

PERSONALRAT

August 2009 - August 2010

Rechenschaftsbericht 2010



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch dieses Jahr erhalten Sie wieder vor der Personalversammlung einen schriftlichen Rechenschaftsbericht des Personalrates (PR), der den Zeitraum vom 01.08.2009 bis zum 31.08.2010 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. 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 -



Öffentlichkeitsarbeit und Service

Im Berichtszeitraum haben wir 13 Rundmails verschickt. Zusammen mit dem Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft haben wir ein gedrucktes Info für den Pflegedienst, sowie zwei kurze Informationsschreiben zum Pflegedienst im Westdeutschen Herzzentrum und zum Gerichtsvergleich Dienstplanung

im Pflegedienst heraus gegeben. Im Zusammenhang mit den PSG-Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Vorstand sind zwei Sonderrundmails erschienen. Zum Besuch von Minister Laumann in der PR-Sitzung haben wir ein Sonderinfo heraus gebracht. An vielen Stellen des Geländes

hängen unsere Infokästen, in denen die monatlichen Rundmails für diejenigen ohne Computerzugang nachzulesen sind. Auch auf unserer ständig aktualisierten Internetseite finden Sie alle Veröffentlichungen des PRs, sowie Informationen über verschiedene Themen rund um den Arbeitsplatz. Im Laufe des Berichts-

zeitraumes haben wir es mit Hilfe von Kolleginnen und Kollegen des Uniklinikum geschafft, dass die Startseite der Internetseite inzwischen in 20 Sprachen übersetzt ist. Hierfür möchten wir uns nochmals bei allen Helferinnen und Helfern bedanken!

Das PR-Büro im Untergeschoss des Verwaltungsgebäudes ist das ganze Jahr über von Montag bis Freitag mindestens von 8-16 Uhr mit Frau Müller und Frau Rechner im Sekretariat besetzt. Außerhalb dieser Zeiten kann dem PR auf dem Anrufbeantworter oder im Briefkasten vor dem PR-Büro eine Nachricht hinterlassen werden. Die vielen telefonischen wie auch persönlichen Einzelberatungen, die tagtäglich im PR-Büro dazu gehören, möchten wir hier nicht unerwähnt lassen.

Die Beratungen zur Altersteilzeit sind leider nur noch vor dem Hintergrund des Wegfalls der alten Altersteilzeitregelung möglich. Nach wie vor bietet der Versicherungssälteste Fritz Islebe einmal pro Monat kostenfrei eine Rentenberatung in den Räumen des PR an. Für die vielen Jahre der selbstlosen Beratung möchten wir ihm erneut ganz herzlich danken!

Auch dieses Jahr haben wir wieder vergünstigte Karten für das Grillotheater zum Selbstkostenpreis angeboten, was nach wie vor sehr gut von Ihnen angenommen wird.

Seit zwei Jahren hat sich der wöchentliche Besuch der freigestellten PR-Mitglieder am Donnerstag von 8 bis 9 Uhr in wechselnden Bereichen als „PR vor Ort“ zu einem festen Bestandteil der Verbindung zwischen Ihnen und dem PR etabliert. Oftmals erfahren wir hierbei von kleineren Problemen, die aber für den Einzelnen schon eine erhebliche Störung darstellen können. Oftmals sind das Probleme, wegen derer die Beschäftigten sich aber nicht beim PR gemeldet hätten. Wenn wir versehentlich noch nie in Ihrem Arbeitsbereich gewesen sind, melden Sie sich bitte bei uns.

Anfang des Jahres waren 50 streikende Kolleginnen und Kollegen eines Krankenhausservicebereichs aus Würselen bei Aachen auf Einladung des PR im UK zu Besuch. Sie haben auf ihre Situation der Erstreckung eines Tarifvertrages aufmerksam und somit Mut für die Beschäftigten der Servicebereiche im UK Essen gemacht,

dass gute Arbeits- und Tarifbedingungen erkämpfbar sind. Zur Demonstration „Wir zahlen nicht für eure Krise!“ im März in Essen hat der PR aufgerufen und einen Redebeitrag gehalten.

Eine weitere Neuerung in unserem Bestreben so nah wie möglich an den konkreten Problemen zu sein, sind die Arbeitseinsätze der freigestellten PR-Mitglieder. Jeweils eine Woche lang haben wir im Allgemeinen Transportdienst, im Reinigungsdienst, im Krankentransportdienst und in der Küche mitgearbeitet, um einen direkteren Eindruck von den Arbeitsbedingungen und -belastungen zu bekommen. Dies vor allem vor dem Hintergrund des altersgerechten Arbeitens und des Arbeitsschutzes. Natürlich ist es ein Unterschied, ob Sie uns im PR-Büro von den Schwierigkeiten berichten, oder ob wir einen eigenen Eindruck bekommen können – so eingeschränkt dies auch in nur einer Woche sein kann. Wenn Sie möchten, dass wir uns auch Ihren Arbeitsplatz „genauer“ ansehen, melden Sie sich bitte bei uns. Zukünftig möchten wir regelmäßig einmal pro Quartal in wechselnden Bereichen mitarbeiten.



Veränderungen im Personalrat

Der Listenführer der Liste „Gemeinsam für Alle“ Wolfgang Schirsching ist aus beruflichen Gründen aus dem PR zurückgetreten. Für ihn ist Sabine Reinhold als ordentliches PR-Mitglied nachgerückt.

