

PR-INFO

INFORMATIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE
BEIM UNIVERSITÄTSKLINIKUM ESSEN

HERAUSGEGEBEN VOM PERSONALRAT

In dieser Ausgabe u.a.

- LPVG-Reform - Entmündigung der Beschäftigten geplant
- JAV - 11 für Alle!
- Personalservice GmbH
- Roland Berger-Gutachten
- Pflegedienst

04 - 2007



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir versuchen wieder in unseren alten „Tritt“ zu kommen, und in den Händen halten Sie die „Winterausgabe“ des PR-Info.

Die erste Nachricht direkt im Vorwort für diejenigen, die es noch nicht gehört haben: Am 5. Februar 2007 ist ein Arbeitgeberverband gegründet worden, in dem auch das Uniklinikum Essen Mitglied ist. Dieser Arbeitgeberverband ist am 13. März der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) beigetreten. Damit ist das letzte noch offene sowie alle anderen Streikziele auch erfüllt. Der Erhalt der 38,5 Stunden-Woche und endlich die Gleichbehandlung der Neubeschäftigten, die jahrelang schon 41 Stunden arbeiten mussten. Die Lohn- und Gehaltserhöhungen durch Einmalzahlungen und die Steigerung um 2,9% ab Januar 2008, um nur einige der Eckpunkte des neuen Tarifvertrages zu nennen.

In den nächsten Wochen werden wir ein Extra-PR-Info heraus bringen, das die inzwischen über 20 Gerichtsverfahren zwischen dem UK Essen und dem PR dokumentiert.

Für den Personalrat mit herzlichen Grüßen,

Alexandra Willer
- PR-Vorsitzende -



Entmündigung der Beschäftigten

Die NRW-Landesregierung plant die Verschlechterung des LPVG (LandesPersonalvertretungsgesetz).

Dieses ist die gesetzliche Grundlage für den PR und regelt seine Rechte und Pflichten (ähnlich dem Betriebsverfassungsgesetz). Wie wir schon oft berichtet haben, sind dem PR unter den jetzigen Bedingungen sowieso schon in vielen Fragen die Hände gebunden. Bei Versuchen, uns gegen Verschlechterungen für die Beschäftigten zu wehren, dreht uns nahezu immer die Einigungsstelle den Hahn ab. Und wenn nicht hier, dann wird spätestens im Aufsichtsrat entschieden, den ursprünglichen Vorschlägen des Vorstandes zu folgen.

Die jetzt von der NRW-Landesregierung geplanten Verschlechterungen würden uns allerdings in unseren letzten Möglichkeiten

noch weiter beschneiden. Es ist natürlich kein Zufall, dass eine konservative Landesregierung in Zeiten der allgemeinen Verschlechterungen für die abhängig Beschäftigten eben diesen auch noch die letzten Möglichkeiten der Gegenwehr nehmen will.

Letzten Endes sind dies alles Facetten des weiter schreitenden Angriffs auf erkämpfte Rechte. Deregulierung des Gesundheitswesens und der Gesundheitsversorgung, Rente mit 67, Abschaffung der Pendlerpauschale, Mehrwertsteuererhöhung - was kommt als Nächstes?

Die Abschaffung des Streikrechts?

Häufige Abkürzungen im PR-Info:

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

11 für alle

Für die Jugendlichen und Auszubildenden hat mit dem 7. März 2007 eine neue Zeit begonnen

Die neue JAV 2007 (Jugend- und Auszubildendenvertretung) im Universitätsklinikum Essen wurde von ihren Jugendlichen und Aus-



Katrin Korycki

zubildenden für die Zukunft neu gewählt. Eine Zukunft, die die JAV hier und jetzt in der Gegenwart anpacken will. Eine gemeinsame Zukunft,

für alle Menschen in Ausbildung am UK Essen die durch Handeln und nicht durch Abwarten gelebt wird.

Wir werden zum Nutzen einer und eines jeden einzelnen Wahlberechtigten und darüber hinaus aller an uns Interessierten die Kliniklandschaft für die Aufrechterhaltung und Verbesserung der Ausbildungsqualität mit prägen. Jede und jeder Einzelne soll sich durch die JAV vertreten wissen.

Denn der Selbstwert einer/s jeder/n Einzelnen definiert sich eben auch über die Identifikation mit seiner Arbeitswelt und der Fähigkeit, Individualität in der Gemeinschaft zu leben.



Dominik Kickartz

Die JAV arbeitet daran, auf der Makroebene Verbesserungen zu erzielen. Wir wollen auf der Mikroebene praktikable Konfliktlösungsstrategien anwendbar machen und bemühen uns, die

Sichtweise aller (an einem Konflikt) Beteiligten zu verstehen. Dennoch sind Azubis das schwächste Glied in der Kette und brauchen eine starke Interessenvertretung, die ausschließlich gegenüber ihren Azubis ihrer Verantwortung gerecht wird.

Die hohe Wahlbeteiligung – eine Verdreifachung der abgegebenen Stimmen – spricht für einen hohen Bekanntheitsgrad. Dennoch wollen und werden wir offen auf neue Azubis im Gelände zuge-



Christop Marks

hen, damit wir den Trend der hohen Wahlbeteiligung in zwei Jahren fortsetzen und ausbauen.

Starke personelle und inhaltliche, konzeptionelle Veränderungen werden die Legislaturperiode für die nächsten zwei Jahre prägen.

