

Einsparmaßnahmen in der UMG

Derzeit herrscht bei vielen Beschäftigten in der UMG eine große Verunsicherung. Aus dem Göttinger Tageblatt und anderen Zeitungen konnte entnommen werden, dass es wegen verschiedener Gründe wohl zu Einsparmaßnahmen kommen soll. Das Haus habe bei den liquiden Mitteln demnach einen kritischen Punkt erreicht.

Zuallererst wurde hier über einen Einstellungsstopp berichtet. In der Zwischenzeit sind aber wohl auch andere Maßnahmen ergriffen worden, beispielsweise wird in mehreren Bereichen darauf verzichtet, freiwerdende Stellen auszuschreiben und nachzubesetzen. Augenscheinlich stehen besonders befristete Stellen im MTD (Medizinisch-Technischer-Dienst) sowie im Verwaltungsdienst auf dem Prüfstand. Vor allem hierzu erreichen den Personalrat Fragen, sind Kollegen*innen verunsichert und bangen zum Teil um ihre Arbeitsplätze. Die Kolleg*innen klagen ganz besonders über die Intransparenz der Maßnahmen im Einzelnen aber auch der Einsparungen im Besonderen.

Vielfach war zu hören: „Das ist jetzt der Dank für die in der Corona-Pandemie geleistete Arbeit“, „Ist das der sogenannte Fachkräftemangel?“ oder aber: „Das hat es schon mal gegeben und da haben wir Jahre gebraucht, dass die UMG sich davon erholt hat“

Vielfach wird von den Kolleg*innen einfach die nackte Angst um die Existenz thematisiert. Damit verbunden auch eine gewisse Wut darüber, dass: „uns nichts erzählt wird“, „nicht Verlängerungen auslaufender Verträge willkürlich und nach Gutsherrn Art“ geschehen würden und dass Transparenz, Verlässlichkeit und Planbarkeit nicht erkennbar seien.

Auch gab es Rückmeldungen, dass es durch die Nachbesetzungssperre zu Einschränkungen in der Erledigung der anfallenden Arbeiten komme, die Arbeitsverdich-

tung drastisch zugenommen habe und der Abfluss von Fachwissen zu Lücken und Ausfällen beitrage.

Die Äußerungen der Mitarbeitenden nimmt der Personalrat sehr ernst.



Auch wenn der ärztliche und pflegerische Dienst wohl von den Maßnahmen (bislang) nicht betroffen zu sein scheint, ist es schwer nachzuvollziehen, dass es durch die Verminderung und Ausdünnung anderer Bereiche nicht über kurz oder lang zu Auswirkungen auch auf die Patient*innen und die anderen Beschäftigten kommen wird. Es ist weiterhin möglich, dass diese Maßnahmen dazu führen können, die UMG als Arbeitgeberin so unattraktiv zu machen, dass qualifizierter Nachwuchs und benötigte Berufsgruppen gerade wegen dieser

Rahmenbedingungen eine Anstellung bei uns überdenken und möglicherweise ablehnen.

Wir sehen weiterhin die Gefahr, einzelne Bereiche und Gruppen von Beschäftigten, die zum Teil jetzt schon stark überlastet sind, noch stärker in eine Abwärtsspirale der Überlastung gezogen werden, welche am Ende bei ihnen zu Krankheit oder Ab-

(Fortsetzung auf Seite 2)

Inhalt

Einsparmaßnahmen UMG	S. 1-2
Whistleblowing	S. 2
CIRS	S. 3
Mehr Geld	S. 3
Tag gegen Gewalt an Frauen	S. 4
Aktiv gegen Gewalt	S. 4
Parkplätze, Wege u. Sicherheit	S. 5
Verabschiedung Christiane Schulz	S. 5
Öffnungszeiten Gastronomie	S. 6
Save the Date: PV	S. 6

(Fortsetzung von Seite 1)

wanderung führen kann.

Der Personalrat erwartet von der Dienststelle, allen Beschäftigten die Information zu geben, welche Maßnahmen nun definitiv geplant sind und umgesetzt werden. Außerdem ist es unabdingbar, organisatorische Maßnahmen einzuleiten und zu initiieren, welche zu einer Verringerung der Lasten führen. Wir sehen hier die UMG in der Pflicht, den Menschen im Betrieb die Perspektiven für die nähere Zukunft aufzuzeigen. Es muss objektiv geprüft werden, ob man eine

Stelle erhalten kann, nicht ob eine Stelle „überflüssig“ ist.

