

Oktober 2006 - Oktober 2007

Rechenschaftsbericht 2007



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Auch dieses Jahr erhalten Sie wieder vor der Personalversammlung (13. Dezember) einen schriftlichen Rechenschaftsbericht des Personalrates (PR), der den Zeitraum 01.10.2006 bis 1.10.2007 umfasst. Die Erfahrungen mit dem schriftlichen Rechenschaftsbericht vom letzten Jahr waren unserer Einschätzung nach gut, so dass wir dieses Jahr daran anknüpfen wollen. An dieser Stelle sprechen wir nur die Themen an, bei denen wir davon ausgehen, dass es hierzu bei der Personalversammlung (PV) kein besonders großes Bedürfnis zur Diskussion gibt und die der reinen Rechenschaftslegung nachkommen. Unserer Ansicht nach strittige oder besonders wichtige Themen werden bei der PV zusätzlich besprochen werden. Selbstverständlich wird es aber auch bei der PV genügend Zeit geben, die Themen anzusprechen, die Sie bewegen.

Ergänzende, mündliche Rechenschaftsberichte werden zu folgenden Themen abgegeben: Mobbing, Pflegedienst, Arbeitsschutz, Kameraüberwachung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Qualitätsmanagement, Arbeitszeitkonten und Frauenpolitik.

Wir wissen, dass wir mit unseren Positionen von vielen als Betonköpfe und Blockierer wahrgenommen worden sind, die sich endlich mal der wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Realität stellen sollen. Gleichzeitig haben andere Kolleginnen und Kollegen uns gesagt, dass sie unsere kompromisslose Haltung zu verschiedenen Fragen als wichtige letzte „Festung“ gegen den Abbau von Tarif- und Arbeitnehmerrechten schätzen. Es ist nicht einfach, in Zeiten des Abbaus und der Veränderungen in einem im Klinikum noch nicht da gewesenen Ausmaß immer einen Kurs zu halten, der vielen oder gar allen Beschäftigten gerecht wird.

Wir haben die Interessen der Beschäftigten vertreten und dabei mal die eine, mal eine andere Gruppe enttäuscht und gegen uns aufgebracht. Vermutlich kann PR-Arbeit in heutigen Zeiten das nicht vermeiden.

Für den Personalrat

Alexandra Willer

- PR-Vorsitzende -



UK Essen Personalservice GmbH - PSG -

Sicherlich hat die Auseinandersetzung um die UK Essen Personalservice GmbH die Stimmung und Auseinandersetzung so wie das Arbeitsleben vor Ort im letz-

ten Jahr mit am meisten geprägt. Inzwischen ist das „Phänomen PSG“ mit seinen Beschäftigten in nahezu allen Arbeitsbereichen des Uniklinikums nicht nur als theo-

retisches Problem angekommen. Diesen Punkt möchten wir mit Ihnen auf der PV diskutieren und behandeln das Thema an dieser Stelle somit nicht ausführlicher.

Privatisierungen

Man könnte sagen, im letzten Jahr sind wir erneut verschont worden: zwar ist die Wäscherei geschlossen, die Hälfte des Reinigungsdienstes sowie die Küche privatisiert, der Labortransport fremdvergeben, fast der gesamte Pflegedienst von der DRK-Schwesternschaft gestellt und inzwischen fast 300 Beschäftigte der PSG zum Einsatz im UK bei uns bean-

tragt, aber außer der Privatisierung der Physiotherapie gab es im letzten Jahr keine neuen Hiobsbotschaften.

Die Privatisierung der Physiotherapie, werden wir immer wieder beruhigt, ist nur zum Wohle der dort Beschäftigten und sicheren Arbeitsplätze. Der PR hat hierzu bisher kaum Informationen. Eine Erörterung mit dem

Uniklinikum hat noch nicht stattgefunden, so dass wir Ihnen evtl. im Rahmen der Personalversammlung Genaueres sagen können. Sollte sich die Situation im UK Düsseldorf hinsichtlich der Privatisierungsaueinandersetzung zuspitzen, wird jemand des dortigen Personalrats auf unserer Versammlung darüber berichten.

