

In dieser Ausgabe u.a.

- **Altersteilzeit - Die Zeit drängt ?**
- **Betriebsratswahl bei Klüh**
- **Uniklinikum Aachen - Privatisierung gestoppt**
- **Ruhrlandklinik- die ersten Tage als Tochter**
- **Alfried Krupp Krankenhaus ist nicht kirchlich**

06 - 2009

Endlich bekommen wir eine neue Hautklinik

Die Stimmung in der Hautklinik war in den letzten Jahren auf dem Tiefpunkt. Dazu musste man sich nur den baulichen Zustand der einzelnen Gebäude anschauen. Für die Beschäftigten war es noch schlimmer: sie mussten in der Hautklinik arbeiten, was eher einer Zeitreise ins Jahr 1960 gleichkam.

Zum 1. 7.2008 hat Herr Prof. Schaden-
dorf die Leitung der Klinik übernommen
mit dem Auftrag, die Hautklinik über

die Gebäude hinaus zu modernisieren. Der neue Führungsstil und die Maßnahmen des neuen Chefs sorgten für erhebliche Unruhe und großen Unmut. Labore wurden geschlossen und Beschäftigte von heute auf morgen umgesetzt. In manchen Bereichen wurden Überstunden zur Regel und Selbstverständlichkeit. Es wurden Mitarbeitergespräche durchgeführt - mit und ohne Personalrat. Hierzu muss man sagen, dass der Personalrat nur auf Wunsch der



Beschäftigten an den Gesprächen teilnimmt. Es ist daher notwendig, dass die Beschäftigten sich zuvor beim Personalrat melden.

Die Dienstplangestaltung war sehr schwierig: zu wenig Personal, bedingt durch einen sehr hohen Krankenstand und freie Planstellen.

Anfang Februar haben die Leitung der Klinik und der Vorstand eine Unternehmensberaterin damit beauftragt, sich um die Missstände in der Hautklinik zu kümmern. Im Rahmen einer Beratung soll sie prüfen, inwieweit auf folgenden Feldern Beratungsbedarf besteht: Kommunikation zwischen ärztlichen und pflegerischen Beschäftigten, Verbindlichkeit der Um-

setzung von Dienstanweisungen, Bearbeitung von berufsgruppenübergreifenden Konflikten, das konstruktive Miteinander zwischen Stationsleitung und dem Pflgeteam und die Zusammenarbeit im Stationsteam.

Am 3.März 2009 fand im Hörsaal der Augenklinik ein Workshop „Berufsgruppenübergreifende Betriebsabläufe“ statt. Unter der Leitung der Unternehmensberaterin, der Klinikpflegedienstleitung und dem ärztlichen Leiter wurde dann den Beschäftigten und dem Personalrat die Auswertung der klinikspezifischen Mitarbeiterbefragung vorgestellt mit anschließender Diskussion. Es wurde festgehalten, dass in der Hautklinik

nahezu alles verbesserungswürdig ist, man offen und ehrlich miteinander umgehen muss, und dass man bei dem Leitbild des Hauses im Bezug auf MITARBEITERZUFRIEDENHEIT noch einiges zu tun hat. Die Klinikleitung erhofft sich nach dem Umzug in den Neubau einen Schritt nach vorne. Dem Personalrat wurde mitgeteilt, dass die neue Hautklinik im nächsten Jahr zertifiziert werden soll und alle mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten dem Personalrat vorgelegt würden.

Wenn es zu Schwierigkeiten kommen sollte oder Probleme auftreten, melden Sie sich bitte beim Personalrat.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nach langer Zeit erhalten Sie nun ein neues Personalrats-Info. Wir haben dieses Mal einige Gastbeiträge aus anderen Krankenhäusern für Sie. Wir sind der Meinung, dass das „über den Tellerrand gucken“ gerade in Zeiten wichtig ist, in denen sich Krankenhäuser an Wirtschaftlichkeitsfaktoren orientieren. Das, was in einigen Krankenhäusern passiert und ausprobiert wird, schlägt oftmals verzögert auch auf andere Krankenhäuser durch – und selten zum Vorteil der Beschäftigten. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und verbleiben mit freundlichen Grüßen,

**Alexandra Willer
-Vorsitzende des Personalrates –**



Häufige Abkürzungen im PR-Info:

- PR = Personalrat
- UKE = Uniklinikum Essen
- DV = Dienstvereinbarung
- JAV = Jugend- und Auszubildendenvertretung

Früher in den Ruhestand?

