehen zu gehen. Sollte nach einem Frühdienst wegen erhöhtem Arbeitsanfall Mehrarbeit anfallen, so schiebt der betroffene Mitarbeiter 12 Minuten Rüstzeit vor sich her. Dies ist auch so zu dokumentieren. Diese beiden Beispiele gelten selbstverständlich auch für die jeweils 6 Minuten Rüstzeiten am Beginn und Ende des Nachtdienstes. Alle diese Zeiten sind auch bei der Übergabe zu berücksichtigen. Konkret kann die Übergabe regelmäßig erst für alle um 13:42 Uhr bzw. 21:06 Uhr beginnen.
Beschäftigte des Patienten Service haben ihre 12 Minuten Rüstzeit immer am Ende der Schicht, auch hier ist es dabei unerheblich, wie lange eine Schicht dauert. Konkret müssen Beschäftigte also immer pünktlich zu Dienstbeginn umgezogen auf Station sein, während sie 12 Minuten vor Dienstende zum Umkleiden gehen.
Also beispielsweise im Frühdienst verlassen die Beschäftigten des Patienten Service die Station um 15 Uhr, 15:12 Uhr ist Dienstende. Im Spätdienst verlas-

sen die Beschäftigten des Patienten Service die Station um 20 Uhr, Dienstende ist um 20:12 Uhr. Beim kurzen Dienst im Patienten Service von 7 bis 12 Uhr verlassen die Beschäftigten um 11:48 Uhr die Station, Dienstende ist um 12 Uhr, beim kurzen Dienst zwischen 17 bis 20 Uhr, bedeutet dies ein Verlassen der Station um 19:48 Uhr, Dienstende ist 20 Uhr.
Regine Weiß-Balschun – 5237
Annette Bräutigam - 6062

## Dienstvereinbarung Sucht

Der Personalrat stimmt mit der Personalabteilung und der Beratungsstelle für Beschäftigte zurzeit die letzten Details einer neuen Dienstvereinbarung ab, die den Umgang mit suchtgefährdeten oder suchtkranken Beschäftigten regelt. Die aktuell gültige Dienstvereinbarung aus dem Jahre 1998 soll abgelöst werden. In der neuen Dienstvereinbarung sollen genaue Handlungsschritte und Abläufe beschrieben werden, die für Vorgesetzte und betroffene Beschäftigte transparent und nachvollziehbar sind. Ziel der Dienstvereinbarung ist es einerseits, suchtgefährdeten und –kranken Beschäftigten Wege aufzuzeigen, wie sie unter Inanspruchnahme interner und externer Hilfen und natürlich der eigenen Kooperation im Berufsleben bleiben können. Auf der anderen Seite soll Vorgesetzten und der Personalabteilung ein konkreter Handlungsplan vorliegen, wie sie mit suchtgefährdeten oder -erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese Schritte vereinbaren und ihre Umsetzung durchsetzen können.
Der Personalrat wartet zurzeit auf die letzten Anpassungen durch die Dienststelle und wird sich dann abschließend damit befassen.
Regine Weiß-Balschun – 5237
Martin Sager - 6059
Andrea Vieren - 7307

## „Besitzstand Kind“

Beschäftigte, die im Jahre 2006 übergeleitet wurden in den Tarifvertrag der Länder (TV-L), bekommen weiterhin den „Besitzstand“ für Kinder bis zum Geburtsjahr 2006, solange sie für diese Kindergeld beziehen. Für Kinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und in einem Schul- oder Ausbildungsverhältnis stehen, muss bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres dem LBV als zuständiger Kindergeldkasse eine Studien- oder Ausbildungsbescheinigung vorgelegt werden. Bei Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist in der Regel die Bundesagentur für Arbeit die zuständige Kindergeldkasse.
Ausführliche Informationen zum Kindergeld finden Sie unter: https://www.finanzverwaltung.nrw.de/alphabetische-begriffserklaerung-zum-kindergeld.
Manchmal kommt es vor, dass die Kindergeldzahlung ausgesetzt wird, weil dem LBV noch nicht ausreichend belegt wurde, dass ein Anspruch auf Kindergeld weiterhin besteht. Hier ist es wichtig, dass sich Beschäftigte umgehend darum kümmern, denn Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn Sie nicht innerhalb von sechs Monaten von den Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden.
Martin Sager - 6059
Sevgi Senvar - 5815

## Beihilfe für Tarifbeschäftigte

Beihilfen für Pflichtversicherte und freiwillig versicherte Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung so wie privat versicherte Arbeitnehmer können nur gewährt werden, wenn das Dienstverhältnis vor dem 01.01.1999 begründet wurde und ohne Unterbrechung fortbesteht. Danach eingestellte Tarifbeschäftigte erhalten keine Beihilfen. Tarifbeschäftigte können ausschließlich Beihilfen für zahnprothetische Behandlungen oder einen Zuschuss im Geburtsfall erhalten.
Eine Gewährung von Beihilfen z.B. zu Brillen, Zahnfüllungen, Zahnimplantaten, prophylaktischen ärztlichen Leistungen, zum Selbstbehalt bei Krankenhaus- oder Kuraufenthalten sowie zu Wahlleistungen ist nicht möglich. Der Beihilfeantrag muss spätestens ein Jahr nach der Ausstellung der Rechnung beim Beihilfe-Service vorliegen, ansonsten „verjähren“ die Ansprüche.
Anträge auf Zahlung einer Beihilfe finden Sie auf den Internetseiten der Universität unter folgendem LINK: http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung34/content/beihilfeservice/