Veränderungen der Uniklinika in NRW - Gesamtprivatisierung des UK Essen?

Mit der Debatte um die Anstaltsgründung Ende der 90er Jahre fing es an, über das nach wie vor unveröffentlichte Roland Berger Gutachten ging es weiter, und mit dem Hochschulmedizinge-

setz ab 1. Januar 2008 geht es weiter. Wir hoffen, dass Vertreter des UK Essen uns im Rahmen der Personalversammlung Auskunft darüber geben, wie konkret die Pläne zur evtl. Umwandlung des

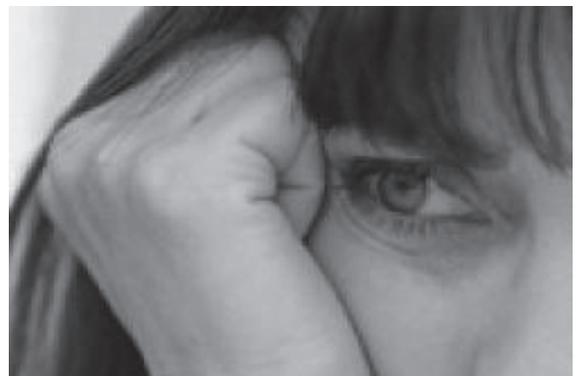
Klinikum Essen in eine GmbH sind. Darüber hinaus werden Sie unter einem gesonderten Tagesordnungspunkt zum Hochschulmedizingesetz, und was dies für uns bedeuten kann, informiert.

Innere Kündigungen

Man könnte sagen, es hängt uns selbst schon zum Halse raus, immer wieder jedes Jahr gebetsmühlenhaft zu wiederholen, dass die Stimmung im Gelände schlechter und schlechter wird.

Und jedes Jahr denken wir erneut: schlechter geht doch schon gar nicht mehr. Sicher ist unser Blick getrübt, denn zu uns kommen in der Regel nur diejenigen, die Probleme und Sorgen haben. Die anderen, die zufrieden jeden Tag ihrer Arbeit nachgehen, von denen hören wir nie oder selten.

Freuen Sie sich, wenn sie zu Letzteren gehören. Die beiden Personalräte (wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich) haben einen gemeinsamen Brief an den Aufsichtsrat geschrieben und ihn aufgefordert, seine Verantwortung als oberstes Organ wahr-



zunehmen und zu realisieren, dass ein Teil der Beschäftigten nur noch Dienst nach Vorschrift macht, wenn die Arbeitsmarktsituation besser wäre, lieber ges-

tern als heute dem Klinikum den Rücken kehren würde - demnach schon längst innerlich gekündigt hat. Das stillschweigend in Kauf zu nehmen ist für ein „Unternehmen“, das auf modernen

Wirtschaftsstandort getrimmt werden soll, sehr unprofessionell. Der Aufsichtsrat hat am Ende festgestellt, dass die Vorwürfe der beiden PRs unberechtigt wären. Herangezogen wurden Zahlen

über reale Kündigungen, und dass diese nicht über dem Durchschnitt der anderen UKs in NRW liegen würden. Leitbild hin, Leitbild her - sie wollen es wohl einfach nicht hören.

Öffentlichkeitsarbeit und Service

Im Berichtszeitraum ist jeden Monat eine Rundmail erschienen, in der wir über die aktuellen Ereignisse berichteten. Diese wird in den Infokästen an neun Stellen im Gelände für diejenigen ausgehängt, die keine Mailadresse haben.

Darüber hinaus ist ein 12-seitiges PR-Info mit ausführlicheren Berichten, ein Sonder-Info für den Pflegedienst und ein Sonder-Info zu verschiedenen Gerichtsverfahren erschienen.

