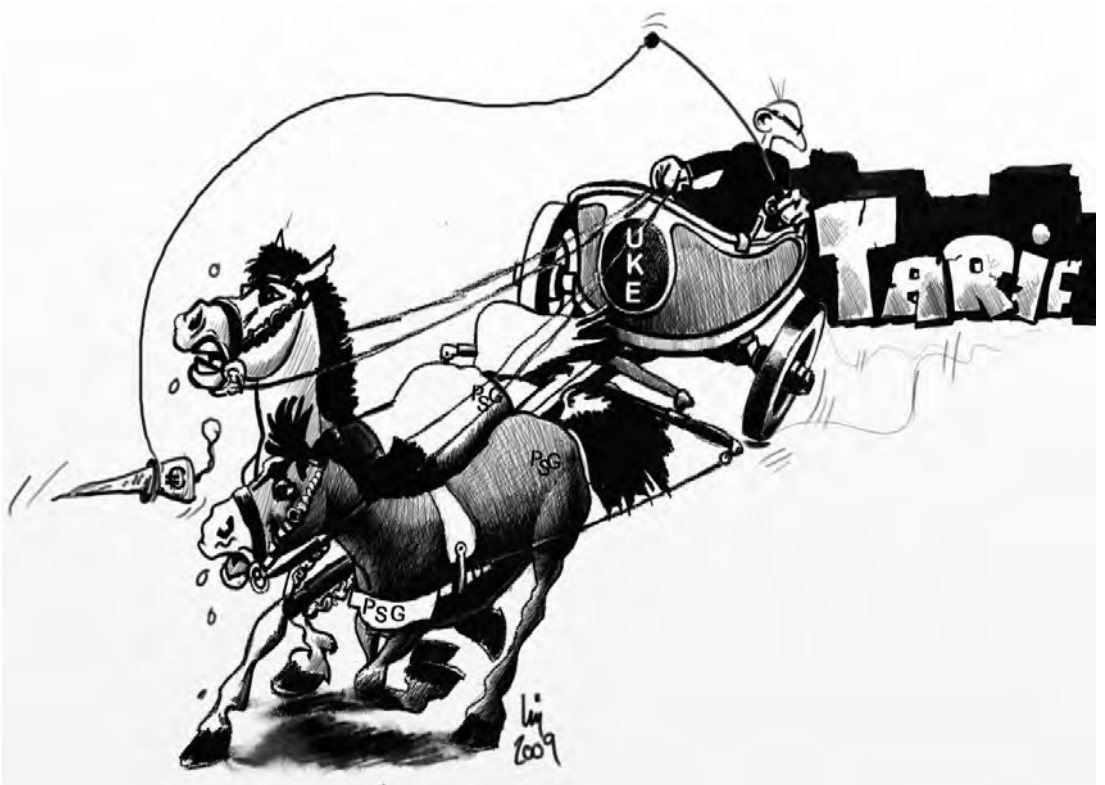


# PERSONALRAT

Dezember 2008 - September 2009

## Rechenschaftsbericht 2009



# Vorwort

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch dieses Jahr erhalten Sie wieder vor der Personalversammlung einen schriftlichen Rechenschaftsbericht des Personalrates (PR), der den Zeitraum vom 01.11.2008 bis zum 31.07.2009 umfasst.

An dieser Stelle sprechen wir nur die Themen an, bei denen wir davon ausgehen, dass es hierzu bei der Personalversammlung (PV) kein besonders großes Bedürfnis zur Diskussion gibt, und die der reinen Rechenschaftslegung nachkommen. Unserer Ansicht nach strittige oder besonders wichtige Themen werden bei der PV zusätzlich besprochen werden. Selbstverständlich wird es aber auch bei der PV genügend Zeit geben, die Themen anzusprechen, die Sie bewegen.



Ergänzende, mündliche Rechenschaftsberichte werden zu folgenden Themen abgegeben:

- **Arbeitsschutz**
- **Mobbing**
- **Sucht**
- **Pflegedienst**
- **Frauen- und Gleichstellungspolitik**
- **Kameraüberwachung**
- **Jugend- und Auszubildendenvertretung**

Wir würden uns sehr freuen, Sie bei der Personalversammlung begrüßen zu dürfen.  
Mit freundlichen Grüßen,

Für den Personalrat  
Alexandra Willer  
- Vorsitzende -

---

# Tarifrunde

Die diesjährige Tarifrunde ist weniger konfrontativ verlaufen, als es vielleicht zu erwarten war. Drei Warnstreiktage am Uniklinikum Essen und großes Verhandlungsgeschick der Gewerkschaft ver.di haben zu einem guten Tarifergebnis für die Beschäftigten geführt. Ein Wermutstropfen ist allerdings geblieben. Die Forderung nach „Gleiche Arbeit – gleiches Geld!“ vor dem Hintergrund u.a. der PSG-Problematik bei uns in Essen, sollte nach Zusage des Finanzministers Linssen aus NRW außerhalb der Tarifrunde von ihm persönlich geklärt werden. Wie so oft gehen hinterher die Meinungen auseinander, was damit gemeint war.

# Bereiche, in denen es im letzten Jahr nicht so ganz rund gelaufen ist

**In den folgenden Bereichen bestehen teilweise schon seit Jahren Probleme, an deren Lösung der PR mitgearbeitet hat:**

- **Strahlenklinik**

Hier gibt es nach wie vor Schwierigkeiten im Bereich der Bestrahlung. Die lange geplanten neuen Arbeitszeiten konnten immer noch nicht umgesetzt werden. Vor allem die mangelnde Kooperation des Klinikdirektors erschwert die Umsetzung von dringend notwendigen Verbesserungsschritten.

- **Anästhesie**

Auch in der Anästhesie wird die Arbeitsatmosphäre durch das negative Wirken des Klinikdirektors derart verschlechtert, dass auf Anregung der Beschäftigten der PR einen Initiativantrag gestellt hat, in den Einleitungsbereichen der OPs Kameras zu installieren. Gerade der PR, der für seine kritische Position zur Kameraüberwachung bekannt ist, hat in diesem Schritt zum Schutz der Beschäftigten einen letzten Rettungsanker gesehen. So könnten mögliche Vorfälle in den Einleitungsbereichen für die Pflegekräfte dokumentiert werden.

- **Zentrale Sterilgutversorgung**

Nach vielen Problemen in der Kommunikation in diesem Bereich fanden moderierte Workshops statt, in denen die Beschäftigten besprechen sollten, was genau die Probleme sind und wie sie gelöst werden könnten. Es sind einige Arbeitsaufträge hieraus entstanden, wie z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, die nun vom neuen Leiter, der seit dem 01.06.09 im Dienst ist, angegangen werden

sollen. Vor allem die beklagte bisherige mangelnde Wertschätzung der Beschäftigten ist ein großes Arbeitsfeld. Dies wird bestimmt durch die geplante Kapazitätsausweitung bei der Übernahme der Sterilgutversorgung der Ruhrlandklinik ab Herbst 2009 nicht kleiner.

- **Hautklinik**

Schon vor dem Umzug in den Neubau gab es hier große Probleme, die der PR versucht hat im Sinne der Beschäftigten mit zu lösen. Mit dem Wechsel sowohl der ärztlichen, wie auch der pflegerischen Leitung wurden im Galopp zum Teil unnötige Veränderungen durchgesetzt, ohne die Beschäftigten hierbei genügend einzubeziehen. Oftmals konnte der PR hier nur noch Feuerwehr sein, um die besonders verfahrenen Konfliktherde zu lösen.