Nur noch bis Ende 2009 fördert die Arbeitsagentur den gleitenden Übergang in die Rente. Ob es danach noch eine Chance auf Altersteilzeit gibt, entscheiden die Tarifparteien.

Altersteilzeit

Das Altersteilzeitgesetz soll Beschäftigten ab dem 55. Geburtstag einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Es handelt sich bei der Altersteilzeit vor dem 60. Geburtstag um eine Kann-Regelung. Leider kommt es seit diesem Jahr immer häufiger zur Ablehnung von Altersteilzeitanträgen hier im Uniklinikum - aus Kostengründen. Der bisherigen Rechtsprechung folgend ist erneut bestätigt worden, dass die Ablehnung eines Antrages ab dem 60. Geburtstag nur zulässig ist, wenn dringende betriebliche Gründe entgegen-

stehen. Zu den Gründen gehören ausdrücklich nicht die Kosten, welche die Altersteilzeitvereinbarung verursachen.

Vor dem Hintergrund, dass es sich bei der jetzigen Regelung um ein Auslaufmodell handelt, und dass man langjährig Beschäftigten dieses Jahr noch die Möglichkeit geben sollte in Altersteilzeit zu gehen, führten wir ein Gespräch mit dem UK.

Die bisher abgelehnten Fälle werden nun nochmals einer Einzelfallüberprüfung unterzogen und dem Personalrat die Entscheidung mitgeteilt.

Ausblick

Ab 2010 fallen die Aufstockungsbeträge durch die Bundesagentur für Arbeit weg. Ansonsten bleiben die Bestimmungen zur Altersteilzeit aber unberührt, so dass diese weiter gelten – zumindest soweit sie nicht die Förderung durch die Bundesagentur betreffen. Wie es mit der Altersteilzeit am Uniklinikum weitergeht, ist noch ungewiss.

Fazit

Wer 2009 bereits 55 oder älter ist, sollte bei Interesse noch in diesem Jahr Altersteilzeit beantragen. Zudem sollten sich Interessenten bei der Deutschen Rentenversicherung erkundigen, wann und mit welchen Abschlägen sie (frühstmöglich) in Rente gehen können. **Weiterführende Informationen gibt es auf unserer Internetseite.**

Ein Gastbeitrag der KollegInnen von Klüh:

Hurra, wir haben es geschafft!

Wir, die Beschäftigten der Firma Klüh Wirtschaftsdienste GmbH und der Klüh Catering GmbH Düsseldorf haben am 19.03. 2009 einen wichtigen Schritt zur Wahrung unserer Interessen, der Beschäftigten der Firma Klüh getan. Wir haben einen Betriebsrat mit der Unterstützung der Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt, Bezirksverband Mülheim Essen Oberhausen und dem Gewerkschaftssekretär Bernd Börgers gewählt. Bei der Wahl wurden wir auch tatkräftig von Kolleginnen und Kollegen des Uniklinikum unterstützt.

Der Betriebsrat setzt sich wie folgt zusammen:

Elke Macht	Vorsitzende
Ayhan Alkan	stellv. Vorsitzender
Nina Macht	Schriftführerin
Gerhard Wronka	Beisitzer
Leyla Selim	Beisitzerin
Senol Kocdere	Beisitzer
Bayram Toprak	Beisitzer

Wir sind mit dem Slogan angetreten:

Ein Betriebsrat für alle, und genau das wollen wir für die Arbeitnehmer/innen sein.

Eure
Elke Macht
Betriebsratsvorsitzende

Ein Gastbeitrag von KollegInnen aus dem Uniklinikum Aachen:

Privatisierungsvorhaben Zentrallabor und Mikrobiologie am UKA

Es begann am 20. Februar 2009 mit einem Artikel auf Seite eins in der Aachener Lokalpresse. Darin wurde über den Umbau des Klinikums berichtet und wie toll es zukünftig sein wird, dass alle Räume Tageslicht bekommen und überall die Fenster geöffnet werden können. Was viele dabei zunächst übersahen, war ein weiterer Artikel an anderer Stelle, in dem lapidar der Vorstand zitiert wurde, dass aus Kostengründen die Bereiche Labor und Mikro fremdvergeben werden müssten, um 3 Mio. Euro einzusparen.