Zwar eilt uns der Ruf voraus, wir hätten was gegen die DRK-Schwester, aber auch mit den letztes Jahr neu gewählten Betriebsrätinnen der DRK-Schwester arbeiten wir im Rahmen von regelmäßigen Treffen eng zusammen. Das Gleiche gilt für den Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten. Wir sind der Ansicht, dass solange zwischen unsere jeweiligen Gremien kein Blatt passt, es auch nicht so einfach möglich sein wird, die einzelnen Beschäftigtengruppen gegeneinander auszuspielen. Da die Vermutungen umgingen, dass die Uni Bochum mit Essen zusammengelegt werden soll, haben wir uns mit dem Personalrat der medizinischen Fakultät der Uni Bochum getroffen, um uns darüber zu verständigen, dass auch hierbei nicht der eine gegen den anderen PR ausgespielt wird.

Um die betroffenen Beschäftigten einzelner Bereiche eng über Veränderungen in ihrem Bereich zu informieren oder deren Pro-

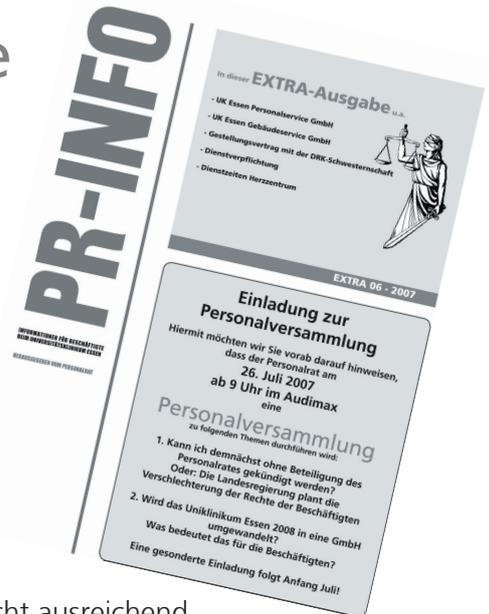
bleme aufzunehmen, haben wir auch im letzten Jahr Teilpersonalversammlungen und Sprechstunden durchgeführt, wie z.B. für die Fotolabore (Zentralisierung geplant), Intensivstationen (Arbeitszeitänderungen geplant gewesen), Dezernat 02 (Einführung von Arbeitszeitkonten statt Überstunden), Produktionsküche (Arbeitsituation), Zentrallabor (Arbeitszeitänderungen geplant), Strahlentherapie (Überlastungssituation und Arbeitszeiten), Physiotherapie (Privatisierung geplant) und Transfusionsmedizin (Arbeitszeitänderungen geplant und Arbeitsituation). Wir sind der Ansicht, dass wir auf diese Weise den Informationsfluss für die speziellen Fragestellungen so gut wie möglich gewährleistet haben. Für manche Bereiche haben wir spezielle Rundschreiben mit den jeweiligen neuen Informationen heraus gegeben.

Wir haben eine - unserer Meinung nach - ansprechend gestaltete Internetseite, auf der Sie immer die neusten Informationen nachlesen können.

Oft kommen die PR-Mitglieder, die „hauptberuflich“ im PR-Büro arbeiten, durch den Büroalltag nicht dazu, im Gelände unterwegs zu sein, um mit Ihnen zu sprechen. Seit einem halben Jahr begegnen wir diesem Mangel wieder aktiv und bemühen uns, mindestens einmal die Woche in verschiedenen Bereichen im Gelände unterwegs zu sein. Leider gelingt uns das ganz und gar

nicht ausreichend.

Im Juli 2007 haben wir eine zusätzliche, gut besuchte Personalversammlung zum Thema „LPVG-Verschlechterung“ und „Privatisierung des UK Essen“ durchgeführt. Vertreter der Landtagsfraktionen stellten ihre Position zu beiden Sachverhalten dar. Einmal monatlich findet in den Räumen des PR eine kostenlose Rentenberatung durch Fritz Islebe statt, dem wir an dieser Stelle ausdrücklich für seine ehrenamtliche Hilfe danken möchten. Seit vielen Jahren schon verkaufen wir zum Selbstkostenpreis Theaterkarten für das Grillo-Theater, was nach wie vor großen Zuspruch findet. Am 22. November 2007 wird in den PR-Räumen ein Tag der offenen Tür mit Rechtsberatung stattfinden. Wir haben den Streik der Kolleginnen und Kollegen der Telekom unterstützt, sowie den Bürgerentscheid „Essen ist unser“.