Wir danken für die bisherige JAV-Arbeit: Alexander Böhm (ehem. Vorsitzender), Florian Sauer und Tobias Stücker, die nicht erneut kandidierten.

Das UK Essen darf sich von nun an über eine elfköpfige Vertretung seiner Auszubildenden, Schülerinnen und Schüler und Praktikantinnen und Praktikanten freuen. Eine durchsetzungsstarke Gruppe



Stephan Wisniewski

„Zukunft: die Ausrede all jener, die in der Gegenwart nichts tun wollen.“ Harold Pinter



Natalie Becker

aus vielen Arbeitsbereichen – vertreten sind: Krankenpflegeschule, Logopädie, Diätetschule, Apotheke und Tierlabor.

Selbst redend vertreten wir auch Handwerker-Azubis, MTLA und MTRA, Azubis aus der Informatik, Arzthelfer/innen in Ausbildung und alle Azubis, die wahlberechtigt sind und vom Wahlausschuss schriftlich benachrichtigt wurden.

Der alten JAV ist es gelungen, mehr Frauen für die Mitarbeit in der neuen JAV zu begeistern. Ihre Mitarbeit wird die Handschrift unserer neuen Interessenvertretung sein:

Natalie Becker, Katrin Korycki, Ramona Gawelek und Maïke Nowak. Unterstützt werden sie von den männlichen Mitgliedern Christoph Marks, Manuel Schiesewitz, Amir Seïam, Stephan Wisniewski, Tobias Theil, Denis Sziedat, Dominik Kickartz.



Maïke Nowak

Durch die konstituierende Sitzung hat sich die neue JAV ein ungeschminktes und ehrliches Gesicht geben. Die innere, personelle Strukturgabe soll an Kompetenz, Erfahrung und diplomatischer Durchsetzungsfähigkeit gemessen

werden. Demnach werden der Vorsitzende Stephan Wisniewski und dessen Stellvertreterin Maike Nowak davon abhängig die Interessen bündeln und artikulieren.



Ramona Gawelek

Die Gesamtheit aller elf ständigen Mitglieder wird durch Ersatzmitglieder ergänzt – jede und jeder Einzelne ist für das neue Team wichtig und wird verstehen, für alle Auszubildenden seine Qualitäten einzubringen.



Tobias Theil

Es ist wichtig,



Manuel Schiesewitz

bereits während der Ausbildung Verbesserungen zu implementieren. In diesem Jahr (Mitte 2007) wollen wir auf der JAV-Versammlung alle Wahlberechtigten und alle Interessierten begrüßen und mit Euch gemeinsam herausfinden was in der Ausbildungsorganisation, dem Arbeitsablauf und in jedem einzelnen Bereich des Universitätsklinikums Essen im Sinne der Azubis verbessert werden kann.



Amir Seiam

Die JAV fordert Sie als wichtigen Arbeitnehmer der Klinik und als Azubi dazu auf, sich am konstruktiven Austausch zu beteiligen. Schauen Sie bei uns im Büro vorbei!



Denis Sziedat

Das JAV-Büro

Raum 01.27
Untergeschoss des Verwaltungsgebäudes
Tel: 0201-723-3805
Email: jav@uni-essen.de

Die JAV im Internet
www.uk-essen.de/jav

Umsetzung des neuen Tarifvertrages

Wir befinden uns im Jahr 2007. Der gesamte Länderbereich hat den TV-L umgesetzt. Der gesamte Länderbereich? Nein! Ein von unbeugsamen Arbeitgebern verwaltetes Uniklinikum in Essen leistet noch Widerstand.

Seit dem 01.11.2006 gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Daran gibt es nach Gründung des Arbeitgeberverbandes der verselbstständigten Bereiche des Landes NRW auch nichts mehr zu rütteln.

Trotzdem gestaltet sich die Tarifumsetzung zum Teil etwas holprig. Insbesondere sind die für die Beschäftigten relevanten Punkte, die einen Bezug zur Vergütung haben, zum Teil noch nicht abschließend geklärt.