Bekannt ist außerdem, dass weitere 70 Bereiche auf dem Prüfstand stehen und zur Zeit auf Einsparpotential untersucht werden. Die Befürchtung ist nahe liegend, dass die Privatisierung des Labors ein „Testballon“ ist und weitere Abteilungen wie Dominosteine fallen werden, falls dieser Versuch gelänge.

Die Empörung bei den Beschäftigten war groß, vor allem, weil sie diese Hiobsbotschaft aus der Zeitung erfahren mussten. So erging es auch Ulla Schmidt, der Gesundheitsministerin, die auch in Berlin ihre Heimatzeitung liest. Dann erreichte die ver.di-Fraktion im Personalrat am Dienstag darauf eine Anfrage, ob kurzfristig ein Treffen mit der Ministerin möglich sei, da sie zwei Tage später im Haus sei. Noch am Tag zuvor erhielten wir ein Schreiben an den Vorstand zugespielt, in dem elf Lehrstuhlinhaber aus NRW ihre Bestürzung über das geplante Vorhaben zum Ausdruck brachten. Die Buschtrommel funktionierte gut, so dass das Treffen mit der Ministerin, MdL Karl Schultheis,

sechs ver.di-Personalräten und ca. 70 KollegInnen der betroffenen Bereiche stattfand. Auch dort wurde in fundierten Beiträgen beschrieben, welche katastrophalen Folgen eine Privatisierung für die Krankenversorgung, Lehre, Forschung und Ausbildung hätte. Es wurde ein Aktionskomitee gegründet, das sich seitdem wöchentlich trifft.

Buttons wurden hergestellt, Plakate gemalt, Leserbriefe geschrieben und Protestschreiben an den Vorstand verfasst. In einem Treffen Ulla Schmidts mit dem Vorstand wurde der inakzeptable Umgang mit den Beschäftigten kritisiert und die Ministerin kündigte an, das weitere Vorgehen genauestens zu beobachten. Sie brachte auch ihr Unverständnis dieser Maßnahme gegenüber zum Ausdruck. An einer Uniklinik dürfe man solch wichtige Bereiche nicht einfach privatisieren; keine Uniklinik in Deutschland sei bisher so vorgegangen.

Es folgte ein gemeinsamer Aufruf von ver.di und vdla zu einer aktiven Mittagspause. Daran beteiligten sich 500

KollegInnen und solidarische Delegationen Aachener Firmen und Gruppierungen. Am Tag darauf wurde vor der Aufsichtsratssitzung ein Spalier gebildet. Die Reaktionen waren sehr unterschiedlich. Einige schienen überrascht und verunsichert, andere wie der Kanzler der RWTH zeigten sich interessiert, aber der Vorstandsvorsitzende schlich sich über Nebenwege zum Sitzungssaal.

Leider verhielt sich die (vdla-) Mehrheit des PR eher passiv. Informationen an die Beschäftigten waren sehr spärlich und gibt es bis heute nicht schriftlich. Eine bereits beschlossene Personalteilversammlung wurde (ohne Beschluss) wieder abgesagt, nachdem der Vorstand in einer email die Maßnahme zurücknahm. Offenbar wollte der Aufsichtsrat nicht einfach so zustimmen.

Auf Druck der Beschäftigten und von ver.di soll es jetzt doch eine Versammlung geben. Jetzt schreiben die Betroffenen Briefe an die Aufsichtsratsmitglieder und weitere Aktionen sind in Planung. Der Dekan der Fakultät wurde von ver.di um ein Gespräch gebeten.

Aktuelles hierzu vom 15. Mai 2009;
weitere und genauere Informationen finden sie unter www.unikum-aachen.de

Privatisierung Mikrobiologie und Zentrallabor sind verhindert – Aufsichtsrat sagt nein.

5000 Unterschriften, kreativer Protest, Widerstand der Betroffenen, Logistik und Mitarbeit von ver.di und Unterstützung aus Wissenschaft und Forschung waren die Mischung, die im Universitätsklinikum Aachen zündete. Trotz verschlechterter Bedingungen des Landespersonalvertretungsrechtes konnten 100 Arbeitsplätze gerettet werden, weil die Beschäftigten nicht „die Füße stillhielten“.