Der Vorstand und der Personalrat

Nach drei Jahren Konfrontation hat der PR das Angebot des Vorstandes angenommen, und es soll in den nächsten Monaten ein moderiertes Gespräch stattfinden, um die verhärteten Stellungen aufzulösen.

Die vielen vor Gericht liegenden

Verfahren sprechen Bände. Selbst die Medien sind inzwischen auf das Verhalten des Vorstandes dem PR gegenüber aufmerksam geworden.

Wir hoffen, dass sich auch dieses Kapitel im Zusammenhang mit einer Klärung zwischen den beiden

beteiligten Seiten vielleicht nicht zu den Akten legen lässt, aber die eingeleiteten Prozesse nicht mehr im Monatsrhythmus sein müssen (siehe hierzu auch das Sonder-Info des PR mit dem Abdruck einiger Verfahrenstexte).

Personalratsmitglieder

Im letzten Jahr hat es aus unterschiedlichen Gründen Veränderungen der personellen Zusammensetzung bei den ordentlichen PR-Mitgliedern, sowie den freigestellten PR-Mitgliedern gegeben. Hier ist die aktuelle Liste der PR-Mitglieder (Stand 10/ 2007):



Alexandra Willer
PR-Vorsitzende



Stephan Gastmeier
1. stellv. Vorsitzender



Marcus Schmenk
2. stellv. Vorsitzender



Sven Musloff
freigestelltes Mitglied



Brunhilde Stümpler
freigestelltes Mitglied



Jörg Krauß
außerordentl. freigestellt



Rolf Brinkmann



Muharrem Cakan



Karin Claßen



Gerd Hetz



Uwe Kaspers



Heinz-Jürgen Kewitz



Dave Kittel



Hartwig Martens



Andrea Schieche

ohne Bild
Werner Krein

Tarifvertrag und seine Umsetzung

Der Rechenschaftsbericht des letzten Jahres war dominiert von den Erlebnissen während der Streikzeit. Der Streik war bei der letzten PV nur ausgesetzt. Nun ist er endgültig beendet, und seit einem Jahr ist der neue Tarifvertrag in Kraft.

Inzwischen ist auch der neue Arbeitgeberverband gegründet und die direkte Tarifbindung hergestellt, was eine Voraussetzung war, um den Streik zu beenden. Zwar gab und gibt es bei vielen Umsetzungen des Tarifvertrages (noch) Schwierigkeiten. Was allerdings problemlos geklappt hat, sind z.B. die Einmalzahlungen, die



im Zusammenhang mit dem neuen Tarifvertrag ausgezahlt worden sind. Wir gehen davon aus, dass auch die erstreikte **Entgelter-**

höhung im Januar 2008 von 2,9 Prozent problemlos erfolgen wird.

Protonentherapiezentrum

Der PR hat im letzten Jahr mehrfach nachgefragt hinsichtlich der neuen Arbeitsplätze, die mit dem Zentrum entstehen, und den Auswirkungen auf UK-Beschäftigte. Uns wurde immer wieder gesagt, dass der Betrieb des Zentrums keine Auswirkungen auf UK-Beschäftigte habe.

Stellenausschreibungen

Der Umgang des UK, wann es eine Stelle ausschreibt und wann nicht, ist nicht einheitlich. Um eben dies zu vereinheitlichen und transparent zu machen, möchte der PR schon seit einiger Zeit eine

Dienstvereinbarung abschließen. Erste Vorarbeiten zwischen dem PR und dem UK sind schon abgeschlossen. Wir hoffen darauf, dass wir schnell zu einer Einigung kommen.

