

Vereinbarung
über die Entlastung und Stärkung der Beschäftigten
der Universitätsklinik Essen
vom 30.08.2018

zwischen der

Universitätsklinik Essen AöR, Hufelandstr. 55, 45147 Essen,
(nachfolgend: Universitätsklinik)
vertreten durch den Vorstand
und der

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
vertreten durch den Bundesvorstand
Paula-Tiede-Ufer 10,
10179 Berlin

wird – mit Rücksichtnahme auf die satzungsrechtlichen Bindungen des Landes NRW
– kein Tarifvertrag, sondern die nachfolgende
schuldrechtliche Vereinbarung getroffen:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) sowie Auszubildende, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit der Universitätsklinik Essen AöR, (Hufelandstraße 55, 45147 Essen) stehen.

§ 2

Personalbedarfsermittlungsverfahren

(1) ¹Die Universitätsklinik führt - soweit noch nicht geschehen - unmittelbar nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung für alle Pflegeorganisationsbereiche (alle Organisationseinheiten, in denen Pflegekräfte und Hebammen im Kontakt mit den Patientinnen sind, wie z. B. alle bettenführenden Stationen, Pflege in

Operationssälen und Anästhesie, in Notaufnahmen und in Funktionsdiensten, in denen überwiegend Pflegepersonal tätig ist) verpflichtend Personalbedarfsermittlungsverfahren ein. ²Bis spätestens 18 Monate nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung müssen für alle Bereiche valide Zahlen vorliegen.

(2) ¹Bei den Verfahren nach Absatz 1 handelt es sich um folgende Systeme: Leistungserfassung in der Pflege (LEP) für Allgemeinstationen, Intensivstationen und IMC-Stationen sowie die Arbeitsplatzmethode für Funktionsbereiche. ²In zwei Bereichen wird zusätzlich Pflegepersonalregelung (PPR) erhoben. ³Für die anderen Bereiche kommen als Orientierung Empfehlungen der Fachgesellschaften zur Anwendung. ⁴Beide Parteien sind sich der Einhaltung geltender GBA-Richtlinien und gesetzlicher Bestimmungen bewusst. ⁵Der Vorstand der Universitätsklinik leitet bezüglich der bisher eingeführten LEP-Module ein erneutes Mitbestimmungsverfahren bis spätestens 30.11.2018 ein.

(3) ¹Bei der Personalbemessung ist der Aufwand für die Praxisanleitung und für die Einarbeitung sowie für die Durchführung von Aus-, Fort- und Weiterbildung durch eigene Beschäftigte zu berücksichtigen. ²In einem Zeitabstand von einem Jahr sind die Ergebnisse der Personalbedarfsermittlungsverfahren auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. ³Die für die Universitätsklinik im Einzelnen zur Anwendung kommenden Personalbemessungsverfahren sind nach Stationen und Funktionsbereichen gegliedert der Anlage 1 (Soll-Plan) zu dieser Vereinbarung zu entnehmen.

(4) ¹In die Berechnung fließt eine kalkulatorische Ausfallquote (Ausfall durch Krankheit, Urlaub, Fort- und Weiterbildung et cetera) ein. ²Der Orientierungswert liegt bei 20 Prozent.

(5) Die Ergebnisse der Berechnungen werden regelmäßig überprüft und den jeweiligen Pflegeorganisationsbereichen sowie dem Personalrat zur Kenntnis gegeben.

§ 3

Regelbesetzung¹

(1) ¹Auf der Basis der unter § 2 genannten Berechnungen sind unmittelbar nach Etablierung der Personalbedarfsermittlungssysteme gemäß Anlage 2 für 14 Pflegeorganisationsbereiche Regelbesetzungen für jede Schicht zu bestimmen. ²Die Arbeitsplatzmethode ist innerhalb von 12 Monaten abzuschließen. ³Die Pflegeorganisationsbereiche nach LEP und PPR sind innerhalb von 18 Monaten zu einem umsetzungsfähigen Ergebnis zu führen.

(2) ¹Regelbesetzungen bilden den Regelfall ab. ²Erklärt der Personalrat und/oder der Klinikvorstand, dass die ermittelte Regelbesetzung in einem Pflegeorganisationsbereich aufgrund von betrieblicher Notwendigkeit nicht sachgerecht sei, erfolgt eine Anpassung durch die Dienststelle. ³Im Konfliktfall wird der Sachverhalt in der Arbeitsgruppe Entlastung nach § 8 Abs. 3 erörtert und versucht, eine einvernehmliche Lösung zu erzielen; anschließend entscheidet der Klinikvorstand. ⁴Die so festgelegte Regelbesetzung gilt als verbindlich für die Dienstplanung und ist zu besetzen.