Darüber hinaus sehen wir als Personalrat im Besonderen die Politik in der Pflicht, endlich die auskömmliche Finanzierung der Universitätskliniken in Niedersachsen sicherzustellen und die Universitäten wieder als Landesbetriebe zu führen. Spitzenforschung, Spitzenlehre und Spitzenmedizin sind Aufgaben des Landes. Mit allem, was dazu gehört. Sie können und dürfen nicht an Benchmarks und Gewinnerorientierung gemessen werden, schon gar nicht zu Lasten der hier beschäftigten Menschen.

„Whistleblowing“

Wohin kann ich mich wenden, wenn mir gravierende Regelverstöße bekannt werden? Erste*r Ansprechpartner*in ist in der Regel der*die Vorgesetzte. Doch was ist, wenn diese*r selber Teil des Problems ist? Wenn ich Repressionen befürchte? Wenn es ein absolut „heißes Eisen“ ist?

Die Lösung kann das anonyme Hinweisgeber-Portal der Firma BKMS (auch Whistleblowing-Portal genannt) sein. Dieses wurde im Januar 2020 an der UMG eingeführt. Es eröffnet die Möglichkeit, über jedes Endgerät mit Internetzugang (dienstlich oder privat) jederzeit rund um die Uhr anonym und geschützt Missstände oder den Verdacht auf Gesetzes- oder Rechtsverletzungen zu melden. Geschützt bedeutet, dass die*der Hinweisgeber*in vor möglichen Repressalien am Arbeitsplatz geschützt ist.



Das Besondere an diesem Portal ist, dass es Anonymität gewährleistet, gleichzeitig aber die Möglichkeit für Rückfragen über einen anonymen „Briefkasten“ bietet, über den unter Wahrung der Anonymität schriftlich kommuniziert werden kann, falls es Nachfragen gibt.

Um die Rechte und Pflichten der Hinweisgebenden und des Arbeitgebers zu regeln, haben Personalrat und Vorstand eine

Dienstvereinbarung (DV) abgeschlossen, die auch das Verfahren und die Zuständigkeiten beinhaltet. Eine Verfahrensweisung des Vorstands findet sich in der Anlage zur DV.

Verfahrensweisung und DV enthalten Regelungen, wie nach erfolgter Meldung weiter verfahren wird und wie gewährleistet werden kann, dass „im Fall des Falles“ auch adäquat reagiert wird - und das unter Wahrung der Rechte von Beschäftigten, sowohl der meldenden als auch der beschuldigten Person. Dazu wird jede eingehende Meldung von der Clearingstelle dokumentiert und geprüft und, wenn tatsächlich ein Regelverstoß vorliegt, weiter untersucht, um ggf. geeignete Maßnahmen zu veranlassen.

Näheres ist in DV und Verfahrensweisung nachzulesen, die Sie über die Website www.umg.eu/ueber-uns/hinweisgeber-portal/ oder über den QR-Code finden.



Der Personalrat erhält jährlich einen Bericht über die Anzahl der Zugriffe auf das Portal, Art und Anzahl der Meldungen, die Anzahl der noch laufenden, der erledigten und der eingestellten Fälle sowie die Anzahl der Fälle, in denen Maßnahmen erfolgt sind. Die Zahl der Zugriffe auf das Portal bewegt sich im 4-stelligen Bereich, Tendenz steigend. Die Anzahl der Meldungen ist (noch) gut überschaubar.

Achtung: Das Hinweisgeber -Portal ist keine allgemeine Beschwerdestelle, wo man alles loswerden kann, was einen stört, sondern es soll den gravierenden Meldungen vorbehalten bleiben, die man auf dem üblichen Weg über die Führungskraft oder die zuständigen Stellen an der UMG nicht platzieren kann oder möchte. Ausgenommen sind auch alle gesetzlich geregelten Meldepflichten (z.B. Medizinprodukte).

Ein weiteres spezielleres Meldeportal, das gerade neu eingeführt wird, ist das CIRS:

CIRS

In der UMG wird gerade ein neues Berichts- und Lernsystem eingeführt. Ziel ist es, mögliche Risiken für die Patientensicherheit frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. (Näheres siehe Kasten)

Das Meldesystem soll sukzessive in allen klinischen Bereichen eingeführt werden. Aktuell läuft bereits eine Pilotphase in

der Klinik für Anästhesiologie. Zeitnah sollen weitere klinische Bereiche hinzukommen.

Meldungen können über das UMG-CIRS Portal (Zugang über Link in der Navigationsleiste im Intranet <https://go.umg.eu/CIRS>) freiwillig und anonym abgegeben werden. Weitere Informationen finden Sie im Portal und auch im roXtra.