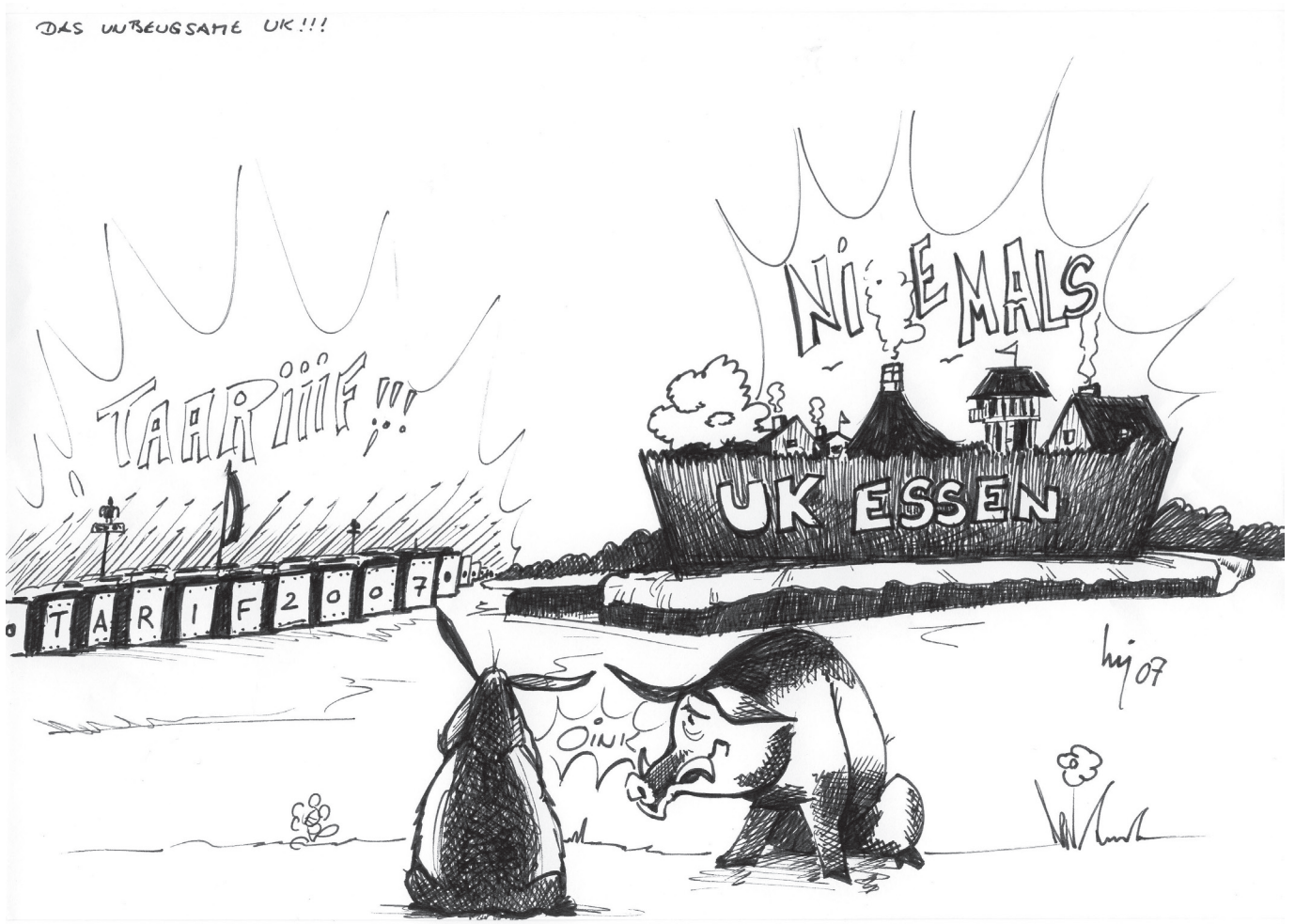
Der PR hat bereits in einem ersten Gespräch zur Tarifumsetzung im November 2006 dem UK

eine Liste von offenen Punkten zukommen lassen. Leider sind die damals genannten Themen nicht abschließend geklärt. Zu nennen sind hier insbesondere: Ausgleichszeitraum, Auszahlungszeitpunkt von Überstunden, Definition SchichtarbeiterInnen, Feiertagsregelungen, fehlende Dienstvereinbarung zum Arbeitszeitkorridor/Arbeitszeitkonto, Mitbestimmung zur Genehmigung von Dienstplänen, Bezahlung von Heimfahrten bei Auszubildenden, Mitbestimmung bei Dienstplanung und Freizeitausgleich, Erschwerniszulagen, individuelles Anschreiben an die Beschäftigten mit Daten der individuellen Über-

leitung, Qualifizierungskonzepte, leistungsbezogene Bestandteile, Dokumentation von Ausgleichstagen nach Arbeitszeitgesetz und Ruf- bzw. Bereitschaftsdienstregelungen.

In manchen Punkten hat bereits eine Klärung stattgefunden. So hat die Auszahlung der neuen Pflegedienstzulagen mit einer zeitlichen Verzögerung mittlerweile stattgefunden.

Dabei hat der Druck aus dem jeweiligen Bereich sicher deutlich dazu beigetragen, dass die Tarifansprüche umgesetzt wurden. In anderen Fragen läuft es wahr-



scheinlich auf etwas schwierigere Verhandlungen hinaus. Insbesondere in der Pflegedienstleitung scheinen sich die Widerstände gegen die tariflichen Regelungen zu halten.

Der Personalrat wird bei sich abzeichnenden dauerhaften Auslegungsdifferenzen so genannte „Geltendmachungsschreiben“ an die Beschäftigten herausgeben. Spätestens dann wird es vor dem

Essener Arbeitsgericht zur TV-L-Umsetzung kommen. Wir hoffen natürlich auf eine einvernehmliche Lösung mit dem UK, allerdings stehen die Zeichen, wie schon beschrieben, bei manchen Themen , auf Sturm.

Sollten Sie zwischenzeitlich Fragen zu fehlerhaften Abrechnungen haben, sind uns von der Verwaltung folgende AnsprechpartnerInnen für Sie benannt worden:

Abrechnungen über SP-Expert: Frau Mumme (-3484) und Herr Willing (-3425).

Abrechnungen ohne SP-Expert: Frau Kellermann (-2887) und Frau Stypa (-2620).

Zu allen anderen Fragen der Überleitung in den neuen Tarifvertrag: Frau Baumgärtner (-3716). Sollte sich hierbei keine Klärung ergeben, wenden Sie sich bitte weiterhin an den PR.