(3) Die Berechnungsergebnisse sind halbjährlich zu prüfen, die Regelbesetzungen sind bei abweichenden Berechnungen anzupassen.

(4) Spätestens 18 Monate nach Inkrafttreten der Vereinbarung ist die Einführung von Regelbesetzungen für alle Pflegeorganisationsbereiche abzuschließen.

§ 4

Regelbesetzung in der Nacht

¹Es wird eine personelle Regelbesetzung für die Nachtschichten von mindestens zwei examinierten Pflegefachpersonen je Arbeitsbereich festgelegt. ²Die gesonderten Regelungen zu kleinen Stationen sind der Anlage 3 dieser Vereinbarung zu entnehmen.

¹ Unter Regelbesetzung wird die Besetzung nach § 3 für die Bereiche verstanden, in denen die Personalermittlungssysteme eingeführt sind. Sie tritt dann jeweils an die Stelle der Sollbesetzung.

§ 5

Zusätzliche Stellen

(1) ¹Zur Entlastung der Beschäftigten sowie zur Stärkung der personellen Ausstattung werden insgesamt 180 zusätzliche Vollkraftstellen aufgebaut. Diese werden aufgeteilt in 140 Vollkraftstellen zusätzlich zur Sollbesetzung² nach Anlage 1 für die Pflege am Bett und im Funktionsdienst sowie 40 Vollkraftstellen in den anderen Bereichen. ²Davon werden 50 Stellen vorrangig in den Bereichen Pflege am Bett und im Funktionsdienst noch im Jahr 2018, weitere 65 Stellen zum 30.06.2019 sowie weitere 65 Stellen bis zum 31.10.2019 aufgebaut. ³Von den in 2019 aufzubauenden Stellen stehen 80 Vollkraftstellen unter dem Vorbehalt der Refinanzierung gemäß dem geplanten Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG). ⁴Dieses zusätzliche Personal soll zum Ausgleich von Differenzen zwischen der Sollbesetzung nach Anlage 1 und der Istbesetzung sowie zum Ausbau von Personalspringerpools genutzt werden. ⁵Vollkraftstellen zum Ausgleich von Soll-Ist-Differenzen sowie im Personalspringerpool werden nicht auf die Sollbesetzung der Pflegebereiche angerechnet.

(2) ¹Die Verteilung der Stellen für das Jahr 2018 auf die Pflegeorganisationsbereiche wird bis spätestens zum 31.10.2018 und der Stellen für 2019 bis spätestens 30.04.2019 von den Betriebsparteien in Form einer einvernehmlichen Vereinbarung geregelt. ²Die erzielte Einigung ist der Gewerkschaft ver.di binnen einer Woche schriftlich mitzuteilen und Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. ³Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, regeln dies die Vertragsparteien. ⁴Der Vorstand der Universitätsklinik legt bis zum 30. September 2018 die Ist-Besetzung für die Pflegeorganisationsbereiche vor. ⁵Diese wird dann als Anlage 4 der Vereinbarung beigelegt.

(3) Die Verteilung der Stellen für die anderen Bereiche ist bis spätestens zum 31.10.2018 analog des Verfahrens nach Absatz 2 vorzunehmen.

(4) ¹Es sind Personalgewinnungskonzepte zu entwickeln. ²Diese haben einerseits die Gewinnung neuer Beschäftigter als auch das Angebot zur Aufstockung des

² Die Sollbesetzung ist die am Tag des Inkrafttretens dieser Vereinbarung in der Anlage 1 vereinbarte Sollbesetzung, die entsprechend § 5 Absätze 2 und 5 angepasst wird.

Arbeitsverhältnisses Teilzeitbeschäftigter bis hin zur Vollzeitbeschäftigung zum Ziel.
³Andererseits sind sie darauf ausgerichtet, durch Qualifizierungsmaßnahmen neue Fachkräfte auszubilden, weiterzubilden oder fortzubilden (zum Beispiel Pflegepersonen mit einjähriger Ausbildung oder medizinische Fachangestellte).

(5) Überschreitet die Ist-Besetzung bis zur Festsetzung der Regelbesetzung die Sollbesetzung nach der Anlage 1 und sind alle Springerpoolpositionen besetzt, ist zum jeweiligen Quartalsende eine entsprechende Anpassung der Sollbesetzung vorzunehmen.

