

PERSONALRAT

September 2010 - September 2011

Rechenschaftsbericht 2011



Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieses Jahr erhalten Sie wieder vor der Personalversammlung einen schriftlichen Rechenschaftsbericht des Personalrates (PR), der den Zeitraum vom 01.09.2010 bis zum 30.09.2011 umfasst.

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

Ergänzende, mündliche Rechenschaftsberichte werden zu folgenden Themen abgegeben:

- Arbeitsschutz
- Sucht
- Frauen- und Gleichstellungspolitik
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

Wir würden uns sehr freuen, Sie bei der Personalversammlung am 17. November begrüßen zu dürfen.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Personalrat
Alexandra Willer
- Vorsitzende -

Das Ende der PSG

„Schade! Seit 2006 hoffen wir jedes Jahr aufs Neue, Ihnen im Rechenschaftsbericht mitteilen zu können, dass wir es geschafft haben. Dass endlich die PSG verschwunden ist, dass diese missbräuchliche Form der Leiharbeit einzig, und allein zum Zweck des Lohndumping und der Tarifflicht, am Uniklinikum ein Ende hat. Dass der öffentliche Arbeitgeber Uniklinikum Essen wenn schon nicht von selbst, dann wenigstens durch die politischen Entscheidungsträger dazu gezwungen war, diese Degradierung zu Beschäftigten zweiter Klasse abzuschaffen. Dass alle fast 300 PSG-Beschäftigten in das Uniklinikum übergeleitet worden sind, nicht mehr nur 24, sondern 30 Tage Urlaub bekommen, nicht mehr bis zu mehreren hundert Euro netto für die gleiche Arbeit weniger verdienen, auch eine betriebliche Altersversorgung haben und so weiter. Aber leider können wir Ihnen das nicht berichten.“

Unglaublich! Dies sind die ersten Sätze des Rechenschaftsberichts des PR aus dem Jahr 2010. Wer hätte damals geglaubt, dass nur wenige Wochen, nachdem der Rechenschaftsbericht geschrieben war, all die Hoffnungen aus dem Bericht Realität werden würden. Heute, im Oktober 2011 ist die PSG schon seit einigen Monaten Geschichte. Bis auf eine Handvoll Ausnahmen sind alle Beschäftigten der PSG bis zum 1. Juli dieses Jahres in ein reguläres Arbeitsverhältnis beim UK überführt worden – größtenteils in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Für eine kurze Zeit waren die Beschäftigten des Krankentransportdienstes, des Pfortenbereiches und dann noch ein paar weitere Wochen die Beschäftigten der Sterilisationsabteilung in Unsicherheit. Nachdem der Vorstand des UK das Ende der PSG öffentlich erklärt hatte, wurde für die drei Bereiche nochmals genauer darüber nachgedacht, ob eine weitere/ andere Form der Ausgliederung doch wirtschaftlich attraktiv sein könnte. Das war eine schlimme Zeit für die Betroffenen, die nun schon wieder fürchten mussten, weiterhin 2. Klasse zu bleiben. Bis zum Schluss haben die Beschäftigten der Sterilisation sich dagegen gewehrt und bei der entscheidenden Aufsichtsratssitzung nochmals an die Vernunft



der Entscheider appelliert, endlich für alle Beschäftigten im UK Gerechtigkeit herzustellen. Und mit Erfolg! Auch die Kolleginnen und Kollegen der Sterilisation sind inzwischen regulär Beschäftigte des UK. Die Vernunft, Frieden in den Betrieb zu bekommen, hat gesiegt. Wir hoffen, dieser Frieden wird eine lange Zeit halten. Bis zur endgültigen Überleitung war dann noch viel zu tun. Hunderte Einstellungsverfahren gingen zwischen der Personalabteilung und dem PR hin und her. Einige Eingruppierungen waren strittig und einige sind es bis heute noch (siehe unten) trotz einer Dienstvereinbarung, die der PR mit dem UK abgeschlossen hat. Nun hat eins der unrühmlichsten

Kapitel in der Geschichte des UK ein Ende.

Wir danken allen Beteiligten, die dazu beigetragen und mit uns zusammen daran festgehalten haben, dass auf **Ungerechtigkeit und Ungleichheit** kein Betriebsfrieden herzustellen ist.

Wir danken allen Beteiligten, die über fünf Jahre mit uns zusammen gekämpft haben.

Wir danken der Gewerkschaft ver.di für fünf Jahre Unterstützung gegen dieses Lohndumping.

Und wir danken den mutigen PSG-Beschäftigten, die sich mit uns zusammen gewehrt haben.

Öffentlichkeitsarbeit und Service

Im Berichtszeitraum haben wir 11 Rundmails verschickt und zwei Sonderrundmails. An vielen Stellen des Geländes hängen unsere Infokästen, in denen die monatlichen Rundmails für diejenigen ohne Computerzugang nachzulesen sind. Im Berichtszeitraum sind noch einige neue Kästen dazu gekommen. Auch auf unserer ständig aktualisierten Internetseite finden Sie alle Veröffentlichungen des PRs sowie Informationen über verschiedene Themen rund um den Arbeitsplatz.

Das **PR-Büro** im Untergeschoss des Verwaltungsgebäudes ist das ganze Jahr über von Montag bis Freitag, mindestens von 8-16 Uhr mit Frau Müller und Frau Rechner im Sekretariat besetzt. Außerhalb dieser Zeiten kann dem PR auf dem Anrufbeantworter oder im Briefkasten vor dem PR-Büro eine Nachricht hinterlassen oder eine Mail geschickt werden.

Die vielen telefonischen wie auch persönlichen Einzelberatungen, die tagtäglich im PR-Büro dazu gehören, möchten wir hier nicht unerwähnt lassen.

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

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

Dieses Jahr haben die freigestellten PR-Mitglieder wieder **Arbeitseinsätze** in verschiedenen Bereichen des Klinikums gemacht. Drei Tage in der Serviceassistenz, drei Tage in der Zentralsterilisation, eine Woche in der Transfusionsmedizin und eine Woche in der Küche. Hierbei können wir einen besseren Eindruck von den realen Arbeitsbedingungen und -belastungen bekommen. Wenn Sie möchten, dass wir uns auch Ihren Arbeitsplatz „genauer“ ansehen, melden Sie sich bitte bei uns.