Urlaubsübertragung

Hier hat es einige Verunsicherung gegeben. Darf ich jetzt noch Resturlaub mit ins neue Jahr nehmen, oder verfällt er? Und muss ich das besonders beantragen? Wir gehen davon aus, dass in diesem Fall der PR und das UK gar nicht so weit auseinander liegen und sind

deshalb dabei, die Fragen und auch die Auslegungsspielräume mit dem UK einvernehmlich und verbindlich zu klären. Wir hoffen, dass dies bis zur Personalversammlung geschehen ist und wir Ihnen dort die Ergebnisse vorstellen können.

Neue Arbeitsverträge

Wenn sich Bestandteile Ihres Arbeitsvertrages ändern, z.B. Anzahl der Stunden wird reduziert, legt das UK Ihnen einen neuen Arbeitsvertrag vor in dem steht, dass der alte Vertrag hinfällig ist. Sind damit auch alle anderen Dinge meines alten Vertrages hinfällig, z.B. mein Beschäftigungszeit-

raum? Der PR ist der Ansicht: ja, und hat das UK darauf hingewiesen. Dies ist nicht ganz unwichtig, denn es könnten z.B. bei Sozialplanverhandlungen bei betriebsbedingten Kündigungen KollegInnen Beschäftigungsjahre abgesprochen werden. Gerade die Zugehörigkeit zum Betrieb so-

wie die familiäre Lage sind hierbei aber wesentlich. Auch hier ist der PR noch mit dem UK in Gesprächen, und wir können Ihnen hoffentlich bei der Personalversammlung mehr dazu sagen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Seit 2006 gibt es das neue AGG, das den Beschäftigten viele Möglichkeiten einräumt, sich gegen ungleiche Behandlung am Arbeitsplatz zu wehren.

Die Möglichkeiten reichen bis dahin, dass ein Beschäftigter verweigern kann zur Arbeit zu kommen, wenn er den Arbeitgeber auf einen Missstand aufmerksam gemacht hat, und dieser nichts dagegen unternimmt. (Genaueres entnehmen Sie bitte der Broschü-

re hierzu, die vor dem PR-Büro ausliegt.) Es gibt auch eine Beschwerdestelle beim UK. Zur Umsetzung und Ausgestaltung des Gesetzes vor Ort hat es ein Gespräch zwischen dem UK und dem PR gegeben; seitdem ruht aber der See. Ein neuer Gesprächstermin ist nun angesetzt, und wir hoffen, dass hierbei die gesetzlichen Vorgaben für das UK konkretisiert werden können.



Umweltschutz

Auf Anregung des PR trifft sich regelmäßig unter Leitung des Sicherheitstechnischen Dienstes eine Arbeitsgruppe zum Thema Umweltschutz, über deren Ergebnisse wir in den monatlichen Rundschreiben informieren. Ein erster Erfolg ist der Versuch, in zwei Bereichen recyceltes Papier zu erproben. Wir danken dem Sicherheitstechnischen Dienst für sein Engagement in Sachen Umweltschutz!



Parkraumbewirtschaftung

Zum großen Thema des letzten Jahres gibt es leider nichts Neues. Ein Termin für das Gerichtsverfahren in der ersten Instanz ist für Ende Januar 2008 angekündigt. Warten wir also geduldig, bis der Richter uns sagt, ob das

UK Recht hat oder viele Beschäftigte und der PR mit der Auffassung, dass die Beschäftigten des UK ein Anrecht auf einen kostenlosen Parkplatz haben .

Gesundheitsmanagement - betriebliches Wiedereingliederungsmanagement - Dienstvereinbarung Sucht

Seit ungefähr drei Jahren wird dem PR von Seiten des UK mitgeteilt, dass es ein Gesundheitsmanagement geben soll. Auch hier zeigt sich mal wieder die Unprofessionalität des UK.