Der neue Tarifvertrag lässt die Einführung von Arbeitszeitkonten zu. Eine für die Beschäftigten durchaus attraktive Möglichkeit, z.B. Zuschläge oder Rufdienststunden auf dieses Konto zu buchen, und bei Bedarf als Zeitausgleich zu nehmen. Der PR hat das UK aufgefordert, Verhandlungen zu diesem Thema aufzunehmen. Ein erstes Gespräch dazu hat stattgefunden. Von Seiten des UK gibt es aber noch keine Position dazu, ob auch das UK die Einführung (zumindest einmal probeweise in einem Bereich) befürwortet. Man hat noch Bedenkzeit erbeten.

Geheimer als geheim?

Das Roland Berger Gutachten

Das geheime Ergebnis des Roland Berger Gutachtens über die Effizienz der sechs Uniklinika in NRW ist der Öffentlichkeit immer noch nicht vorgestellt worden.

Der PR hat die Aufsichtsratsvorsitzende, Frau Kreuz-Gers, angeschrieben und sie gebeten, die Ergebnisse den Betroffenen und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Als Ministerialdirigentin des in Auftrag gebenden Ministeriums wird sie sicher von den Ergebnissen wissen. In ihrem Antwortschreiben vom 6. Februar 2007 schreibt sie:

„Dieses Gutachten (...) dient der Beratung des Ministeriums und der Vorbereitung von Überlegungen der Landesregierung, die dann mit den betroffenen Universitätskliniken und ihren Beschäftigten diskutiert werden. Diese sollen ausweislich der Erklärung von Herrn Minister Prof. Pinkwart zum Ende des ersten Quartals der Öffentlichkeit vorgestellt werden. (...) Sollten sich in diesem Zusammenhang Veränderungen für das Universitätsklinikum Essen ergeben, so sage ich Ihnen zu, hierüber unmittelbar den Aufsichtsrat und damit auch die dortigen Vertreter der Beschäftigten (...) zu informieren“.

Am 08.02.07 fand ein Gespräch der Landtagsfraktion der GRÜNEN statt mit den Personalräten, den kaufmännischen und Pflegedirek-



Hat keine Sorgen um seinen Arbeitsplatz: R. Berger

torInnen der NRW-Uniklinika und dem Dekan der Med. Fakultät der Uni Duisburg-Essen. Das Thema war in erster Linie: Wie geht es weiter mit den Uniklinika NRW?

Die GRÜNEN waren vertreten durch die gesundheitspolitische Sprecherin der Fraktion, Frau Dr. Seidl, und die Fraktionsvorsitzende, Frau Barbara Steffens. Resü-

mee: Man möchte am Liebsten alle Bereiche, die nicht unmittelbar mit Forschung/Lehre und Patientenversorgung zusammenhängen privatisieren. Die GRÜNEN haben sich nach übereinstimmender Ansicht der Personalräte auf die Fusionierung von Uniklinika eingeschossen.

Fazit: Wir müssen unsere gemeinsame Kraft darauf verwenden, gegen jegliche Art von Privatisierung zu kämpfen!

Welche Folgen wir alle bei einer Fusion zu tragen hätten, sehen wir tagtäglich in der privaten Wirtschaft: Zusammenlegung einzelner Bereiche und Arbeitsplatzvernichtung.

In diesem Zusammenhang: Der Vorsitzende des Marburger Bundes, Frank Ulrich Montgomery, wird in der Süddeutschen Zeitung vom 23.06.2006 folgendermaßen zitiert: „Wir haben als Marburger Bund übrigens wenig Angst vor Privatisierungen, denn die Ärzte fahren damit meistens besser“.

Kurzmeldungen 1

Gleichstellung

Der PR hat die Gleichstellungsbeauftragte angeschrieben hinsichtlich der Durchführung einer Frauenversammlung im UK. Das Landesgleichstellungsgesetz sieht solche Versammlungen vor. Frau Pietsch hat geantwortet, sie sieht im Moment keine Notwendigkeit dazu.

Privatisierung

Es gibt Pläne des UK den ambulanten Bereich der Physiotherapie zu privatisieren. Was mit den Beschäftigten passieren wird, ist noch nicht klar. Der PR hat die Betroffenen zu einer Teilpersonalversammlung eingeladen, um sie zu informieren.

Rentenberatung

Weiterhin findet an jedem letzten Dienstag im Monat eine kostenfreie Rentenberatung und ggf. Rentenbeantragung in den Räumen des PR statt. Bitte melden Sie sich zwecks Terminabsprache im Sekretariat des PR (Telefon - 3450).

Gesundheitsgefährdung durch Laserdrucker/Kopierer?

Nach einem Bericht des Bundesinstituts für Risikobewertung vom 25.01.2007 erlauben erste Ergebnisse einer Pilotstudie keine Rückschlüsse auf gesundheitliche Probleme bei Toner-Emissionen.

Mögliche Ergebnisse einer Hauptstudie lassen weiter auf sich warten. Folgende Maßnahmen können Sie allerdings durchführen, um sich möglichst wenig durch Toner zu belasten:

- **Achten** Sie darauf, dass eine Tonernachfüllung ohne Berühren oder Einatmen des Pulvers möglich ist.
- **Stellen** Sie die Geräte nicht in unmittelbarer Nähe zu Dauerarbeitsplätzen auf, sondern möglichst in einem getrennten Raum.
- **Sorgen** Sie für eine gute Durch-

lüftung des Raumes.

