

In dieser Ausgabe u.a.

- Gefahr durch Laserdrucker ?
- Zusammenarbeit UK Essen mit Ruhrlandklinik
- Gibt es gerechte Löhne?
- Kameraüberwachung
- Mitarbeiterbefragung
- Verwaltungsgerichtsverfahren

04 - 2008

Wir gratulieren den Kolleginnen und Kollegen beim  
Universitätsklinikum Düsseldorf zu ihrem erfolgreichen Kampf gegen  
einen Privatisierungsversuch der Arbeitgeber!

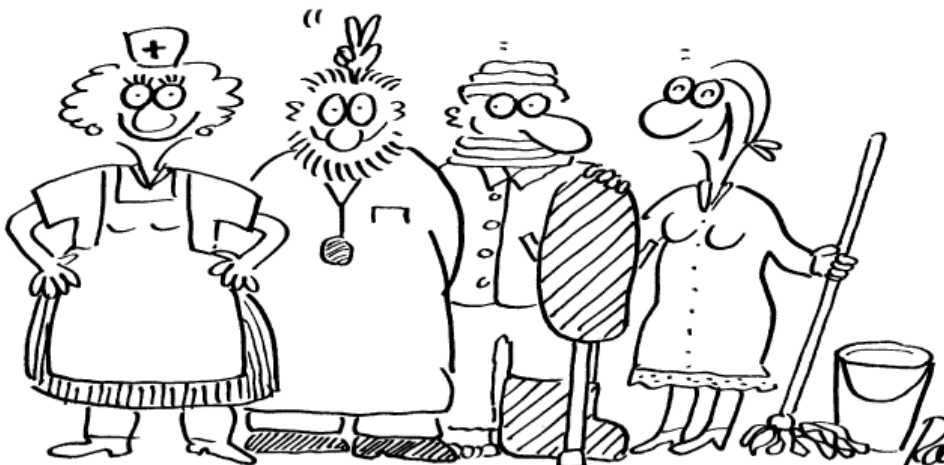
## Privatisierung gestoppt! Verdi-Einsatz war erfolgreich

Vorstand verzichtet auf geplante Maßnahmen in Steri, Küche  
und Wäscherei

Mit Schreiben von Montag, dem  
3.3.08 hat die kaufmännische Direk-  
torin Frau Manegold der Gewerk-  
schaft verdi mitgeteilt, dass

„...sich die ursprüngliche Konzeption  
der Zusammenarbeit mit dem Unter-  
nehmen Vanguard AG zwischenzeit-  
lich als nicht realisierbar erwiesen hat.  
Dass in Bezug auf die Sterilisationsab-  
teilung weder kurz- noch mittelfristig  
mit einer Fremdvergabe zu rechnen  
ist und – wie Ihnen bereits mehrfach  
mitgeteilt – im Hinblick auf sämtliche  
anderen von Ihnen bezeichneten Be-  
reiche, namentlich der Wäscherei und  
der Küche ebenso Fremdvergaben  
weder handgreiflich sind noch unmit-  
telbar bevorstehen, ...“.

Weiter wird die Zusage abgegeben,  
vor möglichen Fremdvergaben in Zu-  
kunft Verhandlungen mit verdi auf-  
zunehmen.



weiter S. 2

Wir stimmen mit der Einschätzung des Vorstandes überein, dass damit zum jetzigen Zeitpunkt keine Tarifverhandlungen geführt werden müssen. Damit ist auch der für diese Woche vorbereitete Streik nicht notwendig. Wir freuen uns über diesen Erfolg, den verdi ohne den entschlossenen Einsatz aller mittelbar

und unmittelbar betroffenen KollegInnen und die solidarische Unterstützung der verdi – Vertrauensleute nicht hätte erreichen können. Wir hoffen, dass es wieder eine Basis für Gespräche gibt, die eine positive Entwicklung auch der klassischen Arbeiterbeiräte ermöglichen. Wir werden die weiteren Aktivitäten sehr auf-

merksam beobachten. Für 140 konkret und über 500 mittelbar betroffene KollegInnen ist damit zunächst wieder eine klare berufliche Perspektive gesichert.

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**hiermit erhalten Sie das erste PR-Info des Jahres 2008.** Da wir zur Personalversammlung im Dezember 2007 mit dem schriftlichen Rechenschaftsbericht ausführlich über den aktuellen Stand vieler Dinge berichtet haben, hat dieses Info den Schwerpunkt über den Ausgang unserer vielen anhängigen Gerichtsverfahren zu berichten. Bitte beachten Sie, dass der „Redaktionsschluss“ dieses Infos am 8. April war – einige Details können sich zu dem Zeitpunkt, zu dem Sie das Info erhalten, schon verändert haben.



Viel Spaß beim Lesen und mit herzlichen Grüßen,

**Alexandra Willer**  
-Vorsitzende des Personalrates –

## Tipps für den Notfall

### Wenn Vorgesetzte plötzlich mit Ihnen über Ihre Arbeitsleistung sprechen wollen.

1. Versuchen Sie vor dem Gespräch herauszufinden, worum es geht.
2. Gehen Sie nicht ohne Zeugen in das Gespräch. Sie haben das Recht, ein Betriebsrats- bzw. Personalratsmitglied, dem Sie vertrauen, mitzunehmen.
3. Wenn Sie keinen Zeugen finden, können Sie verlangen, dass das Gespräch verschoben wird.
4. Sind Sie doch alleine in das Ge-

- spräch gegangen, sollten Sie sich sofort danach beraten lassen.
5. Nichts unterschreiben! Nichts ist so eilig und so wichtig, dass Sie es sofort und ohne Beratung unterschreiben müssen. Auf keinen Fall sollten Sie einen Aufhebungsvertrag unterschreiben – die Unterschrift kann nicht rückgängig gemacht werden.
  6. Geben Sie keine Erklärung zu Vorwürfen ab. Es reicht, wenn Sie sagen, dass Sie das anders sehen und hierzu später Stellung nehmen werden.
  7. Lassen Sie sich nicht provozie-

- ren. Je mehr der Arbeitgeber Sie unter Druck setzt, desto besonnener sollten Sie werden.
8. Machen Sie sich Notizen des Gesprächsverlaufs. Verlangen Sie eine Bedenkzeit (mindestens 24 Stunden, Wochenende oder Feiertage berücksichtigen).

### Häufige Abkürzungen im PR-Info:

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

# Ruhrlandklinik – GmbH

Wie bereits berichtet, planen die Ruhrlandklinik (RLK) und das UK Essen eine gemeinsame GmbH zu gründen. Die beiden Personalräte arbeiten eng zusammen, damit die übliche „teile und herrsche Strategie“ der Arbeitgeber gar nicht erst aufgehen kann. Einige Dinge sind unklar. Z.B. wurde dem PR der RLK zugesagt, dass er bei der Ausarbeitung von Detailfragen in Arbeitsausschüssen beteiligt werden soll. Diese Zusage wird nun doch nicht eingehalten.