Zwar soll jeder Beschäftigte sich verhalten wie in einem modernen Unternehmen: er soll mitdenken, sich identifizieren, sich weiterbilden, hochqualitative Arbeit in jedem Bereich leisten, innovativ und flexibel sein - und natürlich gesund, aber eine Zeit lang wurden gesetzlich geregelte Wiedereingliederungsgespräche nach mehr als sechs Wochen Krankheit pro zwölf Monate zur Kündigungsvorbereitung genutzt. Das hat sich zum Glück inzwischen geändert. Wir hören aber auch immer wieder von einzelnen Vorgesetzten, die auch schon mal von Krankenrückkehrgesprächen gehört haben, die in der „freien Wirtschaft“ großen Erfolg hätten. Da werden dann Beschäftigte vor allem im Pflegedienst zu Hause angerufen, wie lange sie denn noch krank sind, und wenn sie zurück kommen, dann sei das doch nicht verboten mal zu fragen, warum der Beschäftigte denn eigentlich so oft und lange krank ist. Und das bei einem bundesweiten Krankheitsstand, der seit dem Zweiten Weltkrieg nie niedriger war. Selbst konservative Medien berichten darüber, dass Beschäftigte Angst haben, entlassen zu

werden, und sich deshalb nicht krank melden. Die Katze beißt sich in den Schwanz: der Arbeitsdruck und die Arbeitsbelastung sind in den letzten Jahren fast überall im UK enorm gestiegen - das gibt selbst der Vorstand zu. Und wenn die

gut funktioniert und sie uns viele Aufgaben hierbei abnimmt. Auch das Vorhaben, eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Sucht abzuschließen, ist so alt wie die Anstalt selbst. Das UK kümmert sich seit Jahren nicht, eine gemeinsame Linie mit dem PR zu



Beschäftigten die angezogene Schraube nicht aushalten und krank werden, dann wird der Druck gleich nochmal erhöht, in dem ihnen unangenehme Fragen gestellt werden. Melden Sie sich bei uns, wenn das in Ihrer Abteilung auch der Fall ist. Auch beim Suchen von „leidensgerechten“ Arbeitsplätzen im Gelände für Beschäftigte, die nicht mehr an ihrem alten Arbeitsplatz arbeiten können, funktioniert in einem von zehn Fällen. Wir sind sehr froh, dass die Zusammenarbeit mit der neuen Schwerbehindertenvertretung in diesen Fragen

erarbeiten, obwohl wir den Abschluss einer Vereinbarung immer wieder eingefordert haben. In der Zwischenzeit geht jeder Vorgesetzte mit dem Problem Sucht so um, wie er glaubt, dass es richtig sei. Das muss nicht immer falsch oder schlecht sein - oft ist es aber so. Die betriebliche Beratungsstelle, die wir seit Jahren gefordert haben, soll es als großen Wurf gemeinsam mit dem Gesundheitsmanagementkonzept geben. **Wie bereits gesagt, werden seit drei Jahren unsere Erwartungen dazu nicht erfüllt.**

Freistellungsphase der Altersteilzeit

In den letzten Monaten konnten ein paar befristet beim UK Beschäftigte weiterbeschäftigt werden, da sie die Stelle eines Kollegen/einer Kollegin bekommen haben, der/die in die Freistellungsphase der Altersteilzeit (ATZ) gegangen ist. Oftmals fällt diese Stelle ganz weg - das freut das UK und ärgert die am Arbeitsplatz zurückgebliebenen KollegInnen. Unter welchen Umständen kann die Stelle erneut besetzt werden?

Eigentlich immer und besonders, wenn das UK ein Interesse am Erhalt dieses Arbeitsplatzes hat. Und auch wenn es kein großes Interesse hat, kann der Arbeitsplatz erhalten bleiben. Das UK erhält Fördergelder von der Agentur für Arbeit, wenn ein ATZ-Arbeitsplatz mit jemanden neu besetzt wird, der/die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Letzteres sind in einigen Fällen auch bereits beim UK befristet Beschäftigte

(am Besten natürlich im gleichen Bereich), die dann auch gefördert werden können. Der PR hat das UK in einigen Fällen darauf hingewiesen, und tatsächlich waren Weiterbeschäftigungen möglich.

Sollte auch in Ihrem Bereich jemand in ATZ gehen, und Sie befürchten, dass die Stelle wegfällt, melden Sie sich bitte bei uns.