- **Apotheke**

Hier gab es Probleme im Pausenraum, der durch eine Glasscheibe zur Apotheke hin ständig eingesehen werden konnte. Die Beschäftigten wollten einen Sichtschutz, damit sie unbeobachtet und in Ruhe Pause machen können. Aber es kam anders. Die Beschäftigten wurden angeschrieben, dass sie das Recht auf ungestörte Pause gegenseitig respektieren sollen. Das fanden die Beschäftigten nicht zufrieden stellend. Zum guten Schluss gab der Personaldezernent dem Leiter der Apotheke Recht und es blieb bei der kritisierten Pausenraumregelung.

- **Radiochemie**

Hier gab es Probleme mit Diebstählen und heimlich installierten Kameras. Der PR hat zusammen mit dem wissenschaftlichen PR eine Sprechstunde durchgeführt und versucht das Problem zu lösen.



- **Pfortendienst**

Es gibt mittlerweile eine bunte Mischung aus UK-Beschäftigten und PSG-Beschäftigten im Pfortendienst, wobei die PSG-Beschäftigten 40 Stunden arbeiten, UK-Beschäftigte 38,5 Stunden. Überhaupt ist die Dienstplanung eher ein Bereich, der einer Art von Zufälligkeit unterliegt. Weiterhin ist zu vermelden, dass alle Pfortenbeschäftigten einheitliche Dienstbekleidung bekommen haben. Da ihnen aber keine Umkleemöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, müssen sie direkt in Dienstkleidung zur Arbeit erscheinen.

# UK Essen Personalservice GmbH (PSG)

**Auch nach drei Jahren ist dieses ungeheuerliche Beispiel für Tariffucht eines öffentlichen Arbeitgebers leider immer noch nicht erledigt. Der Personalrat steht nach wie vor für eine konsequente Ablehnung dieser Ungleichbehandlung von Beschäftigten. Auch wenn Vertreter des Vorstandes vollmundig im Gelände verkünden, man habe jetzt das Thema unter Kontrolle – so einfach kontrollieren lässt sich die Verwaltung von sozialer Ungerechtigkeit zum Glück doch nicht. Nach wie vor gibt es Beschäftigte des UK und der PSG, die es nicht normal finden, dass für die gleiche Arbeit bis zu 400 Euro netto bei der PSG weniger gezahlt wird, es für die gleiche Arbeit 6 Tage Urlaub weniger gibt, sowie keine betriebliche Altersversorgung und keine Jahressonderzahlung. Der PR ist stolz darauf, dass er zusammen mit vielen Beschäftigten der Gebetsmühle des Vorstandes nicht auf den Leim geht, dass solche Ungerechtigkeiten heutzutage nunmal leider sein müssen.**

Das ist derselbe Vorstand, der Wasser predigt und Wein säuft. Immer wieder wird verkündet, dass alle **Einstellungen** über die PSG stattfinden. Das stimmt nicht. Einstellungen ab Entgeltgruppe 10 aufwärts und Einstellungen in Stabsstellen und direkten Zuarbeiterkreis des Vorstandes finden nach wie vor gut bezahlt über das Uniklinikum statt. Die Arroganz, mit der die Führungskräfte des UKs darüber sprechen, dass bestimmte berufliche Qualifikationen sich eben momentan nicht gut auf dem Arbeitsmarkt verkaufen lassen, wird fast monatlich größer. Inzwischen sind drei **Minister des Landes NRW** mit dem Thema PSG beschäftigt. Minister Laumann, der u.a. für Arbeit zuständig ist, wurde von uns eingeschaltet, da er sich in einer Broschüre mit dem DGB zusammen gegen den Missbrauch von Leiharbeit ausgesprochen hat. Auf unseren konkreten Fall angesprochen, fühlte er sich zuerst zwar nicht zuständig, konnte sich aber nun doch wegen des Druckes, den wir aufgebaut haben, nicht vor dem Thema drücken. Minister Pinkwart, der als Wissenschaftsminister für das Universitätsklinikum zuständig ist, wurde von uns mehrfach im Rahmen der Rechtsaufsicht, die er über das UK hat, eingeschaltet. Und schließlich Minister Linssen, wie oben schon erwähnt. Alle

drei Minister haben nun den Landesschlichter Herr Pollmeyer eingeschaltet, der mit beiden Seiten erste Gespräche geführt hat. Er hofft, einen Kompromiss zu erzielen. Wir hoffen vor allem, dass die schlechten Tarifbedingungen der PSG-Beschäftigten beseitigt werden. In diesem Zusammenhang fand am 20. August eine **Sprechstunde** für die PSG-Beschäftigten **mit Landtags- und Stadtratsabgeordneten** aus Essen statt. Leider hat der Niederlassungsleiter der PSG nicht die Größe den PSG-Beschäftigten die Teilnahme an einer Informationsveranstaltung mit gewählten PolitikerInnen zu gestatten. Schriftlich wurde allen PSG-Beschäftigten von ihm verboten, während der Arbeitszeit an der Veranstaltung teilzunehmen. Wir haben außerdem alle Bundestagsabgeordneten aus Essen um eine schriftliche Stellungnahme zu dem Thema gebeten, die wir veröffentlichen werden. Nach wie vor versuchen wir die zukünftigen PSG-Beschäftigten, während sich das Verfahren ihrer Einstellung durch die Ablehnung des PR hinzieht, über die Hintergründe dieser Verzögerung zu informieren und aufzuklären, dass der PR nicht gegen sie, sondern gegen die Tariffucht ist. Wenn die PSG-Beschäftigten dann über einen Aufsichtsratsbeschluss doch eingesetzt werden, bemühen wir uns seit einiger Zeit diese nach

einem Vierteljahr **vor Ort aufzusuchen**, um ihnen bei Problemen zu helfen. Gerade hinsichtlich der Informationen, die sie im Vorfeld der Einstellung durch die PSG bekommen, wurde viel Kritik geäußert. Einige berichten, dass sie bis zum Tag, an dem sie ihren Vertrag unterschreiben, nicht wissen, dass sie gar nicht beim Uniklinikum, sondern bei einer Tochterfirma anfangen. Wir haben das Gespräch mit dem Geschäftsführer und dem Niederlassungsleiter der PSG gesucht, und die Beschwerden vorgebracht. Weiterhin wird **Missbrauch mit den Befristungen** der PSG-Beschäftigten und den so genannten **Eilmaßnahmen** getrieben. Obwohl der Antrag beim PR einen unbefristeten Einsatz im UK vorsieht, bekommen die Beschäftigten nur befristete Verträge. Wenn sich das Verfahren aus Sicht des UK zu lange hinzieht, werden Eilmaßnahmen erlassen. Hiermit kann in begründeten Ausnahmefällen noch vor dem Abschluss des Beteiligungsverfahrens mit dem PR eine Maßnahme umgesetzt werden. Das UK hat allerdings inzwischen aus der Ausnahme eine Regel gemacht. Mit den absurdesten Begründungen werden patientengefährdende Situationen konstruiert, wenn der PSG-Einsatz nicht sofort erfolgt. Wenn der PSG-Bewerber dann kurzfristig die Stelle absagt, träte

dann ja folgerichtig eine Patientengefährdung ein. Das passiert aber nicht, was die Durchschaubarkeit der konstruierten Eilmaßnahmen offensichtlich macht. Hierzu haben wir mehrfach Minister Pinkwart eingeschaltet, sowie ein Gerichtsverfahren angestrengt.