Es ist unklar, welches Tarifrecht für Neueinstellungen in die GmbH angewandt werden soll. Wird es Versetzungen in die PSG des UK Essen geben? Soll es einen Einsatz von Beschäftigten an beiden Klinikstandorten geben? Sind betriebsbedingte Kündigungen tatsächlich ausgeschlossen? Werden im Fall einer Insolvenz der GmbH die dort Beschäftigten zum Uniklinikum übergeleitet? Was passiert mit den befristet Beschäftigten am Uniklinikum? Wie Sie sehen, sind viele Fragen noch offen. Ob sie uns vorsätzlich nicht beantwortet werden, oder wirklich zurzeit noch unklar sind, können wir nur vermuten.

Anbei ein Flugblatt der ver.di Betriebsgruppe der Ruhrlandklinik zum Thema:



**Hans Wohland,**  
Personalratsvorsitzender  
der Ruhrland-Klinik

## tief durchatmen

Die  -

Betriebsgruppe an der  
Ruhrlandklinik informiert

- Zur Personalratswahl - Februar 2008 -

## Ruhrlandklinik – GmbH

Am 19.12.2007 haben wir die Heidhauser-Weihnachtsbotschaft vernommen: Die Deutsche Rentenversicherung Rheinland und die Uni-Klinik-Essen wollen eine GmbH gründen. Und diese GmbH soll die Ruhrlandklinik weiter führen. So weit, so gut? Eine solche Zusammenarbeit kann ja sinnvoll sein. Bei dem Konkurrenzkampf um den „Gesundheitsmarkt“ kann eine solche Zusammenarbeit den Standort Ruhrlandklinik sichern. Frage ist aber:

### Was passiert mit den Beschäftigten?

Wie schon vor etwa 2007 Jahren hieß es vor Weihnachten mal wieder:  
„Fürchtet Euch nicht – alles wird gut!“

Ist das wirklich so? Die Fragen und die Diskussion in der Personalversammlung am 19.12. haben gezeigt, dass die Details zur Personalüberleitung ungeklärt sind:

- Behalten wir unsere Arbeitsplätze in der Ruhrlandklinik?
- Oder sollen wir auch zur Uni-Essen versetzt oder „ausgeliehen“ werden?
- Bekommen wir neue Arbeitsverträge?
- Oder bleiben wir Beschäftigte der DRV und sind der GmbH „nur beigestellt“?
- Was ist mit Bezahlung, Arbeitszeit, Urlaub und so weiter?
- Behalten wir die Zusatzrente VBL?
- Gibt es einen Tarifvertrag? Wenn ja - gilt er direkt und umfassend oder nur „in Anlehnung“ oder „in Teilen“?

Unsere Arbeitgeber – Geschäftsführung und Klinikleitung - wollen zusammen mit

der Uniklinik-Essen auch die Personalüberleitung regeln. Allerdings ohne Personalrat und Gesamtpersonalrat.

Es soll wohl nur einzelarbeitsvertragliche Regelungen geben. „Flexibler“ Einsatz in Heidhausen und Holsterhausen. Keine Gestaltung. Keine direkte Tarifbindung. Jede/r Einzelne müsste für sich das Richtige aushandeln. Mit dem Risiko einen schlechteren Vertrag als bisher zu bekommen.

**Beim Übergang zur GmbH dürfen die Beschäftigten keine Nachteile haben. Deshalb brauchen wir einen Tarifvertrag, in dem alle Details verbindlich geregelt sind. Den können wir nur mit**

der Gewerkschaft  erreichen.

 wird die DRV Rheinland zu **Gesprächen und Verhandlungen über einen solchen Tarifvertrag auffordern.**

V.i.S.d.P.: Wolfgang Schmitz, ver.di-Bezirk Essen, Hollestr. 3 45 127 Essen

1

# „Mitarbeiterfragebogen“

**Bereits seit zwei Jahren befindet sich der PR in Diskussionen mit der Leitung des UK zur Durchführung einer Beschäftigtenbefragung. Wie wir bereits mehrfach berichtet haben, würde der PR eine Befragung zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten für durchaus sinnvoll erachten. Trotz mehrfacher Anfragen beim Vorstand konnte uns dieser nicht die Frage nach Konsequenzen aus den zu erwartenden Ergebnissen der Umfrage beantworten.**

Trotz hoher Arbeitsbelastung in vielen Bereichen ist bspw. kaum anzunehmen, dass der Vorstand seine Politik des Personalabbaus zurückdrehen wird. Auch dürften

Willst du mit mir gehen?  
ja   
nein   
vielleicht

Konsequenzen gegen ungeeignete Vorgesetzte wenig wahrscheinlich sein. Gespräche mit den Unikliniken Göttingen und Mainz, bei denen mit der selben Firma eine Befragung durchgeführt worden ist, ergaben, dass

unter den Beschäftigten nach der Befragung die Frustration größer war als zuvor. Warum? Weil auch dort keine oder keine zufriedenstellenden Konsequenzen aus der Befragung erwachsen sind. Die Hoffnung der Befragten auf Veränderung wurde mal wieder enttäuscht.

Der PR hat sich also entschieden, die Befragung nicht zu unterstützen. Noch vor zwei Jahren wurde uns von der Firma Metrik, die die Fragen entworfen hat, mitgeteilt, dass sie ohne die Unterstützung des PR die Befragung nicht durchführen wollen. Nun wurde uns jedoch mitgeteilt, das es ausreichend sei, wenn wir die Befragung nicht sabotieren würden.

Der PR der wissenschaftlichen Beschäftigten begleitet die Befragung. Bitte lassen Sie sich nicht irritieren: der nicht-wissenschaftliche PR hat der Maßnahme nicht zugestimmt! Besonders kritisch sehen wir den inzwischen neu dazu gekommenen Fragebogen über Ihre Gesundheit.

Wenn uns die endgültige Fassung, die an Sie verschickt werden soll vorliegt, werden wir Sie nochmals kurzfristig dazu informieren, ob wir Ihnen dazu raten können, die Fragen zu beantworten oder eher nicht. Aus jetziger Sicht können wir Ihnen nicht empfehlen den Fragebogen auszufüllen.

## Einigungsstelle

**Wenn sich der PR mit dem Uniklinikum nicht einigen kann, werden die Maßnahmen der so genannten Einigungsstelle zugeleitet. Diese entscheidet dann oder empfiehlt dem obersten Organ, sprich dem Aufsichtsrat, nachdem sie erst noch versucht hat, eine Einigung zwischen den beiden Seiten herzustellen.**

Der Einigungsstelle steht ein Vorsitzender vor. Diesen besagten Vorsitzenden gab es in den letzten Monaten nicht, da der PR gegen den ehemaligen Vorsitzenden bei Gericht einen Befangenheitsantrag eingebracht hatte. Die Einigungsstelle, bestehend aus je drei Vertretern des PR und des UK, konnte ohne Vorsitz nicht tagen und so kam es zu einem erheblichen Stau von Fällen, die zwischen dem PR und dem UK nicht geklärt werden konnten (vor allem PSG-Einstellungen), und

auch nicht in die Einigungsstelle eingeleitet werden konnten. Einige von Ihnen haben die Auswirkungen dieses „Staus“ erlebt. Nach einiger Zeit des Suchens konnte sich nun der PR mit dem UK auf einen neuen Vorsitz einigen. Nicht jeder Gefragte wollte gerne Vorsitz einer Einigungsstelle in einem Betrieb werden, der für seine Konflikte zwischen Personalvertretung und Arbeitgeber bekannt ist. Auch die hohe Anzahl der Fälle hat abgeschreckt. Und: PR und UK mussten sich auf

einen gemeinsamen Wunsch Kandidaten verständigen. Nun wird Frau Schönbohm, Richterin am Arbeitsgericht Krefeld den Vorsitz übernehmen. Ihr Stellvertreter wird Herr Thür, pensionierter ehemaliger Vorsitzender des Arbeitsgerichts Köln sein. Im April finden die ersten Sitzungen statt. Wir hoffen auf eine gute Zusammenarbeit mit den beiden „Neuen“, und auf einen raschen Abbau des Maßnahmen-Staus.