Auf der ver.di-Liste ist Carsten Cremer für Bernd Emde, der in Elternzeit gegangen ist nachge-

rückt, sowie Roberto Zabala-Gómez für Uwe Kaspers.

Durch das Ausscheiden des einzigen Beamtenvertreters aus dem UK wird nun eine Neuwahl des Beamtenvertreters notwendig. Der Wahlvorstand ist hierzu schon gebildet worden. Wahlberechtigt sind nur die 21 Beamten, die am UK arbeiten.

Ordentliche Personalratsmitglieder

Stand: April 2010



Alexandra Willer
Krankenschwester
Vorsitzende
Liste - ver.di
Telefon 3450



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



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



Marco Danowski
Mitarbeiter
Liste - ver.di
Telefon 2192



Carsten Cremer
Schlosser
Liste - ver.di
Telefon 45702



Dave Kittel
Fotograf
Liste - ver.di
Telefon 4455



Jörg Krauß
Krankenschwester
Liste - ver.di
Telefon 1480



Hartwig Martens
Krankenschwester
Liste - ver.di
Telefon 5385



Wolfgang Martens
Verwaltungsgangestellter
Liste - gemeinsam für Alle
Telefon 3589



Kerola Meinert-Rotaris
Reinigerin
Liste - YcLA
Telefon 3410



Sabine Reinhold
MTRA
Liste - gemeinsam für Alle
Telefon 2070



Andrea Schieche
Fotokolaborantin
Liste - ver.di
Telefon 4455



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



Cornelia Swillo-Köchel
Med. Dok. Anästhesist
Liste - ver.di
Telefon 5389



Mechthild Zimmermann
Arztin
Liste - gemeinsam für Alle
Telefon 85188



Roberto Zabala
Gomez Rosol
Dipl. STA
Liste - ver.di
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

Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen

Wie auch in den letzten Jahren hat es im Berichtszeitraum regelmäßige Besprechungen mit den anderen Interessenvertretungen rund um das Uniklinikum stattgefunden. D.h. mit dem **Personalrat der wissenschaftlichen**

Beschäftigten, dem Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft und neuerdings auch mit dem **Betriebsrat der Ruhrlandklinik**. Die Zusammenarbeit war aus unserer Sicht mit allen Gremien immer sehr solidarisch und konstruktiv.

Zumindest auf dieser Ebene gelingt es nicht die Belegschaft zu spalten. Mit dem **Betriebsrat der Klüh-Beschäftigten** in der Küche haben wir bei Themenüberschneidungen ebenfalls sehr gut zusammen gearbeitet.

Betreuung einzelner Bereiche

- **Medienzentrum:** Im Rahmen einer Organisationsuntersuchung im Medienzentrum hat eine Zeiterfassung von Arbeitsabläufen stattgefunden. Da wir hierbei keine Beteiligungsrechte haben, waren unsere Möglichkeiten die Beschäftigten vor Ort zu unterstützen leider sehr eingeschränkt.
- Das Gleiche gilt auch für die **Erfassung von Leistungen in der Mikrobiologie**, wo Henker Consulting verschiedene

Organisationsuntersuchungen durchgeführt hat.

- Durch den **Umzug der Hautklinik** in das neue Gebäude waren wir viele Wochen mit der Begleitung der zum Teil sehr verzweifelten Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Man könnte fast sagen, dass am Anfang nach dem Umzug nichts richtig lief. Inzwischen konnte aber durch verschiedene interdisziplinäre Arbeitskreise eine Besserung der Situation erreicht werden.

- Im **Krankentransport** wurde eine neue EDV eingeführt, die der PR mit begleitet hat.
- Auch die Einführung des **Bettendepots** hat der PR begleitet, was nun nach unserer Ansicht zufriedenstellend abgeschlossen ist.
- Im **Pfortenbereich** gab es Probleme wegen der Überstundensituation, wegen der Pausenregelung, wegen der Dienstkleidung und der Zugluft in den Pfortenlogen.

Mitarbeit in Kommissionen

- Der PR hat regelmäßig an den Sitzungen der **Qualitätsmanagement-Kommission** teilgenommen.
- Wir haben uns mit Ideen bei der Erstellung des Programms der **Innerbetrieblichen Fortbildung** der Bildungsakademie eingebracht.
- Wir haben an den ersten Schritten des Projektes Gleichstellungsbericht mitgearbeitet. Leider ist dieses Projekt nicht weiter verfolgt worden, obwohl es staatlich gefördert war.
- Wir haben an den Sit-

zungen der **Bewertungskommission** für den innerbetrieblichen Ideenwettbewerb teilgenommen.

- In der Kommission für die **Parkraumbewirtschaftung** haben wir versucht verschiedene Verbesserungen einzubringen: genauere Abstufungen für die Parkgebühren bei Teilzeitkräften und Verbesserungen bei den Frauenparkplätzen im OZ II. Nach wie vor ist dem PR ein Dorn im Auge, dass das UK die genaue Finanzierungsübersicht durch die Parkgebühren der Beschäftigten und

Patienten nicht offen legt. Wir wissen nicht, wann der Neubau der Parkhäuser durch die Beschäftigten refinanziert worden ist, was ja das Hauptargument für die Einführung der Gebühren war. Dies vor dem Hintergrund, dass das geplante Parkhaus an der Hufelandstrasse noch nicht im Bau ist. Diejenigen, die Parkgebühren bezahlen, finanzieren zurzeit dem UK einen zinslosen Kredit!