Was ist CIRS?

In Ihrem Arbeitsalltag beobachten Sie, als Mitarbeiter*in der UMG, möglicherweise sicherheitskritische Ereignisse, die eine Gefährdung der Patientensicherheit darstellen können, aber noch zu keinem Schaden geführt haben. Diese Situationen sind besonders geeignet, um systematisch aus ihnen zu lernen und Verbesserungen abzuleiten.

Unser UMG-CIRS (Critical Incident Reporting System) bietet Ihnen die Möglichkeit, über diese Ereignisse anonym und sanktionsfrei zu berichten, sie transparent zu machen und somit einen wichtigen Beitrag zur Patientensicherheit zu leisten. Dafür danken wir Ihnen

Die Inhalte Ihrer Meldung werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt, auch wenn Sie sich entscheiden Ihre persönlichen Daten für mögliche Rückfragen zu übermitteln.

Mehr Geld

Die Vergütung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften ist nicht über den TV-L geregelt, sondern wird per Erlass vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur festgesetzt.

Dieser Erlass wurde überarbeitet, sodass sich das Entgelt zum Beginn des Sommersemesters 2023 (d.h. ab 01.04.2023) wie folgt erhöht:

- Für wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung bzw. Masterabschluss erhöht sich der Stundensatz von derzeit 16,86 auf 17,34 Euro
- Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte mit Fachhochschul- oder Bachelorabschluss erhalten ab Beginn des Sommersemesters 2023 12,77 Euro (vorher 12,43).
- Studentische Hilfskräfte ohne abgeschlossenes Hochschulausbildung erhalten bereits seit dem 01.10.2022 den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 12,00 Euro pro Stunde.

Dies war eine „ordentliche“ Steigerung (von vormals 10,69 Euro), die allerdings vorerst auch nicht weiter angehoben wird.

Diese Erhöhung gilt auch für Hilfskräfte, deren Verträge bereits vor Beginn des Sommersemesters 2023 abgeschlossen wurden.

Unsere Stellungnahme als PR dazu:

Gut, dass durch die Erhöhung des Mindestlohns zumindest für die Hilfskräfte ohne Abschluss eine deutliche Steigerung stattgefunden hat. Diese fällt leider für die anderen beiden Gruppen wesentlich geringer aus. Angesichts der galoppierenden Inflation und der dadurch resultierenden Steigerung der Mieten und Energiepreise hätte es durchaus eine bessere Bezahlung aller studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sein dürfen.



Da aus unserer Sicht alle Beschäftigten, d.h. auch arbeitende Studierende nach Tarifvertrag (und nicht nur per Ministeriumserlass) vergütet werden sollten, unterstützen wir die Forderungen der studentischen Initiative für einen „TV Stud.“.

Nachzulesen unter <https://tvstud.de/> oder über den QR-Code.



25. November - Tag gegen Gewalt an Frauen

Anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen führte der Personalrat am 25.11.22 zum Thema sexuelle Belästigung im Betrieb einen Infotisch durch. Dieser wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat der Klinikservice GmbH und der Gastronomie GmbH geplant. Diverse Informationsmaterialien zum Thema boten wir morgens im Versorgungsgebäude und über Mittag im UBFT an. Dort informierte parallel auch die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Lipschick.



V.l.n.r.: Fr. Scholz (Betriebsrat KSG), Fr. Baranczyk (Personalrat), Fr. Sporleder (Personalrat), Fr. Lange (Personalrat)

Da sexuelle Übergriffe auch im Arbeitsumfeld vorkommen, ist es dem Personalrat wichtig, dieses Thema in der Betriebs-Öffentlichkeit der UMG zu platzieren und dafür sensibel zu machen.

Im Rahmen der UMG-Initiative „Aktiv gegen Gewalt“ wurde in einer Umfrage 2018 von knapp 41 % der Beschäftigten geäußert, im Arbeitsalltag Gewalt verbal, körperlich oder auch

sexuell, erlebt zu haben. Bei ca. 18,7 % handelte es sich um sexuell gefärbte Übergriffe. D.h. auch in der UMG gibt es Übergriffe und sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld.

Dies spiegelt sich auch im Ergebnis einer kleinen „Zufalls-Befragung“ wider, die wir am Infotisch durchführten: 18,9 % gaben an, dass sie bei der Arbeit schon einmal sexuelle Belästigung erlebt haben.

Sollten Sie Opfer eines sexuellen Übergriffs sein, sollten Sie unbedingt die Unterstützungsangebote hier im Haus (s.u. im

Absatz „Aktiv gegen Gewalt“) oder extern Angebote in Anspruch nehmen.