# Dienstvereinbarung Kameraüberwachung

**Zwar haben wir schon mehrfach gemeldet, dass die DV zur Kameraüberwachung kurz vor ihrem Abschluss steht, aber jetzt scheint es wirklich nicht mehr sehr viele Probleme zu geben.**

Auch die Übertragung von Herz-OPs aus den Operationssälen im Westdeutschen Herzzentrum in Hörsäle war kurz vor der Einigung. Das UK hat zugesagt, dass keine Überwachung von Beschäftigten geplant sei und sich diese auch weigern dürften, bei übertragenen OPs zu arbeiten. In letzter Minute stellte sich dann aber raus, dass in der Etage unter den OP-Sälen eine Kamera installiert ist, die schwenkbar den ganzen

Raum überwachen könnte. Der PR hat seit Wochen dazu keine Reaktion des UK bekommen. Offensichtlich jagen wir als PR zusammen mit den Beschäftigten nach wie vor ohne Beteiligung des PR installierten Kameras hinterher. Bitte melden Sie sich bei uns, wenn Sie eine gefunden haben, damit wir sie mit unserer vermutlich unvollständigen Liste abgleichen können.



## Zusammenarbeit Vorstand und PR

**Niemand wird behaupten, dass die Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand und dem PR als gut zu bezeichnen ist. Da dies von beiden Seiten so gesehen wird, fand Ende Februar ein von langer Hand geplantes und vorbereitetes Gespräch zwischen Vorstand und PR statt.**

Moderiert wurde das vierstündige Treffen von einer Mediatorin und einem außenstehenden Rechtsanwalt. Offensichtlich waren Teilnehmer der Dienststelle mit der Hoffnung gekommen, dass bei diesem Treffen ein Durchbruch zum PSG-Thema erreichbar sein könnte. Nicht anders kann man sich erklären, dass nach Bekannt-

gabe des PR, sich zurzeit nicht neu zur PSG positionieren zu wollen, einige Vorstandsmitglieder schon vor Ende des Gesprächs den Raum verlassen hatten. Die Kritik des PR, dass das UK den PR nur beteiligt, wenn es unvermeidbar scheint oder aber die Kooperation des PR gesichert ist, konnte aus Sicht des PR nicht

entkräftet werden. Außerdem blieb unwiderlegt, dass das UK Maßnahmen schon vorab umsetze und dann auf das Jahre später stattfindende Gerichtsurteil warten würde. Oder aber Maßnahmen nur halbherzig mit dem PR bespreche, weil man auf die arbeitgeberfreundliche Entscheidung des Aufsichtsrat warten könne, der das Letztentscheidungsrecht hat. Ob nach dem Treffen irgendwas anders sein wird als vorher, können wir noch nicht abschließend einschätzen.

## Übernahme nach der Ausbildung

Wie schon zuvor berichtet, hat sich das UK nach wie vor nicht dazu geäußert, ob es seinem tarifvertraglichen Auftrag nachgekommen wird, die Azubis nach bestandener Ausbildung beim Uniklinikum für mindestens ein

halbes Jahr zu übernehmen. Zumindest der Personalrat sieht sich dazu verpflichtet die Auszubildenden umfassend zu informieren. Deswegen luden wir die Auszubildenden, die sich im zweiten und im letzten Jahr ihrer

Ausbildung befinden zu einer Sprechstunde ein, die sehr großen Anklang fand. Hierbei haben wir darüber informiert, was eine Übernahme in die PSG bedeutet.

Arbeitnehmer bekommen nur so viel Knete, wie man mit der Gewerkschaft erkämpft

## Einen gerechten Lohn gibt es nicht

**Gerecht soll er sein, der Lohn, das Gehalt oder modern das Entgelt. Meine Arbeitskraft ist mehr Wert, sagt die Reinigungskraft, die man für 700 Euro weniger in der DSL beschäftigen will. Meine Arbeitskraft ist mehr Wert, sagt die Ärztin, wenn sie übermüdet nach Hause geht. Das ist doch nicht in Ordnung, sagt die Sozialarbeiterin, auch sie findet, dass sie zu wenig verdient. Verdienen würde ich mehr, sagt die Pflegefachkraft, aber mein Gehalt ist geringer. Wie kommt es dann, dass der eine so viel und die andere so wenig verdient. Ist da die Kategorie Gerechtigkeit überhaupt gefragt?**

Es steigen die Unternehmergewinne und die Vergütungen der Topmanager. Viele nennen das „unanständig“. Ein Begriff, der uns im Wirtschaftsleben nicht viel weiter bringen wird. Seit es Entlohnung für Arbeit gibt, stellt sich auch die Frage nach ihrer angemessenen Bezahlung. Und seither spukt die Annahme der möglichen Existenz eines „gerechten Lohns“ in den Köpfen der Lohnempfänger. Was ist gerecht? Da bereichern sich Leute wie ein Ackermann. Das kann ja wohl nicht gerecht sein. Warum kriege ich so wenig, fragt man sich. Wer verdient warum wie viel? Was ist denn der Wert unserer Arbeit? Wer meint, eine Krankenpflegerin verdiene zu wenig und ein Banker dagegen zu viel, der vertritt die Ansicht, dass es objektive Kriterien für das Entgelt gäbe. Qualifikation, Leistung und persönliche Fähigkeiten werden da genannt. Analytische Arbeitsbewertung sei hier nur als Stichwort erwähnt. Getan wird so als ob sich das Gehalt nach festgeregelten Maßstäben ermittle. Schauen wir hinter den Vorhang der üblichen Phrasen, dann müssen wir erkennen: Der Markt fragt nicht, wie leicht oder wie schwer eine Arbeit ist. Er fragt nicht nach Leistung. Er fragt auch nicht, wie viele Kinder jemand hat. Der Markt fragt, ob es nicht inzwischen reihenweise private Unternehmen gibt, die billiger das Krankenhaus reinigen. Der Markt fragt auch nicht,

### Gibt es einen gerechten Lohn?

Dies fragen sich vermutlich die Beschäftigten der Personalservicegesellschaft fast täglich, wenn sie neben sich eine und einen UK-Beschäftigten die gleiche Arbeit für deutlich mehr Geld machen sehen. Dies fragten sich auch die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes, deren Tarifabschluss vor ein paar Wochen ohne Streik zustande kam. Wir dokumentieren hierzu einen Artikel aus der ver.di-Vertrauensleutezeitung des Knappschaftskrankenhauses Sulzbach, denen wir für die Zurverfügungstellung danken möchten.