Neu eingeführt haben wir im Berichtszeitraum „**Pflege vor Ort**“. Der gesamte PR geht einmal pro Monat zusammen mit dem gesamten Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft für ungefähr eine halbe Stunde in wechselnde Bereiche des Pflegedienstes und versucht, so Kontakt zur Berufsgruppe Pflege zu halten und mit Pflegekräften über ihre Arbeitssituation zu sprechen.

Am 1. Juli haben wir einen **Tag der offenen Tür** zur Begrüßung der neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen der ehemaligen PSG durchgeführt. Wirklich ein Tag der Freude, denn dies war der Stichtag, zu dem alle PSG-Beschäftigten in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis beim UK

überführt waren.

Seit ein paar Wochen verschicken wir einen **Willkommens-Flyer** an alle neuen Beschäftigten des UKs mit den wichtigsten Informationen rund um den Neuanfang.

Auch im UK sind einige Beschäftigte trotz eines Arbeitsverhältnisses auf Zusatzleistungen des Staates angewiesen: meist handelt es sich um teilzeitbeschäftigte Alleinerziehende, deren Stundenlohn zu gering ist, als dass sie ohne die Zusatzleistungen über die Runden kommen könnten. Neben den allgemeinen Erschwernissen, die eine solche Situation mit sich bringt, besteht häufig das Problem, dass die Betroffenen ihre Ansprüche gar nicht kennen bzw. - oft wenig geübt im Umgang mit Behörden - diese nicht geltend machen können. Ein neuer Service des PR und einer externen Beraterin stellt Ihnen in einer kostenlosen **Einzelberatung** die Voraussetzungen vor, unter welchen so genannte Aufstockungsleistungen in Betracht kommen. Beispielsweise: einmalige Leistungen für die Anschaffung von Hausrat oder die Übernahme von Heiz- und Nebenkostenabrechnungen.



Die Mitglieder des Personalrates

Stand Oktober 2011



Alexandra Willer
Vorsitzende
Liste ver.di
Tel. 3450
alexandra.willer@uk-essen.de



Stephan Gastmeier
1. Stellvertreter
Liste ver.di
Tel. 2729
stephan.gastmeier@uk-essen.de



Sven Musloff
2. Stellvertreter
Liste ver.di
Tel. 2191
sven.musloff@uk-essen.de



Marco Danowski
Liste ver.di
Tel. 2192
marco.danowski@uk-essen.de



Jörg Krauß
Liste ver.di
Tel. 3805
joerg.krauss@uk-essen.de



Carsten Cremer
Liste ver.di
Tel. 85702
carsten.cremer@uk-essen.de



Dave Kittel
Liste ver.di
Tel. 85868
dave.kittel@uk-essen.de



Hartwig Martens
Liste ver.di
Tel. 83169
hartwig.martens@uk-essen.de



Klaus Simoneit
Liste Gemeinsam für Alle
Tel. 3410
klaus.simoneit@uk-essen.de



K. Meinert-Rotarius
Liste VdLA
Tel. 3410



Sabine Reinhold
Liste Gemeinsam für Alle
Tel. 2070
sabine.reinhold@uk-essen.de



Andrea Schieche
Liste ver.di
Tel. 2729
andrea.schieche@uk-essen.de



Angela Rüland
Liste VdLA
Tel. 2693
angela.rueland@uk-essen.de



Marcus Schmenk
Liste ver.di
Tel. 85303
marcus.schmenk@uk-essen.de



C. Swillus-Knöchel
Liste ver.di
Tel. 3805
cornelia.swillus-knoechel@uk-essen.de



R. Zabala-Gomez
Liste ver.di
Tel. 3410



Mechthild Zimmermann
Liste Gemeinsam für Alle
Tel. 85188
mechthild.zimmermann@uk-essen.de

Sekretariat



Rosemarie Müller
Sekretariat
Tel. 3410
personalrat@uk-essen.de



Gabriela Rechner
Sekretariat
Tel. 3410
personalrat@uk-essen.de

Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen

Wie schon in den letzten Jahren haben im Berichtszeitraum regelmäßige Besprechungen mit den anderen Interessenvertretungen rund um das Uniklinikum stattgefunden, d.h. mit dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten, dem Betriebsrat der DRK-Schwesternschaft und neuerdings auch mit dem Betriebsrat der Ruhrlandklinik. Die Zusammen-



arbeit war aus unserer Sicht mit allen Gremien immer sehr solidarisch und konstruktiv. Zumindest auf dieser Ebene gelingt es nicht, die Belegschaft zu spalten. Mit dem Betriebsrat der Klüh-Beschäftigten in der Küche haben wir bei Themenüberschneidungen ebenfalls sehr gut zusammengearbeitet.

Zusammenarbeit mit dem Vorstand

Der PR nimmt seit einigen Monaten wieder zusammen mit dem wissenschaftlichen PR an den Monatsgesprächen mit dem Vorstand teil. Wir hatten diese inoffiziellen Besprechungen vor einiger Zeit gecancelt, da sie sich zu Alibiveranstaltungen entwickelt hatten. Mit dem neuen Ärztlichen Direktor wollten wir diesen Gesprächen eine neue Chance geben. Nach einigen Anfangsschwierigkeiten entwickeln sie sich zurzeit gut. Leider dreht sich die Welt au-

ßerhalb dieser Termine nach wie vor unverändert weiter. Nahezu nichts wird dem PR freiwillig zugestanden. Die Devise, dass wir alles selbst aufspüren und erst bis vor Gericht einklagen müssen, bevor unsere Rechte über das Nötigste hinaus gewährt werden, hat sich nicht wesentlich geändert. Es ist nicht ungewöhnlich, dass wir über ein Vierteljahr auf die Beantwortung einfachster Anfragen warten müssen. Vielleicht ändert sich die Welt auch außerhalb der



Monatsgesprächen mit der neuen Kaufmännischen Direktorin. Vielleicht hat sie einen positiven Einfluss auf die Zusammenarbeit.

