

## Vereinbarung für Entlastung und mehr Personal am UKSH

Voraussetzung für gute Arbeitsbedingungen im pflegerischen sowie im nicht-pflegerischen Bereich (medizinisches Fachpersonal) am UKSH (inkl. Akademie und ZIP) sind verlässliche Dienstpläne, eine ausreichende Anzahl von Kolleg\*innen sowie die Verlässlichkeit, geplante Urlaube auch antreten zu können und nicht aus dem Frei zurückgerufen zu werden. Dazu werden in dieser Vereinbarung Belastungsgrenzen stufenweise definiert, die grundsätzlich in jeder Schicht einzuhalten sind.

Zu guten Arbeitsbedingungen gehören ebenfalls eine gute Fehler- und Anerkennungskultur. All dies sind auch die Voraussetzungen für die Fachkräftegewinnung und –sicherung sowie für den Erhalt der Gesundheit und die Reduzierung des Krankenstandes der Beschäftigten.

In diesem Sinne wurden folgende Eckpunkte für eine **Vereinbarung für Entlastung und mehr Personal am UKSH** erarbeitet. Dieses ist eine Vereinbarung im Sinne des § 328 BGB, die zwischen dem UKSH und ver.di geschlossen wird.

### Ausbildungsbereich

Das UKSH sagt zu, die Qualität der **Ausbildung** zu stärken. Ziel ist es, die Auszubildenden der Gesundheitsfachberufe nach der Ausbildung am UKSH zu halten. Hierzu wurde eine Verständigung der Ausbildungstarifkommission mit Vertreter\*innen der UKSH Akademie erarbeitet, die umgesetzt wird.

Für die Pflege sind darin u.a. folgende Punkte enthalten, die für alle bestehenden sowie zukünftigen Ausbildungsjahrgänge gelten:

- Dienstplanung erfolgt zukünftig durch die Ausbildungscoordination
- Übergeordnete Praxisanleiter\*innen (ÜPA) werden zentralisiert und das Mentoring der praktischen Ausbildungsinhalte erfolgt in Form einer Patenschaft
- Ein Dienstplanwunsch pro Monat frei
- 10 frei wählbare Urlaubstage mit rechtzeitiger Urlaubsplanung und unter Berücksichtigung der Berufsschule sowie externer Kurzeinsätze in Eigenverantwortung des Auszubildenden
- 10 Prozent der praktischen Ausbildungszeit im Pflegeberuf sind als Praxisanleitung durch hauptamtliche Praxisanleiter\*innen sicherzustellen. 5 Prozent weitere Anleitungen sollen als situative Anleitungen gemäß der für die jeweiligen Einsatzbereiche definierten Lernangebote durch das dort im Rahmen der Regelbesetzung eingesetzte Fachpersonal sichergestellt werden.

## Bettenführende Bereiche (UKSH/ZIP)

1. Das UKSH sagt zu, schnellstmöglich im Wert von 120 Vollzeitkräften Stellen für **„Unterstützende“** einzurichten und dafür Fachkräfte (medizinische Fachangestellte oder einjährig im Gesundheitswesen Qualifizierte) zu gewinnen. Ziel ist eine wirksame und schnelle Entlastung im Pflegedienst sowie Freiraum für die fachliche Tätigkeit von Auszubildenden. Folgende weitere Punkte sind vereinbart:
  - Arbeitgeber der „Unterstützenden“ ist das UKSH
  - Die Zuordnung erfolgt grundsätzlich zu den Stationen; die Ausgestaltung der Tätigkeiten erfolgt durch die Teamleitung grundsätzlich im Rahmen der erworbenen Qualifikation. Demzufolge ist eine Stellenbeschreibung zu erstellen.
  - Keine Anrechnung auf die Anzahl der examinierten Pflegekräfte auf Station
  - Keine Berücksichtigung im Konsequenzenmanagement
  
2. Für den **Personalaufbau** sagt das UKSH zu, beginnend in 2020 mit 180 Vollzeitkräften (zusätzliche VK im Vergleich zum Durchschnitt des Jahres 2019) stufenweise bis 2023 insgesamt 430 Vollzeitkräfte aufzubauen. Darin enthalten sind 110 VK, die über die bestehenden und prognostizierten gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Folgende Schritte sind geplant:
  - Ziel 2020: 180 VK, davon 50 VK zur Einhaltung von Mindestbesetzung Nachtschicht mit 2 VK
  - Ziel 2021: Mindestens 100 VK für die Intensivstationen
  - Ziel 2022: 80 VK (abzüglich der Aufstockung 2021, die über 100 VK hinausgeht)
  - Ziel 2023: 70 VK
  - Der Personalaufbau pro Schicht für bettenführende Bereiche/OP/Anästhesie/INA ist zwischen dem UKSH und ver.di geeint und ist Teil des halbjährlichen Controllings (siehe unten)
  - Von den 110 VK, die aus heutiger Sicht (unter Einbeziehung prognostizierter zukünftiger gesetzlicher Vorgaben) über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, sind 40 VK für einen Entlastungspool (siehe Ziff. 6) vorgesehen. Diese Stellen sind damit nicht Grundlage für den Schlüssel (Patient\*in/VK), der zur Berechnung der Belastungspunkte zugrunde gelegt wird.
  