Es zeigte sich, dass mangelnde Mitbestimmungsrechte nicht durch gute Gespräche und Arbeitsgerichte ersetzt werden können, wohl aber durch wehrhafte Beschäftigte, die ihr Schicksal in die Hand nehmen.

Yes, we did it



BR - Info Mai 2009 *der Betriebsrat informiert*

Die ersten 30 Tage in der GmbH

Ab dem 01.04.2009 sind wir Beschäftigte einer GmbH und nicht mehr Beschäftigte der Deutschen Rentenversicherung.

Am 01.04.2009 ist dieser Wechsel zu dem neuen Arbeitgeber mit einem „Festempfang“ im Foyer der Ruhrlandklinik gefeiert worden.



Klinikleitung der Ruhrlandklinik und Vorstand des UK-Essen hielten die üblichen „Sonntagsreden“ über die schöne neue Zukunft für die Beschäftigten auf den Heidhauser Höhen. Alles soll besser werden, schnellere Entscheidungen, bessere Arbeitsbedingungen, Aufbau neuer Abteilungen und vielleicht sogar Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Für viele Kolleginnen und Kollegen sieht die graue Alltagsrealität aber anders aus:

***Personalmangel in verschiedenen Stationen und Abteilungen.**

***Zunehmende Arbeitsbelastung und Arbeitsdruck durch kürzere Verweildauern und höhere Fallzahlen.**

***Ausweitung der medizinischen Leistungen ohne personelle Verstärkung.**

***Überlastung, Überstunden u.v.m.**

Die bekannten Probleme sind geblieben. Beschwerden der Kolleginnen und Kollegen,

Überlastungsanzeigen werden vom Geschäftsführer nicht ernst genommen.

Es gibt keine Entlastung, keine Abhilfe. Resignation macht sich breit. Und das bereits nach 30 Tagen „Aufbruch in eine bessere Zukunft“.

Der Geschäftsführer hatte doch den Beschäftigten versichert, in der GmbH würden die Probleme schneller gelöst als vorher bei der „Behörde Rentenversicherung“.

Mitarbeiterorientierung, Mitarbeiterzufriedenheit – das sind doch die Schlagwörter, die die Klinikleitung ständig benutzt, auf die man bei der QM-Zertifizierung so großen Wert zu legen scheint.

Viele Beschäftigte klagen, dass ihr Alltag anders aussieht, dass von Mitarbeiterorientierung nichts zu spüren ist.

Der Betriebsrat setzt sich aktiv für die Belange der Beschäftigten ein:

***In mehreren Anträgen, Gesprächen und Verhandlungen haben wir Abhilfe bei der Personalnot eingefordert.**

***Wir fordern Personalkonzepte und Maßnahmen zum Abbau von Überlastung und Überstunden.**

***Für neue Stationen und Abteilungen muss neues Personal in ausreichendem Maße eingestellt werden.**

Unser Ziel:

Geregeltes Arbeiten ohne Überstunden, Einhalten der Tarifverträge, Gesundheitsschutz für die Beschäftigten. Dafür setzt sich der Betriebsrat ein.

Die Beschäftigten der Ruhrlandklinik arbeiten hoch motiviert und sichern eine gute Versorgung und Behandlung der Patienten. Dies muss respektiert werden. Für diese Arbeit ist genug und gut bezahltes Personal einzusetzen.

Wir erwarten von der Geschäftsführung Entscheidungen zur Entlastung des Personals. Nach den „Sonntagsreden“ vom 1. April müssen endlich die richtigen Taten folgen.

Ein Gastbeitrag aus dem Alfried Krupp Krankenhaus:

Krupp Krankenhaus ist nicht Kirche!