Eingruppierung

Jeder Beschäftigte hat ein Anrecht auf eine richtige Eingruppierung. Dem PR liegen nach wie vor keine Überleitungsdaten vom 01.11.2006 (BAT in den TV-L) vor. Uns wurde jetzt vom LBV mitgeteilt, dass der Personalabteilung alle Überleitungsdaten schriftlich zugegangen sind. Es wäre für uns sehr hilfreich, wenn alle Beschäftigten ihre Überleitungsdaten vom UK anfordern und an uns weitergeben würden.

Wir können sonst in den meisten Fällen und Eingruppierungsfragen keine schnellen Auskünfte geben - manchmal dauert eine Anfrage beim UK monatelang. Viele Beschäftigte melden sich bei uns, weil sie von der Personalab-

teilung negative Rückmeldungen auf Höhergruppierungsanträge bekommen. Der PR bekommt die Vorgänge erst gar nicht vorgelegt, obwohl sie mitbestimmungspflichtig sind. Des Weiteren haben viele Beschäftigte keine ak-

tuelle Arbeitsplatzbeschreibung, obwohl das die Grundlage der Eingruppierung ist.

Sollten Sie Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub gehabt haben, dann lassen Sie ihre Eingruppierung überprüfen. Sollten Sie Fragen dazu haben, melden Sie sich einfach beim PR.

Die Eingruppierung der ehemaligen PSG-Beschäftigten geht nur schleppend voran. Bei den Eingruppierungen der Service- und Teamassistentinnen und den SterilguthelferInnen liegen der PR und das UK meilenweit

auseinander. Somit droht, dass ungefähr 150 Einigungsverfahren eingeleitet werden müssen. Aktuell sind noch etwa 100 strittige

Eingruppierungsfälle in der Einigungsstelle. Zum 01.01.2012 tritt die neue Entgeltordnung in Kraft. Die be-

troffenen Berufsgruppen oder Bereiche werden von uns in Sonderterminen aufgesucht und beraten.

Mitarbeit in Kommissionen

- Wir haben an den Sitzungen der **Bewertungskommission für den innerbetrieblichen Ideenwettbewerb** teilgenommen.
- **Kommission für die Parkraumbewirtschaftung:** diese Kommission ist auf Beschluss der Einigungsstelle im Zusammenhang mit der Einführung der Parkraumbewirtschaftung eingerichtet worden. Doch geht hier alles seinen bürokratischen Gang. Sitzungen finden nie ohne mehrmalige Nachfrage des PR statt. Unterlagen werden zögerlich zugesagt, dann monatelang nicht verschickt und wenn der PR etwas an den Unterlagen auszusetzen hat, heißt es, das sei so von der Klinikleitung entschieden worden. Zurzeit ist strittig, wer alles einen persönlich zugewiesenen Parkplatz innerhalb des umzäunten Klinikgeländes haben darf und

wer dieses Privileg nicht genießt. Wegen der Sperrigkeit dieser Kommission hat die Beschäftigtenvertreterin im Aufsichtsrat dort dieses Thema angebracht. Das UK kassiert seit Jahren die Parkgebühren der Beschäftigten, die die Finanzierung der beiden Parkhausneubauten sicherstellen sollten. Doch einer der beiden Neubauten ist noch nicht gebaut und trotzdem hat sich an der Parkgebühr nichts geändert. Gleichzeitig werden die Dienstfahrzeuge der Vorstandsetage immer größer. Wir sind gespannt, ob zumindest der Aufsichtsrat in dieser Frage noch Bodenhaftung hat.

- **Kantinenausschuss:** hier war die Arbeit nicht immer einfach. Oftmals hatten wir den Eindruck, dass dieser Ausschuss eine Alibiveranstaltung war. Nahezu zu allen Themen, die die

beiden Personalräte angesprochen hatten, wurde uns geantwortet: geht nicht anders, sehen wir anders, geht den PR nichts an. In den letzten Sitzungen hat sich dies allerdings etwas positiv verändert. Der PR konnte u.a. erreichen, dass inzwischen bei der Ausgabe des Essens standardmäßig nach der Zufriedenheit mit der Größe der Portionen gefragt wird. Die vom UK geplante Kantinenpreiserhöhung war allerdings nicht nachvollziehbar. Beim PR ist der Eindruck entstanden, dass das UK die Zahlen von Klüh, die die Notwendigkeit der Preiserhöhung belegen würden, entweder selbst nicht hat und im blinden Vertrauen auf den privaten Caterer zu dessen Vollzugsgehilfen wird oder zumindest uns die Zahlen nicht vorlegen will. Zurzeit ist das Verfahren in der Einigungsstelle.

DRK- Schwesternschaft

Unverändert fort besteht die Zwangsverpflichtung für neue Beschäftigte des Pflegedienstes, Mitglied der DRK-Schwesterenschaft zu werden - wenn sie am UK Essen arbeiten wollen – und somit aller ArbeitnehmerInnenrechte beraubt zu werden. Mitgliedschaft in der Schwesternschaft bedeutet, dass das Kündigungsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz sowie noch viele andere Gesetze nicht für einen gelten.

Wer sich freiwillig dieser Situation aussetzen möchte, kann das nach Ansicht des PR gerne tun. Nur wer ausdrücklich nicht beim UK angestellt werden möchte, sollte als Mitglied pflegen. So ist es aber leider nicht. Bewerbungen an das

UK werden - ohne die BewerberInnen zu fragen - an die DRK-Schwesterenschaft weiter gereicht, wo dann auch die „Einstellung“ stattfindet. Auch männliche Pflegekräfte werden inzwischen dort eingestellt. Sogar die Schüler der



**Deutsches
Rotes
Kreuz**

Aus Liebe zum Menschen.