3. Zur **Personalgewinnung und -bindung** wird das UKSH verschiedene Maßnahmen ergreifen: u.a. das Angebot flexibler Arbeitszeiten für anzuwerbende Pflegekräfte des Entlastungspools, die Anhebung der sogenannten Anwerbeprämie „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ (gilt zukünftig auch für das ZIP) und die Möglichkeit, Überstunden auf Langzeitkonten (Sabbatjahr) zu sammeln.

4. Das UKSH sagt zu, ein **Konsequenzenmanagement** aufzubauen. Grundlage für den neuen Belastungsausgleich ist die zwischen UKSH und ver.di vereinbarte stufenweise Schichtbelastungsgrenze. Eckpunkte sind:
- Der Aufbau eines IT-gestützten Managements braucht rund 6 Monate. Ziel ist es, ab 1. Oktober 2020 das Konsequenzenmanagement umzusetzen. Hierfür gilt die Regel, dass pro Schicht, in der die vereinbarten Vorgaben nicht eingehalten werden, Belastungspunkte gesammelt werden.
  - Zehn Belastungspunkte ergeben 1 Entlastungstag; die frei zu nehmenden Tage werden nicht begrenzt, aber es können nach TV-L nur 3 Tage am Stück genommen werden. Die Abgeltung kann frühestens zwei Monate nach Entstehen des erworbenen Anspruchs erfolgen und muss spätestens innerhalb von sechs Monaten erfolgt sein.
  - Anhand der stufenweisen Umsetzung der vereinbarten Belastungsgrenzen greift das Konsequenzenmanagement zum 01.10.2020 und in den Folgejahren jeweils zum 1. Juli.
  - Für die folgenden Stationen (Kiel: K.211, C.118, C.218, D.310, Kinder-INA, INA / Lübeck: A.020, A.412, A.218, B4.11, A.221, A.226, Kinder-INA, INA) ist vereinbart, bis zum Abschluss der Entlastungsvereinbarung zu prüfen, wie auch für diese Stationen ein Belastungsausgleich unter Berücksichtigung des jeweiligen Alleinstellungsmerkmals im Kontext der universitären Maximalversorgung gestaltet werden kann.
  - Für am UKSH/ZIP eingesetzte Mitarbeiter\*innen von Zeitarbeitsfirmen gilt diese Regelung nicht.
5. Auch für den Bereich des Pflege- und Erziehungsdienstes im **ZIP** gilt der Belastungsausgleich (Grundlage VK und Schichtbesetzung 31.12.2019). Unabhängig davon sagt das ZIP zu, beginnend in 2020 (Absprung 31.12.2019) 19,2 VK (Aufteilung: 13,5 Kiel / 5,7 Lübeck) bis 2023 in drei Pools stufenweise aufzubauen.
6. Zur Erreichung des Ziels, besondere Belastungen abzufedern, wird ein **Entlastungspool** in einer Größenordnung von 40 Stellen aufgebaut. Bei dem Einsatz der „Poolkräfte“ ist die besondere Rolle der Notaufnahme zu berücksichtigen. Dieser Entlastungspool bietet für neu anzuwerbende Pflegenden mit besonderen Bedürfnissen an ihrer Arbeitszeitgestaltung eine Möglichkeit, im UKSH wieder berufstätig zu sein.