- Die **AG Umweltschutz**, in der der PR mitarbeitet, hat Erfolge zu vermelden. Leider mahlen die bürokratischen Mühlen

im UK noch wie zu alten Zeiten, ideologisierte Zöpfe können nur mühsam abgeschnitten werden. Schon seit vielen Jahren benutzen wir im PR-Büro nur noch Recyclingpapier. Bisher hatten wir keinerlei Probleme mit der Optik oder der Funktionstüchtigkeit von Kopierern und Druckern. Auch Sie können für Ihren Bereich solches Umweltschutzpapier bestellen. Auch die Situation um die Zweiradparkplätze ist inzwischen nicht nur im Sommer katastrophal und sollte endlich vom UK angegangen werden. Wer mit dem Rad zur Arbeit kommt, findet nicht ausreichend Abstellmöglichkeiten.

- Leider können wir Ihnen noch nicht aus dem **Kantinen-ausschuss** berichten, den es in vielen anderen Betrieben gibt.

In solchen Ausschüssen haben die Beschäftigten und die Interessenvertretungen die Möglichkeit auf die Kantine Einfluss zu nehmen. Schließlich ist die Kantine eine Sozialeinrichtung. Gäbe es bei uns einen solchen Ausschuss, und wäre nicht alles dem Profit von Klüh Catering untergeordnet, wäre vielleicht der Salat billiger, die Güte des Essens insgesamt besser und gesünder, sowie die moderne Einrichtung der neu gestalteten Kantine mit den Beschäftigten abgestimmt. Zumindest werden diese Kritikpunkte an uns heran getragen. Es gab durchgängig Beschwerden, dass schon ab 13 Uhr bestimmte Gerichte nicht mehr verfügbar seien und nach wie vor die Komponentenzusammenstellung

aus einzelnen Gerichten an der Ausgabe nicht ermöglicht werde. Auch die geringe Essensmenge war ein Dauerthema. Der PR hat diese Beschwerden immer sofort an die Klinikleitung weitergeleitet. Ständig müssen an der Essensausgabe neue Klüh-Beschäftigte eingearbeitet werden, die nicht wissen, welche Komponenten austauschbar sind und dass sie auf Nachfrage größere Portionen ausgeben dürfen. Kaum haben die Kolleginnen und Kollegen eine gewisse Routine, werden sie von neuen Klüh-Beschäftigten abgelöst. Da die kurz eintretenden Besserungen nie lange anhielten, hat nun der PR die Einrichtung eines Kantinenausschusses durchgesetzt.

Verschiedene „kleinere“ Themen

- Der PR hat wegen der datenschutzrechtlichen **Probleme bei geleasteten Kopierern** das UK angeschrieben. Die Antwort des UK ist eindeutig und nachvollziehbar: es besteht kein Problem für die Beschäftigten.

- Wir kümmern uns darum, dass den UK-Beschäftigten hinsichtlich der Erfassung von personenbezogenen Daten durch **ELENA** keine Nachteile entstehen.

- Wöchentlich bekommt der PR den Einsatz von klassischen **Aushilfskräften** über externe Leiharbeitsunternehmen vorgelegt und versucht einen Überblick darüber zu behalten, wo Stellen frei sind und mit einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis besetzt werden könnte.

- Dem PR ist vor Monaten eine **Hausordnung** für das UK zur Beteiligung vorgelegt worden. Nachdem wir verschiedene Kritik-

punkte geäußert haben, haben wir bisher nichts weiter darüber gehört.

- Im PR-Büro haben wir regelmäßig Anfragen wegen falscher oder unverständlicher **Abrechnungen**. Nach wie vor funktioniert das Wechselspiel zwischen dem UK und dem LBV nicht. Wenn Sie Schwierigkeiten mit Ihrer Abrechnung haben, melden Sie sich bitte bei uns.

- Der Vorschlag des PR für alle zu ehrenden Beschäftigten, die ein **Dienstjubiläum** haben, eine gemeinsame Feier auszurichten, statt die Ehrung jeweils im Arbeitsbereich durchzuführen, hat das UK mit der Begründung, die Beschäftigten wollten das nicht, abgelehnt. Nun soll uns der jeweilige Jubiläumstermin mitgeteilt werden, wenn der Beschäftigte einwilligt. Das ist nicht richtig. Um die Gewährung tarifrecht-

licher Leistungen überwachen zu können, hat der Personalrat ein Anrecht auf diese Daten. Droht wegen einer solchen Kleinigkeit das nächste Gerichtsverfahren?

- Es bestanden Unklarheiten hinsichtlich des Ablaufs bei **Patientenbeschwerden** und den Auswirkungen auf Beschäftigte. Hier sollen noch weitere Gespräche mit der entsprechenden Abteilung geführt werden.

- Weiterhin strittig ist auch, ob der PR **Krankenstandslisten** bekommen darf. Neuere Urteile stärken unsere Position. Abschließend ist noch keine Entscheidung gefallen.

- Der PR hat dem UK eine Dienstvereinbarung zur **Regelung von Entgelt-Vorschüssen** für Beschäftigte unterbreitet. Bisher haben wir noch keine Reaktion darauf erhalten.