- **Stellen** Sie Kopierer und Drucker nicht in Räumen auf, in denen gegessen und getrunken wird.
- **Halten** Sie beim Kopieren den Deckel geschlossen. Die ansonsten erzeugten schwarzen Ränder führen zu einem unnötigen Tonerverbrauch.
- **Das** Umblättern mit angefeuchteten Fingern sollte vermieden werden.
- **Beim** Nachfüllen von Tonerpulver und Tonerflüssigkeit ist das

Tragen von Handschuhen sinnvoll (nicht notwendig bei Kartuschenwechsel).

- **Tonerbeschmutzte** Hände sollten Sie mit kaltem Wasser und Seife reinigen.

Weblinks zum Thema:

Bericht des Bundesinstituts:
www.bfr.bund.de/cm/252/klinische_untersuchungen_von_probanden_an_bueroarbeitsplaetzen.pdf

IG Toner geschädigter:

www.krank-durch-toner.de/

Arbeitsschutzticker +++ Arbeitsschutzticker +++ Arbeitsschutzticker +++++ Arbeitsschutzticker

Arbeitsschuhe für den Pflegedienst

Auf Initiative des PR ist das Thema „Arbeitsschuhe im Pflegedienst“ bei der letzten Arbeitsschutzausschusssitzung angesprochen worden. Der Personalrat vertritt die Auffassung, dass das UK den pflegenden Beschäftigten geeignetes Schuhwerk zur Verfügung stellen sollte um Verletzungen vorzubeugen. Das UK hat sich zu dieser Frage noch nicht abschließend geäußert.

Sicherheitshinweise nicht nur auf Deutsch

Die Arbeitsschutzgruppe des PR hat sich in den letzten Wochen um die Thematik „internationale Sicherheitshinweise“ gekümmert. Ob und wie weit eine Umsetzung im UK möglich ist, werden wir demnächst berichten.

Wartungsintervalle für elektrische Betten

Nach Kenntnis des Personalrates ist die regelmäßige Wartung von elektrisch betriebenen Betten nicht ausreichend geregelt. Die Arbeitsschutzgruppe des PR bleibt am Ball.

Büroarbeitsplätze

Sofortige Entspannung können die KollegInnen mit Schreibtischarbeitsplatz durch „Pauls Schreibtischübungen“ erfahren. Auf der ansprechend gestalteten Internetseite werden in wenigen Übungen Fehlhaltungen und berufsbedingte Verspannungen angesprochen. Weblink zum Thema:
www.die-praevention.de

Winterkleidung für Krankentransport

Nach einigem Hin und Her hat das UK sich endlich dazu entschieden, den Kollegen im Krankentransportdienst wintergerechte Kleidung zu beschaffen.



Mitglieder der Arbeitsgruppe Arbeitsschutz des PR:

Heinz-Jürgen Kewitz, Carsten Cremer, Stephan Gastmeier, Jörg Krauß

Personalservice GmbH

Wenige Themen haben die Gemüter im UK so sehr bewegt wie die UK Essen Personalservice GmbH (PSG). Das ist auch kein Wunder, denn eine aktive Spaltung der Belegschaft ist nun auch nicht gerade ein Sonntagsspaziergang.

Was wir in diesem Zusammenhang alles erlebt haben: Vorwürfe, wir würden Menschen in die Arbeitslosigkeit schicken, weil wir ihrem Einsatz im UK über die PSG nicht zustimmen; Überstunden, die UK-Beschäftigte machen müssen, weil wir dem Einsatz nicht zustimmen; weinende Beschäftigte der PSG im PR-Büro, weil sie mit dem Verdienst nicht auskommen; zufriedene PSGler, weil sie nach vielen Jahren Arbeitslosigkeit nun wieder Arbeit haben; unzufriedene PSGler, weil sie nun pro Tag vier bis sechs Stunden für knapp über 7 Euro Stundenlohn arbeiten, kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld und keine Zusatzversorgung bekommen und nur 24 Tage im Jahr Urlaub haben; Chefs, die sich für ihre Beschäftigten einsetzen, damit sie bei einer Weiterbeschäftigung im UK bleiben können; Chefs, die sich nicht einsetzen; Anfragen, ob wir nicht bei dem Einen oder Anderen ein Auge zudrücken können; Beschäftigte, die anrufen und von uns wissen wollen, ob ihr befristetes Beschäftigungsverhältnis, das demnächst ausläuft, beim UK verlängert wird, oder ob sie in die PSG müssen; Fragen, nach welchen Kriterien manche immer noch über das UK neu eingestellt oder weiterbeschäftigt werden usw.

Zur Chronologie: Die Gründung der PSG war schon seit Mitte 2005 bekannt (also lange vor dem Streik). Dass alle Berufsgruppen davon betroffen sein könnten, haben wir schon während der Personalversammlung Ende 2005

vorgestellt. Die Realität, nämlich dass befristet Beschäftigte beim Auslaufen ihres Vertrages mit dem Uniklinikum bei der PSG weiterbeschäftigt werden und dann exakt den selben Arbeitsplatz wie zuvor bearbeiten, neben exakt dem/derselben Kolleg/in wie zuvor für 300-400 Euro netto weniger als zuvor (mittleres Einkommen, ganze Stelle), das ist eine Realität, an die man sich kaum gewöhnen kann.

Das UK verlangt aber von den Beschäftigten und dem PR, sich daran zu gewöhnen, um Schlimmeres zu vermeiden.

Besonders belastend ist die Situation, dass einige Weiterbeschäftigungen von KollegInnen über die PSG erfolgen, einige weiterhin über das UK Essen. **Die Kriterien dafür sind dem PR nicht bekannt.** Wir haben das UK bereits

vor ein paar Wochen angeschrieben und um einen Gesprächstermin gebeten, in dem uns genau diese Kriterien erläutert werden sollen. Bisher haben wir keine Antwort auf unsere Bitte bekommen.