§ 6

Konsequenzenmanagement

(1) ¹Ziel dieser Regelung ist es, Gefährdungssituationen im Pflegedienst durch die Einhaltung der geltenden Soll- bzw. Regelbesetzungen zu vermeiden bzw. so schnell wie möglich durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen. ²Dies dient auch der Gewährleistung einer qualitativ sicheren Patientenversorgung. ³Mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung ist ein Konsequenzenmanagement im Sinne der nachfolgenden Regelungen einzuführen, das allen Beschäftigten einschließlich der für den Pflegeorganisationsbereich jeweils zutreffenden Soll- bzw. Regelbesetzungen bekannt zu geben ist. ⁴Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung des Konsequenzenmanagements obliegt dem Klinikvorstand. ⁵Für jeden Pflegeorganisationsbereich sind verantwortliche Ansprechpersonen festzulegen und zu benennen.

(2) ¹Ausgangspunkt für ein betriebliches Konsequenzenmanagement sind die vereinbarten Soll- bzw. Regelbesetzungen. ²Die Universitätsklinik überwacht und dokumentiert kontinuierlich deren Einhaltung. ³Bei der Planung der Arbeit hat die Vermeidung von Gefährdungssituationen oberste Priorität. ⁴Dazu sind alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten.

(3) ¹In den Pflegeorganisationsbereichen wird von den Klinikpflegedienstleitungen für die Pflegeorganisation und der Pflegedirektion

- a) die aktuelle Personal- und Belegungssituation (tagesaktuell und absehbare Entwicklungen) überwacht und
- b) die Dienstplangestaltung für die nächste Planungsperiode mit Absprachen der Verantwortlichen zur Personalausstattung und den daraus abzuleitenden Konsequenzen dem Klinikvorstand vorgeschlagen.

²Bei absehbarer drohender Unterschreitung der Soll- bzw. Regelbesetzungen sind Maßnahmen wie Personalersatz aus dem Springerpool, die Heranziehung von Pflegekräften von der Zeitarbeit, keine Neuaufnahmen von Patienten sowie das Abbestellen von Patienten, deren Aufnahme geplant war bzw. vergleichbar wirksame Konsequenzen zu veranlassen.

³Über die letztlich veranlassten Maßnahmen ist dem Klinikvorstand gegenüber zu berichten. ⁴Hierfür ist für den Bereich der Universitätsklinik Essen ein geeignetes Berichtswesen einzuführen, das die veranlassten Maßnahmen dokumentiert. ⁵Diese Dokumentation ist auch dem Personalrat regelmäßig zur Verfügung zu stellen.

(4) Soweit in Arbeitsbereichen eine Unterschreitung der Soll- bzw. Regelbesetzung eintritt, sind die hiervon betroffenen Beschäftigten zur Anzeige gegenüber der Universitätsklinik berechtigt.

(5) ¹Die Feststellung des Unterschreitens der Soll- bzw. Regelbesetzungen (Ist-Analyse) trifft die Universitätsklinik (Pflegedirektion oder Klinikvorstand). ²Die Universitätsklinik hat im Sinne dieses Konsequenzenmanagements beim Vorliegen einer Unterschreitung der Soll- bzw. Regelbesetzungen Maßnahmen in der nachfolgend beschriebenen Reihenfolge zu ergreifen.

(6) Bei kurzfristigem, nicht vorhersehbarem Personalausfall:

- a) Um den Personalausfall zu kompensieren, sind interne Sofortmaßnahmen zu treffen (z. B. Verlegung von Patienten, kurzzeitige Nichtbelegung von Betten, Aussetzen der elektiven Maßnahmen, Personalverschiebung), wobei es auf

anderen Stationen dadurch nicht zu einem Unterschreiten der dort geltenden Soll- bzw. Regelbesetzungen kommen darf.