Weiterhin ungeklärt ist auch die **Umsetzung von Reinigerinnen** des UK auf Serviceassistenzstellen, die mit PSG-Beschäftigten besetzt sind. Der PR hat alle Reinigerinnen angeschrieben, sich konkret auf eine Serviceassistenzstelle zu bewerben. Viele haben das gemacht, aber das UK stellt sich tot.

Es ignoriert ganz einfach, dass zum Teil von Leistungseinschränkungen bedrohte Reinigerinnen des UK auf die körperlich weniger anstrengenden Serviceassistenzstellen wechseln wollen. Eine ungeheuerliche Vernachlässigung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

DerWesten - 21.08.2009

<http://www.derwesten.de/nachrichten/nachrichten/staedte/essen/2009/8/21/news-130023846/detail.html>

Verdienste

## Ungleichbehandlung am Essener Uniklinikum

**WAZ** Essen, 21.08.2009, Christina Wandt



**Essen. Am Uniklinikum herrscht Unfrieden, weil Leiharbeiter zu deutlich schlechteren Konditionen arbeiten müssen als ihre angestellten Kollegen. Der Personalrat warnt vor der "Spaltung der Belegschaft".**

Als Mittel zur "Sicherung von Beschäftigung und Qualität" bezeichnet die Leitung des Uniklinikums die 2005 gegründete Personalservice GmbH (PSG), der Personalrat des Klinikums spricht dagegen von „Tariffucht und Spaltung der Belegschaft“. Die PSG-Kollegen arbeiten als Leiharbeiter zu schlechteren Konditionen als die angestellten Kollegen. Am Donnerstag bat die Personalratchefin Alexandra Willer die PSGler zur Sprechstunde.

**Tränen in den Augen, als sie die Abrechnung sah**

„Als ich meine Abrechnung gesehen habe, hatte ich Tränen in den Augen“, erzählt eine Frau, die im Herzzentrum für die Sterilisation medizinischer Geräte zuständig ist. Ein

verantwortungsvoller Job, mit dem sie in Vollzeit knapp 800 Euro netto verdiene. „Es kann doch nicht sein, dass ich beim Jobcenter Zusatzleistungen beantragen muss.“

Personalrats-Chefin Willer will solche Zustände so wenig hinnehmen wie die Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz: „In manchen Abteilungen erhält ein Angestellter elf Euro die Stunde, ein Leiharbeiter von der PSG sieben.“ Hart trifft es Kollegen, die befristet beim Klinikum beschäftigt waren und nur die Wahl hatten, ihre Stelle zu verlieren oder zur PSG zu wechseln. „Mit über 50 reißt sich keiner um Dich“, seufzt ein Betroffener. So behielt er den Job beim Krankentransport, hat aber heute netto 350 Euro weniger im Monat, verlor vier Urlaubstage, die betriebliche Altersvorsorge und den Großteil des Weihnachtsgeldes.

Bislang sind zwischen 200 und 400 der 5500 Klinikums-Beschäftigten bei der PSG. „Wenn immer mehr PSGler eingestellt werden, drückt das das allgemeine Lohnniveau am Klinikum“, fürchtet Willer.

### Die einen arbeiten 38 Stunden, die anderen 41

Der ärztliche Direktor des Klinikums, Gerald Holtmann, mag das nicht einmal bestreiten: In Zukunft werde man Beschäftigte im nicht-ärztlichen Bereich - Techniker, Pförtner, Labor- und Reinigungskräfte - grundsätzlich über die PSG einstellen. „Nur so können wir mit einem gedeckelten Budget wirtschaftlich arbeiten und die Qualität unserer Arbeit sicherstellen.“ Das Klinikum stelle als größter Arbeitgeber Essens im übrigen viele Arbeitslose über die PSG ein. „Und die zahlt Tariflöhne.“ Was die Ungleichbehandlung angehe, gebe es auch bei den Angestellten des Klinikums solche mit alten Verträgen und 38,5 Stunden-Woche und andere mit 41 Stunden und weniger Gehalt.

Alexandra Willer hofft nun auf die Politik: Am Donnerstag hatte sie Politikerinnen von SPD, Grünen und Linken zu Gast, die zwar im konkreten Fall nicht helfen konnten, aber für einen Mindestlohn kämpfen wollen.

---

Frankfurter Rundschau vom 20.08.09

## Länder im Vergleich

### Wo Leiharbeiter mehr verdienen

VON EVA ROTH



Leiharbeit (Bild: ddp)

Leiharbeiter müssen nicht schlechter bezahlt werden als Festangestellte. Das zeigt eine Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung über die Gepflogenheiten in sieben europäischen Ländern, die am Donnerstag veröffentlicht wurde.

So sei in Frankreich der Grundsatz des "Equal Pay" gesetzlich vorgeschrieben: Leiharbeiter bekämen das gleiche Grundgehalt wie Festangestellte. Lediglich Zuschläge, die erfahrene Stammkräfte erhalten, bekämen sie oft nicht.

Immerhin hätten Leihkräfte aber in der Regel Anspruch auf eine "Prekaritätsprämie" von zehn Prozent des Bruttolohns, heißt es in der Studie. Diese Prämie entfalle nur dann, wenn die Leihkräfte einen unbefristeten Job erhielten. Der Anteil der Leiharbeiter an den Beschäftigten sei in Frankreich mit 2,1 Prozent höher als in Deutschland - trotz der relativ guten Bezahlung.

Allerdings seien die Jobs auch in Frankreich unsicher: Meist hätten die Leute einen befristeten Vertrag, der an die Dauer des Einsatzes in einem Betrieb gebunden sei. Solche Verträge sind auch in Deutschland möglich.

In den Niederlanden gebe es einen Anspruch auf gleiche Bezahlung, wenn der Einsatz im Betrieb länger als sechs Monate dauere.

Auch in Deutschland müsse der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" gesetzlich festgeschrieben werden, fordert Annelie Buntenbach, Mitglied im Vorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Alle bisher möglichen Ausnahmen müssten gestrichen werden.

Hierzulande schreibt das Gesetz seit Januar 2004 Folgendes vor: Leiharbeiter haben Anspruch auf das gleiche Gehalt wie Stammkräfte - es sei denn, in einem Tarifvertrag ist etwas anderes geregelt. Die DGB-Gewerkschaften fanden diese Regelung 2004 akzeptabel und hofften, in der Zeitarbeitsbranche Fuß zu fassen und gute tarifliche Regeln hinzukriegen. Doch dann konnte der DGB nur sehr niedrige Löhne für Leiharbeiter durchsetzen - auch, weil die christlichen Gewerkschaften mit einem Billig-Tarif vorgeprescht waren.

Jetzt fordern die beiden größten deutschen Gewerkschaften ein Grundsatzdebatte über die künftige Strategie. Die Tarifverträge gehörten auf den Prüfstand, weil sie nicht in der Lage seien, die Zeitarbeit sinnvoll zu regulieren, sagte IG-Metall-Vize Detlef Wetzels am Mittwoch. "Ich sehe das genauso", erklärte Verdi-Chef Frank Bsirske am Donnerstag.

Zurzeit werde die Leiharbeit in Deutschland zur "systematischen Lohndrückerei" genutzt. Um Abhilfe zu schaffen, fordert Verdi eine gesetzliche Änderung und geht noch ein bisschen weiter als der DGB: Leihkräfte sollten "mindestens" so viel Geld erhalten wie das Stammpersonal.

Zudem denken Verdi und IG Metall darüber nach, in großen Tarifrunden Leiharbeit zum Thema zu machen. Verdi hat bereits in der letzten Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Bundesländer gefordert, dass in Landeseinrichtungen der Equal-Pay-Grundsatz gilt - doch die Arbeitgeber spielten nicht mit.