„Aktiv gegen Gewalt“



Seit dem Jahr 2018 gibt es in der UMG die Initiative „Keine Toleranz. Aktiv gegen Gewalt“, mit der sich die UMG als Arbeitgeberin aktiv gegen Gewalt stellt.

Sollten Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit einen Übergriff (jeglicher Art) erleben, ist es wichtig, dass Sie dies melden, um Unterstützung und Hilfsangebote zu bekommen und auch, damit dies dokumentiert wird (dafür das Meldeformular) Darum: melden Sie sich!

Ein Formular zur Meldung von Vorfällen (Übergriffe jeglicher Art, ob verbal, körperlich oder sexuell geprägt) sowie weitere

Informationen u.a. zu Ansprechpersonen sowie weitere Hilfs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote finden Sie unter www.umg.eu/gewaltfreier-arbeitsplatz/ oder über den QR-Code.



Einen Überblick über alle Beratungsstellen an der UMG finden Sie im Intranet unter „Personal A-Z“ unter „Beratungsangebote für Mitarbeitende“.

Der Personalrat ist auf jeden Fall eine erste Anlaufstelle und ist auch zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ ein erster Ansprechpartner für Sie.

Hier ein Schnappschuss von dem gelungenen Info-Tisch zum Internationalen Frauentag am 8. März 2023.



Parkplätze, Wege und Sicherheit an der UMG

Gefährlicher Slalomparcours

Der Personalrat bemängelt schon seit längerem, dass auf dem Parkplatz im Osteingangsbereich (früherer Golfplatz) tiefe Löcher und Kuhlen die Stolpergefahr vergrößern und eventuell auch Schäden an den Autos zur Folge haben können. Vor einigen Wochen wurden die Löcher zwar mit Schotter aufgefüllt, jedoch waren die Löcher nach kürzester Zeit wieder da. Die anderen Schotterparkplätze unterscheiden sich von den beschriebenen Zuständen nicht.

Daher stellt sich die Frage, wie effizient das Auffüllen der Löcher mit dem Schotter ist, wenn dieser nicht verdichtet wird?



Parkplatzausfahrt zur Zimmermannstraße

Blindflug

In der Zimmermannstraße kann man sehen, dass Neues nicht immer gut sein muss. Nachdem die Stadt die Parkplätze an der Straße auf die andere Straßenseite verlegt hat, kann man sich

beim Verlassen der UMG-Parkplätze nur noch langsam auf die Straße vortasten, um mit unversehrtem Auto nach Hause zu kommen. Wir fordern die Dienststelle auf, Abhilfe zu schaffen.

Sicherheit auf dem Gelände

Lange war die Schranke im Bereich des Osteingangs, die die Zufahrt auf das Klinikgelände regeln soll, nicht in Betrieb. Dies kritisierte der Personalrat beim Vorstand, sodass die Schranke zeitnah wieder angebracht wurde. Damit soll auch das Parken von Unbefugten auf dem Klinikgelände verhindert werden. Auch die Geschwindigkeit der Fahrzeuge sollte wieder verringert werden, denn es gilt auf dem Klinikgelände 10 km/h, auch für Radfahrer. Das gefährdet unser Personal, Kinder und Patienten, die unterwegs sind. Leider wird des Öfteren beobachtet, dass die funktionstüchtige Schranke dauerhaft geöffnet ist und somit keinen Nutzen bringt.

Qual der Wahl: Glätte oder Dunkelheit

Seit Jahren beobachten wir einen Schildbürgerstreich am Osteingang. Hier gibt es einen Weg mit und einen Weg ohne Beleuchtung, der auf das Gelände Richtung Container und Eingang Strahlentherapie führt. Im Winter wird der Weg ohne Beleuchtung vom Schnee geräumt und auch gestreut. Der Weg mit Beleuchtung soll nicht genutzt werden, da er nicht geräumt und gestreut wird. Im Winter sind die Lichtverhältnisse jedoch so, dass eine Beleuchtung von Vorteil wäre! Auch hier wünscht sich der Personalrat eine Lösung.

Verabschiedung von Christiane Schulz aus dem Personalrat

Die Personalrätin Christiane Schulz schied zum Jahreswechsel aus dem aktiven Berufsleben aus, um in den vermutlich nicht minder aktiven Ruhestand zu gehen.

Für viele Kolleg*innen repräsentiert Christiane den Personalrat und die Gewerkschaft „ver.di“ in der Universitätsmedizin wie kaum jemand anders.