*Durchblick, Zeitung der ver.di-Vertrauensleute beim Knappschaftskrankenhaus Sulzbach, Nr.117 von April 2007*

ob unsere Lebenshaltungskosten gestiegen sind. Unsere Leistung hat sich in den vergangenen Jahren enorm gesteigert, aber der Preis für unsere Arbeitskraft ist gesunken. Leistung als Maßstab für die Bezahlung - wo soll das stimmen? Oder glaubt einer, dass die Leistung eines Michael Schumacher so viel größer ist als die einer Krankenschwester auf der Station 4? Nun wird auch bei uns eine variable leistungsbezogene Bezahlung zunächst in Höhe von einem Prozent eingeführt. Die leistungsorientierte Bezahlung soll neben dem monatlichen Entgelt in Zukunft eine Zielhöhe von acht Prozent der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers betragen. Dieses Jahr wird mit einem Prozent angefangen. Viele finden das gut. Man hat sich im öffentlichen Dienst vom Alimentsprinzip des Beamtenrechts verabschiedet,

d. h. nicht mehr die Kosten der Lebenshaltung des Beschäftigten, die auf seinen familiären Status zielen, sollen ausschlaggebend sein, sondern der Marktpreis einer Arbeitskraft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Damit hat sich der spezifische Arbeitsmarkt des öffentlichen Sektors gegenüber dem allgemeinen Arbeitsmarkt geöffnet.

Betrachten wir die Realität. In der Marktwirtschaft ist unsere Arbeitskraft eine Ware. Wir müssen diese Ware verkaufen, um leben zu können. Und in dem Gegensatz zwischen Unternehmern und Arbeitenden, vor dem Hintergrund mehrerer Millionen Arbeitsloser, ökonomisch gesagt einem enormen Überhang beim Angebot, gilt es mit den „Arbeitgebern“ sein Geld und jetzt im Rahmen des TVÖD die Einordnung in die Entgeltgruppen auszuhandeln. Begrifflichkeiten wie Moral und Recht sind hier völlig untauglich um das Wesen der Sache zu verstehen. Unsere Arbeit ist es, die, abgesehen vom Grund und Boden, den Reichtums in unserer Gesellschaft schafft. Jedes Jahr erhöht sich dieses erarbeitete Produkt, welches sich als nüchterne Zahlen im Bruttoinlandsprodukt ausdrückt. Wenn es gerecht zuging in dieser Welt, dann müsste dieses Mehrprodukt jenen gehören, die es erwirtschaften. So ist es aber nicht. So wird der Reichtum in jenen Händen angehäuft,

die sich das, was wir erwirtschaften, aneignen. Der Mehrwert – ja der Herr Marx aus Trier lässt grüßen – wird sozusagen privatisiert. Privatisiert kommt aus dem lateinischen und bedeutet so viel wie die Öffentlichkeit berauben. Und stets will man uns weniger zahlen. Und bekommt man auf diesem ach so tollen Markt billigere Arbeitskräfte, dann kauft das Unternehmen die. Ist die Nachfrage größer als das Angebot, dann gelingt es auch mal eine kräftige Gehaltserhöhung durchzusetzen, selbst dann wenn man dazu nicht in einen richtigen Streik treten muss, wie jüngst bei den Ärzten. Auch bei diesen Auseinandersetzungen wurde gesagt, dass kein Geld da sei. Formal juristisch und ökonomisch lediglich die Krankenhäuser betrachtend war auch kein Geld da. Trotzdem konnten die Oberärzte ihre Forderungen durchsetzen. Entscheidend war lediglich wie unter den konkreten Bedingungen von Angebot und Nachfrage diese Berufsgruppe ihren Forderungen Nachdruck verlieh.

Diejenigen von uns, die ihre Informationen nicht aus der Bildzeitung beziehen, haben erkannt, dass man bei individuellen Lohnverhandlungen meist den kürzeren zieht. Das einzige Mittel, über welches wir verfügen, ist unsere Organisation in der Gewerkschaft. Durch ver.di werden wir in die Lage versetzt, Widerstand zu leisten. Und die Höhe unseres Geldes hängt davon ab, wie stark diese Organisation ist, wie bereit ihre Mitglieder sind, für ihre Rechte zu kämpfen. Unsere Gehaltshöhe ist abhängig vom Kampf zwischen den Beschäftigten und den „Arbeitgebern“. Nicht irgendeine ominöse Bemessungsgrundlage liegt dieser Höhe zu Grund, sondern lediglich ein Kräfteverhältnis zwischen den Kontrahenten.

Natürlich kann der einzelne Beschäftigte oder auch eine kleine Berufsgruppe unter günstigen Bedingungen vielleicht auch mal mehr herausholen, weil die Lage auf dem Arbeitsmarkt die Nachfrage nicht befriedigen kann. In einem solchen Fall trickst der „Arbeitgeber“ dann „seine“ Beschäf-

bekommt. Statt gegeneinander seine Kräfte zu messen – wer ist der größte Leistungsträger im Krankenhaus – lässt uns gemeinsam die Leistungsprämie allen geben. Und nur weil es ein Wirtschaftswachstum gibt, gibt man uns nicht mehr Lohn, nur weil wir sagen, dass sei doch aber gerecht.



tigten gegeneinander aus. Damit die einen mehr bekommen, dürfen die anderen weniger bekommen. Sehr gerecht. Die Alternative heißt dagegen, Gemeinsamkeit und Geschlossenheit. Eine schwierige Angelegenheit angesichts von Globalisierung und Massenarbeitslosigkeit. Aber einen anderen Weg gibt es nicht. Es ist Illusion zu glauben, dass es bei den anstehenden Verhandlungen zu den Entgeltgruppen nur auf die besseren Argumente ankäme, dann würden die Bestimmer schon einsehen, dass unsere Arbeit mehr Wert ist. Es ist Illusion zu glauben in der Ökonomie gäbe es den Begriff der Menschlichkeit und wir müssten nur sagen, dass es gemein sei, wenn die Kollegin Putzfrau jetzt zur DSL soll. Es ist albern zu meinen, man könne Leistung bezahlen und müsse nun komplizierte Verhandlungen führen, um Festlegungen zu treffen, wer welchen Teil von der Leistungszulage

Diese Gesellschaft ist ungerecht. Wer die Macht hat, lässt die Puppen tanzen. Das ist brutal und hat einen Namen: Kapitalismus. Und sie haben einen Trick. Der heißt, teile und herrsche. Wenn wir das durchschaut haben, dann stellen wir auch eine Macht dar.