Krankenpflegeschule sollten zukünftig über die DRK-Schwesterenschaft ausgebildet werden. Nach massivem Protest der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie des PRs hat der Vorstand diesen Plan zurückgezogen. Leider erfüllt die DRK-Schwesterenschaft ihren Auftrag, den sie über den Gestellungsvertrag hat, nicht. 80 Stellen sind nach Aussage der



Pflegedirektion chronisch nicht besetzt. Jede Woche müssen außerdem dutzende von gut ausgebildeten LeiharbeiterInnen für sehr viel Geld vom Uniklinikum

von externen Leiharbeitsfirmen ausgeliehen werden, um die vielen unbesetzten Stellen abdecken zu können. Stellen, um deren Besetzung sich eigentlich die DRK-

Schwesternschaft vertraglich verpflichtet kümmern müsste. Doch Fehlanzeige. Und der Vorstand des Uniklinikum toleriert und deckt diesen Zustand, statt die Aufgabe wie an hunderten von anderen Krankenhäusern selbst und besser zu übernehmen. Der PR hatte Anfang dieses Jahres einen Gesprächstermin mit dem Vorstand und konnte dem neuen Ärztlichen Direktor das Problem erläutern. Es wurde uns zugesagt, dass der Vorstand über die Wiedereinführung der Wahlfreiheit beraten würde. Der PR fragt monatlich wegen des Ergebnisses der Beratung nach und wird von Monat zu Monat vertröstet.

Gerichtsverfahren

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

Noch **laufende Verfahren:**

- Beteiligung des PR bei der Einführung der Delegation ärztlicher Tätigkeiten an Pflegekräfte
- Beteiligung des PR bei der Einführung des Risikomanagements
- Teilnahme des Kaufmännischen Direktors an Erörterungsgesprächen mit dem PR
- Beteiligung des PR an den Urlaubsplänen
- Zusätzliche Arbeitsbelastung durch die Übernahme weiterer Kliniken durch das UK: dieser Punkt ist besonders ärgerlich, weil uns immer wieder von Beschäftigten berichtet wird, dass natürlich durch die zusätzliche Arbeit durch z.B. die Übernahme der Ruhlandklinik eine zusätzliche Be-

lastung für UK-Beschäftigte eingetreten ist. Aber das UK bestreitet dies einfach. Unserer Meinung nach ist dies nicht nur eine Missachtung des PR, sondern auch der Beschwerden der Beschäftigten.

- Beteiligung des PR bei der Einführung von Rufdienst
- Beteiligung des PR beim Einsatz von OTA-SchülerInnen
- Beteiligung des PR bei Stufenzuordnungen (Eingruppierungen)

Im Berichtszeitraum **abgeschlossene Verfahren:**

- PR-Wahlanfechtungsverfahren: das UK hat gerichtlich feststellen lassen, ob bei der letz-



Prof. Dr. Andrić, „unser“ Richter beim Verwaltungsgericht

ten PR-Wahl die Anzahl der sogenannten Regelbeschäftigten, die wiederum die Größe des PR bestimmt, richtig festgelegt war. Das Verfahren ist nun einvernehmlich eingestellt worden und

die letzte Personalratswahl uneingeschränkt gültig.

- Beteiligung des PR an Urlaubslisten: vor Gericht hat sich das UK verpflichtet, den PR bei Urlaubslisten zu beteiligen. Gesagt getan. Dass wir dann damit doch wieder in der Einigungsstelle landen würden, war eigentlich vorauszusehen. Im Rahmen der vorgeschalteten Erörterung hat der PR dem UK einen Entwurf zu einer Dienstvereinbarung vorgelegt, die im Falle von Konflikten (z.B. wer geht wann, wie lange in Urlaub) greifen könnte. Über ein Jahr hat das UK nun gebraucht, um trotz vielfacher Erinnerung schlussendlich festzustellen, dass es zwar keinen besseren Vorschlag zur Konfliktlösung hat, unseren aber auch nicht will. Ab in die Einigungsstelle also.
- Arbeitspsychologische Ausarbeitungen Pflegedienst

Anästhesie: wegen der massiven Konflikte in dieser Abteilung hat der Vorstand einen Arbeitspsychologen beauftragt, die Situation zu begutachten. Er hat verschiedene Interviews geführt und den Beschäftigten am Ende seine Ergebnisse vorgestellt. Uns wurde gesagt, es habe auch eine Ausarbeitung für den Vorstand gegeben, die aber weder uns noch der Einigungsstellenvorsitzenden zur Verfügung gestellt werden sollte. Hoch geheim. Der PR hat die Herausgabe vor Gericht erzwingen wollen. Kurz vor dem Prozesstermin hat das UK dann (glaubhaft) versichert, es gäbe so eine zweite Ausarbeitung gar nicht. Das Verfahren wurde von Seiten des PR eingestellt.

- Dienstanweisungen im Pflegedienst: dutzende von Dienstanweisungen für den Pflegedienst standen als verbindliche

Richtlinie im Intranet. Auch Anlässen, die Beteiligungsrechte des PR berühren. Erst vor Gericht dann hat das UK eingeräumt, dem PR die Beteiligung zu den entsprechenden Dienstanweisungen vorzulegen. Einige Anweisungen sind inzwischen aus dem Intranet entfernt worden und gelten auch nicht mehr. Andere werden gerade von der Pflegedirektion überarbeitet und sollen dann dem PR vorgelegt werden.

- Zulagenzahlung Herz-Intensiv 1: die ohne Beteiligung des PR ausgezahlten Zulagen für den Pflegedienst auf der Herz-Intensiv 1 sind vor Gericht verhandelt worden. Zukünftig werden diese Zulagen dem PR vorgelegt. Auch die Pflegekräfte, die nur tageweise auf dieser Station eingesprungen sind, bekommen jetzt eine Zulage in Form von Freizeitausgleich pro eingesprungenem Tag.

Aushilfskräfte

Hunderte von Aushilfskräften bzw. LeiharbeiterInnen sind im Laufe des Jahres bei uns im Einsatz. In diesem Fall handelt es sich um „klassische Leiharbeit“ bei Krankheit oder Urlaubsvertretung. Besonders im Pflegebereich hat dies inzwischen eine enorme Größenordnung angenommen. Ende November wird sich der PR im Rahmen einer Klausurtagung intensiver mit diesem Thema auseinandersetzen.