## Ärger um Uniklinik Essen

Ein Anlass für die Forderung war das Uniklinikum Essen, das unter den Länder-Tarifvertrag fällt. Dort erhielten neu Eingestellte seit August 2006 fast nur noch Leiharbeiter-Verträge, sagte Personalratschefin Alexandra Willer der FR. Dies gelte etwa für Sozialarbeiter, Handwerker und Physiotherapeuten. Ausnahmen seien Ärzte und Pfleger.

Die Zeitarbeiter, die bei einer Tochterfirma der Uniklinik angestellt seien, verdienten netto 300 bis 450 Euro weniger im Monat und hätten sechs Tage weniger Urlaub als der Länder-Tarif vorsehe. In der Tarifrunde hätten die Bundesländer zugesichert, sich um den Fall zu kümmern, so Verdi. Doch bisher habe sich nichts geändert. Inzwischen sucht ein Schlichter eine Lösung.

Verdi will jedenfalls am Ball bleiben. Vorstellbar sei, auch in anderen großen Tarifrunden "Equal Pay" zu fordern, sagte eine Sprecherin. Möglich sei dies etwa im Einzelhandel, wo viele Menschen als Zeitarbeiter tätig seien. So arbeiteten bei Kaiser´s nach 20 Uhr fast nur noch Leihkräfte. Auch die IG Metall erwägt, in der nächsten Tarifrunde für die Metallindustrie eine Besserstellung für Leiharbeitern zu fordern. Eine Tarifregelung in dieser Branche hätte Signalwirkung auf andere Wirtschaftszweige.

Die Arbeitgeber halten davon allerdings gar nichts: Die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie "sind für die Zeitarbeit nicht zuständig", sagte Karsten Tacke, Geschäftsführer von Gesamtmetall, der FR. Die Arbeitsbedingungen der Leihkräfte müssten Arbeitgeber und Gewerkschaften in der Zeitarbeitsbranche selbst regeln.

Auch die inhaltlichen Forderungen der IG Metall, also etwa Equal-Pay, wies Gesamtmetall scharf zurück: "Überhöhte Kosten machen den Einsatz der Zeitarbeit unattraktiv und verbauen Beschäftigungschancen", so Tacke. "Die Betriebe brauchen einen kostengünstigen Flexibilitätspuffer, der im Aufschwung neue Arbeitsplätze schafft und im Abschwung die Stammebelegschaften sichert."

[ document info ]

Copyright © FR-online.de 2009

Dokument erstellt am 20.08.2009 um 17:33:04 Uhr

Letzte Änderung am 20.08.2009 um 22:46:05 Uhr

Erscheinungsdatum 21.08.2009 | Ausgabe: d

URL: [http://www.fr-online.de/top\\_news/?em\\_cnt=1891916&em\\_loc=2091](http://www.fr-online.de/top_news/?em_cnt=1891916&em_loc=2091)

# Öffentlichkeitsarbeit und Service

Im Berichtszeitraum sind 11 Newsletter des PR erschienen, die an alle UK-Beschäftigte vermailt worden sind, sowie in den an zentralen Stellen aufgehängten Infokästen des PR ausgehängt werden. Darüber hinaus ist ein gedrucktes, ausführlicheres PR-Info und zwei Pflegeinfos zusammen mit dem Betriebsrat der DRK-Schwwesternschaft erschienen. Jeden Donnerstag sind die freigestellten PR-Mitglieder im Rahmen von „PR vor Ort“ von 8-9 Uhr in einem wöchentlich wechselnden Bereich, um mit den Beschäftigten über Probleme und Anregungen zu sprechen. Unerträglich ist in diesem Zusammenhang, dass der Vorstand neuerdings als „Vorstand vor Ort“ durch das Gelände zieht, und unter dem Deckmäntelchen der Beschäftigtennähe die Beschäftigten in ihrem alltäglichen Arbeitsverhalten beobachtet. Da die Gesichter des Vorstandes teilweise unbekannt sind, geben sie sich hin und wieder nicht sofort zu erkennen. Stellen sie fest, dass jemand nicht so arbeitet, wie der Vorstand sich das vorstellt, machen sie nicht nur Beweisfotos von der Situation, sondern es werden auch Verhaltensmaßregelungen erteilt.

Wir haben auch dieses Jahr Karten für das Grillo-Theater zu einem sehr niedrigen Selbstkostenpreis abgegeben. Neben der monatlich stattfindenden kostenfreien **Rentenberatung** durch den Versicherungältesten Fritz Islebe, dem wir an dieser Stelle für seinen Einsatz danken möchten, sind durch den PR dutzende **Altersteilzeitberatungen** durchgeführt worden. Ob es tatsächlich zu einer Verlängerung der bestehenden ATZ-Regelung über das Jahr 2009 hinaus kommen wird, ist noch nicht klar. Das PR-Büro ist das ganze Jahr montags bis freitags von 7 Uhr bis mindestens 16 Uhr besetzt. Außerhalb dieser Zeiten ist es möglich uns auf dem Anrufbeantworter eine Nachricht zu hinterlassen, oder eine Mitteilung in den Briefkasten direkt am Büro zu werfen, oder uns eine Mail zu schreiben.

Leider war die **Besetzung des PR-Sekretariates** im Berichtszeitraum nicht durchgehend möglich. Das lag daran, dass dem PR nicht wie all die Jahre zuvor eine Aushilfskraft zur Urlaubsvertretung durch das UK zugestanden worden ist. Zum einen bestritt das UK, dass wir überhaupt Bedarf für eine Urlaubsvertretung hätten, und wenn es Bedarf gäbe, dann nur über die PSG. Dies ist eine derart provokante Ungleich-

behandlung des PRs mit anderen Bereichen, die selbstverständlich für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen Aushilfskräfte von externen Leiharbeitsfirmen bekommen, dass der PR nicht nur Klage dagegen einreichen musste, sondern auch das aufsichtsführende Ministerium eingeschaltet hat. Seit 12 Monaten ist nicht eine „klassische“ Zeitarbeitskraft im Gelände als kurzfristige Vertretung über die PSG gekommen. Nicht eine! Aber dem PR schickt der Vorstand eine Aushilfskraft für 14 Tage über die PSG. Natürlich haben wir diese Aushilfskraft nicht angenommen, was dazu führte, dass die Sekretariatsbesetzung nicht immer gewährleistet war. Das letztendlich auch Sie als BeschäftigteR bei Nachfragen darunter leiden könnten, ist dem Vorstand offensichtlich egal. Gleichzeitig wundert sich der Vorstand, warum wir die einstmals im beiderseitigen Einvernehmen verabredeten Monatsgespräche abgesagt haben. Worüber soll man denn monatlich sprechen, wenn kaum, dass man den Raum verlässt, Zusagen doch nicht eingehalten werden?

Die regelmäßig aktualisierte **Internetseite** des PR bietet außerdem viele Informationen rund um die PR-Arbeit. Der Begrüßungstext ist im Laufe des Berichtszeitraums

durch die Unterstützung von Vielen inzwischen in 17 Sprachen übersetzt worden. Vielen Dank nochmals allen Helferinnen und Helfern!

Die vielen **Einzelberatungen** zu den verschiedensten Themen, die tagtäglich auch telefonisch stattfinden, können wir hier nicht dokumentieren. In der letzten Zeit war der Flur vor dem PR-Büro wenig einladend, konnte aber auf unsere Anregung nun neu gestaltet werden. Einen **Tag der offenen Tür** des Personalrates auf dem Grünstreifen vor dem PR-Büro konnten wir leider nicht durchführen. Er wurde uns dort untersagt, weil nach Ansicht des UKs der Lärm in den darüber liegenden Büros stören würde.