Der Anfang ist die Mitgliedschaft in ver.di. Nur dürfen wir dabei nicht stehen bleiben. Wir brauchen dringend mehr aktive Mitstreiter. Wenn wir jetzt die künftigen Tarifeinverständigungen vorbereiten, wenn wir mit eisernen Willen verhindern wollen, dass wir immer weniger in der Tasche haben, dass die Krankenpfleger zwei Entgeltgruppen niedriger eingestuft werden, dass die Ausgliederung in die DSL nicht weiter um sich greift, dann brauchen wir die gemeinsame Gegenwehr. Das wird kein Spaziergang. Aber, wir könnten an Kraft gewinnen und vielleicht noch mehr.

# Privatisierung der Physiotherapie

Seit der am 17. Oktober 2007 in Kraft getretenen Änderung der Mitbestimmungsrechte des PR ist das UK in einen Gesprächstiefschlaf gefallen. Da freute sich das UK und teilte uns schnell mit, dass die bereits eingeleitete Beteiligung zur Privatisierung der Physiotherapie wegen der Ge-

setzesänderung nicht mehr weiter betrieben wird. So schnell ist das UK sonst nicht, wenn es um die Beantwortung von Anfragen des PR geht – unter zwei Monaten rechnen wir schon gar nicht mehr mit Beantwortung unserer Briefe. Zwar ist es nach wie vor das Recht des PR zu allen Belangen

„rechtzeitig und umfassend“ informiert zu werden, aber mit der Information und Einbeziehung der Interessensvertreter hat es das UK ja so wie so noch nie gehabt. Zum Glück haben uns ja die Düsseltdorfer vorgemacht, wie man sich auch mit einem kastrierten Personalvertretungsrecht wehren kann.

# Aus der Schwerbehindertenvertretung

Personalrat und Schwerbehindertenvertretung haben sich auf ein gemeinsames Konzept geeinigt. Es darf erwartet werden, dass der Abschluss einer Dienstvereinbarung zum **Betrieblichen Einglie-**

derungs**M**anagement (**BEM**) zu einer qualitativen Verbesserung der Präventionsgespräche (§84 SGB IX) führen wird. Im nächsten Bearbeitungsschritt wird dieses Konzept der Dienst-

stelle und unserem Personalärztlichen Dienst zur Mitgestaltung übergeben. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

# Patientenfragebogen

Der Personalrat hat in der Diskussion mit dem UK zum Thema „Patientenfragebogen“ einige Unklarheiten beseitigen können. Hierbei sollen Patienten regelmäßig über ihre Zufriedenheit befragt werden. Der PR befürchtete, dass dies zu Beschwerden über einzelne Beschäftigte führen könnte und dies nach dem „Nasenfaktor“ der Patienten.

Meinungskarten der Patienten werden um die Anonymität zu wahren in verschlossene Umschläge gegeben, bevor sie ggf. beim Pflegepersonal abgegeben werden. Anonym ausgefüllte Beschwerden über Beschäftigte werden seitens der Qualitätsmanagements nicht beachtet. Ein großer Knackpunkt für uns war, warum nur einzelne Berufsgruppen von

den Patienten „bewertet“ werden und z.B. nicht die Zufriedenheit mit der ärztlichen Versorgung abgefragt werden soll. Dies wurde aber nun auch von der Dienststelle aufgenommen und soll umgesetzt werden. Wir wissen natürlich auch, dass es dem UK wichtig ist mit Hilfe solcher Meinungskarten Punkte für die Zertifizierung des UK zu erreichen.

# Freistellungen im PR-Büro

Seit Anfang April ist Herr Marco Danowski aus der Maurerwerkstatt für die Personalratsarbeit freigestellt und unter der Telefonnummer -2192 zu erreichen. Er löst Frau Brunhilde Stümpler

ab, die ab dem 1. Mai in Rente geht und der wir herzlich für ihren Einsatz für die Beschäftigten und den PR danken, sowie eine schöne und wohlverdiente Rente wünschen.





# Einladung an PSG-Beschäftigte

**Bisweilen bekommen wir von den Beschäftigten des UK die Rückmeldung, dass die Auseinandersetzung zwischen PR und UK um die UK Essen Personalservice GmbH auf ihrem Rücken ausgetragen wird, da freie Stellen, die das UK über die PSG besetzen will, vom PR blockiert werden.**



Diejenigen, die noch mehr von dieser Auseinandersetzung betroffen sind, sind die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen, die über die PSG beschäftigt werden sollen. Diese bekommen vom UK mitgeteilt, dass sie eingestellt werden sollen. Dies teilt das UK auch dem PR mit, der die Einstellung in der Regel ablehnt. Da bis zum Ende der Auseinandersetzung Wochen und Monate vergehen können, ist den direkt Betroffenen oft nicht klar, was aus ihrer Einstellung geworden ist. Deswegen lädt der PR alle vier Wochen die uns jeweils neu bekannt gewordenen Neueinstellungen über die PSG zu einem Gespräch ein. Ein Vertreter des PR erklärt dann den Betroffenen woran es liegt, dass ihre Einstellung, bzw. ihr Einsatz im UK nicht so schnell erfolgen kann. Was sind unsere Erfahrungen bei diesen Gesprächen? Oftmals

wissen die PSGler nicht so ganz genau, dass sie nicht direkt beim Uniklinikum anfangen sollen. Sie haben also schon fast ihren Arbeitsvertrag unterschrieben und wissen die Details ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht. Das ist gut nachvollziehbar, schreibt die Personalservicegesellschaft doch mit ähnlichen Briefbögen wie das UK die Personen an. Nur wer genau hinsieht, wird den Zusatz „Personalservice GmbH“ im Briefkopf erkennen können. Die bereits durchgeführten Auswahlgespräche wurden und werden ebenfalls in den Räumlichkeiten des UKs durchgeführt. Offensichtlich wird ihnen bei der Einstellung über die PSG nicht gesagt, dass sie an einen Arbeitsplatz kommen werden, an dem ein Uniklinikum-Beschäftigter die gleiche Arbeit für mehr Lohn macht. Gerade bei gut qualifizierten PSGlerInnen führt das oft

zu großem Erstaunen. Viele der PSGler sind Langzeitarbeitslose, die von der Agentur für Arbeit geschickt worden sind, und keine genaue Vorstellung davon haben, dass ihr Lohn bei einer Teilzeitstelle z.B. als „Serviceassistentin“ nur knapp über dem Regelsatz der Hartz 4 Regelungen liegt.

Beide Gruppen, die gut und die schlechter qualifizierten, verstehen in der Regel die Argumente des PR und können sie teilweise sogar teilen. Auch sie würden sich eine faire Beschäftigung wünschen, bei der sie nicht Leidtragende der Tarifflicht des UK sind. Oftmals lässt ihnen der Arbeitsmarkt aber keine andere Wahl, als sich durch die PSG ausbeuten zu lassen. So was nennt sich dann Öffentlicher Dienst mit gesellschaftlicher Verantwortung.

