

Neue Arbeitszeiten in dem PUMG

Im letzten Jahr war eines der beherrschenden Themen in der Pflege, neben der Corona Krise, die Einführung der 5-Tage-Woche und die damit verbundenen Änderungen der Dienstzeiten. Diese Änderung bedeutet für die Beschäftigten in der Pflege ein Ende der über viele Jahre praktizierten 5,5 -Tage-Woche.



Die Forderung nach verträglicheren Arbeitszeiten ist nicht neu. Lange Zeit wurde durch eine Arbeitsgruppe - bestehend aus Angehörigen der Pflegedirektion, aktiv Pflegenden und dem Personalrat - über Arbeitszeitmodelle beraten. Die Ergebnisse dazu wurden im letzten Jahr in einer Reihe von Pilotstationen erprobt. Durch die Arbeitsgruppe wurden im Verlauf der Erprobung immer wieder Nachbesserungen und Zeiten erprobt und auch verworfen.

Während es dabei Rücksprachen mit den Pilotstationen gab, wurden darüber hinaus auch Gespräche mit den noch nicht betroffenen Bereichen und Stationen geführt. Die Rückmeldungen der Beschäftigten waren dabei vielschichtig. Die Meinungen der Pflegenden gingen dabei von kompletter Ablehnung, über Gleichgültigkeit bis hin zu Begeisterung. Der Personalrat war im Verlauf nicht immer der Auffassung des PUMG und ist der Ansicht, dass die Kommunikation der Pflegedirektion an die Beschäftigten weiter verbessert werden sollte. Hier gilt es aus unserer Sicht, in Zukunft transparenter vorzugehen.

Der Personalrat hat kontrovers mit der Dienststelle über die neuen Zeiten diskutiert. Am größten waren und sind die unterschiedlichen Auffassungen über das Ende des Spätdienstes, als auch die mangelnden Möglichkeiten des Wechsels von Spät - auf Frühdienst. Auch die mit den Zeiten unabhingbare Änderung der bisherigen Arbeitsvorgänge steht dabei in der Kritik.

(Fortsetzung auf Seite 2)

Inhalt

Neue Arbeitszeiten PUMG	S. 1-2
Anträge auf Teilzeit	S. 2
Fahrraddiebesbänden	S. 2
Tarifrunde TV-L	S. 3
FFP2-Masken	S. 4
Impfpflicht	S. 4
2 Jahre Corona - Interview Labor	S. 5-6
Tarifverh. UMG Gastronomie	S. 6
Sprechstunde des Vorstands	S. 7
Kurz gemeldet: Kinderbetreuung	S. 7
Internationaler Frauentag	S. 8

(Fortsetzung von Seite 1)

Allerdings ist auch klar, die neuen Arbeitszeiten entsprechen den geltenden Gesetzen. Die Ruhezeiten werden eingehalten. Es werden 2 freie Tage innerhalb von 4 Wochen planmäßig mehr generiert. Die Länge der Nachtdienste konnte reduziert werden.

Trotzdem sind auch wir noch nicht glücklich mit allen bisherigen Lösungen und werden weiterhin die Entwicklung begleiten. Wir haben deswegen auch nur einer Befristung der Zeiten bis zum 31.12.2023 zugestimmt. Au-

ßerdem konnten wir erreichen, dass bisherige Sonder- und Härtefallregelungen erhalten bleiben und auch in Zukunft möglich sein werden.

Auch wir vom Personalrat haben nicht immer glücklich agiert, stehen aber zu unserer Forderung, die viele Beschäftigte in der Pflege an uns herangetragen haben. Keine Verkürzung der Ruhezeiten und mehr freie Tage. Fakt ist aber auch, die Stationen müssen personell so ausgestattet werden, dass die neuen Zeiten auch gelebt werden können.

Anträge auf Teilzeit

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung ergibt sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und aus dem Tarifvertrag (§ 11 TV-L). Hier sind auch Regelungen zur Rückkehr auf Vollzeit Arbeitsplätze zu finden.



Ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung kann zwar seitens des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden, dies muss dann allerdings dargelegt und begründet werden. Die Ablehnung eines Antrags auf Teil-

zeitbeschäftigung ist dem Personalrat über die Personalabteilung zur Mitbestimmung vorzulegen.

Daher unser Tipp: Stellen Sie Ihren Antrag immer schriftlich, damit wir als Personalrat auch beteiligt werden können. Dies ist bei einer mündlichen Anfrage und einer mündlichen Ablehnung nicht der Fall. Sollte es Schwierigkeiten geben, beraten wir Sie gerne.

Fahrraddiebesbanden

Unser geliebtes Fortbewegungsmittel, das Fahrrad, ist an der UMG zurzeit leider nicht sicher. Fahrraddiebesbanden treiben derzeit in Göttingen ihr Unwesen.

Aufgrund der aktuellen Diebstähle hat der Personalrat recherchiert, um herauszufinden, wie man es den organisierten Banden schwerer machen kann. Das wohl wichtigste Ergebnis unserer Recherche ist, dass alle Fahrräder, die in kürzerer Vergangenheit gestohlen wurden, mit sehr hochwertigen Faltschlössern gesichert waren. Faltschlösser sind nach Auskunft eines Fahrradfachhändlers nicht besonders diebstahlsicher, egal wie hochwertig sie sind. Daher der Tipp, Faltschlösser nicht mehr zu verwenden und stattdessen auf Kettenschlösser zu setzen.