Gerichtsverfahren

Da das Miteinander zwischen dem UK und dem PR nach wie vor eher mangelhaft ist, mussten im Berichtszeitraum erneut einige Gerichtsverfahren zur Wahrung der Mitbestimmungsrechte des PR eingeleitet werden. Einige Verfahren konnten im Laufe des Zeitraums beendet werden.

Noch laufende Verfahren:

- Aushilfskraft über die PSG im PR-Sekretariat
- zwei Einstellungen im Vorstandsbereich über das Uniklinikum
- Beteiligung des PR bei den Urlaubsplänen in der Sterilisation und dem Reinigungsdienst
- Beteiligung des PR beim Einsatz von Aufsichtspersonen der Gebäudeservice GmbH
- angebliche Verfristung einer Neueinstellungsvorlage durch den PR
- Beteiligung des PR bei der Einführung der Delegation ärztlicher Tätigkeiten an Pflegekräfte
- Beteiligung des PR bei der Einführung des Risikomanagements
- Beteiligung des PR bei Dienstanweisungen im Pflegedienst
- Missbrauch von Eilmaßnahmen (hierzu hat es eigentlich einen Vergleich zwischen dem UK und dem PR vor Gericht gegeben; da das UK sich aber nicht an den Vergleich hält, musste der PR ein neues Verfahren einleiten)
- Teilnahme des Kaufmännischen Direktors an Erörterungsgesprächen mit dem PR

nischen Direktors an Erörterungsgesprächen mit dem PR

- Übergabe der Ergebnisse der arbeitspsychologischen Untersuchung in der Anästhesie an den PR

Im Berichtszeitraum abgeschlossene Verfahren:

- Einführung von Schichtkoordinatoren im Pflegedienst: Immer wieder hat der PR zu diesem Thema seine Finger in die Wunde gelegt, es sogar bis vor Gericht geführt. Offiziell wurde der Schichtkoordinator in einer E-Mail an alle Stationsleitungen beerdigt. In Abwesenheit einer Leitung wird also wieder das Team über wichtige Fragestellungen im Stationsalltag entscheiden, und nicht Pflegekräfte, die hierfür weder bezahlt noch ausgebildet worden sind. Auch die zu tragenden Lasten dürften durch die gemeinsamen Entscheidungen nun besser verteilt sein.
- Sonderzahlungen für Pflegekräfte auf der Herz-Intensiv 1: Das Problem war, dass diese Auszahlung ohne Erarbeitung

von Kriterien und ohne Rücksprache mit dem PR erfolgte. Vor Gericht gab es im Ergebnis einen Vergleich, der weitere Verhandlungen zum Thema vorsieht. Es dürfte sehr wahrscheinlich sein, dass auch Kolleginnen und Kollegen anderer Bereiche (Reinigung, Aushilfen von anderen Stationen etc.) eine Wertschätzung erhalten werden. Für die Zukunft wollen wir sicherstellen, dass die Auszahlung einseitiger Prämien möglichst vermieden wird.

- Vorlage des Vertrages zwischen dem UK und Klüh Küchen catering: das UK hat dem PR schlussendlich den Vertrag geben müssen
- Dienstplanung im Pflegedienst: Es wurde ein Vergleich geschlossen, der zwischenzeitlich wieder modifiziert wurde. Bis zum Ende der internen Verhandlungen zum Themengebiet hat nun die Einigungsstellenvorsitzende entschieden, keine Dienstpläne mehr in der Einigungsstelle zu behandeln. Es ist quasi eine Art Friedenspflicht ausgerufen. Allerdings lässt sich der PR weiterhin die Dienstpläne ausgewählter Bereiche vorlegen, in denen die Problematik besonders deutlich wird (Viertelkräfte mit weit über 100 Plusstunden, Rechenprobleme in SP Expert etc.).

Kameraüberwachung

Leider sind wir bei diesem Thema immer noch nicht viel weiter gekommen, um eine generelle Regelung für das ganze UK erreichen zu können.

In einzelnen Bereichen werden Teillösungen diskutiert. So gab es im Berichtszeitraum Diskussionen um Kameras, die ohne Beteili-

gung des PR in der geplanten Zentralen Notaufnahme installiert worden sind. Diese wurden dann nach Intervention des PR wieder demontiert. Auch am Hintereingang der Küche gab es monatelang Ärger, weil die dort installierte Kamera für die Warenanlieferung immer wieder auf den Raucherbereich gedreht wurde. In

den OP-Einleitungen wurden trotz Wunsch der Pflegekräfte zu deren Schutz leider keine Kameras installiert und für den Wartebereich der Röntgenabteilung wurden sie ohne Einigung beantragt. Der PR hat dem UK aktuell eine Dienstvereinbarung zum Thema unterbreitet – mal sehen, wie das UK darauf reagieren wird.

Arbeitszeitänderungen

Neben der Begleitung des Arbeitszeitprojektes im Pflegedienst, für die der PR eine Teilbedarfsfreistellung eines PR-Mitgliedes zur Verfügung hat, haben wir die Einführung neuer Arbeitszeiten in verschiedenen anderen Arbeitsbereichen begleitet. Die Umsetzungen wurden teilweise auf Initiative der Beschäftigten der jeweiligen Bereiche über den PR überhaupt erst angeschoben, teilweise weil die Arbeitsbelastung mit den alten Arbeitszeiten nicht mehr auszuhalten war. Die Einführungen waren nicht immer ganz einfach.