Der PR hat alle seine rechtlichen Möglichkeiten ausgereizt und erwartet jetzt den Ausgang des Gerichtsverfahrens.

Besonders die vermutliche „Strohmannfunktion“ des Unternehmens, dessen Geschäftsführer gleichzeitig der Personaldezerent des UK Essen ist, halten wir rechtlich für bedenklich. In der Zwischenzeit werden immer neue PSGler durch die Einigungsstellenbeschlüsse gegen den Willen des PR beim UK eingesetzt. Uns geht es nicht ums Prinzip bei der Ablehnung dieser Maßnahmen. Wir betonen dies immer wieder, da



uns vorgeworfen wird, wird würden alles blockieren und müssten auch mal ein Auge zudrücken.

Wir halten den Einsatz der PSGler für eine tarifpolitische Katastrophe. Jeder UK-Beschäftigte, der denkt: Besser der als ich, an mir ist der Kelch ja noch mal vorbei gegangen irrt sehr.

Welches moderne Wirtschaftsunternehmen, und das will das UK ja sein, guckt sich lange an, dass jemand für vier Euro die Stunde mehr das Gleiche schafft wie der

Andere daneben?

Die Konsequenz wird nicht sein, dass dann der PSGler mehr bekommt, sondern dass die vier Euro mehr des UKlers in Frage gestellt werden und alle auf das gleiche schlechte Verdienstniveau abgesenkt werden sollen.

Abgesehen davon möchten wir uns die zwischenmenschlichen Probleme vor Ort und die Ungleichheit zwischen eigentlich Gleichen nicht vorstellen. Dass die Kolleginnen und Kollegen aus der PSG unter einem enormen Druck

stehen, liegt auf der Hand. Sie haben befristete Arbeitsverträge und waren zum Teil vorher lange Zeit arbeitslos. Darüber hinaus halten wir die Gründung der PSG für rechtswidrig. Dazu werden wir Ihnen (wie oben bereits angekündigt) in den nächsten Wochen ausführlichere Informationen zukommen lassen.

Einen WDR-Bericht zu diesem Thema können Sie auf der Internetseite des PR anschauen.

www.uk-essen.de/personalrat

Gesetzliche Gleichbehandlung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit 18.08.2006 in Kraft. Damit ist eine entsprechende EU-Richtlinie zum Schutz gegen Diskriminierung umgesetzt.

Das Gesetz zielt vor allem darauf ab, über die bestehenden Regelungen im Grundgesetz, im Beschäftigtenschutzgesetz, im Bürgerlichen Gesetzbuch und im Betriebsverfassungsgesetz hinaus sinnvolle Vermeidungsstrategien für Benachteiligungen einerseits und wirksame Möglichkeiten zur Beseitigung der Folgen von Benachteiligung andererseits zu schaffen.

Zur Prävention ist vor allem der Arbeitgeber verpflichtet. Er soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

Das AGG und der Wortlaut des § 61b Arbeitsgerichtsgesetz (Klage wegen Benachteiligung) sowie Informationen über die für die Be-

handlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind in der Dienststelle mit den dort üblichen Kommunikationsinstrumentarien bekannt zu machen. Folgende Punkte halten wir hier für erwähnenswert:

1. Unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Beispiel: Die Stelle einer Leiterin wird nicht besetzt, weil außer einer Person mit Migrationshintergrund, die qualifiziert ist, keine andere qualifizierte Person vorhanden ist.

2. Mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine bestimmte Personengruppe gegenüber einer anderen, vergleichbaren

Personengruppe benachteiligen. Beispiel: Der Rosenmontag ist in der Regel arbeitsfrei. Eine Gruppe von Teilzeitbeschäftigten, die nur aus weiblichen Beschäftigten besteht, wird von dieser Regelung ausgeschlossen.

3. Sexuelle Belästigung

Beurteilungsmaßstab sowohl für die Belästigung als auch die sexuelle Belästigung ist das Empfinden des Opfers. Einen objektiven Maßstab kann es nicht geben, da kein Außenstehender die Schmerzgrenze des Opfers beurteilen kann.

In allen Bereichen einer Benachteiligung hat die Dienststelle die Beweislast, dass die Benachteiligung erfolgreich beseitigt wurde bzw., dass überhaupt keine Benachteiligung vorliegt. Vor dem PR-Büro liegen Informationen zu diesem Gesetz aus.

Was passiert im Pflegedienst?

Urlaubsplanung

In Sachen Urlaubsplanung spielte der Pflegedienst in den letzten Jahren mal wieder eine Sonderrolle. Die Beschäftigten dort mussten schon im Herbst alle Urlaubstage für das Folgejahr festlegen. Abweichungen davon waren so gut wie nicht möglich. Früher war das anders, nämlich so wie in fast allen anderen Bereichen des Klinikums: man konnte sich zumindest ein paar Tage noch zur freien Verfügung unverplant zurückhalten.

Nachdem dies zu großer Unzufriedenheit unter den Pflegenden geführt hat und der PR so wie so gleichzeitig versuchte, eine Dienstvereinbarung zum Thema Urlaub zu vereinbaren, lenkte die PDL ein. Der PR konnte erreichen, dass nur vier Fünftel der Urlaubstage verplant werden müssen. Diese sollten zwar sechs Wochen vor dem Antritt des Urlaubs angemeldet werden, können aber im beiderseitigen Einvernehmen auch kurzfristiger genommen werden.

