



Ein Jahr Entlastung an der Uniklinik Essen? Eine Bilanz.

Seit dem 1. Oktober 2018 wird die gemeinsam erkämpfte Entlastungsvereinbarung angewandt. Am Abend des letzten Streiktags haben wir gesagt, dass die Auseinandersetzung damit nicht zu Ende sein wird, sondern es nun darum gehen wird, die Umsetzung der Vereinbarung durchzusetzen. Ein knappes Jahr später ist es Zeit, hierzu eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Wie zu erwarten war, führte der Abschluss einer bislang einzigartigen Vereinbarung bereits kurz nach dem Streik zu Schwierigkeiten - sowohl bei der Umsetzung, als auch bei der Auslegung. Aus diesem Grund treffen sich jede Woche zwei Vertreter des Personalrats und zwei Vertreter des Arbeitgebers. Hier werden aktuelle Unterschreitungen und Maßnahmen besprochen. Auch wird hier über unterschiedliche Auffassungen zwischen Beschäftigten und Vorstand bezüglich der Umsetzung der Vereinbarung diskutiert. Da einige grundlegende Meinungsverschiedenheiten hier nicht geklärt werden konnten, gab es außerdem bereits vier Sitzungen des **Schlichtungsrats**, an dem außerdem Vorstandsmitglieder und ver.di-Vertreter teilnahmen. Zwei Streitfragen, die nun kurz vor der Einigung stehen, sind 1) der Zeitpunkt der Verteilung der zusätzlichen Pflegestellen und 2) die Frage, wie berechnet und aufgezeigt wird, wie viele Patienten eine Pflegekraft konkret aufgrund der vereinbarten Sollbesetzung versorgen muss. In der **Einigungsstelle**, unter Vorsitz einer Arbeitsrichterin, konnte außerdem ein Teilerfolg bei der juristischen Durchsetzung der Bettensperrungen erreicht werden.

Doch in all diesen Gremien könnten wir nichts ohne die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen auf den Stationen erreichen. Diese wird auch weiterhin nötig sein. Denn wir erlebten auch, wie versucht wurde, bereits umgesetzte Entlastungsmaßnahmen „schleichend“ wieder zurückzudrehen. So bei der Nachtdienstbesetzung mit mindestens 2 Pflegekräften oder auch beim Eindämmen der Umsetzung von Auszubildenden auf andere Stationen/Bereiche.

Wir denken, es lohnt sich dran zu bleiben. Nachdem über mindestens 20 Jahre immer nur alles schlechter geworden ist, haben wir gemeinsam erreicht, dass sich die Zustände derzeit nicht weiter verschlechtert, sondern in Teilen sogar schon verbessert haben.

Zusätzliche Stellen

Inzwischen konnten die 40 **Nicht-Pflegestellen** ausgeschrieben werden. Ca. 30 konnten bereits besetzt werden. Darunter zum Beispiel die Stellen in der Serviceassistenz, was sowohl eine Verstärkung für die Kolleginnen im Service, als auch für die Pflegekräfte bedeutet.

Was die 140 zusätzlichen **Stellen in der Pflege** angeht, so wurden zwar im letzten Jahr mehr als 120 neue Pflegekräfte eingestellt, aber gleichzeitig haben noch mehr gekündigt oder ihre Arbeitszeit reduziert. Trotzdem ist die Besetzung auf den Stationen nicht schlimmer, sondern sogar etwas weniger katastrophal geworden. Denn durch den Druck unseres Streiks hat der Vorstand zumindest dafür gesorgt, die Stellensituation über Leiharbeit zu verbessern. So sind heute insgesamt 85 Vollzeit-Pflegekräfte mehr im Klinikum als noch vor einem Jahr. Die Kompensation über Leiharbeitskräfte kann natürlich kein Dauerzustand sein, sondern nur eine Zwischenlösung aufgrund des bekannten Pflegekräftemangels.

Um euch eine kurze Übersicht zum Stand aller Maßnahmen zu geben, haben wir kleine Tabellen erstellt, welche die uns bekannten Zahlen und eure täglichen Meldungen an uns zusammenfassen.