Widerstände des UK gegen beschäftigtenfreundliche Arbeitszeiten stießen auf Widerstände von Beschäftigten gegen Arbeitszeiten, die rein nach den betrieblichen Abläufen ausgerichtet waren. In manchen Bereichen läuft die Arbeit an den neuen Arbeitszeiten auch noch. Betreut haben wir u.a. hierbei die Beschäftigten

in der Zentralsterilisation OZ II, den Krankentransportdienst und die Beschäftigten der Küche. In der Anästhesie und der Radiologie werden zurzeit auf Drängen des PR Auslastungsanalysen des Bereitschaftsdienstes (BD) durchgeführt. In den jeweiligen BD-Stufen darf im Durchschnitt nur ein bestimmter Anteil von realem

Arbeitseinsatz anfallen. Ansonsten muss Regeldienst eingeführt werden. In beiden Bereichen zeichnet sich jetzt schon ab, dass die Auslastung zu hoch ist.

Das UK vertritt die Auffassung, dass der PR bei der Einführung von Rufdienst nicht zu beteiligen ist. Das sehen wir anders und der nächste gerichtlich ausgetragene Konflikt bahnt sich an.

Das Gleiche gilt für die Umsetzung eines neuen Urteils, das Anspruch auf Sonderurlaub für zur Nachtzeit geleistete Bereitschaftsdienststunden regelt. Das UK will dieses Urteil nicht für die UK-Beschäftigten umsetzen.

Zentrale Notaufnahme

(ZNA, Zusammenführung der unfallchirurgischen Notaufnahme und jener im Herzzentrum)

Ein Trauerspiel sondergleichen. Der PR hat in den letzten Monaten die Neugründung der ZNA und die betroffenen Beschäftigten sehr intensiv begleitet. Nachdem monatelang Dutzende von Betroffenen der unterschiedlichen Berufsgruppen in Arbeitskreisen selbst am Wochenende zusammen gesessen haben, um die

Abläufe der ZNA zu erarbeiten, nachdem neue Arbeitszeitmodelle erarbeitet waren, nachdem monatelang der ganze UC-Ambulanzbereich im OZ umgebaut und auf den Kopf gestellt wurde, nachdem Neueinstellungen für die neue ZNA erfolgt sind, nachdem sehr, sehr viel Geld für all das ausgegeben worden ist, ist

das ganze Projekt gescheitert. Gescheitert an den Eitelkeiten einzelner Akteure, besonders einzelner Klinikdirektoren. Dass diese Verschwendung von Geld und menschlichen Ressourcen ungestraft bleibt, ist ein Phänomen des UK Essen.

Töchter des Uniklinikums Essen

- **Ruhrlandklinik (RLK):** Nachdem das UK die RLK nach vielen Geburtswehen übernommen hat, die u.a. die tarifliche Sicherung der Beschäftigten betrafen, kehrte eine kurze Zeit der Ruhe ein. Inzwischen ist der Führungsstil, der in vielen Bereichen des UK trotz Leitbild üblich ist,

auch auf der Höhe in Heidhausen angekommen: Einschüchtern, unter Druck setzen, drohen, abmahnen, usw. Der Betriebsrat dort hat dies mit einigen Presseartikeln deutlich machen können. Auch auf das UK hat der Aufkauf Auswirkungen, obwohl der Vorstand dies gegenüber dem PR immer

bestreitet. Es seien keine beteiligungspflichtigen Maßnahmen berührt, wenn in der Mikrobiologie Überstunden gemacht werden, da dort nun die Proben für die RLK mit bearbeitet werden; wenn die Arbeitsbelastung in der Apotheke, der ZIT, dem Einkauf, dem Medienzentrum, der Sterilisation und

den Materiallagern steigt, weil dort die RLK mitversorgt wird; wenn Pflegekräfte der Dialyse im Rufdienst in die RLK müssen und das UK unsere schriftlichen Nachfragen hierzu seit Monaten nicht beantwortet. Selbstverständlich müssen die UK-Beschäftigten dies noch alles mitmachen. Kann man die Schraube noch weiter andrehen (jeder Handwerker weiß, nach fest kommt ab)? In den nächsten Wochen schickt der PR in alle betroffene Bereiche einen Fragebogen, der die Belastungssituation der Einzelnen durch die zusätzliche Arbeit erfassen soll.

- **Herzzentrum im Hilarion** (Elisabeth-Krankenhaus): Erst vor Kurzem hat der PR hierzu erste Informationen erhalten. Wir sind für die Beschäftigten dort nicht zuständig und leider haben diese keinen eigenen Betriebsrat. Da dort aber inzwischen regelmäßig UK-Beschäftigte arbeiten, sind wir wieder mit im Boot – mindestens was den Arbeitsschutz vor Ort angeht.
- **Prothonentherapiezentrum**: Hierzu wird dem PR von Seiten des UK immer nur erklärt, dass wir dafür nicht zuständig sind und uns demnach da raushalten sollen. Wann das Zentrum und unter welchen Bedingungen in Betrieb gehen wird, wissen wir nicht.
- **UK Essen Gebäudeservice GmbH**: Das UK hat eine Tochter, die ihm zu 51 Prozent gehört. Der Rest gehört Klüh. Hier arbeitet ein Großteil der Reinigerinnen, die Sie im Gelände sehen – natürlich zu schlechteren Bedingungen wie die Reinigerinnen, die am UK beschäftigt sind. Da in dieser Tochter kein Betriebsrat existiert, wenden sich die Reinigungskräfte oftmals in ihrer Not an den PR, denn die Probleme

sind nicht nur zahlreich, sondern zum Teil dramatisch und oft an der Grenze zum rechtswidrigen Verhalten des Arbeitgebers.