- b) ¹Als weitere interne Sofortmaßnahme kommt die Priorisierung der Arbeitsaufgaben auf der Grundlage einer Liste in Betracht, deren Befolgung für jeden Pflegeorganisationsbereich eine sichere Patientenversorgung ermöglicht. ²Sie wird vom Stationsteam bzw. Team des Arbeitsbereichs erstellt und von der Klinikpflegedienstleitung bzw. Verantwortlichen genehmigt. ³Dabei geht es um das Verschieben bzw. das vollständige Unterlassen oder auch die Delegation von Tätigkeiten. ⁴Die dazu erforderliche Kommunikation mit den Beschäftigten ist von den Verantwortlichen auf der Station bzw. für den Arbeitsbereich sicherzustellen.
- c) Als weitere Sofortmaßnahme ist ein Personalersatz zur Kompensation einer Unterschreitung der Soll- bzw. Regelbesetzungen aus dem Springerpool zu veranlassen.
- d) Wenn Personalersatz oder andere Sofortmaßnahmen nicht innerhalb von drei aufeinanderfolgenden Schichten oder drei gleichen Schichtarten an aufeinanderfolgenden Tagen bereitgestellt bzw. umgesetzt werden können, sind Patientenverlegungen, Abbestellung von elektiven Patienten bzw. Bettenschließung bzw. OP-Kapazitätsanpassung innerhalb der Folgeschicht durchzuführen.

(7) ¹Die abgesprochenen Maßnahmen sind zu dokumentieren und verbindlich von der Stationsleitung und der Klinikpflegedienstleitung umzusetzen. ²Die Dokumentation (Berichtswesen) ist dem Personalrat zur Verfügung zu stellen.

(8) ¹Beschäftigte sollen bei jeder Art einer tatsächlichen Gefährdung eine Gefährdungsanzeige abgeben. ²Die Gefährdungsanzeige muss innerhalb von drei Tagen bearbeitet werden und eine vollständig ausgefüllte Stellungnahme der Stationsleitung und der Klinikpflegedienstleitung dazu vorliegen, verbunden mit einer Darstellung der Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Gefährdung zu beseitigen. ³Die Stellungnahmen dienen dazu zu lernen, ob die ergriffenen Maßnahmen auch zu nachhaltigen Lösungen geführt haben.

(9) ¹Bei anhaltenden Belastungsspitzen, Häufung von Gefährdungsanzeigen, Strukturveränderungen und Änderung von Rahmenbedingungen ist der Personalrat zu informieren. ²Der Personalrat wertet regelmäßig das betriebliche Berichtswesen im Sinne des Absatzes 3 Buchstabe b bzw. Absatz 6 Buchstabe b aus und überwacht die Einhaltung dieser Vereinbarung.

(10) Auszubildende dürfen nicht zur Arbeit herangezogen werden, um die Unterschreitung der Soll- bzw. Regelbesetzungen auszugleichen.

(11) ¹Die Parteien befürworten die Erprobung alternativer Methoden der Dienstplanerstellung und -gestaltung, um zusätzliche freie Tage am Wochenende bzw. zwei zusammenhängende freie Tage zu erreichen. ²Näheres kann auf der betrieblichen Ebene durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden.

(12) Die Mitbestimmung des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleibt unberührt.

§ 7

Sofortmaßnahmen im Bereich der Auszubildenden

(1) Auszubildende werden im Dienstplan zusätzlich geplant und sind nicht auf die Soll- bzw. Regelbesetzung der Pflegefachkräfte anzurechnen.

(2) ¹Für jede/n Auszubildende/n ist eine direkte Zusammenarbeit unter Aufsicht einer Fachkraft ihres/seines Ausbildungsberufes sicherzustellen. ²Die Übertragung selbständig auszuführender Aufgaben darf nur orientiert am Ausbildungsstand der/s Auszubildenden erfolgen.

(3) ¹Zehn Prozent der tatsächlichen praktischen Ausbildungszeit sind in allen Gesundheitsberufen als Praxisanleitung sicherzustellen. ²Diese ist durch Fachkräfte mit entsprechender pädagogischer Zusatzqualifikation durchzuführen, welche für diese Zeit nicht in die Ist-Besetzung eingerechnet werden. ³Die Praxisanleitungszeiten sind vorzuplanen und im Dienstplan kenntlich zu machen.

§ 8

Zusammenarbeit der Vertragsparteien

(1) Der Vorstand der Universitätsklinik informiert den Personalrat und ver.di

- a. jeweils nach Abschluss von Personalbedarfsverfahren über das/die Ergebnisse für den entsprechenden Bereich,
- b. halbjährlich über die getroffenen Maßnahmen zur Personalgewinnung nach § 5 Abs. 4,
- c. halbjährlich über die veranlassten Maßnahmen aus dem Konsequenzenmanagement nach § 6,
- d. bei Bedarf über grundlegende Entwicklungen oder Probleme in der Umsetzung der Vereinbarung.

(2) Die Vertragsparteien sind sich dessen bewusst, dass es während der Laufzeit der Vereinbarung Anpassungsbedarfe in den Soll- und Regelbesetzungen und Auslegungsfragen geben wird.