Besetzung der vereinbarten zusätzlichen Stellen

| | Vereinbart | Real besetzt |
|----------------------------|-------------------|---|
| Nicht-Pflegestellen | 40 | 30 |
| Pflegekräfte | 140 | mehr als 120 wurden eingestellt, aber noch mehr sind gleichzeitig durch Kündigung oder Arbeitszeitreduktion weggefallen |

Entwicklung der Stellensituation in der Pflege

| Vollzeitstellen | 30.09.2018 | 30.06.2019 |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| Feste Stellen | 1470 | 1440 |
| Leiharbeit | 53 | 168 |
| Gesamt | 1523 | 1608 |

Verteilung der zusätzlichen 140 Pflegestellen

Die Stellen werden in Kürze auf die Stationen verteilt. Dadurch erhöht sich die Sollbesetzung. Selbst wenn die Stelle dann real noch nicht besetzt werden kann, ist bereits die Erhöhung der Sollbesetzung eine Entlastung für die betreffende Station. Denn dann greift das Konsequenzenmanagement früher.

Besetzung und Konsequenzenmanagement

Schon während des Streiks war allen klar, dass die Besetzung zusätzlicher Pflegestellen nicht einfach wird. Umso wichtiger war allen Streikenden das **Konsequenzenmanagement**. Auch wenn sich die Umsetzung der konkreten Maßnahmen schwierig gestaltet, erleben wir mittlerweile immer häufiger real Bettensperrungen aufgrund von Unterbesetzung und andere ernsthafte Maßnahmen.

Die folgende Einschätzung haben wir anhand der Beschäftigten- und Arbeitgebermeldungen vorgenommen.

| Maßnahme | Umsetzung |
|--|---|
| Besetzung im Nachtdienst durch mindestens 2 examinierte Pflegekräfte | wird größtenteils umgesetzt. Auf NC 2, NC 3, der Neuro 3 und dem Säuglingszimmer muss es aber deutlich besser werden. |
| Bettensperrung bei kurzfristigen Ausfällen | wird selten umgesetzt |
| Bettensperrung bei langfristiger Unterschreitung der Schichtbesetzung (also zum Zeitpunkt der Dienstplanung) | wird größtenteils umgesetzt. In vielen Bereichen der Kinderklinik sogar über Wochen hinweg. |
| Personalersatz durch Springerpools | wird entsprechend der Kapazität des Pools umgesetzt |
| Personalersatz durch Zeitarbeit | siehe zusätzliche Pflegestellen |
| Keine Neuaufnahmen bzw. Abbestellen von Patienten | wird teilweise umgesetzt |
| Verlegung von Patienten | hierzu liegen uns keine Meldungen vor |
| Kurzzeitige Nichtbelegung von Betten | wird größtenteils umgesetzt |
| Aussetzen von elektiven Maßnahmen | wird teilweise umgesetzt |
| Priorisierung/ Aufgabenreduzierung | wird sehr häufig angewandt |
| Berichtswesen | Ein umfassenderes Berichtswesen, um die Umsetzung genauer überprüfen zu können, ist momentan in Klärung. |
| Gefährdungsanzeigen | Stellungnahmen – Bearbeitung der Überlastungsanzeigen erfolgt. An der Rückmeldung in die Teams hapert es aber noch. |

Personalbedarfsermittlungsverfahren – Regelbesetzung

| Verfahren | Stand/Ergebnisse | Abschluss |
|--|--|------------|
| Leistungserfassung in der Pflege für Normalstationen (LEP 3), Intensiv- und IMC-Stationen (LEP 2) | in Bearbeitung | 31.03.2020 |
| Pflegepersonal-Regelung (PPR) zusätzlich als Vergleich auf 2 Stationen | in Bearbeitung | 31.03.2020 |
| Arbeitsplatzmethode (APM) für Funktionsbereiche | Endoskopie abgeschlossen; Ergebnis: 5 zusätzliche Vollzeitstellen nötig Alle anderen Bereiche: in Bearbeitung | 30.09.2019 |

Und bei den Auszubildenden? Ein kurzer Bericht der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung JAV:

Im Bereich der Auszubildenden gab es zwischenzeitlich erste Erfolge zu verzeichnen. Das allseits bekannte und unbeliebte **Stationshopping** war rückläufig, es mussten also weniger Azubis zum Ausgleich von Personalausfällen auf andere Stationen wechseln. Leider ist es allerdings in den letzten zwei Monaten wieder vermehrt zu Umsetzungen der Auszubildenden gekommen.

Das **Alleinarbeiten an Geräten oder in Bereichen**, die nur im Beisein examinierter Fachkräfte betrieben werden dürfen, ist zurückgegangen. Dies geschah allerdings nur durch Meldungen von Azubis und entsprechenden Interventionen der JAV.

Neun Monate nach Inkrafttreten der Vereinbarung wurde vom UK Essen ein **Konzept zur Praxisanleitung in den Gesundheitsberufen** erstellt, sodass zeitnahe Fortbildungen angeboten und damit auch außerhalb der Pflege Praxisanleitungen stattfinden können.