## Arbeitsbefreiung Auszug aus dem § 29 TV-L

| | | |
|---|---|---|
| a) | Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin | 1 Arbeitstag |
| b) | Tod der Ehegattin/des Ehegatten,<br>der Lebenspartnerin/des Lebenspartners<br>(im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes),<br>eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) | 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum | 1 Arbeitstag |
| e) | schwerer Erkrankung<br>aa) einer/eines Angehörigen,<br>soweit er/sie im selben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag<br>im Kalenderjahr |
| | bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu 4 Arbeitstage<br>im Kalenderjahr |
| | cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen | bis zu 4 Arbeitstage<br>im Kalenderjahr |
| | Eine Freistellung nach Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.<br>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. | |
| f) | Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten |

## AKTUELLES AUS DER PERSONALRATSARBEIT

### Arbeitszeitänderung Kinderanästhesie

Der Personalrat hat sich intensiv mit dem Konzept „Continuum of Care" in der Anästhesiepflege der Kinderchirurgie befasst. Aufgrund der Beratung mit den betroffenen Pflegepersonen hat der Personalrat jedoch der Einführung einer neuen Arbeitszeit ab 06:30 Uhr zunächst nicht zugestimmt. Das Konzept wird jetzt erst einmal probehalber mit den bereits üblichen Arbeitszeiten eingeführt.

### Stellenbesetzungssperre

Die vom Vorstand beschlossene Stellenbesetzungssperre in sogenannten „Bereichen, die nicht der direkten Patientenversorgung dienen" hat der Personalrat gegenüber dem Vorstand in einem Brief scharf kritisiert. Bereiche wie z.B. Patienten Service, Sozialdienst, Casemanagement die nach Meinung des Personalrates mit der Patientenversorgung direkt zu tun haben, sind von der Stellenbesetzungssperre betroffen. Der Personalrat vertritt die Auffassung, dass alle im Klinikum Tätigen zur Aufrechterhaltung des Betriebes gleichermaßen beitragen müssen. Eine Umverteilung von immer mehr Arbeit auf weniger Personen ist den Beschäftigten nicht zuzumuten.

### Gefährdungsbeurteilung

Leider werden immer noch nicht in allen Bereichen und Abteilungen des Klinikums die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durchgeführt, die im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben sind. Der Personalrat hat den Vorstand aufgefordert, endlich den gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und insbesondere auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu erfassen und bei Bedarf Abhilfe zu schaffen. Im neuen Jahr sollen nun konkrete Absprachen zur Durchführung getroffen werden.

### Zuweisung von Arbeitsplätzen

Immer wieder erreichen uns Beschwerden von Beschäftigten, denen durch Vorgesetzte oder Klinikdirektoren Arbeitsplätze zugewiesen wurden, die nicht den Vorschriften des Arbeitsschutzes entsprechen. Dies erfolgt unter Umgehung des offiziellen Weges. Der Personalrat hat diesen Missstand gegenüber dem Kaufmännischen Direktor kritisiert. Herr Zwilling hat zugesagt, die Klinikdirektoren und andere Führungskräfte auf die Pflicht zur Einhaltung des offiziell abgestimmten Verfahrens zur Einrichtung von Arbeitsplätzen hinzuweisen.

### Verfahren Entlastungsanzeige Bereich KD und ÄD

Die Entlastungsanzeigen, die aus den Bereichen Patienten Service und Pflege gestellt werden, bespricht die Pflegedirektion monatlich mit dem Personalrat. Für die Entlastungsanzeigen, die aus Bereichen außerhalb der Verantwortung der Pflegedirektion gestellt werden, existiert noch kein abgestimmtes Verfahren. Wir haben deshalb den Vorstand aufgefordert, auch für diese Bereiche ein Verfahren mit dem Personalrat abzustimmen, damit auf die Entlastungsanzeigen entsprechend reagiert werden kann.

### Einsatz von Fachkräften für Altenpflege

Aufgrund der zunehmenden Probleme, freie Stellen in der Pflege mit Krankenpflegepersonal zu besetzen, möchte die Pflegedirektion zunehmend auch auf examinierte Altenpflegerinnen und –pfleger zurückgreifen. Der Personalrat hat der Pflegedirektion signalisiert, dass dazu ein Konzept erforderlich ist, in dem Aufgaben und Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen aus der Altenpflege genau festgelegt werden.

### Einsatz von Zeitarbeit

Ebenso verhält es sich mit dem zunehmenden Einsatz von Zeitarbeitspersonal im Klinikum. Hier legt der Personalrat großen Wert darauf, dass der Einsatz dieser Zeitarbeitskräfte nicht zu einer zusätzlichen Belastung für das Stammpersonal führt. Daher hat der Personalrat der Pflegedirektion signalisiert, dass er eine genaue Festlegung der Aufgaben des Zeitarbeitspersonals erwartet. Außerdem darf die Dienstplanung für das Stammpersonal nicht durch vorgegebene starre Pläne für das Zeitarbeitspersonal verschlechtert werden.
Martin Sager - 6059

**IMPRESSUM** V.i.S.d.P.: Renate Kern, PR-Vorsitzende, Telefon: 478-5300, Internet: E-Mail: Personalrat@uk-koeln.de