Am 17.03. verkündete das Landesarbeitsgericht Düsseldorf seinen Beschluss. Der Beschluss des Arbeitsgerichtes Essen wird dajingehend abgeändert, dass das Betriebsverfassungsgesetz auf das Alfried Krupp Krankenhaus anzuwenden ist. Damit ist - nach mehr als 3 Jahren Rechtsstreit - endlich klar -

- * **Das renommierte Alfried Krupp Krankenhaus (Essen) war und ist keine kirchliche Einrichtung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.**
- * **Der Betriebsrat bestand und besteht fort.**
- * **Die zahlreichen Betriebsvereinbarungen galten und gelten fort.**

Die Geschäftsführer des Krankenhauses waren in einem Überraschungscoup zum Jahresbeginn 2006 aus dem Paritätischen Wohlfahrtsverband in die Diakonie des Rheinlands gewechselt. Sie glaubten, indem sie sich zur kirchlichen Einrichtung ausflaggten, könnten sie das störende Betriebsverfassungsgesetz verlassen. Die Mitbewerber in den übrigen Kliniken beobachteten dabei ungläubig aber durchaus interessiert, wohin so ein schlichter Schritt führt. Doch weder den damaligen Geschäftsführern noch dem Alfried Krupp Krankenhaus hat das Abenteuer Glück und Frieden gebracht.

Silvesterüberfall

Am 03.01.2006 teilte die Geschäftsführung dem überrumpelten Betriebsrat seine Auflösung mit. Im ersten Info an die Belegschaft antworteten diese: „Wenn aber der Arbeitgeber versucht, die Interessensvertretung auszuhebeln, dann wehren wir uns.“

Am 16.02.2006 witterte der befasste Arbeitsrichter

Oelbermann, die „Sache sieht ein bisschen nach Flucht aus dem Betriebsverfassungsgesetz aus“. Die Kontrahenten seien ja gerichtsbekannt, weil der Betriebsrat hier oft und erfolgreich Verstöße des Arbeitgebers stoppte. Doch das Arbeitsgericht sah keinen Grund, die Manager zu stoppen: „Fliehen ist nicht verboten, wenn man sich in großer Gefahr befindet.“ (ArbG Essen 16.02.2006 - 3 BV 3/06) Am 29.08.2006 hob auf die Beschwerde des Betriebsrates hin das Landesarbeitsgericht Düsseldorf diesen Beschluss auf. Es stellte erstmals fest, dass auf das Alfried Krupp von Bohlen und Halbach Krankenhaus gGmbH in Essen das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet. Am 05.12.2007 stimmten die Bundesarbeitsrichter in Erfurt dieser Entscheidung in weiten Teilen zu. Jedoch - es seien zwar fast alle Mindestbedingungen, welche die Diakonie für sich und ihre Mitglieder selbst festgelegt hat, nicht erfüllt. Aber das LAG soll nochmal prüfen und entscheiden, ob nicht doch mit der Umfirmierung auch ein ordnender Einfluss der Kirche auf andere Art sichtbar und beweisbar geworden sei.

Erst jetzt, mit der wohl endgültigen Entscheidung des LAG Düsseldorf (8 TaBV 76/08), kann das Krupp Krankenhaus seine seltsame Verkleidung als angeblich kirchliche Einrichtung ablegen. Die alten Geschäftsführer wurden abgelöst und niemand rechnet damit, dass der Arbeitgeber noch Rechtsmittel gegen diese Entscheidung einlegen wird.

Aufräumen

Denn auch die heutigen Manager werden nun aufatmen. Das Tarifchaos in der Kirche, die wilde Konkurrenz zwischen dem kircheneigenen Ersatztarif AVR DW EKD und dem NRW-Ableger BAT-Kirchliche Fassung, hat dem Betrieb zunehmend geschadet. Und die kirchlichen Sondergerichte können die zunehmenden Konflikte nicht bearbeiten, geschweige denn lösen.

Der Arbeitgeber und ver.di stehen längst in den Startlöchern, mehr als bereit, den „Rücksturz zur Erde“ mit einem Übergang in den TVöD zu besiegeln.