Nachdem es sie 1978 (kein Druckfehler) von der norddeutschen Küste ins damalige Universitätsklinikum Göttingen (UKG) verschlagen hatte, war sie als Fachkrankenschwester u.a. in der Tagespflege-Nachtaufnahme (der heutigen INA) der Augenklinik, der Schmerzambulanz und dem Aufwachraum tätig. Immer engagiert unterwegs für das Wohl der Patient*innen, setzte sie sich aber auch schon früh für ihre Kolleg*innen ein und war bald bekannt als Mitglied des örtlichen Personalrats und Vertrauensfrau der ÖTV. Vertrauen ist auch



Blumenübergabe von Olaf Uhde an Christiane Schulz

das Schlüsselwort, wenn man Christianes Tätigkeit als freigestellte Personalrätin in den letzten zwanzig Jahren beschreiben wollte: Viele Beschäftigte vertrauten ihr, vertrauten sich ihr an und konnten darauf vertrauen, dass sie sich wie eine Löwin für sie einsetzte. Aus ihrem gewerkschaftlichen Selbstverständnis heraus verstand sie Personalratsarbeit immer als eindeutige Interessenvertretung für die Beschäftigten.

Die Spaltung der Belegschaft in Mutter und Tochterfirmen konnte Christiane nie akzeptieren. Sie verstand sich als Vertreterin aller Beschäftigten und hatte stets das Ohr an der Basis. Gerade für die Kolleg*innen, die von anderen oft übersehen werden, setzte sie sich ein, immer kämpferisch, ob als Personalrätin oder als Gewerkschaftsfrau z.B. beim Streik. Christiane wird nicht nur uns hier in der UMG fehlen.

Verkürzte Öffnungszeiten in der Gastronomie

Seit 01.01.2023 hat die UMG teilweise kürzere Öffnungszeiten in den gastronomischen Einrichtungen. Beim Marktplatz und im Bistro bleibt alles beim Alten, im Shop wurde die Öffnungszeit in der Woche um 1,5 Stunden verkürzt; vorher war bis 18:30 Uhr geöffnet, ab jetzt bis 17:00 Uhr. Die größten Veränderungen gibt es in der Cafeteria, die jetzt in der Woche erst um 11:00 Uhr anstatt um 07:30 Uhr öffnet und am Samstag und Sonntag komplett geschlossen bleibt.

Die Begründung der Dienststelle für die kürzeren Öffnungszeiten sind die noch immer gültigen coronabedingten Zugangsbeschränkungen und die damit ausbleibenden Gäste.

Der Personalrat hat den Anträgen der Dienststelle zugestimmt, allerdings nur unter der Zusicherung eines erweiterten Frühstücksangebots im Shop und am Marktplatz, damit so das morgens fehlende Frühstücksangebot der Cafeteria etwas abgemildert wird.

Die neuen Zeiten sind befristet bis zur Aufhebung der Zugangsbeschränkungen, jedoch maximal bis zum 31.12.2023.

Und schon wieder teurer??

Nachdem im vergangenen Jahr die Preise in allen „Verpflegungseinrichtungen“ der UMG bereits zweimal angehoben wurden, ist nun erneut eine Erhöhung der Essenspreise angekündigt. Dies war Grund genug für uns als Personalrat, den Vorstand und die Tochterfirma UMG Gastronomie GmbH an unseren Vorschlag aus dem vergangenen Jahr zu erinnern, täglich ein vergünstigtes (subventioniertes) Mensaessen anzubieten. Noch ist dies leider nicht umgesetzt – man „sei dabei“ hieß es. Da wir durchaus Mitarbeitende haben, die jeden Cent zweimal umdrehen müssen – so vor allem die Beschäftigten der Töchter, aber auch andere Geringverdienende - fordern wir die Geschäftsführung der Gastro und den Vorstand auf, die Einführung eines subventionierten Stammessens endlich in die Tat umzusetzen.

Cafeteria	Mensa	Kleiner Shop Westhalle	Restaurant	Bistro	Marktplatz Osthalle
Mo - Fr 11-16:30 Uhr Sa & So geschlossen	Mo - Fr 11:30-14 Uhr Sa & So geschlossen	Mo - Fr 7-17 Uhr Sa & So 9-17 Uhr	Mo - Fr 11:30-14:30 Uhr Sa & So geschlossen	Mo - Fr 11:30-16 Uhr Sa & So geschlossen	Mo - Fr 9-15 Uhr Sa & So geschlossen



Personal- versammlung 2023

Corona - Sparen - Was noch?

Donnerstag, 4. Mai 2023

Save the
Date