# Zusammenarbeit mit anderen Interessensvertretungen

Nach wie vor haben wir im Berichtszeitraum alle 14 Tage Treffen mit den Kolleginnen des Betriebsrates der DRK-Schwesternschaft durchgeführt, um uns hinsichtlich der gemeinsamen Themenfelder abzustimmen, sowie uns alle sechs Wochen mit dem wissenschaftlichen Personalrat getroffen. Auch gab es regelmäßige Kontakte zum neu gewählten Betriebsrat der Klüh-Beschäftigten in der Küche, so wie neuerdings monatlich zum Betriebsrat der Ruhlandklinik. Es fanden Treffen mit den Personalräten der anderen Unikliniken in NRW statt, sowie Hospitationen der freigestellten PR-Mitglieder bei anderen PRs und BRs, um von deren Arbeit lernen zu können.

Selbstverständlich gewährt auch die Arbeit des ver.di „Sechser Pakts“, dass die Beschäftigten der einzelnen UKs nicht gegeneinander ausgespielt werden. Dieser Austausch war auch dieses Jahr erneut ein starker Pfeiler in der Tarifaueinandersetzung. Auch bundesweit gab es mehrere Treffen, bei denen sich Vertreter der Unikliniken aus allen Bundesländern über die Entwicklungen, die oftmals ähnlich sind, austauschten. Der PR des UK Essen nimmt regelmäßig an diesen Treffen teil. Hierdurch war es auch möglich,

dass wir vom **Kampf gegen die Privatisierung der Labore im UK Aachen** erfahren haben. Da Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in einer Klinik oftmals auch negative Ausstrahlung auf andere Kliniken haben, waren die Aktionen der Laborbeschäftigten in Aachen auch sehr wichtig für uns. Zwei betroffene Aachener Kolleginnen und ein PR-Mitglied aus Aachen sind der Einladung des PR gefolgt und haben den Laborbeschäftigten des UK Essen in drei Informationsveranstaltungen im Zentrallabor, in der Transfusionsmedizin und im

Robert-Koch-Haus von der drohenden Privatisierung berichtet. Umso größer war die Freude, als uns nach ein paar Wochen die Nachricht erreichte, dass der Aufsichtsrat in Aachen aufgrund der starken Gegenwehr die Privatisierungsvorhaben ausgesetzt hat.

## Ordentliche Personalratsmitglieder

Stand Mai 2009



Alexandra Weller  
Krankenschwester  
Vorsitzende  
Liste - ver.di  
Telefon 3450

Stephan Gattmeier  
Krankenschwester  
1. stellv. Vorsitzender  
Liste - ver.di  
Telefon 2729

Sven Musloff  
Krankenschwester  
2. stellv. Vorsitzender  
Liste - ver.di  
Telefon 2191

Marco Danowski  
Masseur  
Liste - ver.di  
Telefon 2192

Bernd Endo  
Neurologie  
Liste - ver.di  
Telefon 35404

Uwe Karpers  
Transportdienste  
Liste - ver.di  
Telefon 3450



Dave Kitzel  
Hilfskraft  
Liste - ver.di  
Telefon 4455

Jörg Krauß  
Krankenschwester  
Liste - ver.di  
Telefon 1480

Hartwig Martens  
Krankenschwester  
Liste - ver.di  
Telefon 5385

Andrea Schiache  
Fotolaborantin  
Liste - ver.di  
Telefon 4455

Wolfgang Schürching  
Lehrer für Pflege  
Liste - gemeinsam für Alle  
Telefon 2824

Marius Schramm  
San. und Dienstleistungen  
Liste - ver.di  
Telefon 85323



Cornelia Swillus-Knöchel  
Hilfskraft  
Liste - ver.di  
Telefon 5529

Michael Zimmermann  
Architekt  
Liste - gemeinsam für Alle  
Telefon 90 199

Wolfgang Martens  
Verwaltungsgeschäftler (Krankenschwester)  
Liste - gemeinsam für Alle  
Telefon 5529

Renata Meinert-Rotarius  
Liste - VdLA  
Telefon 3410

Mario Begart  
Verwaltungsgeschäftler  
Liste - VdLA  
Telefon 2078



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 Rachtner  
Sekretariat  
(12:00 Uhr - 16:00 Uhr)  
Telefon 3410

[www.uk-essen.de/personalrat](http://www.uk-essen.de/personalrat)

## Veränderungen im PR

Für die Vertretung eines länger erkrankten PR-Mitglieds im PR-Büro ist für einige Wochen dankenswerterweise kurzfristig Cornelia Swillus-Knöchel eingesprungen. Anfang des Jahres ist Karin Claßen in die Freiphase der Altersteilzeit eingetreten. Wir danken ihr für die vielen Jahre engagierter Personalratstätigkeit und wünschen ihr für die „freien“ Jahre alles Gute. An ihrer Stelle ist von der ver.di-Liste Jörg Krauß als ordentliches PR-Mitglied nachgerückt. Von der Liste „gfA“ ist Hendrik Braitsch aus beruflichen Gründen zurück getreten. An seiner Stelle ist nun Wolfgang Martens ordentliches PR-Mitglied. Von der Liste der VdLA ist Patrick Teihs aus dem Klinikum ausgeschieden. Seine Nachfolgerin als ordentliches PR-Mitglied ist Cornelia Meinert-Rotarius.

# Ordentliche Personalratsmitglieder

Stand: Mai 2009



Alexandra Willer  
Krankenschwester  
Vorsitzende  
Liste - ver.di  
Telefon 3450



Stephan Gastmeier  
Krankenpfleger  
1. stellv. Vorsitzender  
Liste - ver.di  
Telefon 2729



Sven Musolff  
Krankenpfleger  
2. stellv. Vorsitzender  
Liste - ver.di  
Telefon 2191



Marco Danowski  
Maurer  
Liste - ver.di  
Telefon 2192



Bernd Emde  
Heizungsmonteur  
Liste - ver.di  
Telefon 85404



Uwe Kaspers  
Transportarbeiter  
Liste - ver.di  
Telefon 3450



Dave Kittel  
Fotograf  
Liste - ver.di  
Telefon 4455



Jörg Krauß  
Krankenpfleger  
Liste - ver.di  
Telefon 1480



Hartwig Martens  
Krankenpfleger  
Liste - ver.di  
Telefon 5385



Andrea Schieche  
Fotolaborantin  
Liste - ver.di  
Telefon 4455



Wolfgang Schirsching  
Lehrer für Pflege  
Liste - gemeinsam für Alle  
Telefon 2824



Marcus Schmenk  
Gas- und Wasserinstallateur  
Liste - ver.di  
Telefon 85303



Cornelia Swillus-Knöchel  
Med. Dok. Assistentin  
Liste - ver.di  
Telefon 5839



Mechthild Zimmermann  
Arzthelferin  
Liste - gemeinsam für Alle  
Telefon 85188



Wolfgang Martens  
Verwaltungsangestellter  
Liste - gemeinsam für Alle  
Telefon 3589