(3) ¹Zur Klärung von Auslegungsfragen dieser Vereinbarung kann auf Aufforderung einer der beiden Parteien eine Arbeitsgruppe „Entlastung“, die besetzt ist mit zwei Arbeitgebervertretern und zwei Personalratsmitgliedern, einberufen werden.
²Beide Parteien können zusätzlich je eine sachverständige Person hinzuziehen.

(4) In Fällen, in denen grundsätzliche Regelungen angepasst werden müssen (insbesondere der Stellenverteilung, wesentliche Veränderungen der Sollbesetzung oder betrieblich notwendige absehbare Unterplanungen), wird auf Betriebsebene mit dem Personalrat eine Einigung versucht.

(5) ¹Sollte dies in Ausnahmefällen scheitern, wird die Klärung in einem Schlichtungsrat herbeigeführt, der von beiden Seiten einberufen werden kann.
²Dieser Schlichtungsrat ist paritätisch besetzt mit jeweils 3 Vertreter/innen von ver.di und der Arbeitgeberseite. ³Sollte es keine Einigung im Schlichtungsrat geben, tagt er erneut unter Vorsitz einer weiteren Person, auf die sich die beiden Parteien verständigen.

§ 9

Salvatorische Klausel

¹Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. ²Die Vertragspartner verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, deren Zweck dem der weggefallenen Bestimmung möglichst nahe kommt.

§ 10

Maßregelungsklausel

¹Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit den Verhandlungen zu dieser Vereinbarung unterbleibt. ²Maßregelungen, die bereits erfolgt sind, sind durch ausdrückliche schriftliche Erklärung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmerinnen rückgängig zu machen. ³Entsprechende Vorgänge sind aus den Personalakten zu entfernen. ⁴Die Beschäftigten sind unmittelbar nach dem Ende des Arbeitskampfes zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen. ⁵Sofern ein Anspruch oder eine Anwartschaft von einer ununterbrochenen Beschäftigung oder Betriebszugehörigkeit ausgeht oder davon, dass das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, gelten sie als nicht unterbrochen und das Arbeitsverhältnis hat nicht geruht. ⁶Gleiches gilt für Sonderzahlungen und Pauschalen und bereits bestehende Altersteilzeitverträge. ⁷Durch die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen ergeben sich für Auszubildende und Schüler/innen keine Fehlzeiten nach § 7 Abs. 1 Nr. 2 KrPflG. ⁸Das Ausbildungsziel darf nicht gefährdet werden. ⁹Eine Anpassung von Prüfungsterminen und -inhalten erfolgt aufgrund von Streikteilnahmen und/oder dadurch versäumten Ausbildungsinhalten nicht. ¹⁰Arbeitskampfbedingte Unterbrechungen werden insoweit analog Urlaubszeiten behandelt. ¹¹Sätze 7 bis 9 gelten entsprechend auch für alle weiteren Ausbildungsberufe. ¹²Die Beschäftigten und die Auszubildenden werden durch die Sätze 1 bis 11 unmittelbar berechtigt.

§ 11 Inkrafttreten, Laufzeit

¹Die Vereinbarung tritt am Ersten des Monats, der auf denjenigen der Unterzeichnung folgt, in Kraft. ²Die Parteien sind sich darüber einig, dass die in dieser Vereinbarung aufgeführten Regelungen abschließend sind. ³Insoweit anerkennen sie die Friedenspflicht. ⁴Nach Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten der Vereinbarung können die Parteien von einem Kündigungsrecht mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats Gebrauch machen.