- **PSG**: Schade! Seit 2006 hoffen wir jedes Jahr aufs Neue Ihnen im Rechenschaftsbericht mitteilen zu können, dass wir es geschafft haben. Dass endlich die PSG verschwunden ist, dass diese missbräuchliche Form der Leiharbeit einzig und allein zum Zweck des Lohndumping und der Tarifflicht am Uniklinikum ein Ende hat. Dass der öffentliche Arbeitgeber Uniklinikum Essen wenn schon nicht von selbst, dann wenigstens durch die politischen Entscheidungsträger dazu gezwungen war, diese Degradierung zu Beschäftigten zweiter Klasse abzuschaffen. Dass alle fast 300 PSG-Beschäftigten in das Uniklinikum übergeleitet worden sind, nicht mehr nur 24 sondern 30 Tage Urlaub bekommen, nicht mehr bis zu mehreren hundert Euro netto für die gleiche Arbeit weniger verdienen, auch eine betriebliche Altersversorgung haben, und so weiter. Aber leider können wir Ihnen das nicht berichten. Aber wir sind zusammen mit der Gewerkschaft ver.di einen guten Schritt voran gekommen. Dabei haben uns sicher nicht nur die Wahlen der letzten Monate und der Schlecker-Skandal geholfen. Dabei hat uns auch geholfen, dass wir darin von Ihnen bestärkt werden, das Richtige zu tun. Am Anfang der Auseinandersetzung um die PSG sind wir als PR oftmals kritisiert worden, dass wir mit unserer angeblichen Blockadepolitik doch so wie so nichts erreichen können und dass so was wie die PSG nun mal Zeitgeist wäre. Wir sollten das doch endlich aufgeben, schließlich müssten UK-Beschäftigte Überstunden machen, da die Einstellung der PSG-Beschäftigten von uns verzögert

würde.

Inzwischen sind in nahezu allen Bereichen PSG-Beschäftigte, und UK-Beschäftigte erleben hautnah, wie ungerecht sie behandelt werden. Die Hoffnung der PSG-Beschäftigten durch besonderen Fleiß und Eifer überzeugen zu können, um dadurch eine Anstellung beim UK zu bekommen, wird immer wieder enttäuscht. Alle wissen, PSG-Beschäftigung bedeutet: 2. Klasse für immer! Inzwischen wissen viele Beschäftigte, dass der Vorstand Wasser predigt und Wein säuft. Dass regelmäßig im vorstandsnahen Bereichen und bei Entgeltgruppen ab E 10 aufwärts weiterhin über das Uniklinikum eingestellt wird.

Wir versuchen die PSG-Beschäftigten nach ein paar Monaten des Einsatzes am UK vor Ort aufzusuchen. Zumindest was das Thema Arbeitsschutz angeht, sind wir für sie zuständig. Dabei haben wir in letzter Zeit den Eindruck, dass sich das gleichgültige Verhalten vieler UK-Beschäftigter zu dem Thema in ein parteiisches gegen die PSG-Beschäftigung und für Gerechtigkeit für die PSG-Beschäftigten gedreht hat. Dazu hat sicher auch die gute Medienberichterstattung der letzten Monate über diesen Skandal beigetragen. Dass der ehemalige Arbeitsminister Laumann im WDR-Fernsehen nach seinem Besuch in einer Personalratssitzung im Uniklinikum über den Vorstand von einem „unanständigen Arbeitgeber“ redet, war hierbei nur die Krönung des Medieninteresses.

Der PR hat gerade vor den verschiedenen Wahlen unermüdlich versucht die politischen Entscheidungsträger auf die Situation aufmerksam zu machen. Schon letztes Jahr haben wir alle PSG-Beschäftigten vor der Kommunalwahl zu einer Informationsveran-

staltung mit Kommunalpolitikern eingeladen. Da der Geschäftsführer der PSG, der gleichzeitig der Personaldezernent des Uniklinikums ist, den Beschäftigten verboten hat, in ihrer Arbeitszeit zu der Veranstaltung zu gehen, haben Viele nicht teilnehmen können.

Vor der Landtagswahl in NRW war die Bundestagsabgeordnete Der Linken Ulla Lötzer mit Vertretern des PR mehrere Stunden im Gelände unterwegs, um mit PSG-Beschäftigten zu sprechen. Der jetzige Arbeitsminister Guntram Schneider war für die SPD im Uniklinikum und hat auch länger mit dem Vorstand über die Problematik gesprochen. Auch der Bundestagsabgeordnete Kai Gehring von Bündnis 90/Die Grünen hat sich

die Situation vor Ort schildern lassen.

Die Linke hat verschiedene Anträge und Anfragen zur PSG sowohl in den Bundestag, wie jetzt auch in den Landtag eingebracht. Der PR wird zu „Hearings“ und Konferenzen über den Missbrauch von Leiharbeit eingeladen, denn leider hat das UK in der Frage inzwischen eine unrühmliche Bekanntheit erreicht.