Team- und Stationsleitungen

Ein Drama in Drei-Jahres-Akten ist fast zu Ende. Das Vorhaben der PDL, die Führungsstrukturen zu „verschlanken“ (statt drei Stationsleitungen und drei Stellvertretungen für drei Stationen soll es zukünftig nur noch eine Stationsleitung und drei Teamleitungen für drei Stationen geben), wurde in der Einigungsstelle zugunsten der PR-Seite entschieden.

Der Vorsitzende der Einigungsstelle vertrat die Auffassung, dass diese Änderung nicht tarifkonform ist. Nach vielen weiteren Gesprächen wurden dem PR dann

die aus der Organisationsveränderung resultierenden Einzelmaßnahmen vorgelegt. Auch diese landeten wieder in der Einigungsstelle.

Obwohl sich eigentlich nichts geändert hatte, wurde dieses Mal gegen den PR entschieden. Dies ist nicht nachvollziehbar. Der PR lässt zurzeit prüfen, ob er gegen den Einigungsstellenbeschluss klagen kann.

Arbeitszeitänderungen

Ende des Spätdienstes um 22.30 Uhr flächendeckend in allen Normalstationsbereichen? Nacht-



dienste von 23.30 Uhr bis 3 Uhr auf der F2/F3? Nachdem nun die PDL aus einem Stab von vielen studierten Stabsstellen besteht, kam bei der Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen doch nicht mehr heraus als Arbeitszeitmodelle, über die man noch vor 10 Jahren wegen ihrer sozialen Unzulänglichkeit nur die Nase gerümpft hätte. Heute werden sie als der große Rettungsanker verkauft. Der PR ist von der Entwicklung der Modelle ausgeschlossen gewesen: ein Jahr lang gab es kein Treffen der Lenkungsgruppe, in der die Zwischenergebnisse vorgestellt werden sollten; einen Zwischenbericht gab es für den

PR dann auf zweimaliges Nachfragen zumindest schriftlich; zu den Stationsbesprechungen zur Modellentwicklung wurde der PR offiziell eingeladen und einmal sogar rausgeworfen. Solche Modelle verdienen wirklich den Namen „mitarbeiterorientiert“.

Neue Posten im Pflegedienst

Der PR hat die Einführung der so genannten „Pflegeexperten“ endgültig abgelehnt. In Fragen des neuen Postens eines OP-Koordinators und des OP-Assistenten sind wir noch im Mitbestimmungsverfahren.

Überlastungsanzeigen

Allein in den letzten Monaten gingen beim PR zig Überlastungsanzeigen ein. Wir wissen, dass in einigen Bereichen gar keine Überlastungsanzeigen geschrieben werden, da die Pflegenden keinen Sinn mehr darin sehen, Anzeigen ohne Konsequenz aufzugeben, oder sogar aktiv von ihren Leitungen am Ausfüllen der Bögen gehindert werden. Der Pflegedirektorin Frau Maier fällt zur Überlastungsanzeige einer Station in ihrer Stellungnahme Folgendes ein: „Nach eingehender Analyse ist festzustellen, dass die gehäuften Überlastungsanzeigen, die im November 2006

eingegangen sind, objektiv nicht nachvollziehbar sind. (...) ... so dass seitens der Pflegekräfte der subjektive Handlungsbedarf zum Aufgeben der Überlastungsanzeigen bestand". Liegt also nur eine „gefühlte“ Überlastung vor? Der PR hat den Kaufmännischen Direktor, das Qualitätsmanagement

und das Amt für Arbeitsschutz schriftlich gebeten, dann eben an Stelle von Frau Maier tätig zu werden. Auch der Versuch eines klärenden Gespräches zwischen dem UK, der PDL, dem Qualitätsmanagement, dem personalärztlichen Dienst und dem PR war nicht sehr fruchtbar.

Bitte beachten Sie auch unser **Pflege-Info**, das wir zusammen mit dem Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft ca. zweimal pro Jahr veröffentlichen, und das auf unserer **Internetseite** nachzulesen ist.

www.uk-essen.de/personalrat

Positives Zeichen

Übernahme der ExamensschülerInnen der Krankenpflegeschule nach der Ausbildung

Zum 01.04 2007 sollen nach erfolgreicher Abschlussprüfung 22 SchülerInnen der Krankenpflegeschule nach der Ausbildung übernommen werden.

Bis auf die JAV- Mitglieder, die vor die Wahl gestellt wurden, ob sie beim Uniklinikum oder bei der DRK- Schwesternschaft arbeiten möchten, wurden alle Einstellungen über die DRK-Schwesternschaft eingeleitet.

Der seit dem 01.10.2006 existierende Springerpool der Allgemeinpflegestationen würde dann mit 11 frisch examinierten Gesundheits- und (Kinder-) KrankenpflegerInnen ergänzt. Die andere Hälfte der ExamensschülerInnen soll auf festen Stationen eingesetzt werden. Die Befristungszeiträume schwanken zwischen 6 Monaten und 2 Jahren. Seit der Einführung des Pools

konnte der PR einvernehmlich mit der Poolleitung Probleme klären, wie z.B. eigene Arbeitszeiten der Poolbeschäftigten.