Essen, 11.09.2018

Prof. Dr. Jochen A. Werner
Ärztlicher Direktor

Thorsten Kaatze
Kaufm. Direktor

Andrea Schmidt-Rumposch
Pflegedirektorin

Universitätsklinik Essen AÖR

Berlin, 11.09.2018

Wolfgang Pieper
Mitglied des Bundesvorstandes

Sylvia Bühler
Mitglied des Bundesvorstandes

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Klinik bzw. Zentrum			Sollbesetzung Pflege					Service		Sollbesetzung Pflege					Service		Soll VK Pflege ohne SL, TA und Service, inkl. Ausfall	Bemerkung	
			Mo. - Fr.					Teamassistenz (TA)	Stationseitung (SL)	WE					FD	SD			
			FD	ZD	SD	ND				FD	ZD	SD	ND						FD
Herzzentrum (Kardio, TC, Angio)	Herz Intensiv 1	15	8,00		8,00	7,00		0,50	1,00	0,50	7,00		7,00	7,00			42,53		
	Herz intensiv 2	12	5,00		4,00	4,00		0,50	0,75		5,00		4,00	4,00			24,65		
	Herz 1	31	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	0,50	1,00	0,50	3,00	1,00	3,00	2,00	0,75		17,06		
	Herz 2	25	2,00		2,00	1,75	1,00	0,50	1,00		2,00		2,00	1,00			10,50		
	Herz 3	25	4,00		3,00	2,00	1,00	0,33	0,75		3,00		3,00	2,00	0,75		16,52		
	Herz 6	12	2,00		1,75	1,00	0,50	0,33		0,75	2,00		1,75	1,00			9,01		
	Kardio IMC	8	2,00		2,00	2,00			1,00				2,00	2,00	2,00			11,38	Eröffnung Herbst 2018
	AHKE		1,75						0,00									2,37	
	Herz Poli	3	11,00						1,00									14,90	
	Angiologie Poli		0,91						0,00									1,23	
Angiologie	32	2,00		2,00	2,00	0,75	0,33	0,75	0,50	2,00		2,00	2,00	0,38			11,38		
HNO	HNO Poli		4,92					1,00										6,66	
	HNO 1	20	Während des Umbaus nicht in Betrieb sondern als Ausweichfläche Poliklinik genutzt																
	HNO 2/4	28	3,00		2,00	2,00	1,00	0,50	0,75	0,25	3,00		2,00	2,00				13,27	
	HNO 3	28	3,00		2,00	1,00	1,00	0,50	0,75	0,25	3,00		2,00	1,00				11,38	
Augenheilkunde	Augen Poli		2,92					1,00										3,95	
	Augen 1	12	1,75	0,29	1,75	1,00		0,33	0,75		1,00		1,00	1,00				8,11	
	Augen 2	30	2,00		1,75	1,00	1,00	0,33	0,75		1,00		1,00	1,00	0,75			8,06	
	Augen 3	30	3,00		2,00	2,00		0,33	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	2,00	0,75			12,19	2ter ND für Pausenablösung A-Klinik
Medizinisches Zentrum (Neuro., Gastro., Endo., Nephro., Infekt.)	MZ - Endoskopie		8,00					1,00										10,83	Zusätzlich Rufdienste
	MZ Poli		9,10					1,00										12,32	
	MZ - M-Inf	18	2,00		2,00	2,00	0,75	0,50	0,75		2,00		2,00	2,00	0,75			11,38	
	MZ - M-Inf II	17	2,00		2,00	2,00	0,75	0,50	0,75		2,00		2,00	2,00	0,75			11,38	
	MZ Dialyse		11,00		6,80		1,00	1,00			4,50		1,50					27,36	Zusätzlich Rufdienste
	MZ - M1	27	3,00		3,00	2,00	0,75	0,50	1,00		2,00		2,00	2,00	1,00			14,09	
	MZ M2A	26	2,50		2,00	1,00	1,00	0,25	0,75	0,25	2,00		2,00	1,00	0,75	0,25		10,16	
	MZ M2C	22	2,00		2,00	1,00	1,00	0,25	0,75	0,25	2,00		2,00	1,00		0,25		9,48	
	MZ - M2B	36	4,00		3,00	2,00	1,00	0,50	0,75	0,75	3,00		3,00	2,00	0,75	0,50		16,52	
	MZ - IMC	31	7,00		7,00	6,00	1,00	1,00	1,00		7,00		7,00	6,00	0,75			37,92	9 Allgemeinpflegebetten
MZ - INTK	22	10,00		10,00	9,00	1,00	1,00	1,00	0,50	9,00		9,00	9,00	1,00	0,50			53,90	
MZ - N3/H3	23	2,00		2,00	1,00		0,50	0,75		0,75				0,38				7,18	
Dermatologie	H-Poli		15,00					1,00										20,32	
	H1/2	58	4,00		4,00	3,00	1,50	1,00	2,50	0,50	4,00		4,00	3,00	2,50	0,50		20,86	Bettendienst über Service!
	AC 1	18	7,00		7,00	6,00	1,00	1,00	1,00		7,00		7,00	6,00				37,92	