*„Working poor“ (arbeitende Arme) bzw. Erwerbsarmut bezeichnet das Phänomen von Menschen, die trotz Erwerbstätigkeit nicht vor Armut abgesichert sind. In politischen oder bevölkerungsstatistischen Zusammenhängen wird der Begriff auch als Sammelbezeichnung für diese Gruppe von Menschen verwendet. Dieses Phänomen ist schon seit Jahren aus den USA bekannt.*

# Gerichtsverfahren

**Am 30. Januar 2008 fand im Sitzungssaal des Verwaltungsgebäudes am UK Essen ein Erörterungstermin zu 25 Gerichtsverfahren zwischen dem UK und dem PR statt. Was heißt Erörterungstermin? Allein die Anzahl der behandelten Verfahren zeigt deutlich, dass die Zusammenarbeit zwischen UK und PR nicht einfach ist. Der Vorsitzende Richter hat bei dem Erörterungs-Termin versucht einvernehmliche Lösungen für die 25 Fälle zu vermitteln. In einigen Fällen ist es nicht gelungen; hierbei wird es dann am 22. April 2008 zu einem Verhandlungstermin im Gericht in Gelsenkirchen kommen.**

Zu den einzelnen Fällen: an dieser Stelle werden wir nur in Kurzfassung erläutern, was vereinbart worden ist. Sollten Sie zu einzelnen Themen Genaueres wissen wollen, melden Sie sich bitte bei uns.

Was zu fragen bleibt ist, ob diese hohe Anzahl an Verfahren auch im Nachhinein betrachtet nötig gewesen wären. Unserer Meinung nach nicht! Viele der Einigungen, die nun vor Gericht erzielt worden sind, hätten beide Seiten auch ohne ellenlange und teure Verfahren hinbekommen. Dazu hat aber aus unserer Sicht der gute Wille des UK oftmals gefehlt.

1. Zum Abschluss des **neuen DRK-Gestellungsvertrages** und der Einstellung von männlichen Pflegekräften im Speziellen, so wie allen anderen Pflegekräften nur noch ausschließlich über die DRK-Schwesternschaft konnte keine Einigung hergestellt werden.

Auch zu der Position des PR, dass die UK Essen Personalservice GmbH (PSG) illegale Arbeitnehmerüberlassung betreibt, und

der Einsatz von PSGlern die Beteiligungsrechte des PR beschnitten hat, konnte keine Einigung gefunden werden. Auch hier wird am 22.04. weiter verhandelt.

## 2. **Außertarifliche Beschäftigte:**

Das UK war nicht bereit bei Einstellungen von so genannten AT (außertariflich) Beschäftigten die Beteiligung des PR regulär durchzuführen. Die Einigung: zukünftig wird das UK dem PR, soweit vorhanden, Beschreibungen über das jeweilige Betätigungsfeld des außertariflich Beschäftigten zur Verfügung stellen, sowie Angaben zur „hierarchischen“ Einordnung machen. Was wurde damit erreicht? Der PR kann zukünftig kontrollieren, ob es sich wirklich um eine Tätigkeit handelt, die in den üblichen Eingruppierungsmerkmalen nicht zu finden ist. Der Verdacht bestand ja, dass das UK alle möglichen Beschäftigten als außertariflich erklärt und damit der Beteiligung des PR entzieht. Dies können wir in Zukunft überprüfen.

3. **Dienstzeiten WHZ:** Das Verfahren zu den damals verschlech-

terten neuen Dienstzeiten im Westdeutschen Herzzentrum (u.a. Spätdienstende bis 22.30 Uhr, ohne dass die Argumente des PR auch nur erwogen worden sind), wurde für erledigt erklärt, da der PR inzwischen in Projekt Arbeitszeitmodelle mitarbeitet, bei dem die Dienstzeiten im WHZ ebenfalls neu erörtert werden. Mittlerweile ist allerdings auch dieses Projekt aus Sicht des PR gescheitert (siehe in diesem Info den Bericht dazu, sowie auch die Internetseiten des PR).

## 4. **Parkraumbewirtschaftung:**

Auch dieses Verfahren wurde für erledigt erklärt, da vereinbart wurde, dass „weitere Gespräche zur Optimierung geführt werden“, wobei „konstruktiven Vorschlägen“ des PR entgegengesehen werde. Das Uniklinikum „wird diese Vorschläge offen prüfen und im Sinne der Beschäftigten – soweit geboten – auch umsetzen“. Was heißt das praktisch? Der PR hat bereits in einem ersten Gespräch mit dem UK Veränderungsvorschläge zu den Punkten gemacht, bei denen er Verbesserungsbedarf bei der Parkraumbewirtschaftung sieht. Einige Themen sollen in einer Kommission besprochen werden. Folgende Punkte haben wir u.a. eingebracht: Einfahrtsregelung für den Nacht- und Rufdienst, sowie Motorräder und Fremdfirmen; wer darf umsonst ins Gelände und wer nicht; zahlen auch diejenigen, die ihren Dienstwagen pri-



vat nutzen; wer hat einen festen, gekennzeichneten Parkplatz im Gelände; wie sind die ersten wirtschaftlichen Auswertungen seit der Einführung der Parkgebühr; wie sind die Auslastungen; gibt es Wartelisten; droht die Einführung von Parkraumbewirtschaftung um das Klinikgelände herum; Parkplatzgarantie und feste Kennzeichnung der Parkhausplätze; Zustand der Parkhäuser; Regelungen für Teilzeitbeschäftigte; zusätzliche Karten beim Parkplatzsharing und Sonderregelungen für Azubis. Selbstverständlich ist aber das Wichtigste die Höhe der Parkraumbewirtschaftung. Der PR hat dem UK vorgeschlagen, die Gebühr nach dem Bruttogrundgehalt (ohne Zulagen) zu berechnen. Beispielsweise ein Prozent des Bruttos.

**5. Schichtkoordinator:** Die Einführung der Schichtkoordinatoren (aus unserer Sicht eine Übertragung der Arbeiten der Stationsleitungen auf normale Pflegekräfte ohne Entlohnung) war ohne unsere Beteiligung erfolgt. Leider sind unsere Beteiligungsrechte seitdem von der Landesregierung so beschnitten worden, dass wir inzwischen tatsächlich nicht mehr dazu beteiligt werden müssen. Somit wurde das Verfahren eingestellt. Das heißt aber nicht, dass zu den Schichtkoordinatoren das letzte Wort gesprochen worden ist. Die Einführung ist nach wie vor unsinnig und arbeitsrechtlich nicht haltbar.

**6. Werkverträge:** Dies sind Verträge mit Fachleuten, die einen ganz speziell umfassten Arbeitsauftrag haben (z.B. Einführung neuer Arbeitszeiten) und nach Beendigung dieser Aufgabe nicht mehr für das UK arbeiten. Hierzu wird kein „normales“ Arbeitsverhältnis begründet und der PR hat nur eingeschränkte Mitbe-



stimmungsrechte. Wir hatten den Verdacht, dass durch die zunehmende Anzahl von Werkverträgen die Beteiligung des PR umgangen werden sollte. Das Verfahren wurde eingestellt, weil sich beide Seiten darauf einigen konnten, dass die PR-Vorsitzende in Zukunft „Einsicht in die Verträge nehmen kann“. Dies ist auch bei drei Fällen in Anwesenheit des Rechtsanwaltes des PR erfolgt. Dieser konnte keine Besonderheiten bei den vorgelegten Werkverträgen feststellen.