Außerdem konnte der PR erreichen, dass die Beschäftigten des Pools als Ausgleich für die zusätzliche Belastung nicht, wie von der Pflegedirektion geplant, drei zusätzliche Tage Frei pro Jahr bekommen, sondern fünf zusätzliche Tage.

Um der größer werdenden Belastung in der Pflege, wie z.B. Verdichtung der Arbeitsabläufe, angekündigte Veränderung der Arbeitszeiten, Personalverknappung und wachsendem Qualifika-

tionsdruck Stand zu halten, sieht der PR es als richtigen Weg an, auch weiterhin alle Auszubildenden zu übernehmen.

Wie bisher begleitet **Sven Musolff** für den PR die ersten Monate des Allgemeinen Springerpools. Der PR wünscht den neuen Kolleginnen und Kollegen viel Erfolg und einen guten Einstieg in das Berufsleben!



Kurzmeldungen 2

Umweltschutz

Zwischen dem Sicherheitstechnischen Dienst und dem PR hat es inzwischen ein Vorgespräch hinsichtlich der Umsetzung des Planes, eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe zum Thema Umweltschutz zu gründen, gegeben.

Eine erste Arbeitsgruppensitzung fand zwischenzeitlich statt.

Fotolabore

Die Fotolabore sollen unter Einbeziehung des PR zentralisiert werden. Über die neue Struktur wird noch verhandelt.

Tierlabore

Die Tierlabore des Instituts für Zellbiologie sollen in das Zentrale Tierlabor eingegliedert werden. Nach einer Zusage, dass sich für die betroffenen Beschäftigten eigentlich nichts ändert, sondern es sich lediglich um eine organisa-

torische Maßnahme handelt, hat der PR keine weiteren Bedenken erhoben. Aber Berufungsverhandlungen scheinen dies wieder in Frage zu stellen. Sollten sich dennoch Änderungen für die Betroffenen ergeben, wird der PR erneut tätig werden. Das Gleiche gilt für die Neuorganisation der Kinderklinik.

Personalien

Seit Ende Januar ist **Brunhilde Stümppler** für die Personalratsarbeit freigestellt. Im PR-Büro ist sie unter -2192 zu erreichen. U.a. wegen Elternzeit und Altersteilzeit haben sich noch weitere Veränderungen bei den ordentlichen PR-Mitgliedern ergeben:

Margrit Weidenbach ist nach 30-jähriger Tätigkeit am Uniklinikum in die Freistellungsphase der Altersteilzeit gegangen. Wir danken ihr für viele Jahre engagierter Arbeit als Interessenvertreterin. Wie eine „Löwin“ hat sie sich immer für diejenigen eingesetzt, die Unterstützung brauchten. Wir werden ihre tatkräftige Hilfe oft vermissen. Für sie ist nun **Gerd Hetz**



(Gärtnerei) als ordentliches PR-Mitglied nachgerückt. Durch die Elternzeit von Hartwig Martens ist **Gaby Stopschinski-Bungardt** (MTRA in der Strahlenklinik) or-



dentliches PR-Mitglied geworden. Für die Beamtenvertretung ist **Werner Krein** als ordentliches Mitglied für **Gert Hoeke** nachgerückt.

Patientenbefragungen

Im Pflegebereich sind die Leitungen dazu angehalten, regelmäßig die Patienten auf ihre Zufriedenheit hin zu befragen und dies schriftlich zu erfassen. Die Ergebnisse dieser Befragungen ermöglichen unmittelbare Rückschlüsse z.B. auf die Reinigerinnen. Der PR hat deshalb die Beteiligung bei diesen Befragungen eingefordert und nun Unterlagen dazu zugeleitet bekommen.

Internetseite des PR

Sie können die Seite des PR nun auch im Internet aufrufen: www.uk-essen.de/personalrat

Headsets

Auf stetes Drängen einiger Beschäftigter und des PR konnten nun für viele Ambulanzbereiche Headsets angeschafft werden, die das gleichzeitige Schreiben

und Hörerhalten erleichtern und Fehlbelastungen vorbeugen. Bitte informieren Sie uns auch weiterhin, wenn es Probleme bei der Beschaffung gibt. Zur Beschaffung von Headsets brauchen Sie auch nach wie vor nicht beim betriebsärztlichen Dienst „vorzusprechen“.

Mobbing

Vor einigen Jahren ist wegen der zunehmenden Unzufriedenheit der Beschäftigten hinsichtlich innerbetrieblicher Konflikte und Mobbing ein Projekt ins Leben gerufen worden. Konfliktlotsen bzw. Ansprechpartner wurden aus verschiedenen Bereichen ausgebildet und geschult. Die Projektauswertung stagniert nun schon seit Langem, und geplante Treffen der Ansprechpartner zum Austausch, der Einschätzung der Situation und ggf. der Einleitung von Maßnahmen fanden so gut wie nie statt. Stattdessen wird der PR immer wieder hinsichtlich Mobbingberatung, Suchtberatung und des allgemeinen Gesundheitsmanagements vertröstet.

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
Marcus Schmenk- Tel: 2191 - Funk 88-2191- marcus.schmenk@uk-essen.de
Brunhilde Stümppler - Tel: 2192 - Funk 88-2192 - brunhilde.stuempler@uk-essen.de
Stephan Gastmeier - Tel: 2729 - Funk 88-2729 - stephan.gastmeier@uk-essen.de

Alle Personalratsmitglieder finden Sie im Internet auf den Seiten des Personalrates.

Der Personalrat im Intranet:

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