Allgemeinchirurgie	AC 2	18	2,00		2,00	1,00	0,50	0,38	0,75	0,25	2,00		2,00	1,00	0,38		9,48		
	AC 3/4	46	4,00		4,00	2,00	1,00	1,00	0,75	0,75	3,00	1,00	3,00	2,00	0,75		18,42		
	AC 5	24	2,00		2,00	1,00	0,50	0,38	0,75	0,25	2,00		2,00	1,00	0,38		9,48		
	AC Poli		2,20						0,25								2,98		
Unfallchirurgie	UC 1	14	6,00		6,00	5,00			1,00	1,00			6,00		5,00	5,00		31,69	
	UC 2	20	2,00		2,00	1,00	0,75	0,50	0,75	0,25	2,00		2,00	1,00	0,75		9,48		
	UC 3/4	44	4,00		3,00	2,00	1,00	0,50	1,00	0,25	3,00		3,00	2,00	1,00		16,52		
	UC Poli		3,00		3,00	2,00			1,00				3,00	3,00	2,00		15,17		
Neurochirurgie	NC Intensiv	10	5,00		5,00	4,00			1,00	0,75			5,00		5,00	4,00		26,55	
	NC 1 Stroke	22	6,00		6,00	5,00	1,00	1,00	1,00	0,50	6,00		5,00	5,00	1,00	0,50	31,69	Stroke-Zertifizierung	
	NC 2	19	2,00		2,00	1,00	1,00	0,25	0,75		2,00		2,00	1,00	0,75		9,48		
	NC 3	18	2,00		2,00	1,00	0,50	0,25	0,50		2,00		2,00	1,00	0,50		9,48		
	NC 4	22	3,00		3,00	2,00	0,50	0,25	0,50		2,00		2,00	2,00	0,50		14,09		
	NC Poli		2,00	1,00					0,25								4,06		
Anästhesie Intensiv	IT II	22	11,00		11,00	10,00	1,00	1,00	1,00	0,50	11,00		11,00	10,00			60,68		
S-Klinik	Strahlen 1	23	2,00		2,00	1,00	0,50	0,33	0,75	0,25	2,00		2,00	1,00			9,48		
	Strahlen 2	23	3,00		2,00	2,00	0,75	0,33	0,75	0,25	2,00		2,00	1,00			12,19		
	Strahlen 3 (Num)	8	2,00		1,00	1,00			0,33				1,00	1,00	1,00		7,04		
WTZ	WTZ Ambulanz - 1. OG		5,65						0,33								7,65		
	WTZ Ambulanz - 2. OG		7,80						0,33	1,65							10,56		
	WTZ Ambulanz - 3. OG		5,85						0,33								7,92		
	WTZ 1	40	5,00		4,00	2,00	0,75	0,50	1,00	1,00	3,00		3,00	2,00	1,00		19,23		
	WTZ 2	39	5,00		5,00	2,00	1,00	0,50	1,00	1,00	4,00		3,00	2,00	1,00		21,13		
	WTZ 3	40	5,00		5,00	2,00	1,00	0,50	1,00	1,00	4,00		4,00	2,00	1,00		21,67		
	WTZ 4	12	3,00		2,00	1,00	0,75	0,50	0,75		2,00		2,00	1,00			10,83		
KMT	KMT 1	10	3,00		2,00	2,00	0,75	0,50	1,50	0,50	3,00		2,00	2,00	1,50	0,38	13,27		
	KMT 2	10	3,00		2,00	2,00	0,75	0,50	1,50	0,50	3,00		2,00	2,00	1,50	0,38	13,27		
	KMT 3	17	7,00		7,00	7,00	1,00	1,00	2,00	1,00	7,00		7,00	7,00	2,00	1,00	39,82		
Urologie	U Poli		3,30						0,00								4,47		
	U1/2	53	4,00	1,00	4,00	2,00	1,75	1,00	1,50	0,50	4,00		4,00	2,00			20,32		
Frauenklinik	F- Kreißsaal		2,00	0,73	2,00	2,00			1,00				2,00	2,00	2,00		12,37		
	F- Säuglingszimmer	23	2,00		2,00	2,00			0,50				2,00	2,00	2,00		11,38		
	F 1	24	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,50		0,75	1,00		1,00	1,00			7,04		
	F 2	32	2,00		2,00	1,00	0,50	0,33	0,75				2,00	2,00	1,00		9,48		
	F 3	32	3,00		3,00	2,00	1,00	0,33	0,75				2,00	2,00	2,00		14,09		
	F Poli		8,25						0,33								11,17		
	K1/PZ	21	11,00		11,00	11,00	1,75	0,50	3,00				11,00	11,00	11,00		62,57	davon 13 Neo	
	K2	26	4,00		3,00	2,00	1,00	0,33	0,75				3,00	3,00	2,00	0,85	16,52		