Dienstvereinbarungen

Monatelang schon hat der PR dem UK Dienstvereinbarungsvorschläge eingereicht, um bestimmte Probleme zu regeln. Der Vorschlag für eine Dienstvereinbarung zur Kameraüberwachung und zur Bezahlung von PraktikantInnen und KrankenpflegeassistentenschülerInnen scheint un bearbeitet auf einem Schreibtisch des Zuständigen zu liegen. Vermutlich liegt auf dem gleichen Schreibtisch un bearbeitet der Vorschlag zur Dienstvereinbarung Lohnvorschuss.

Krankenstandslisten

Nach einem jahrelangen Hin und Her bekommt der PR nun endlich quartalsweise eine Liste mit den Beschäftigten, die über sechs Wochen pro Jahr arbeitsunfähig waren. Der PR schreibt diesen KollegInnen einen Brief und kündigt einen Anruf kurz später an. In diesem bieten wir den Betroffenen Unterstützung an, so diese möglich und gewünscht ist.

Arbeitsgruppe Mobbing

Leider hat sich die AG Mobbing des PR aufgelöst. Wir danken Jutta Hunke für ihre bisherige Arbeit in der AG Mobbing. Natürlich können Sie sich aber mit einem Mobbingproblem weiterhin an das PR-Büro wenden, wo wir versuchen werden, Sie bei der Lösung des Problems zu unterstützen.



Jubilarehrung

Wir freuen uns, dass das UK die Anregung einer gemeinsamen Jubilarehrung aufgegriffen hat. Einmal hat diese nun schon in einem angemessenen Rahmen stattgefunden.



Kindertagesstättenordnung

Dem PR ist eine neue Kindertagesstättenordnung vorgelegt worden. Nachdem wir im Rahmen des Erörterungsverfahrens einige Nachfragen hatten, haben wir nie wieder vom UK etwas zu diesem Thema gehört.

Arbeitszeiten

Der PR begleitet die Arbeitszeitänderungen in der Radiologie und die Rufdienst einföhrung in der Apotheke. Die seit Jahren geltende Dienstvereinbarung zur Gleitzeit sollte überarbeitet werden. Hierzu haben zwei Treffen mit dem PR stattgefunden. Die jetzige Dienstvereinbarung ist weiterhin gültig und nicht gekündigt.

Zulagenzahlungen

Immer wieder erfährt der PR (oft durch Zufall) von „unter der Hand“ bezahlten Zulagen an einzelne Beschäftigte oder in einzelnen Bereichen – oftmals mit der bewussten Billigung durch die Personalabteilung. Der PR hat nicht an und für sich etwas gegen Zulagen, die über die tariflichen Zulagen hinausgehen. Aber wir sind gerade dafür da, dass im öffentlichen Dienst (dazu gehört das UK immer noch, auch wenn man manchmal einen anderen Eindruck hat) nicht nach Nasenfaktor zusätzliches Geld an Einzelne verteilt wird. Die Aufregung des PR wäre schon nicht mehr so groß, wenn das UK mit offenen Karten spielen würde und wir nicht bei unseren Zufallsentdeckungen von vorsätzlichem Verschweigen ausgehen müssten. Wir sollen demnächst vom UK eine Mitteilung bekommen, welche Zulage für das UK mitbestimmungspflichtig ist und welche nicht.



Stellenbesetzungen

Auch mit diesem Thema wird sich der PR in den nächsten Monaten ausführlicher beschäftigen. Oftmals ist unklar, ob alle Stellen ausgeschrieben werden müssen oder ob z.B. unbefristete Weiterbeschäftigungen auch ohne erneute Ausschreibungen erfolgen können. Auch die Einladung des PR zu Auswahlgesprächen ist in vielen Bereichen mangelhaft. Wenn wir überhaupt von Auswahlgesprächen erfahren, dann oftmals einen Tag vor dem Termin. So kam es in den letzten Monaten immer wieder zu vermeidbaren Ablaufproblemen, die teilweise natürlich dann auf den Schultern der KollegInnen ausgetragen wurden, die eingestellt oder weiterbeschäftigt werden sollten. Aus diesem Grund wird, wie gesagt, der PR Ideen entwickeln, wie für alle Beteiligten (Personalabteilung, jeweiliger Bereich und PR) solche Schwierigkeiten in Zukunft minimiert werden könnten.





Ökostrom

Nach der Atomreaktor-Katastrophe in Fukushima war selbst die CDU-Bundesregierung bereit, von ihrer angestammten Meinung über die umstrittene Kernkraft abzugehen. Auf Nachfrage beim UK, ob darüber nachgedacht werden könnte, Ökostrom zu beziehen, wurde uns gesagt: grundsätzlich schon – aber nur, wenn er billiger ist als Atomstrom...

Personalversammlungen wegen Überlastung

Der PR hat 18 Teilpersonalversammlungen für nahezu alle Berufsgruppen oder Bereiche durchgeführt, um mit Ihnen über Ihre individuelle Belastungssituation sprechen zu können. Viele Probleme haben wir aufnehmen können und arbeiten jetzt Schritt für Schritt daran, sie mit Ihnen zusammen zu lösen. In nahezu allen Bereichen wurde darüber geklagt, dass zu wenig Personal für zu viel Arbeit zuständig sei und die Belastungsgrenze inzwischen oft weit überschritten werde. Auch hieran arbeiten wir und werden vor allem nicht müde, den dafür verantwortlichen Vorstand immer wieder auf dieses Problem hinzuweisen.

Versorgungszentrum

Die Lager, die Poststelle und evtl. noch weitere Bereiche sollen in einem so genannten Versorgungszentrum zusammengelegt werden. Der PR hat die ersten Workshops dazu begleitet und die betroffenen Beschäftigten über die Pläne informiert.