Nachdem die Verhandlungen zwischen ver.di und dem Vorstand zusammen mit dem Landesschlichter nach einem ersten Auftakt über die Landtagswahl hinweg unterbrochen worden sind, versprechen wir uns besonders von dem Antrag der Linken im Landtag NRW und der eindeutigen

Positionierung des NRW-Arbeitsministers zu dem Thema viel. Der PR hat nach der Landtagswahl die Ministerpräsidentin und den Arbeitsminister mit zwei Forderungen angeschrieben: Das Landespersonalvertretungsgesetz auf das Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes zu ändern und die PSG abzuschaffen.

Der Missbrauch der so genannten Eilmaßnahmen durch das UK (trotz Gerichtsvergleich), um die Einstellung von PSG-Beschäftigten am PR vorbei zu beschleunigen hat nun dazu geführt, dass der PR eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen den Kaufmännischen Direktor Herrn Keil beim zuständigen Ministerium eingereicht hat.

Eingruppierungen

Spätestens seitdem das UK dem PR bei Einstellungen und Weiterbeschäftigungen die jeweilige Stufenzuordnung vorlegen muss, nimmt die Auseinandersetzung mit dem UK zum Thema richtige Eingruppierung kein Ende. Es scheint als würden willkürlich Vorbeschäftigungszeiten angerechnet oder nicht.

Mindestens im Bereich der Arzthelferinnen, MTRAs und Kodierkräfte/DokumentationsassistentInnen herrscht ein buntes Durcheinander an Eingruppierungen innerhalb der jeweiligen Berufe. Der PR hat in einigen Fällen für die betroffenen Beschäftigten Nachzahlungen oder für die Zukunft

relevante bessere Eingruppierungen erreichen können – teilweise vierstellige Beträge. Wegen der inzwischen ca. 50 strittigen Fälle hat der PR eine gemeinsame Bewertungskommission mit dem UK vorgeschlagen. Das will das UK aber nicht. Ein offener Brief der SachbearbeiterInnen der Per-

sonalabteilung hat die Art der Kritik des PR thematisiert. Der PR hat den BriefschreiberInnen ein gemeinsames Gespräch angeboten. Nun sind viele der Fälle in die Einigungsstelle überführt worden und wir sind gespannt, wie die ArbeitsrichterIn dort entscheiden wird. Einige Fälle sind schon verhandelt worden. Der PR hat den PR-Vorsitzenden des Uniklinikum Düsseldorf als Beisitzer mit in die Einigungsstellensitzung genommen, um den Blick über den Essener Tellerrand zu ermöglichen.

Reinigungsdienst

Der PR hat im letzten Jahr sehr viele Bemühungen unternommen, die Situation für die beim UK beschäftigten Reinigerinnen zu verbessern. Ein Arbeitskreis zum alternsgerechten Arbeiten im Reinigungsdienst hat seine Arbeit aufgenommen und der PR macht sich dafür stark, dass Reinigerinnen auf Stellen in der Serviceassistenz wechseln können.

Viele von ihnen haben früher als so genannte Stationshilfen ge-

arbeitet und könnten ohne Probleme auf diese Stellen, die alle über die PSG besetzt sind zurück wechseln. Lange Zeit hat das UK und vor allem die Pflegedirektion sich dagegen gesperrt. Nun sind erste Beschlüsse in der Einigungsstelle gegen PSG-Einstellungen

zugunsten von schwerbehinderten Reinigerinnen getroffen worden, die auf die körperlich weniger anstrengenden Serviceassistentenstellen wechseln sollen. Einige Reinigerinnen konnten schon wechseln und arbeiten jetzt

im neu gegründeten Springerpool der Serviceassistentinnen. Wir freuen uns, dass das geklappt hat. Das Aufgabenprofil der Serviceassistenten soll nun nochmal verändert werden: Hotelleistungen wie Koffer auspacken oder Bahnver-

bindungen bei Entlassung raussuchen sollen nun zukünftig von gelernten Hotelfachleuten übernommen werden. Das genaue Projekt wird uns noch vorgestellt.

Pflegedienst



Die überwältigende Mehrheit des Pflegepersonals am UK Essen wird nach wie vor über die DRK-Schwesternschaft gestellt. Der PR hat keine zusätzlichen Freistellungen von PR-Mitgliedern für diese über 1000 Kolleginnen und inzwischen ja auch Kollegen. Da auf den Stationen die UK- und Schwesternschaft-Pflegekräfte vermischt sind, beschäftigt sich der PR natürlich sehr oft mit Themen der größten Berufsgruppe im Gelände. Hierzu gehören die Fachweiterbildungslehrgänge, die Einführung eines elektronischen Lernprogramms für alle Pflegekräfte und die Forderung des PR einen Rufdienst für die Pflegedienstleitungen nachts und an den Wochenenden einzuführen. Auch die Arbeitsplatzbeschreibungen der Pflegekräfte sind immer wieder Thema, da die Pflegedirektion ständig die Tätigkeitsbeschreibungen verändert.

Die Einführung einer Ausbildung für **Operationstechnische Assistenten** ist strittig, zumal der Aufsichtsrat den Beschluss der Einigungsstelle, der zugunsten des PR ausgefallen ist, aufgehoben hat.

