



Ministerium für Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

29. Januar 2018

Seite 1 von 4

An die Vorsitzende
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Frau Heike Gebhard MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

An den Vorsitzenden
des Wissenschaftsausschusses
Herrn Helmut Seifen MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf



Aktenzeichen:

132

bei Antwort bitte angeben

Isabel Pfeiffer-Poensgen

Antrag der SPD-Fraktion "Situation der Beschäftigten am Universitätsklinikum Düsseldorf" auf einen schriftlichen Bericht der Landesregierung zur Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 31. Januar 2018 und des Wissenschaftsausschusses am 21. Februar 2018

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übersende ich Ihnen den schriftlichen Bericht mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses.

Mit freundlichen Grüßen

Isabel Pfeiffer-Poensgen

Anlage

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf
Telefon 0211 896-4614
Telefax 0211 896-4555
poststelle@mkw.nrw.de
www.mkw.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
S-Bahnen S 8, S 11, S 28
(Völklinger Straße)
Rheinbahn Linie 709
(Georg-Schulhoff-Platz)
Rheinbahn Linien 706, 707
(Wupperstraße)

Bericht zur "Situation der Beschäftigten am Universitätsklinikum Düsseldorf"

Seite 2 von 4

Seit Herbst 2017 stehen der Vorstand des Universitätsklinikums Düsseldorf (UKD) und der lokale Personalrat der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in Gesprächen über die Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells im Pflegebereich.

Die Überlegungen, ein solches Modell zunächst auf zwei Stationen als Pilotversuch einzuführen, geht auf ein Gespräch mit der Bezirksregierung Düsseldorf als zuständige Behörde für den Arbeitsschutz und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen bereits im März 2017 zurück. Hintergrund des Gesprächs war eine vom Personalrat vorgetragene massive Verletzung des Arbeitszeitgesetzes am UKD, insbesondere durch die Nichtbeachtung der Pausenregelung.

In dem Gespräch, an dem Vertretungen sowohl des UKD als Arbeitgeber wie auch des Personalrats teilgenommen haben, wurde übereinstimmend festgestellt, dass es auf verschiedenen Stationen eine extrem hohe (psychische) Belastung der Pflegekräfte und auch arbeitszeitrechtliche Problemlagen v.a. im Hinblick auf die gesetzlich vorgeschriebenen Pausenzeiten gebe. Das UKD wies dabei darauf hin, dass - neben der kaum noch erfolgreichen Personalneugewinnung - das bisher praktizierte Arbeitszeitmodell an der temporären Unterausstattung bestimmter Stationen mit Pflegekräften einen strukturellen Anteil habe.

Das nach Angaben des UKD an deutschen Krankenhäusern übliche Modell sieht vor, die tarifvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 h auf fünf Tage zu verteilen, und nicht wie bisher im UKD praktiziert (rechnerisch) auf 4,75 Tage pro Woche. Die bisherige Regelung hatte zur Folge, dass die Beschäftigten in der Pflege täglich planmäßig eine geringe Mehrarbeit von 24 Minuten (8,1 h statt 7,7 h) zu leisten haben, die dann durch 12 freie Ausgleichstage wieder abgebaut wird.

Das UKD machte in dem Gespräch deutlich, dass es eine Veränderung des Arbeitszeitmodells als Beitrag zu Entschärfung der festgestellten arbeitszeitrechtlichen Problemlagen sehe. Im Zuge der Änderung des

Arbeitszeitmodells sollte insbesondere die tägliche 2-stündige Überlappungszeit, während der Früh- und Spätdienst parallel auf den Stationen eingesetzt sind, auf 30 Minuten reduziert werden. Ziel der Änderung des Arbeitszeitmodells sollte ein effektiverer Einsatz des examinierten Pflegepersonals sein, um mehr Zeit in der qualifizierten Pflege zu haben.

Da bereits in dem Gespräch unter Beteiligung der Bezirksregierung auch mögliche negative Auswirkungen der Änderung diskutiert wurden (Wegfall von entlastenden Zeiten mit Doppelbesetzung etc.), hat die Bezirksregierung in ihrem Revisionsschreiben vom 02.05.2017 den in dem Gespräch bereits erarbeiteten Vorschlag aufgegriffen, die Änderung zunächst als Pilotversuch zu erproben und die Erprobung mit weiteren arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zu begleiten.

Diese Erprobung und weitere Maßnahmen (z.B. Essensverteilung nur noch durch Hilfskräfte) wurden vom Vorstand als Maßnahmenpaket zur Entlastung des Pflegepersonals verstanden und dem Personalrat als rasch lokal umsetzbarer Beitrag zur Lösung der Problematik jenseits der Diskussionen über einen Entlastungstarifvertrag vorgestellt. Aus Sicht des Personalrats und der Gewerkschaft ver.di würde genau der gegenteilige Effekt eintreten, da die Beschäftigten in der Pflege 12 arbeitsfreie Tage verlören, die sie zur Erholung und Sicherung ihrer eigenen Gesundheit zur Verfügung hätten. Der Personalrat hat sich daher gegen das von der Bezirksregierung angeregte Pilotprojekt ausgesprochen.

Am 17.10.2017 informierte der Vorstand den Personalrat über die Absicht, das neue Dienstzeitmodell einzuführen; das ordentliche Verfahren über die mitbestimmungspflichtige Arbeitszeitänderung (§ 72 Absatz 4 Ziffer 1 Landespersonalvertretungsgesetz NRW) wurde am 13.11.2017 eingeleitet. Der Personalrat hat dieses Vorhaben am 17.11.2017 abgelehnt und um Erörterung gebeten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden vom Vorstand in Form von Mitarbeiter-versammlungen, Teilpersonalversammlungen und Newslettern über das Modell informiert. Die personalvertretungsrechtlichen Erörterungen erfolgten am 06.12.2017 und 15.12.2017; es gab keine Einigung. Am 18.12.2017 wurden die ab dem 01.01.2018 gültigen, geänderten Dienstpläne auf allen betroffenen Stationen und Abteilungen ausgehängt. In einem weiteren Erörterungstermin am 27.12.2017 hat der Personalrat der Einführung der

5-Tage-Woche nicht zugestimmt und um weitere Erörterung gebeten. Daher hat der Vorstand auf der Grundlage von § 66 Absatz 8 LPVG die vorläufige Einführung der geänderten Arbeitszeit zum 01.01.2018 beschlossen. Gegen diese Maßnahme hat der Personalrat am 09.01.2018 eine einstweilige Anordnung vor dem Verwaltungsgericht beantragt. Das Verfahren ist aktuell (23.01.2018) noch nicht abgeschlossen.