Verbesserte Beteiligungsrechte

Die schwarz-gelbe Landesregierung hatte die Beteiligungsrechte der Personalräte in NRW durch die Änderung des LandesPersonalvertretungsGesetzes (LPVG) 2007 deutlich verschlechtert. Diese Verschlechterungen sind nun von der neuen Landesregierung nahezu komplett zurück verändert worden und darüber hinaus sind einige neue, für die Beschäftigten gute Regelungen dazugekommen. Der PR hat nun z.B. wieder Beteiligungsrechte bei Umsetzungen und Abmahnungen, amtsärztlichen Untersuchungen, er kann einen Wirtschaftsausschuss einrichten und die Wirtschaftsdaten des UK kontrollieren, Zwangsgelder bis zu 10.000 Euro gerichtlich gegen das UK verhängen lassen, wenn dieses regelmäßig die Rechte der Beschäftigten missachtet usw. Wir hoffen, mit den besseren Möglichkeiten Ihnen noch besser helfen zu können.



Arbeiten über die Altersgrenze hinaus



Im Berichtszeitraum ist uns dieses „Phänomen“ zweimal vorgekommen. Beschäftigte möchten in ihrem Arbeitsbereich über die Altersgrenze hinaus arbeiten. Der PR vertritt die Ansicht, dass dies dazu führen würde, dass Arbeitsplätze nicht mehr z.B. für junge Menschen nach der Ausbildung zur Verfügung stehen würden – zumindest wenn dieses Phänomen um sich greifen würde. Und das bei der Arbeitslosenquote im Ruhrgebiet. Das UK hat erklärt, dass dies die **absolute Ausnahme** bleiben soll.



Hochschulmedizingesetz

Die neue Landesregierung hat nun schon einige „Expertenrunden“ durchgeführt und u.a. auch die Personalräte dazu angehört, wie sie sich die **Zukunft der sechs Universitätskliniken** in NRW vorstellen. Aus unserer Sicht fällt die Bilanz über zehn Jahre Anstalt des öffentlichen Rechtes nicht gerade positiv aus: die Vorstände der Unikliniken verhalten sich wie privatwirtschaftliche Krankenhausbetreiber und die demokratische Kontrolle der ehemaligen Landesbetriebe durch den öffentlich-rechtlichen Status ist nahezu weggefallen. Hinzu kommen die unterschiedlichen Interessen der unterschiedlichen Gruppen in den jeweiligen UKs: Klinikdirektoren, Universität, Vorstand und Gewerkschaften vertreten naheliegender Weise nicht dieselben Interessen, was die Zukunft der Unikliniken betrifft. Wir sind gespannt, ob und welche Veränderungen es in den nächsten Jahren geben wird.

Hygieneuntersuchungen

Schweinegrippe, EHEC, Vogelgrippe,... Immer häufiger kommen Beschäftigte des UK in die Situation, sich allein schon wegen ihres Arbeitsplatzes in einem Krankenhaus impfen lassen „zu müssen“. Bisweilen besteht eine Art Gruppenzwang, wie sich bei der Schweinegrippe zeigte, wo geimpfte KollegInnen Sticker mit einem Schweinchen tragen sollten. Was passiert mit einer Pflegekraft, bei der im Nasenabstrich immer wieder MRSA-Keime festgestellt werden? Wird sie berufsunfähig und bekommt Rente? Mit diesen Fragen beschäftigt sich der PR zurzeit und wird versuchen, einheitliche Regelungen im UK zu erreichen.



Bundesfreiwilligendienst



Dieser Dienst soll die Lücken durch den **Wegfall des Zivildienstes** schließen – zumindest zum Teil. Die Freiwilligen, die für ca. 350 Euro Taschengeld und Verpflegung eine volle Stelle arbeiten sollen, dürfen aber nur auf arbeitsmarktneutralen Stellen eingesetzt werden. D.h. sie dürfen nicht so arbeiten, dass das UK dadurch eine Neueinstellung oder Wiederbesetzung umgehen kann. Genau das wird momentan zwischen UK und PR besprochen, da der PR davon ausgeht, dass die geplanten Freiwilligen im Krankentransportdienst und in der Zentralsterilisation nichts anderes als billige Arbeitskräfte werden sollen und das UK dadurch ein reguläres Gehalt sparen kann. Bis zu 17 sollen im UK zum Einsatz kommen.

Fort- und Weiterbildungsprogramm

Leider hat es dieses Jahr keine Einigung zwischen dem UK und dem PR über das Fort- und Weiterbildungsprogramm 2012 gegeben. Strittig war u.a., dass einige Kurse nur in der Freizeit belegt werden können, obwohl sie der Gesunderhaltung der Arbeitskraft dienen und somit auch im Interesse des UK sein müssten. Auch die Zulassungsbeschränkungen für Computerkurse waren für den PR nicht nachvollziehbar.



Alternsgerechtes Arbeiten im Reinigungsdienst

Die Arbeitsgruppe, in der das UK zusammen mit dem PR versucht, alternsgerechte Verbesserungen im Arbeitsalltag für den Reinigungsdienst zu entwickeln, dümpelt seit einiger Zeit und einigen ersten guten Ideen und auch deren Umsetzungen vor sich hin. Immer wieder werden vom UK fest anberaumte Termine abgesagt und erst nach mehrfachen Nachfragen des PR erneut anberaumt. Arbeitsaufträge des UK aus den Arbeitsgruppensitzungen werden nicht bearbeitet, so dass man bei der nächsten Sitzung Monate später wieder mit dem gleichen Ergebnis sitzt. Z.B. sollten nach und nach Laborhilfsarbeitsplätze besichtigt werden, die in den nächsten Jahren durch Verrentung neu zu besetzen wären. Hier sollten ggf. vorbereitende Änderungen angeschoben werden, damit eine leistungseingeschränkte Reinigerin zu dem Zeitpunkt auf diese Stelle umgesetzt werden könnte. Inzwischen hat der PR das ehemalige Amt für Arbeitsschutz und die Fürsorgestelle für Schwerbehinderte eingeschaltet, weil das UK seiner **Fürsorgepflicht** nicht nachkommt.