Die Gewerkschaft ver.di hat von Beginn an den Betriebsrat in diesem existentiellen Rechtsstreit materiell, mit Sachkundigen und

viel Solidarität unterstützt. Jetzt wird ver.di endlich mit einem Tarifvertrag wieder Normalität für die Beschäftigten herstellen. Die warten seit 2005 auf eine Entgelterhöhung und verlässliche Arbeitsbedingungen. Zunächst muss der Betriebsrat nun auch die Trümmer der vergangenen Jahre aufräumen. Nicht alle Fragen sind bislang beantwortet: Das gerade erst

im Oktober in „Alfried Krupp Krankenhaus Essen Steele“ umgetaufte Lutherhaus ist eine 100% Tochter des Rüttenscheider Mutterbetriebes. Wie lange kann es noch als angebliche kirchliche Einrichtung ausserhalb des Betriebsverfassungsgesetzes gehalten werden? Und was wird nun aus den Mitarbeitervertretungen in den beiden Betrieben?

Kurznotizen

-Zum Vormerken: die diesjährige Personalversammlung findet am 8. Oktober im Audimax statt.

-Die Startseite der Personalrats-Internetseite wird zurzeit überarbeitet. Mit der Hilfe vieler Kolleginnen und Kollegen aus dem Klinikum, die Übersetzungen in verschiedenste Sprachen gemacht haben, soll der Zugang zu uns noch einfacher werden.

-Kodierkräfte werden im Uniklinikum sehr unterschiedlich bezahlt. Das liegt vermutlich auch daran, dass sie neben der Kodiertätigkeit noch weitere, unterschiedliche Tätigkeiten in ihren Arbeitsplatzbeschreibungen haben. Der PR versucht momentan zu klären, wie es zu diesen unterschiedlichen Eingruppierungen kommt.

- Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

§ 14 des im Uniklinikum gültigen Tarifvertrages:

„Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung.“

Wenn Sie z.B. einen Kollegen, der höher eingruppiert und acht Wochen krank ist, vertreten, könnten Sie eine Zulage bekommen.

-Die monatlich vom Personalrat verschickten Rundmails könne Sie von unserer Internetseite runterladen. Auch alte Ausgaben finden Sie im Archiv.

Ordentliche Personalratsmitglieder

Stand: Mai 2009



Alexandra Willer
Krankenschwester
Vorsitzende
Ukte - ver.di
Telefon 3450



Stephan Gastmeier
Krankpfleger
1. stellv. Vorsitzender
Ukte - ver.di
Telefon 2729



Sven Musloff
Krankpfleger
2. stellv. Vorsitzender
Ukte - ver.di
Telefon 2191



Marco Danowski
Maler
Ukte - ver.di
Telefon 2192



Bernd Emde
Hebungsmonitor
Ukte - ver.di
Telefon 85404



Uwe Kaspers
Transportarbeiter
Ukte - ver.di
Telefon 3450



Dave Kittel
Fotograf
Ukte - ver.di
Telefon 4455



Jörg Krauß
Krankpfleger
Ukte - ver.di
Telefon 1480



Hartwig Martens
Krankpfleger
Ukte - ver.di
Telefon 5385



Andrea Schieche
Fotolaborantin
Ukte - ver.di
Telefon 4455



Wolfgang Schürsching
Lehrer für Pflege
Ukte - gemeinsam für Alle
Telefon 2824



Marcus Schmenik
Gas- und Wasserinstallateur
Ukte - ver.di
Telefon 85303



Cornelia Schäfers-Knöchel
Med. Dok. Assistentin
Ukte - ver.di
Telefon 5839



Mechthild Zimmernann
Arzthelferin
Ukte - gemeinsam für Alle
Telefon 85188



Marco Beguet
Verwaltungsgestellter
Ukte - YOLA
Telefon 2878



Wolfgang Martens
Verwaltungsgestellter
Ukte - gemeinsam für Alle
Telefon 3589



Koneta Wehnert-Rotaris
Reinigerin
Ukte - VdLA
Telefon 3410



Personalrat
Verwaltungsgebäude
Tel: +49 (0)201/723-3410
Fax: +49 (0)201/723-5621
e-mail: personalrat@uk-essen.de



Frau Müller
Sekretariat
(08:00-12:00 Uhr)
Telefon 3410



Frau Rechner
Sekretariat
(12:00 Uhr-16:00 Uhr)
Telefon 3410

www.uk-essen.de/personalrat

Kontakt zum Personalrat

Personalratsbüro:

Sekretariat: Frau Müller und Frau Rechner
im Verwaltungsgebäude / Untergeschoss

Raum 01.32 - Tel: 3410 - Fax: 5621

Email: personalrat@uk-essen.de

Freigestellte Personalratsmitglieder

Alexandra Willer - Tel: 3450 - Funk 88-3450 - alexandra.willer@uk-essen.de

Stephan Gastmeier - Tel: 2729 - Funk 88-2729 - stephan.gastmeier@uk-essen.de

Sven Musolff- Tel: 2191 - Funk 88-2191- sven.musolff@uk-essen.de

Marco Danowski - Tel: 2192 - Funk 88-2192 - marco.danowski@uk-essen.de

Eine Liste aller Personalratsmitglieder finden Sie auf Seite 9 und im Internet

<http://www.uk-essen.de/personalrat>

Essener Klinikum baut Servicegesellschaft aus - Angestellte dort arbeiten unter schlechteren Bedingungen

Leiharbeit spaltet Uni-Belegschaft

Von Karoline von Graevenitz
Essen. (ddp) Josephine arbeitet seit März 2007 am Uniklinikum Essen. Einen regulären Job als Angestellte des öffentlichen Dienstes hat die Pförtnerin, die aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, ihren richtigen Namen nicht nennen will, dort allerdings nicht.

Die 45-jährige gehört zu den rund 300 der 3000 Techniker, Transportarbeiter, Reinigungs-, Labor-, Röntgen- und Verwaltungsbeschäftigten im nichtärztlichen Bereich, die nach Angaben der Klinik als Leiharbeiter im Klinikum arbeiten. Die Angestellten der 2005 eigens vom Klinikum gegründeten Servicegesellschaft verrichten dieselbe Arbeit wie ihre Kollegen mit Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.

Ein Sprecher des NRW-Wissenschaftsministeriums

sagt, in die Tarifautonomie einer rechtlich selbstständigen Einrichtung könne sein Haus sich nicht einmischen. Weitere Fälle von Unikliniken mit eigenen Leiharbeitsfirmen seien derzeit nicht bekannt, sagt der Sprecher.

Josephine bekommt etwa 30 Prozent weniger Nettolohn als ihre Pförtnerkollegen, die noch einen unbefristeten Vertrag des öffentlichen Dienstes haben. „Ich fühle mich als Arbeitnehmerin zweiter Klasse“, sagt die gelernte Verkäuferin. Mit einem Stundenlohn von 7,51 Euro macht sie pro Monat 30 Überstunden zusätzlich zum üblichen 160-Stundenpensum, um über die Runden zu kommen. Sonst könne sie auch gleich von Sozialhilfe leben, sagt sie. Mehr noch als die finanzielle Ungerechtigkeit entgeistert sie jedoch der herablassende Umgang mancher regulär beschäftigten Kollegen sowie die fehlende gegenseitige

INFO

Engpässe ausgleichen

■ Grundlage für Leiharbeit oder Zeitarbeit ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von 1972, das zuletzt im März 2009 geändert wurde. Danach dürfen Firmen, die Leiharbeiter beschäftigen, diese an Betriebe verleihen. So sollen personelle Engpässe in Unternehmen ausgeglichen werden.

■ Bezahlt werden Leiharbeiter meist schlechter als regulär Beschäftigte. Viele von ihnen verdienen 30 bis 50 Prozent weniger. Jeder achte Leiharbeiter sei zudem auf aufstrebende Sozialhilfe aus „Hartz IV“ angewiesen.

sagt Gastmeier. Denn der Personalrat könne durch die Servicegesellschaft für die Leihar-

beitnehmer offiziell nichts tun. Er könne nur dann Einfluss nehmen, wenn auch Interessen von Uniklinik-Beschäftigten berührt seien, etwa bei Dienstplänen. „Eine eigene Interessenvertretung in der Servicegesellschaft gibt es noch nicht“, bedauert er.

Den Leiharbeitnehmern fehle der Mut, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, erklärt Josephine das Verhalten ihrer Kollegen.

„Die Landesregierung sollte nicht vergessen, dass mit der Leiharbeit im öffentlichen Dienst immer weniger Rentenbeiträge in die Zusatzversorgungskassen eingezahlt werden. Irgendwann gibt es nichts mehr zum Ausbezahlen“, sagt Gastmeier. Das Finanzministerium kündigte zwar an, sich in der Angelegenheit treffen zu wollen, lehnte aber weitere Kommentare ab.