Kinderklinik	K3	17	4,00		3,00	2,00	0,75	0,33	0,75		3,00		3,00	2,00			16,52	
	K-Hämambulanz		3,50														4,74	
	K4/ K4F	23	7,00		5,00	5,00	0,75	0,50	1,65		6,00		5,00	5,00			31,69	
	K5	18	4,00		3,00	2,00	1,00	0,33	0,75		3,00		2,00	2,00			15,98	
	K6	14	3,00		3,00	2,00	0,50	0,33			2,00		2,00	2,00			14,09	
	K7	10	2,50		2,00	2,00	1,00	0,33	0,75		2,00		2,00	2,00			12,05	
	K Poli		7,87		1,00	1,00		1,00			1,00		1,00	1,00			14,99	
	K Dialyse		4,50	1,00	1,00			0,75	0,33		1,50						9,62	<i>zusätzlich Rufdienste!</i>
OP	AC OP	5	8,00		2,00			1,00	0,50		1,00						14,09	<i>zusätzlich 2 RD und 2 BD</i>
	UC/OC OP	4	8,00		2,00			1,00	0,50								13,54	<i>zusätzlich 2 RD</i>
	NC OP	4	8,00		2,00			1,00	0,50								13,54	<i>zusätzlich 2 RD</i>
	F OP	3	7,00	1,00				1,00	0,50								10,83	<i>zusätzlich 1 RD, 1 BD</i>
	U OP	3	6,00					1,00	0,50								8,13	<i>zusätzlich 2 RD</i>
	HNO OP	4	8,00		1,00			1,00	0,50								12,19	<i>zusätzlich 1 RD u. 1 BD</i>
	A OP	3	7,50	1,00	2,00			1,00	0,50								14,22	<i>zusätzlich 1 RD, WE 2 RD</i>
	TC OP	3	7,00		6,00			1,00	0,75								17,61	<i>zusätzlich 2 RD</i>
	H OP	3	6,00					1,00									8,13	
Anästhesiologie	Anästhesie		39,00		6,00			3,00	0,50		4,00			3,00			64,74	<i>zusätzlich 3 RD, WE 4 RD, 4 BD einschl. WE</i>
ZNA Nord	ZNA Nord	12	5,00		6,00	5,00		1,00			5,00		6,50	5,00			30,61	

VK_SOLL Pflege ohne Teamassistenz, Stationsleitung und Service inkl. Ausfall

1486,80

1486,80

VK_SOLL Service inkl. Ausfall

108,41

**Vereinbarung über die Entlastung und Stärkung
der Beschäftigten der Universitätsklinik Essen****Anlage 2****Personalbedarfsermittlungsverfahren**

Im Rahmen der *Vereinbarung über die Entlastung und Stärkung der Beschäftigten der Universitätsklinik Essen* werden für die ersten 14 Bereiche folgende Methoden zur Personalbedarfsermittlung eingesetzt:

Stationen oder Bereiche			
LEP2	LEP3	PPR-Pilot	Arbeitsplatzmethode
IT 2			Herzambulanz
AC 1			UC OP
INTK	S 2		Endoskopie
	AC 2	AC 2	
	K 3		
	O3		
	Herz 3		
	M 2B	M 2B	
	F 2		
	WTZ 2		

**Vereinbarung über die Entlastung und Stärkung
der Beschäftigten der Universitätsklinik Essen****Anlage 3****Regelung zur Nachtdienstbesetzung in der Pflege**

Im Rahmen der *Vereinbarung über die Entlastung und Stärkung der Beschäftigten der Universitätsklinik Essen* werden die Besetzungen im Nachtdienst auf mindestens zwei Personen angepasst.

Die Ausnahme bilden folgende Stationen:

Stationen mit 1er-ND-Besetzung				
Station	Bettenanzahl	Ø belegte Betten 2017	ND-Besetzung in VK	Bemerkung
A 1	12	7	1	Pausenablösung erfolgt über A 3 - Strahlenschutz
F 1	24	16,6	1	Pausenablösung erfolgt über F 2
Herz 6	12	10,3	1	Pausenablösung erfolgt über Herz 3
NUM	8	6,2	1	Pausenablösung erfolgt über S 1/S 2
H 1	16	12,8	1	Pausenablösung erfolgt über H 2

Die Pausenablösung ist auch auf diesen Stationen sichergestellt und erfolgt jeweils über eine benachbarte Station.