Pflegedienst

Die Situation in der Pflege ist nach wie vor durch eine steigende Belastung gekennzeichnet. Dies bestätigte auch die Vertreterin der Bezirksregierung Düsseldorf, Aufsichtsbehörde für das UK Essen, die in ihrem Protokoll anlässlich eines Gespräches zur Arbeitssituation von Pflegenden am UK nachfolgendes festhielt: "Konsens bestand darin, dass die Leistungskapazität der Pflege bis zur Grenze ausgeschöpft ist und weitere Leistungssteigerungen ohne organisatorische oder personelle Kompensationen nicht mehr gesundheitsgerecht durchgeführt werden können."



Hintergrund ist u.a. die kontinuierliche Arbeitsverdichtung durch verkürzte Liegezeiten, Ausgliederung weniger pflegeintensiver Patienten in die Poliklinik, Leistungserweiterung. Die personelle Situation in der Pflege ist durch dauerhafte vakante Stellen charakterisiert. Diese können nur sehr schwer bis gar nicht nach besetzt werden, da der Arbeitsmarkt

für Pflegekräfte fast leer ist. Alle Teilnehmer der Besprechung stimmen überein, dass die Besetzung dieser Stellen höchste Priorität hat. Um die Stellen für potentielle Bewerber attraktiver zu machen, schreiben Sie diese nun nicht mehr befristet sondern nur noch unbefristet aus". Der Personalrat stellt fest, dass freie Stellen auf den Stationen

erst nach der Einstellung in den Springerpool mit Personal nachbesetzt werden. Um zu einer Entlastung zu kommen wäre es zudem hilfreich, wenn die durch den PR geforderten Auslastungsmessungen in den OP Bereichen, der Anästhesie und der Radiologie endlich erfolgen und vorgelegt würden. Belastete Bereiche könnten so durch eine

Umstellung der Arbeitszeiten auf Ruf,- und Bereitschaftsdienste verzichten, die durch die Vielzahl an Arbeitsabrufen längst nicht mehr tarif- und gesetzeskonform sind. Mehrfache Anfragen und Aufforderungen, auch durch die Bezirksregierung, wurden aber bislang ignoriert, so dass der PR eine gerichtliche Entscheidung unter Androhung eines Zwangsgeldes erwirken muss.

Ähnliches gilt für das **Arbeitszeitmodell** in der Pflege, welches unter Einschaltung eines externen Beraters vorangetrieben werden sollte. Zahllose Sitzungen später konnten die unüberbrückbaren Gegensätze dennoch nicht aufgelöst werden, so dass dieses Verfahren in der Einigungsstelle auf eine Entscheidung wartet. Eng damit verbunden sind die Fragen zum Dienstplanprogramm SP Expert (SPx), welches uns erst nach langem zähen Ringen im April 2011 zur Mitbestimmung vorgelegt wurde. Allerdings waren die Unterlagen höchst unvollständig und es wurde auch nicht darauf verzichtet in der Zwischenzeit die Ausweitung von SPx in andere Bereiche voranzutreiben. Ungeachtet der Tatsache, dass über 50 Fragen unbeantwortet sind und viele Beschwerden zum Pro-

gramm geäußert wurden. Auch in dieser Angelegenheit musste der PR nun nach mehrmaligem Verstreichen von Fristen seinen Rechtsanwalt bemühen.

Die bislang gültige Dienstanweisung zur **Urlaubsplanung** musste nach einem Prozess vor dem Verwaltungsgericht aus dem Intranet genommen werden, nachdem diese ohne Mitbestimmung verabschiedet wurde und Gültigkeit erlangte. Da sich das UK darüber hinaus bislang weigerte über eine Dienstvereinbarung mit dem PR nachzudenken, bedeutet dies in der Konsequenz, dass die Ihnen bekannten Spielregeln zur Planung Ihres Urlaubs außer Kraft gesetzt sind und bei Unstimmigkeiten zwingend der PR einzuschalten ist.

Auch die **Delegation ärztlicher Tätigkeiten** wird ohne Rücksicht auf Ihre Befindlichkeiten forciert, ohne dass ein Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen wäre. Wenigstens steht im Konzept, dass diese Übertragung von Arbeiten durch Sie verweigert werden kann, da sie freiwillige Übernahmen sind und Sie letztlich die Durchführungsverantwortung tragen. In dieser Angelegenheit finden derzeit wieder Treffen außerhalb des Mitbestimmungsrah-

mens statt.

Beschwerden Ihrerseits zu Konflikten bei der Nutzung des **Rufdienstes für Klinikpflegedienstleitungen** sind wir nachgekommen und haben sie jeweils konsequent in der Erörterung mit dem UK thematisiert. In der Einigungsstelle soll demnächst über die Qualität und Beibehaltung des Rufdienstes entschieden werden. Entlassen Sie die Verantwortlichen nicht aus ihrer Pflicht und nutzen Sie auch weiterhin das Angebot, die Lösungen für die Probleme auf den Stationen den Leitungen zu überlassen. Sie sind nicht verpflichtet Ihre KollegInnen privat anzurufen.

Durch die Aufnahme von Gesprächen zu den Arbeitszeiten in der Kinder Poliklinik hat der Personalrat Kenntnis davon bekommen, dass die 10minütige **Wegezeit** nicht in jedem Bereich genommen oder als Zeitwert angerechnet wird. Da das UK hierzu zwar eine Lösung versprochen und zugesagt aber nicht eingehalten hat, wurde der PR durch einen Initiativantrag aktiv. Nun muss auch hier in der Einigungsstelle eine Entscheidung gesucht werden.



Am Beispiel der KMT 3 arbeitete sich der PR an der Frage ab, wie weit die Dienststelle bei der Übertragung pflegefremder Aufgaben eigentlich noch gehen will. Angesichts der eingangs geschilderten Überlastung wirkt es schon reichlich dreist, bislang von Ärzten zurecht durchgeführte Kodiertätigkeiten auf die Pflege zu übertragen. Zumal in einem Bereich, der sich bereits jetzt Tausende von Stunden im Plus befindet und in dem fast täglich Aushilfskräfte und KollegInnen aus dem Springerpool beschäftigt werden müssen. Auch hier erfährt die Pflege nicht die Wertschätzung, wie Sie

sie nach Leitbild und realer Arbeitsleistung auch verdient hätte. In Gesprächen mit der Pflegedirektion zu Überlastungsanzeigen konnte der PR erwirken, dass nach Eingang von drei Überlastungsanzeigen im Monat, Maßnahmen der Leitungen erfolgen müssen.