Kornelia Meinert-Rotarius  
Reinigerin  
Liste - VdLA  
Telefon 3410

Marco Baguet  
Verwaltungsangestellter  
Liste - VdLA  
Telefon 2878



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

# Arbeitszeiten, Urlaubspläne und andere Schwierigkeiten

**Im Krankentransportdienst (KTD) arbeiten die Beschäftigten nachts im Bereitschaftsdienst. Dies lässt gesetzlich nur ein bestimmtes Maß von Arbeitsauslastung zu. Die Beschäftigten beklagen, dass dieses Maß regelmäßig überschritten wird. Die folgerichtige Konsequenz ist die Einführung von Schichtdienst, was die betroffenen Kollegen inzwischen begrüßen. Zusammen mit dem PR ist nun die Überprüfung der tatsächlichen Auslastung initiiert, um dann ggf. andere Arbeitszeitmodelle entwickeln zu können. Erschwerend kommt hinzu, dass hier nicht nur UK- und PSG-Beschäftigte arbeiten, sondern auch Beschäftigte der Firma MeDiTa.**

Monatelang hatte der PR darauf hingewiesen, dass er vom Einsatz dieser Kollegen weiß und seine Beteiligungsrechte hier missachtet würden. Es gäbe keinen Einsatz von MeDiTa im KTD würde uns immer wieder versichert. Nach Monaten dann musste das UK einräumen, dass MeDiTa-Beschäftigte stundenweise, quasi bei Engpass auf Abruf, eingesetzt werden würden. Inzwischen ist das reguläre Beteiligungsverfahren hierzu eingeleitet. Drei verschiedene Gehaltsniveaus innerhalb eines Bereiches! Die Frage des PRs: wie soll es mit dem KTD weitergehen, also eine Frage nach der Personalplanung, wird uns seit Monaten vom UK nicht beantwortet. Dieses auf-Zeit-spielen schadet dem Vorstand schließlich nicht, da ganz eilig per Eilmaßnahme die MeDiTa-Beschäftigten, die ja eigentlich gar nicht da waren, eingesetzt werden müssen. Das eigentliche Vorhaben des UK läuft also schon, während sie uns unsere Fragen einfach nicht beantworten.

Für viel Unruhe sorgte im KTD die geänderte Regelung, dass tagsüber vom KTD die zu transportierenden Leichen in die Kühlkammern geschoben werden sollen. Dies soll laut Absprache in der Verantwortung der Rechtsmedizin liegen. Der PR versucht bei der Klärung dieses Problems zu helfen.

Im **Reinigungsdienst** und in der

**Zentralsterilisation** sind Urlaubsanträge von Beschäftigten abgelehnt worden – ohne Beteiligung des PR. Im Falle der Sterilisation musste der PR nun ein Gerichtsverfahren zur Wahrung seiner Rechte einleiten. Im Falle



des Reinigungsdienstes sind uns Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung in Aussicht gestellt worden.

Im August 2008 forderte der PR nach Gesprächen mit den Beschäftigten das UK auf, die reguläre Umsetzung des Zusatzurlaubsanspruches gem. des Tarifvertrages endlich anzuwenden. Es ging darum, dass Beschäftigte im Bereich der **Energiezentrale** im Wechselschichtsystem arbeiten und keinen Zusatzurlaub für 2007 und 2008 erhalten haben. Da sich das UK nicht innerhalb der angegebenen Frist zurück äußerte, konnte die Thematik erst über den Umweg eines Initiativan-

trages des PR als dringlich anerkannt werden. Unmittelbar vor der Einigungsstellensitzung, im Januar 2009, konnte der Sachverhalt dann doch geklärt werden. Die erworbenen Ansprüche auf Zusatzurlaub für die Ableistung

von Wechselschicht wurden nun gewährt. Wer ständig Wechselschicht leistet, erwirbt für je zwei Monate einen Zusatzurlaubstag (= sechs

Tage /Jahr).

Nach wie vor versuchen wir die inzwischen wirklich total überalterten Arbeitszeitnachweise für zuschlagpflichtige Dienste, die noch nach dem BAT ausgelegt sind, zusammen mit dem UK zu aktualisieren.

Auch das Thema neue Arbeitsverträge bei Weiterbeschäftigung oder Veränderung der Arbeitszeiten beschäftigt uns noch. Hier versuchen wir eine Lösung mit dem UK zusammen zu finden. Eine Formulierung im Arbeitsvertrag, dass alle vorherigen Arbeitsverträge hinfällig sind, irritiert Beschäftigte natürlich zu Recht.

# Pflegedienst



**Obwohl ein Großteil der Pflegekräfte als DRK-Mitglieder gar nicht vom PR vertreten werden, sind wir für die allgemeinen Angelegenheiten des Pflegedienstes zuständig. Da uns für diese Aufgaben vom Gesetz her keine Freistellungen zur Verfügung stehen, war es nötig für spezielle Projekte eine so genannte Bedarfsfreistellung zu bekommen. Jörg Krauß hat durch die Höhen und Tiefen der Auseinandersetzungen mit der Pflegedirektion (PDL) diese Aufgabe wahrgenommen. Zwischenzeitlich wurde seine Freistellung durch das UK von einem auf den nächsten Tag nicht verlängert – eine Abstrafungsmaßnahme, da der PR den Vorstellungen der PDL hinsichtlich des Casemanagements nicht nachgekommen ist. Die Projekte werden im mündlichen Rechenschaftsbericht vorgestellt (s.o.).**

Die Umsetzung der so genannten „**Delegation ärztlicher Tätigkeiten**“ ist seit dem letzten Jahr noch nicht viel weiter gekommen. Nach wie vor weigert sich das UK dem PR zu erläutern, wie und in welchem Umfang Stellenanteile vom ärztlichen zum pflegerischen Dienst übergehen, wenn Letzterer zukünftig Aufgaben der Ärzte übernimmt. Nebulös wird behauptet, das der Pflegedienst durch die Team- und Serviceassistentinnen entlastet würde, falls es wirklich zu bedeutsamen Arbeitsverschiebungen käme. Dieses Vertrauen in die Leitung des UK haben wir allerdings nicht mehr, dass sie sich dann an ihre vagen Zusagen hält.

Nach wie vor ist der **Gestellungsvertrag** zwischen dem UK und der **DRK-Schwesternschaft** ein steter Stein des Anstoßes. Der PR bemängelt beispielsweise die Weitergabe von Bewerbungsunterlagen an Dritte – sprich das DRK. Ein Bewerber schickt seine Unterlagen an das Uniklinikum und bekommt ein paar Tage später Bescheid durch die DRK-Schwesternschaft. Gefragt worden ist er nicht, ob seine Unterlagen weitergeleitet werden dürfen. Der PR ist dabei diesen Missstand zu beenden. Auch ist es der DRK-Schwesternschaft offensichtlich zurzeit nicht möglich genügend Pflegekräfte zu rekrutieren. Liegt es vielleicht an der Unattraktivität einer Schwesternschaft, dass

das Uniklinikum Düsseldorf und das Kruppkrankenhaus solche Probleme nicht haben? In bestimmten Bereichen können seit Monaten Stellen nicht besetzt werden. Teure Aushilfskräfte von externen Zeitarbeitsfirmen kommen stattdessen zum Einsatz. Die Schwesternschaft, deren Aufgabe nach dem Gestellungsvertrag darin besteht, Personal zur Verfügung zu stellen, kommt ihrer Aufgabe nicht nach, und die Leitung des UK zuckt auf Nachfrage desinteressiert die Schultern. Wenn zwei Vorstandsmitglieder des UK eng mit der DRK-Schwesternschaft verflochten sind, sind personelle Verquickungen manchmal nur für eine Seite gut.