**7. Verfristung Arbeitszeit-Piloten:** Bei der probeweisen Einführung der neuen Arbeitszeiten auf den Teststationen im Pflegedienst hat das UK behauptet, dass der PR eine Frist versäumt hätte, und er somit die Maßnahme gebilligt hätte. Die neuen Arbeitszeiten wurden gegen unseren erklärten Willen eingeführt. Nun hat das Gericht festgestellt, dass der PR keine Frist versäumt hat, und „dass zukünftig die Dienststelle dem Personalrat in aller Deutlichkeit signalisieren werde, wann die Dienststelle davon ausgehe, dass die Frist, die die Zustimmungsfiktion auslöse, zu laufen beginne. Die Beteiligten sind sich darin einig, dass nur die „zeichnungs-

berechtigten“ Funktionsträger der Dienststelle den Fristlauf auslösen können“. Letzteres war beim vorliegenden Verfahren nicht der Fall.

Leider hilft es uns nicht, jetzt zu erfahren, dass die Testläufe nicht hätten losgehen dürfen. Da, wie oben bereits erwähnt, die Arbeitszeiten im jetzigen Projekt so wie so noch mal alle überarbeitet werden, ist es allerdings nicht ganz so ärgerlich.

**8. Leistungszulage:** Ist der PR zu beteiligen ist, wenn Einzelne eine Leistungszulage bekommen? Das Verfahren wurde für erledigt erklärt, da das UK zugesagt hat, den vorliegenden Fall erneut zu prüfen und dem PR dann die Mitbestimmungsrechte nachträglich einzuräumen.

**9. UK Essen Gebäudeservice GmbH:** Wir gehen davon aus, dass der PR vergleichbar mit der DRK-Schwesternschaft und der PSG beim Einsatz von Reinigungskräften der Gebäudeservice GmbH Beteiligungsrechte hat. Einigen konnte man sich im Gespräch nicht. Der Abschluss der Thematik wird nun wohl gerichtlich erfolgen.

10. Einführung des **System medico/S**: der PR hatte befürchtet, dass mit diesem System das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten überwacht werden könne. Das Verfahren wurde für erledigt erklärt, da das UK vor Gericht erklärt hat, dass damit „in keiner Weise eine Überwachung“ des Verhaltens oder der Leistung“ von Beschäftigten vorgenommen wird. Sollten Sie mit dem System arbeiten und einen anderen Eindruck haben, melden Sie sich bitte sofort bei uns.

11. **Beschäftigten-Fragebögen in der Radiologie**: diese Befragung war ohne Beteiligung des PR durchgeführt worden. Selbst das hausinterne Qualitätsmanagement wusste nichts von den Bögen. Das Verfahren wurde aber für erledigt erklärt, da der PR „den Personalfragebogen beanstandet und (das UK) daraufhin von diesem Abstand genommen hat“. Das heißt, das UK führt die Befragung nicht mehr durch.

12. **Leistungsverrechnung im Dezernat 04**: hier wurden ohne Beteiligung des PR Leistungserfassungsbögen eingeführt, die durch die Beschäftigten ausgefüllt werden sollten, und womit nach Meinung des PR eine Leistungskontrolle der Beschäftigten möglich gewesen wäre. Das Verfahren wurde für erledigt erklärt, da ein Vertreter des UK vor Gericht erklärte: „mit der Leistungsverrechnung wird der Zweck verfolgt, die Leistungen des Dezernates 04 den anfordernden Stellen wirtschaftlich zuzuordnen.“

Es ist nicht annäherungsweise beabsichtigt, die Leistungen oder das Verhalten der im Dezernat 04 tätigen Mitarbeiter zu überwachen. Es wird nicht zuletzt in Anbetracht dieser Erörterung zu überprüfen sein, ob die bisherige

Leistungsverrechnung in dem Umfang wie bisher aufrecht zu erhalten ist, oder ob es nicht ausreicht, mit weniger Daten denselben Effekt zu erreichen, Zusammenfassend wird man die bisherige Genauigkeitstiefe zu überdenken haben“. D.h., das UK überlegt erst noch mal, ob sie die Bögen überhaupt noch wollen, bzw. brauchen.

13. **Neue Telefonanlage**: der PR wurde bei der Einführung der neuen tragbaren Telefonen (cordless) nicht beteiligt und befürchtete, dass eine Ortung des Telefonträgers möglich ist. Das Verfahren wurde für erledigt erklärt, da ein Vertreter des UK vor Gericht erklärt hat, dass nach seinen Informationen die Technik eine Ortung nicht zulässt. „Hierzu bedürfte es einer technischen Aufrüstung im Sinne von Erweiterungstools. Diese Erweiterungstools würden aber erst dann eingebracht, wenn das Mitbestimmungsverfahren durchgeführt worden sei. (...) Wenn die Erweiterungstools eingeführt werden, wird (das UK den PR) ohne Anerkennung einer Rechtspflicht beteiligen. In keinem Fall wird – selbst wenn es gegenwärtig technisch möglich wäre – eine Ortung von Mitarbeitern vorgenommen werden, bevor nicht das vorgenannte Mitbestimmungsverfahren durchgeführt worden ist“.

Also: zurzeit ist keine Ortung möglich. Falls doch gewollt, muss das System erweitert werden, und davor wird der PR erst gefragt. Wenn Sie einen anderen Eindruck haben und den begründeten Verdacht, dass Sie geortet werden, melden Sie sich bitte sofort beim PR.

14. **Umsetzungen in der HNO und Augenklinik**: Hierzu sind dem PR inzwischen die Beteiligungsrechte beschnitten worden,

so dass das Verfahren für erledigt erklärt wurde. Ob wir nach alter Gesetzeslage Recht gehabt hätten, wurde nicht weiter erörtert.

15. **Kameraüberwachung**: Die vielen Verfahren zu illegal angebrachten Kameras wurden für erledigt erklärt, da das UK sowie der PR der Ansicht sind, dass inzwischen eine einvernehmliche Dienstvereinbarung, die die offenen Punkte regelt, kurz vor dem Abschluss steht.

16. **Prämierung des Wettbewerbes zu neuen Gebäuden**: wenn es um Prämierung und Wettbewerbe geht, hat der PR Beteiligungsrechte, um z.B. sicher zu stellen, dass die Preise nicht unter der Hand vergeben werden u.a. Diese Beteiligungsrechte wurden übergangen, als o.g. Wettbewerb ausgeschrieben worden ist.

Das Verfahren wird eingestellt, da ein Vertreter des UK erklärt, dass „Ausschreibungen, in denen Preise für Ideen ausgelobt werden, (...) Eingang in den betrieblichen Ideen-Wettbewerb finden“. Das heißt für die Zukunft, dass es solche Sonderwettbewerbe nicht mehr geben wird, bzw. die Kommission für den Ideenwettbewerb, der der PR angehört, über die Prämienausschüttung entscheiden wird.