Mit Sorge sieht der PR die Umwandlung von ca. 10% der Pflegestellen in Team- und ServiceassistentInnen bei bestehendem Pflegekräftemangel, da diese nicht der Pflege am Patientenbett zur Verfügung stehen.

Nicht unerwähnt bleiben sol-

len die zahllosen Gespräche am Telefon, in persönlichen Begegnungen und Terminen, die wir auch mit Mitgliedsschwestern der DRK-Schwesternschaft führten. In der Hauptsache standen Fragen zur Arbeitszeit und Dienstplanung im Vordergrund. Aber auch Beschwerden über einzelne Leitungen fanden ihren Weg zu uns. Wir hoffen, dass die Aussage der Pflegedirektion, bei der Analyse von Konflikten auch Leitungen in den Fokus nehmen zu wollen, nicht nur leere Worthülsen sind.



Töchter des UK

Einiges liegt im Argen, seitdem das UK die Ruhrlandklinik (RLK) übernommen hat. Binnen kürzester Zeit hat sich das Betriebsklima verschlechtert, was nicht besonders überrascht. Seit der Übernahme der RLK spüren die Beschäftigten steigende Leistungszahlen und erhöhten Arbeitsdruck ohne die notwendige personelle Verstärkung. Der Betrieb soll mehr Gewinn abwerfen, u.a. für teure Neubauprojekte. Dazu wird auch auf Kosten des Personals gespart. Die Devise: gegen die Beschäftigten alles durchzusetzen, ohne Rücksicht auf Verluste, hat sich in den Augen des alten Vorstandes auch im UK gut bewährt – zumindest was die Wirtschaftsdaten betrifft. Sicher nicht bezogen auf die Beschäftigtenzufriedenheit. Und was bei der Mutter nicht falsch ist, muss bei der Tochter erst recht richtig sein. Nach der Devise sollte nun auch die RLK umgekrempelt werden.

Der ehemalige Geschäftsführer der RLK musste nun das Haus verlassen, weil er es scheinbar etwas dabei übertrieben hatte. Das UK musste einräumen, dass in der RLK leitungsbedingt Einiges nicht ganz richtig abläuft. Inzwischen nimmt auch der Austausch unter den Beschäftigten zu: einerseits versucht die DRK-Schwesternschaft ihre Strukturen in der RLK zu etablieren, wogegen sich berechtigterweise der Betriebsrat

der RLK in mehreren Gerichtsverfahren rechtlich wehrt, andererseits soll die Röntgenabteilung der RLK durch Beschäftigte des UK verstärkt werden. Allerdings müssen vor der Umsetzung noch viele Fragen im Interesse der Beschäftigten - z.B. Arbeitszeitregelungen, Eingruppierungen, Zuständigkeiten - geregelt werden. Die Arbeitsbelastung der UK-Beschäftigten durch die zusätzliche Arbeit für die RLK ist Ge-

genstand eines Gerichtsverfahrens des PR. Das UK behauptet steif und fest, dass kein Beschäftigter des UK eine zusätzliche Belastung habe, die nicht zeitgleich durch verschiedene Maßnahmen kompensiert worden wäre. Der PR hat eine schriftliche Befragung in den betroffenen Bereichen des UK durchgeführt. Das Ergebnis war eindeutig: die Betroffenen sind zusätzlich belastet, bis dazu, dass sie keine Pause nehmen können.



Hilarion



Ruhrlandklinik

Das UK hat diese Ergebnisse, kümmert sich aber nicht weiter darum. Nun versucht der PR, vor Gericht einzuklagen, dass das UK mit uns über Entlastungsmöglichkeiten für die UK-Beschäftigten spricht.

-Herzzentrum im Hilarion: der PR ist leider nicht für diesen Bereich zuständig. Trotzdem haben wir in zwei Terminen vor Ort die Arbeitsschutzbedingungen überprüft, da UK-Beschäftigte dort z.B. Reparaturaufträge durchführen. Der Austausch mit den Hilarion-Beschäftigten dabei war kollegial und mindestens für uns

sehr interessant.

-UK Essen Gebäudeservice GmbH (GSG): Im letzten Jahr fand in dieser 51-prozentigen Tochter des UK, die einen Großteil der Reinigungsarbeiten übertragen bekommen hat, eine Betriebsratswahl statt. Die Zustände in der GSG schrien auch geradezu danach. Auch heute noch sind die Abrechnungen der Reinigungsrinnen dort katastrophal. Zulagen gestrichen, Stunden ohne Rücksprache mit den Beschäftigten durch die Leitung gestrichen und so weiter. Und das bei Beschäftigten, die oftmals kaum Deutsch

beherrschen und sich somit nur eingeschränkt wehren können. Zwischendurch kam der Verdacht auf, dass dies vorsätzlich und mindestens mit angestrengtem Weggucken des UK passiert – schließlich ist der Geschäftsführer der GSG gleichzeitig der Personalchef des UK. Die Beschäftigtenvertreterin im Aufsichtsrat hat dies dort angesprochen. Besserung wurde zugesagt. Es fanden Gespräche zwischen dem PR und der Geschäftsführung der GSG statt – leider ohne wesentliche Veränderungen. Ein wahrer Schandfleck, was den Umgang mit Beschäftigten betrifft.



Die Personalversammlung

findet statt am 17.
November 2011
ab 9 Uhr im Audimax.

Die Tagesordnung wird gesondert bekanntgegeben.
Im Rahmen der Personalversammlung wird sich die neue Kaufmännische Direktorin Frau Schulte vorstellen.



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 - alexandra.willer@uk-essen.de

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

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

Marco Danowski - Tel: 2192 - marco.danowski@uk-essen.de

Jörg Krauß - Tel: 38051 - joerg.krauss@uk-essen.de

Carsten Cremer - Tel: 58702 - carsten.cremer@uk-essen.de

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