Unser **Initiativantrag zur Einführung eines Rufdienstes für Klinikpflegedienstleitungen**, die an Wochenenden bei Personalausfall die organisatorische Verantwortung übernehmen sollen, wird von der PDL abgelehnt. Es gäbe keinen Bedarf. Komisch: die vielen aufgebrachten Pflegekräfte, die uns immer wieder erzählen, wie sie stundenlang versucht haben, ihre Kolleginnen und Kollegen am freien Samstag am Telefon davon zu überzeugen, dass sie doch am selben Abend zum Nachtdienst kommen sollen, die denken sich solche Geschichten sicher nur aus. Auch die mangelnde Wertschätzung von **pflegerischen Leitungen** den Beschäftigten

gegenüber war immer wieder ein Thema. Immer wieder hören wir von verschiedenen Entgleisungen und Einschüchterungsversuchen. Aber wenn wir dies der Pflegedirektion melden, weigert sie sich daraufhin tätig zu werden – außer der „Beschwerdeführer“ wird benannt. Das ist aber oft nicht möglich, da diese dann weitere Sanktionen befürchten. So bleiben die Ausfälle der Leitungskräfte ungeahndet und oftmals haben wir den Eindruck, dass das diese erst recht beflügelt so weiter zu machen. Als Personalgespräche zum Verhalten eines Beschäftigten angekündigte Gespräche werden blitzschnell zu dienstlichen Gesprächen über betriebliche Belange umgebogen, damit man den PR nicht bei dem Gespräch zulassen muss.

Zum **Pflegeförderprogramm** sind inzwischen zu unserer Freude Verhandlungen zwischen dem UK und dem PR aufgenommen worden. Dieses Programm ist das Ergebnis der Demonstration im September 2008, an der über 300 Beschäftigte des UK Essen in Berlin teilnahmen. Bis zu 29 neue Stellen im Pflegedienst könnten finanziell gefördert werden. Auch bei der Einführung des neuen E-learning Programms (CNE) für den Pflegedienst sind wir zurzeit in der Beteiligungsphase.

## Parkraumkommission

Der PR hat an den Sitzungen der Parkraumkommission teilgenommen. Leider sind einige unserer Vorschläge nicht umgesetzt worden. Offen ist noch die Frage nach einer detaillierteren Stafelung bei Teilzeitbeschäftigten und nach den Frauenparkplätzen im Parkhaus OZ II, die weit weg von der Ausgangstür sind, während die Klinikdirektoren direkt

am Ausgang parken. Einbringen konnte die JAV zusammen mit dem PR eine Parkkostensenkung für Azubis und Schüler und für Sonderregelungen für Nachtdienstleistende. Das UK weigert sich dem PR die Einnahmezahlen der Parkgebühren von Besucher und Patienten mitzuteilen. Als wenn sie etwas zu verbergen hätten, denn

schließlich soll ja mit den Parkgebühren der Beschäftigten der Neubau der Parkhäuser finanziert werden. Doch irgendwann mal muss ja so eine Gegenfinanzierung auch abgeschlossen sein. Bloß wann werden wir nie erfahren, solange wir nicht wissen, wieviel die externen Einnahmen betragen.

## Gerichtsverfahren

Leider sind im Berichtszeitraum wieder neue Gerichtsverfahren zur Wahrung unserer Beteiligungsrechte dazu gekommen, bzw. nach wie vor nicht abgeschlossen. Einigen konnten wir uns mit dem UK bei Streitigkeiten zum Thema Leistungserfassung in der Pflege, Dienstplanprogramm SP-Expert und der Einführung

eines EDV-Programms im PR-Büro. Inzwischen in die nächste Instanz zum Obergericht Münster sind die Klagen zur PSG und zur DRK-Schwesternschaft gegangen. Noch in der ersten Instanz befinden sich Verfahren zum Thema missbräuchliche Eilmaßnahmen bei der PSG (s.o.), mangelnde Beteiligung des PR

bei der Privatisierung der Küche (Klüh), Ausschüttung einer Zulage an Pflegekräfte der Herz-Intensiv 1, Einführung des Schichtkoordinators im Pflegedienst, sowie drei Verfahren, bei denen das UK ohne abgeschlossene Beteiligung des PR Einstellungen vorgenommen hat.

## Mitarbeit in verschiedenen „Gremien“

Der PR arbeitet weiterhin in der AG Umweltschutz mit. Hier gestaltet sich die Arbeit als sehr zäh, da die UK-Mühlen in vielen Fällen derart langsam mahlen, dass das Umweltschutzengagement doch Abnutzungserscheinungen bekommt.

Beispielsweise bei der Einführung von Umweltschutzpapier, das wir im PR-Büro nur noch benutzen. Unsere positiven Erfahrungen damit haben aber nicht etwa dazu geführt, dass im ganzen Gelände nur noch Umweltschutzpapier benutzt wird. Da mahlen die Mühlen

und die alten Zöpfe halten sich hartnäckig. Auch in der Kommission des Innerbetrieblichen Ideenwettbewerbs haben wir regelmäßig mitgearbeitet sowie in der Qualitätsmanagement-Kommission.



## Risikomanagement

Zum neu eingeführten Risikomanagement sollten wir ganz eng eingebunden werden. Als wir aber darauf bestanden, dass wir nicht freiwillig eingebunden werden, sondern hierzu Beteiligungsrechte haben, die wir geltend

gemacht haben, war die Tür ganz schnell zu und nun liegt das Thema vor Gericht. So ungefährlich, wie das UK behauptet, ist das Risikomanagement nicht. Unklar ist z.B. was mit einem Beschäftigten passiert, der einräumt einen

gravierenden Fehler gemacht zu haben, der sonst nie raus gekommen wäre. Wird er trotzdem abgemahnt oder für seine Courage belohnt. Schließlich könnte seine Selbstanzeige andere vor dem gleichen Fehler bewahren.

## Überlastungsanzeigen

Gerade im Pflegedienst ist das Schreiben von Überlastungsanzeigen oftmals das letzte Mittel um anzuzeigen, dass es so nicht weiter geht. Aber zunehmend ist der Arbeitsdruck auch in anderen Bereichen so groß, dass dieses Mittel von den Beschäftigten genutzt wird. Leider gibt es für den nicht-pflegerischen Bereich bisher keinen geeigneten Vordruck des UK. Wir haben einen auf unserer

Internetseite zur Verfügung gestellt. Das UK will allerdings einen „offiziellen“ mit uns zusammen entwickeln. Wir hoffen, dass es in der nächsten Zeit dazu kommen wird.

Im Pflegedienst ist das offizielle Formular zu kompliziert und lang und schwer im Intranet zu finden. Hier sollen nach Zusage des UK auch Verbesserungen erfolgen. Den Beschwerden aus



dem Pflegedienst, dass sie von Vorgesetzten daran gehindert würden Überlastungsanzeigen zu schreiben, oder für das Schreiben hinterher zusammengestaucht werden, haben wir versucht nachzugehen. Wir haben im Rahmen einer Quartalsbesprechung mit den Stationsleitungen gesprochen und hoffen nun, dass sich der Umgang in dieser Frage bessert.

## Altersgerechtes Arbeiten

Ein wichtiges Thema, um das sich der PR schon immer im Rahmen von Arbeitsschutzaktivitäten gekümmert hat, das aber mit den zunehmenden Veränderungen in den Erwerbsbiografien und dem Anheben des Rentenalters immer bedeutsamer wird. Der PR hat das UK aufgefordert hierzu Gespräche aufzunehmen, die leider sehr stockend verlaufen. Beispielsweise

ist nicht klar, in welchen Bereichen wegen eines besonders hohen durchschnittlichen Lebensalters der Beschäftigten schneller Handlungsbedarf besteht. Um so genau wie möglich die Probleme gerade auch der körperlich belastenden Arbeitsbereiche kennen zu lernen, und gezielt Maßnahmen vorschlagen zu können, hat



ein freigestelltes PR-Mitglied eine Woche im Allgemeinen Transportdienst

mitgearbeitet. In den nächsten Wochen werden wir zu dem Thema ein extra PR-Info erstellen, damit Sie gut informiert uns auf Schwierigkeiten an Ihrem konkreten Arbeitsplatz aufmerksam machen können.