Auch der große Problemkomplex rund um die **Delegation ärztlicher Tätigkeiten** ist kritisch. Gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Personalrat haben wir den Vorstand angeschrieben, um nochmals Gespräche zum Thema aufzunehmen.

Wegen des enormen **Pflegekräftemangels**, der nach Ansicht des PR nicht nur an der allgemeinen Arbeitsmarktlage liegt, sondern auch am Vorstand, weiterhin fast nur befristete Verträge anzubieten und nur über die DRK-Schwesternschaft einzustellen, werden in bestimmten Bereichen Überlastungsanzeigen geschrieben, denen der PR nachgeht. Insgesamt versuchen wir einen

Überblick über die Stellensituation zu behalten. Das ist nicht ganz leicht, da sich die Pflegedirektion extrem geheimniskrämerisch verhält und nur mit der Wahrheit rausrückt, wenn selbst der PR wegen der unlösbaren Situation mit einbezogen werden muss. So geschehen im Westdeutschen Herzzentrum, wo auch im Zusammenhang mit der Ausweitung der Bettenkapazität, um das Hilarion übernehmen zu können, eine katastrophale Personalsituation billigend in Kauf genommen worden ist. Insgesamt ist die Situation von unbesetzten Stellen im gesamten Gelände desaströs. Die neue KMT 3 wird nicht vollständig eröffnet werden können, weil kein Personal vorhanden ist. Einzelne Bettplätze werden mit Paneelen verriegelt, damit Ärzte nicht darauf bestehen, Betten für Notfälle zu belegen.

Durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum **Pflegeförder-**

programm konnten zusätzliche 28 Pflegestellen für das UK Essen gewonnen werden. Dass dabei nach harten Auseinandersetzungen auch 14 Einstellungen über das UK möglich waren, freut uns besonders. 14 Pflegekräfte mit einem Tarifvertrag, Arbeitnehmerrechten und Kündigungsschutz – „Privilegien“ im Vergleich zu den DRK-Mitgliederschwestern.

Um **Erzieherinnen** in der Betriebskindertagesstätte über die Schwesternschaft einstellen zu können, wurde über Nacht der Gestellungsvertrag geändert. Angeblich handele es sich hier nun um **pflegenahe** Berufe. Wir freuen uns, dass wir zukünftig einmal pro Jahr an einer Teambesprechung auf jeder Station teilnehmen können, um den Austausch zu verbessern.

Aus Sicht des PR ist das Dienstplanprogramm **SP Expert** im momentanen Einsatz wenig hilfreich für die Beschäftigten. So können Stundenkonten weder transparent verfolgt, noch Ansprüche auf geldwerte Leistungen sicher für den Beschäftigten ermittelt werden. Zusätzlich werden Dinge berechnet, die zum Nachteil für die Beschäftigten führen (monatliche Berechnung der Schicht- u. Wechselschichtzulage). Zur Ausweitung dieses Dienstplanprogramms, zu seinen fehlerhaften Einsätzen und zu zahlreichen Beschwerden von Beschäftigten zum Programm,

laufen Verhandlungen und sind etliche Schriftstücke im Umlauf. Durch Abschluss einer Dienstvereinbarung zu den Arbeitszeiten könnten einige Hürden genommen werden.

Das Projekt **iDoc** (Elektronische Patientendokumentation im System Medico) begleitet der PR seit Ende des letzten Jahres mit besonderem Blick auf die Mehrbelastung für das Pflegepersonal. Außerdem soll gesichert werden, dass die elektronische Abzeichnung von Medikamenten oder anderen Anordnungen datenschutzrechtlich sicher und juristisch einwandfrei vollzogen

werden kann. Hierfür ist der Einsatz einer Chipkarte vorgesehen, die äußerst strenge Kriterien erfüllen muss. Sowohl diese Karte, als auch das Medikamentenordnungsmodul konnten im klinischen Betrieb noch nicht mit ihren Auswirkungen erfasst werden. Sehr wohl gibt es aber repräsentative Rückmeldungen von Pflegekräften in Form einer Fragebogenauswertung zu anderen Bestandteilen von iDoc, die allesamt im bekannten System Medico implementiert sind. Dieses Ergebnis ist insgesamt positiv und deckt sich mit den Rücküberungen. Deutlich wurde aber auch, dass diese hohe Akzeptanz

nur mit einer guten Information, ausreichenden Schulung und ggf. zeitnahen Nachschulungen gewährleistet werden kann.

Das Projekt **CaseManagement**, welches kurz gesagt für den einzelnen Patienten einen besseren und rascheren Ablauf durch das Klinikum sicherstellen soll, tritt aus Sicht des PR etwas auf der Stelle. Nachdem es ausgezeichnet in der Frauenklinik angelaufen war, zeigen sich deutliche Probleme in der Dermatologie. Bis zur Auflösung dieser Problematiken wäre eine abschließende Bewertung deshalb rein spekulativ.

Einladung zur PERSONALVERSAMMLUNG

am
Mittwoch, 17. November 2010
 um 9 Uhr
 im Audimax

1. Rechenschaftsbericht

2. Guntram Schneider (Arbeitsminister des Landes NRW)

nimmt an der Personalversammlung teil

3. „Bin ich richtig eingruppiert?“

(Martin Körbel-Landwehr berichtet von der Tarifverhandlung zur Entgeltordnung)

4. Verschiedenes

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.

Der Weg 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** - !