## Nicht-bettenführende Bereiche

1. Das UKSH sagt zu, die im Rahmen des Wirtschaftsplanes zur Verfügung stehenden **Stellen** auch für den nicht-bettenführenden Bereich so zügig und vollständig wie möglich zu besetzen. Dies gilt ebenfalls für das ZIP. In diesem Zusammenhang wurde Folgendes vereinbart:
  - Im Bereich der medizinisch-technischen Radiologie-Assistenten (MTRA) haben wir hinsichtlich der Gewinnung zusätzlichen Personals die Besonderheit, dass wir nur einen Abschlussjahrgang pro Jahr aus der Akademie zur Verfügung haben. Hierfür gibt es unabhängig vom Stellenplan eine Übernahmezusage für die nächsten drei Abschlussjahrgänge im Bezug zur vorhandenen Kapazität.
  - Die Ausweitung von Kapazitäten in den nicht-bettenführenden Bereichen erfolgt nur dann, wenn die Personalkapazität entsprechend zur Verfügung steht.
  - In Bereichen, in denen die Fachkräftegewinnung derzeit nicht schnell realisiert werden kann, soll geprüft werden, eine schnelle Unterstützung zu schaffen, indem Fachkräfte mit anderen Qualifikationen (medizinische Fachangestellte oder einjährig im Gesundheitswesen Qualifizierte) eingestellt werden. Insgesamt ist das gemeinsame Verständnis, dass dieses eine Übergangslösung darstellt und dass das bestehende Qualifikationsniveau dauerhaft sichergestellt sein muss.
  - Bisher ist in der Endoskopie Funktion im Frühdienst eine Servicehilfskraft tätig. Um die Prozesse reibungslos auch im Spätdienst zu gestalten, ergänzen wir diese Schicht um eine weitere Servicekraft pro Standort. Zusätzliche Kapazitäten im Bereich Endoskopie werden nur dann betrieben, wenn zusätzliches Personal gefunden ist.
  
2. Unter Einbeziehung externer Expertise werden Land, UKSH, ver.di und Personalräte – beginnend vier Wochen nach Unterzeichnung der Vereinbarung – bis Ende 2020 die Bereiche **Dialyse, Endoskopie, Radiologie, Notaufnahmen, Kreißsaal** analysieren mit dem Ziel, eine Verbesserung des Arbeitsalltags der Beschäftigten zu erreichen, unter Berücksichtigung dieser besonderen Belastungsbereiche. Die Lösungen müssen sich im Rahmen des Wirtschaftsplans bewegen.

Beginnend mit der **Physiotherapie** und nachfolgend mit der **Ergotherapie** werden Land, UKSH, ver.di und Personalräte vier Wochen nach Unterzeichnung der Vereinbarung bis Ende 2020 (im Falle der Ergotherapie bis April 2021) auch therapeutische Bereiche analysieren. Ziel ist es, eine Verbesserung des Arbeitsalltags der Beschäftigten zu erreichen. Die Lösungen müssen sich im Rahmen des Wirtschaftsplanes bewegen.
  
3. Das UKSH und ver.di unterstützen die Initiative der Landesregierung zur **Überarbeitung des DRG-Systems** mit dem Ziel einer spürbaren Verbesserung für die nicht-bettenführenden Bereiche des UKSH.

## Schlussbestimmung

1. Beim Eintritt einer **besonderen Lage** im Sinne einer außergewöhnlichen Inanspruchnahme der stationären Kapazitäten in Folge eines landes- oder bundesweit vermehrt auftretenden Krankheitsgeschehens (z.B. EHEC, Covid-19) kann diese Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen zeitweise ganz oder teilweise außer Kraft gesetzt werden. Folgendes abgestuftes Verfahren ist durchzuführen: Die Parteien sind sich einig, im Falle einer besonderen Lage unverzüglich zu Gesprächen zusammen zu kommen, um Einvernehmen herzustellen. Kommt eine Einigung nicht zustande, gibt es die Möglichkeit der sofortigen Kündigung dieser Vereinbarung.

Darüber hinaus sind sich die Parteien einig, bei Anlässen aus wichtigem Grund unverzüglich zusammen zu kommen und Gespräche aufzunehmen.

2. Zur Begleitung und Überwachung der **Umsetzung dieser Vereinbarung** werden zwei halbjährlich tagende Kommissionen eingesetzt, in denen je 2 Vertreter\*innen von UKSH bzw. ZIP, ver.di und Personal- bzw. Betriebsräten vertreten sind. Zur Sicherstellung der für die Auszubildenden getroffenen Regelungen wird bei Bedarf die Besondere Interessenvertretung hinzugezogen.
3. Die **Entlastungsvereinbarung** ist frühestens zum 31.12.2022, mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, kündbar. Unabhängig von der Laufzeit des Vertrages gilt die Zusage des stufenweisen Personalaufbaus um 430 VK in den Jahren 2020-23. Ein Sonderkündigungsrecht ohne Einhaltung von Fristen besteht bei Änderungen der gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Regelungen bei der TdL.
4. Das Gesetz über die **Mitbestimmung** der Personalräte (MBG Schl.-H.) und das Betriebsverfassungsgesetz bleiben von dieser Vereinbarung unberührt. Die Vereinbarung gilt vorbehaltlich der **Zustimmung** des Aufsichtsrates des UKSH, der Geschäftsführungen von ZIP und Akademie sowie der ver.di-Gremien.