## Mitarbeiterbefragung

Ehrlich gesagt haben wir den Eindruck, Recht behalten zu haben in unserer Annahme, dass die Mitarbeiterbefragung nahezu nichts verändert hat. Uns wurde zwar kurz nach dem Abschluss der Befragung versprochen, dass wir bei der Umsetzung von Maßnahmen einbezogen werden. Aber trotz

mehrfacher Nachfrage haben wir nie etwas vom UK hierzu gehört. Wir haben auf Anregung von Beschäftigten einige Bereiche an den ärztlichen Direktor gemeldet, in denen noch keine bereichsspezifische Auswertung stattgefunden hat. Wir würden uns freuen von Ihnen zu hören, wo

es tatsächlich zu Veränderungen nach der Befragung gekommen ist. Dies würde unsere Einstellung zu solch einer Befragungen vielleicht ändern, denn sie soll ja in den nächsten Jahren wiederholt werden.

## Austausch von Beschäftigten mit dem Ausland

Der PR versucht schon seit langem seine Idee für einen Austausch von Beschäftigten mit wiederum Beschäftigten aus einem Kran-

kenhaus im Ausland umzusetzen. Unsere Idee war, dass „normale“ Beschäftigte, die ihren Wunsch einmal eine Zeit im Ausland zu



arbeiten aus den unterschiedlichsten Gründen nicht umsetzen können, unter Fortzahlung der Bezüge für ein paar Monate in

einem ausländischen Krankenhaus arbeiten können. Im Umkehrschluss arbeitet dafür jemand aus diesem Krankenhaus bei uns. Leider ist das nicht so einfach mit dem UK umzusetzen. Der An-

spruch wird formuliert, dass das für die UK-Beschäftigten nicht nur Spaß machen soll, sondern dem UK was bringen muss. Außerdem seien die bürokratischen Hürden hierfür sehr hoch. Wir versuchen

es weiter und suchen nun nach einem geeigneten Krankenhaus, um weiter zu planen.

## Public Private Partnership (PPP)

Dieser Kelch ist an den Beschäftigten des UK vorbei gegangen. Das neue Bettenhaus der Tumorklinik sollte in dieser privatisierten Form gebaut werden. Die negativen Auswirkungen für die Beschäftigten wären groß gewesen. Das wissen wir aus vielen PPP-Projekten, die vor allem in Kommunen gegen die Wand gefahren worden sind. Im Zusammenhang mit der Weltwirtschaftskrise zeigt sich dies im Besonderen. Die of-

fizielle Begründung, warum der Bau nun doch traditionell finanziert wird, ist das Konjunkturpaket.

Das Westdeutsche Protonentherapiezentrum, das neben der Betriebskindertagesstätte gebaut worden ist, muss auch erst noch beweisen, dass es nicht schon vor der Inbetriebnahme ein Millionengrab wird. Genügend öffentliche Kritik an dieser Therapieform gibt es zumindest. Hier hält uns das



UK ganz raus. Die von uns an das UK weitergegebenen Fragen der Beschäftigten, was mit ihren Arbeitsverträgen, Betriebsrente usw. passiert, wenn sie ins WPZ wechseln, sind von UK-Seite immer noch unbeantwortet. Klar ist auf jeden Fall: dort gilt kein Tarifvertrag, sondern wird höchstens nach Gutdünken des dortigen Arbeitgebers „freiwillig“ angewandt, bzw. gezahlt.

## Neue Bereiche

Der Neueröffnung des **Mitarbeiterservicebüros** stehen wir nach wie vor kritisch gegenüber. Auch vor der Eröffnung des Bettendepots in der Frauenklinik gab es einige Unstimmigkeiten. Z.B. die Eingruppierung für den Bereich und die Frage, wer transportiert die Betten nach dem Dienstende des Allgemeinen Transportdienstes?

Das UK möchte ein **Traineeprogramm** einführen. Hierdurch soll die zukünftige mittlere Managementebene direkt im UK in nahezu allen Bereichen ausgebildet werden. Der PR lehnt diese Maßnahme ab, da die tarifvertragliche Qualifizierung der UK-Beschäftigten schon seit drei Jahren trotz Drängens des PRs vom UK nicht angegangen wird. Im UK Freiburg werden z.B. Reini-

gerinnen qualifiziert, so dass sie auch in anderen Bereichen als nur dem Reinigungsdienst arbeiten können. Im UK Essen wird nur das Management gefördert.

Zunehmend werden nun wegen des heutigen Krankenhausfinanzierungssystems **Kodierkräfte** eingestellt oder umgesetzt. Deren Eingruppierung ist aber sehr unterschiedlich und reicht von E5 bis E9. Der PR wartet seit einem halben Jahr auf eine Antwort des UK, wie es sich eine gerechte und nachvollziehbare Eingruppierung aller Kodierkräfte vorstellt.

Im Rahmen des Projektes „**Paten für Arbeit in Essen**“ schlägt der PR nun schon seit Jahren vor, Jugendlichen, die Schwierigkeiten in der Ausbildung haben, einen geschützten Rahmen im UK für den Abschluss einer Ausbildung zur

Verfügung zu stellen. Diese Ausbildungsplätze werden finanziell gefördert. Eine wirklich sinnvolle Sache findet der PR – und anfänglich sah es so aus, als wenn das UK das auch so sähe. Allerdings warten wir nun schon seit zwei Jahren auf das zwingend notwendige Engagement des UK in der Angelegenheit.

Die Notaufnahme im OZ II wird zu einer **zentralen Notaufnahme** umgebaut. Der Umbau hat schon begonnen, aber weder die betroffenen Beschäftigten, noch der PR weiß Genaueres. Wie sollen wir aus den Bauplänen erkennen, ob die Sozialräume groß genug sind, wenn uns niemand sagen kann, wie viele KollegInnen überhaupt dort arbeiten werden.

# Einladung zur PERSONALVERSAMMLUNG

am  
Donnerstag, 08. Oktober 2009  
um 9 Uhr  
im Audimax

## Vorläufige Tagesordnung:

1. Rechenschaftsbericht
2. Diskussion mit Markus Breitscheidel,  
dem Autor der Undercover-Reportage „Arm durch Arbeit“.

Jedem Beschäftigten ist die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen. Dafür ist entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Ausnahmen gelten nur für so genannte Notarbeiten, die unbedingt erforderlich sind. Ggf. muss die Arbeit so organisiert werden, dass möglichst viele Beschäftigte an der Versammlung teilnehmen können. Nicht alle Tätigkeiten in einem Krankenhaus sind Notarbeiten, diese müssen genau festgelegt sein.

Die Fahrt zur Versammlung und zurück ist Arbeitszeit. Beschäftigten, die außerhalb ihrer Arbeitszeit an der Personalversammlung teilnehmen, ist Dienstbefreiung zu gewähren.

Sollten Sie wegen der Freistellung Probleme haben, melden Sie sich bitte sofort beim Personalrat (auch noch morgens vor der Versammlung) – **Telefon 3450** - !

Schlusspunkt