17. Der PR hat bemängelt, dass er **Arbeitszeitdokumentationen** nicht überprüfen kann (was sein verbrieftes Recht ist), wenn er sie nur anonymisiert bekommt. Da ein Vertreter des UK erklärte, dass dem PR die Arbeitszeitdokumentationen mit Namensangabe der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, wurde das Verfahren eingestellt.



# Laserdrucker - Gefahr durch Toner?

**Zurzeit wird das Thema Laserdrucker durch Medienberichte wieder stark diskutiert. Nach Rücksprache des Sicherheitstechnischen Dienstes (SD) mit dem Fachausschuss "Verwaltung" der Verwaltungsberufsgenossenschaft muss das Thema jedoch versachlicht werden.**

Nach einem Bericht des Bundesinstituts für Risikobewertung vom 25.01.2007 erlauben erste Ergebnisse einer „Toner-Studie“ keine Rückschlüsse für gesundheitliche Probleme bei Toner-Emissionen. Obwohl noch offene Fragen bei der Zusammensetzung der von Laserdruckern emittierten Partikeln mit Durchmessern von 10 und 1000 nm bestehen, können akute gesundheitliche Effekte derzeit nicht abgeleitet werden. Noch immer haben die von der Verwaltungsberufsgenossenschaft herausgegebenen Vorschriften - BGI 820 (Laserdrucker, Stand 03/2006) und die BGI 5018 -Gesundheit im Büro, Stand 10/2006 - mit ihren Empfehlungen Gültigkeit.

Die o.a. Vorschriften können im SD eingesehen werden. Weitere Informationen wie z.B. vorbeugende Maßnahmen beim Umgang mit Laserdruckern oder Kopierern können auf den Intranetseiten des Sicherheitstechnischen Dienstes unter den Seiten "Aktuelles" oder "Arbeitsschutz" nachgelesen werden.

## **Vorbeugung**

Um „auf der sicheren Seite zu sein“, können folgende Tipps der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beherzigt werden:

## **Anschaffung neuer Geräte und Toner:**

Achten Sie beim Kauf neuer Geräte auf das Umweltzeichen „Blauer Engel“ und auf das „BG-Prüfwert-Zeichen sicher, ergonomisch, emissionsarm für Laserdrucker und Kopiergeräte“.

Achten Sie darauf, dass eine Tonernachfüllung ohne Berühren oder Einatmen des Pulvers möglich ist.

Toner sollten AMES-Test geprüft sein und keine mutagenen Eigenschaften aufweisen.

## **Aufstellungsort:**

Stellen Sie die Geräte nicht in unmittelbarer Nähe zu Dauerarbeitsplätzen auf, sondern möglichst in einem getrennten Raum.

Sorgen Sie für eine gute Durchlüftung des Raumes.

Stellen Sie Kopierer und Drucker nicht in Räumen auf, in denen gegessen und getrunken wird.

## **Normalbetrieb:**

Benutzen Sie staubarmes Papier (z.B. nach DIN EN 12281).

Beim Kopieren ist der Deckel geschlossen zu halten. Die ansonsten erzeugten schwarzen Ränder

führen zu einem unnötigen Tonerverbrauch.

Das Umblättern mit angefeuchteten Fingern sollte vermieden werden.

## **Tonerwechsel und Wartungsarbeiten:**

Nachfüll- und Wartungsarbeiten sollten von einer Person durchgeführt werden, die vom Servicetechniker eingewiesen wurde.

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.



# Bericht der AG-Arbeitsschutz des PR

**Kurz nach der Arbeitsaufnahme des jetzigen Personalrates im Juni 2004 wurde die AG Arbeitsschutz gegründet. Wir bitten Sie um Mitteilung oder Vorschläge, wenn ein Arbeitsplatz oder eine Arbeitssituation unzumutbar oder unzulänglich ist.**

Dabei geht und ging es nicht nur um Personengruppen, sondern oft auch um einzelne KollegInnen bzw. einzelne Arbeitsplätze. Sie haben dieses Angebot gut genutzt. Wir wurden mit Hinweisen, Telefonaten und Zuschriften reichlich eingedeckt.

Eine Arbeitsgruppe, die allen vorgetragenen Problemen hier an unserem Klinikum gerecht werden könnte, müsste aber aus mindestens zehn Mitarbeitern bestehen. Da dies nicht möglich ist, konnten wir nicht allen Hinweisen nachgehen oder nur teilweise eine Lösung finden. Nicht immer ist es möglich die Arbeitstättenverordnung so umzusetzen, wie der Gesetzgeber es vorschreibt. Dazu kommt manchmal noch die fehlende Kooperation der DST,

sowie auch zum Teil fehlende Finanzmittel.

An dieser Stelle nur einige Ergebnisse in Kurzform:

- Es wurden markierte Fußgängerwege angelegt, und bis dahin dunkle Wege in den Baustellenbereichen beleuchtet.
- Es gab Winterbekleidung für den Krankentransportdienst, wetterfeste Jacken für unsere Handwerker, sowie entsprechende Berufskleidung für den Reinigungsdienst.
- Es wurden Umbaumaßnahmen angeregt und umgesetzt um Pausen- und Umkleieräume zu schaffen.
- Die längst fällige Bettenzentrale in der Frauenklinik wurde in Angriff genommen.
- Es wurden Arbeitsplätze mit

schlechter Raumluft oder unzureichender Beleuchtung im Rahmen der Möglichkeiten erheblich verbessert.

- Die Baupläne für geplante Neubauten wurden soweit möglich auf behindertengerechte Zugänge geprüft.

- Es wurden Initiativanträge an die Dienststelle gerichtet bezüglich der Ausbildung von Erst- und Brandschutz Helfern, als auch der immer noch fehlenden Gefährdungsbeurteilungen.

Aus den beispielhaft genannten Ergebnissen unserer Arbeit können Sie ablesen, dass wir unsere Arbeit sehr ernst nehmen und aktiv sind. Das wird sich auch nicht ändern. Für die noch anstehenden Probleme hoffen wir weiter auf die Unterstützung des Sicherheitstechnischen Dienstes, der Technischen Abteilung als auch der Leitung des UK und natürlich auf Sie.

## 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](mailto:personalrat@uk-essen.de)

### Freigestellte Personalratsmitglieder

Alexandra Willer - Tel: 3450 - Funk 88-3450 - [alexandra.willer@uk-essen.de](mailto:alexandra.willer@uk-essen.de)

Stephan Gastmeier - Tel: 2729 - Funk 88-2729 - [stephan.gastmeier@uk-essen.de](mailto:stephan.gastmeier@uk-essen.de)

Sven Musolff - Tel: 2191 - Funk 88-2191 - [sven.musolff@uk-essen.de](mailto:sven.musolff@uk-essen.de)

Marco Danowski - Tel: 2192 - Funk 88-2192 - [marco.danowski@uk-essen.de](mailto:marco.danowski@uk-essen.de)

Eine Liste aller Personalratsmitglieder finden Sie im Intranet auf den Seiten des Personalrates.

**Der Personalrat im Intranet:**

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