Gestellungsvertrag DRK-Schwesternschaft

Zu dieser Problematik hat der PR vor einigen Wochen ein ausführliches Sonder-Info herausgegeben. Wir sind der Ansicht, dass die DRK-Schwesternschaft illegale Arbeitnehmerüberlassung unter dem Deckmantel der karitativen Mildtätigkeit betreibt, was ihr wiederum zurzeit das Recht gibt, u.a. keinen Betriebs- oder Personalrat zulassen zu müssen.

Wir hoffen, dass die Gerichte in den nächsten Monaten entscheiden werden, wessen Position die richtige ist. Inzwischen haben wir von einer Unterschriftenaktion der DRK-Schwesternschaft gehört, dass der PR sich aus ihren Angelegenheiten raushalten soll. Das können und wollen wir nicht. Sollte unse-



Abenteuer Menschlichkeit

re Rechtsauffassung richtig sein, können wir nicht der Schwesternschaft und ihrer Mitglieder zum Gefallen die Augen und Ohren zumachen. Um es nochmals zu sagen: wir haben nichts gegen die einzelne Schwester der DRK-Schwesternschaft.

Überlastung

In den letzten Jahren haben wir immer wieder davon berichtet, dass die Belastungssituation im Pflegedienst enorm gewachsen ist. Nun scheint dies auch endgültig im technischen Bereich angekommen zu sein. Im Bereich der Strahlenklinik ist der PR mit den Beschäftigten und dem UK seit drei Jahren dabei, gesetzeskonforme Arbeitszeiten zu regeln. Tägliche Überschreitungen der gesetzlichen Höchstarbeitszeit, wie sie hier fast schon zur Regel geworden sind, belasten auf Dauer - das weiß sogar der Gesetzgeber, der ja sonst nicht immer auf der Seite der Beschäftigten steht. Nun ist das Kind offensichtlich

so tief in den Brunnen gefallen, dass das UK eine externe Prozessoptimierung veranlasst hat, die in den nächsten Monaten endlich Abhilfe schaffen soll. Dies hat der PR übrigens schon vor drei Jahren schriftlich beim UK beantragt. Damals wurde uns geantwortet, die Abteilung, die hierfür zuständig ist, habe keine Zeit dafür. Leiden mussten die MTAs, die nun seit vielen Jahren diese Situation ausbaden müssen.

Auch im Zentrallabor hat es dokumentierte Überlastungssituationen gegeben. Der PR hat sich an den ärztlichen Direktor gewandt, damit die Situation verbessert wird, und die Betroffenen nicht

erst, wie in der Strahlenklinik, Jahre auf Abhilfe warten müssen. Zwischenergebnisse liegen zwar schon vor, ob sie aber auf Dauer die Problematik beseitigen, ist noch nicht abzusehen. Auch die seit Jahren bestehende mangelhafte Arbeitsorganisation im Westdeutschen Herzzentrum ist nun zum dritten Mal in Angriff genommen worden. Egal wer sich an diesem Drama versucht herausgekommen ist bisher noch nie so richtig etwas. Jetzt scheint die ganze Angelegenheit aber ein wenig professioneller angegangen zu werden.

Die

Personalversammlung

findet statt am 13. Dezember 2007 ab 9 Uhr
im CinemaXx Essen.

**Ab 8 Uhr fahren Busse im Pendeldienst zwischen
Uniklinikum und CinemaXx
(von der Bushaltestelle am Haupteingang Verwaltung).**

Kontakt zum Personalrat

Personalratsbüro:

Sekretariat: Frau Müller und Frau Rechner
im Verwaltungsgebäude / Untergeschoss

Raum 01.32 - Tel: 3410 - Fax: 5621

Email: personalrat@uk-essen.de

Freigestellte Personalratsmitglieder

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

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

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

Brunhilde Stümpler - Tel: 2192 - Funk 88-2192 - bstuempler@uk-essen.de

Der Personalrat im Intranet:
<http://www.uk-essen.de/personalrat>