Die UMG arbeitet auch gerade an weiteren sicheren Abstellmöglichkeiten im Bereich der Klinikstraße in Höhe der INA. Hier sollen gesicherte Stellplätze für eine

größere Anzahl an Fahrrädern geschaffen werden. Um zu erfahren, ab wann und wie man diese nutzen kann, behalten Sie bitte die Veröffentlichungen der Dienststelle im Auge.

Der Personalrat setzt sich schon lange für sichere Abstellmöglichkeiten ein. In der Hoffnung, dass die UMG auch für unsere Fahrräder ein sicherer Ort sein kann.



Quelle: Polizeiliche Kriminalprävention d. Länder u. d. Bundes

Tarifrunde des Öffentlichen Dienst der Länder 2021

Buchstäblich auf den letzten Metern kam es am 29.11. zur Einigung. Die Laufzeit der Vereinbarung beträgt 24 Monate bis zum 30. September 2023.

Die Sonderforderungen für die Uniklinika finden sich im Tarifabschluss nicht wieder. Viele Beschäftigte der UMG werden aber davon profitieren, dass die Zulagen für Schicht- und Wechselschicht erhöht werden, ebenso die Intensiv-, Infektions- und Pflegezulage. Ferner wurde eine neue Zulage im medizinisch-technischen Dienst eingeführt. Noch ist nicht ganz klar, wer überhaupt in den Genuss dieser Zulage kommt. Die Neudefinition des Arbeitsvorgangs, die die Arbeitgeberseite erneut zur Bedingung für einen Abschluss gemacht hatte, fand glücklicherweise nicht den Weg in die Tarifeinigung. Das hätte zu einer Erosion der Bewertung von Tätigkeiten geführt und für viele Beschäftigte zu schlechteren Eingruppierungen.

Die wesentlichen Teile des Abschlusses sind:

1. Die Entgelte der Beschäftigten steigen zum 1. Dezember 2022 linear um 2,8 Prozent. (Auszubildende und Praktikant*innen erhalten stattdessen monatlich 50 bzw. 70 Euro mehr)

2. Eine Corona Sonderzahlung von 1300 Euro (Azubis und Praktikant*innen bekommen 650 Euro) Teilzeitkräfte erhalten die Zahlung anteilig, Stichtag für die Berechnung ist der 29. November 2021. Voraussetzung:

- ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenvertrag am 29.11.21
 - mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt oder Ersatzleistung zwischen dem 01.01. und dem 29.11.2021
 - und die Erbringung einer Arbeitsleistung von mindestens einer Stunde.
- Bei Entgeltfortzahlung z. B. im Krankheitsfall besteht der Anspruch auch. Auch Mutterschutzgeld zählt zu den Entgeltersatzleistungen, Elterngeld hingegen nicht.

Diese Zahlung ersetzt für das ganze Jahr 2021 die Gehaltsanpassung, ist also Teil der Tarifeinigung und hat mit der Prämie, die im letzten Jahr hauptsächlich für Pflegepersonal gewährt wurde, nichts zu tun, außer der Tatsache, dass sie auch steuer- und abgabenfrei ist. Der

Höchstsatz für diese Befreiung ist allerdings 1500 Euro. Wenn dieser zusammen mit der „alten“ Prämie überschritten wird, werden wieder Steuern und Abgaben fällig. Es ist in der Diskussion, den Höchstbetrag der Befreiung auf 3000 Euro zu erhöhen.



Ganz wichtig: Dieser Abschluss gilt nur für die Kolleg*innen, die unter den Tarifvertrag der Länder fallen. Die UMG wendet den TV-L an. Im Zweifel hilft ein Blick in den Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag.

Für die niedersächsischen Beamten hat die Landesregierung beschlossen, die Tarifeinigung inklusive der Sonderzahlung zu übernehmen.

Der Tarifabschluss gilt dementsprechend nicht für...

Ärztinnen und Ärzte, weil diese einen eigenen Tarifvertrag, den TV-Ä, haben.

Beschäftigte der Tochterfirmen, die keinen alten Vertrag mehr haben.

Wissenschaftliche Hilfskräfte, deren Stundensatz von der Regierung festgesetzt wird.

Er gilt selbstverständlich auch nicht für Studierende, es sei denn, sie haben einen Arbeitsvertrag z. B. als Aushilfen in der Pflege oder sind dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen.

FFP2-Masken

Immer wieder erreichen den Personalrat Anfragen zum Tragen von FFP2-Masken.

An den Vorgaben des Krisenstabs zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz (MNS) in der UMG hat sich seit vielen Monaten nichts geändert. D.h.:

Das Tragen von Medizinischem Mund-Nasen-Schutz (MNS) oder FFP2-Maske ist für alle auch bei Einhalten des Mindestabstands verpflichtend, sobald sich mehr als eine Person im Raum befindet.



Das Tragen von FFP2-Masken ist für die Covid-Bereiche verpflichtend vorgeschrieben.

Für Beschäftigte in der unmittelbaren Patientenversorgung wird das Tragen von FFP2-Masken dringend empfohlen.

Außerhalb der direkten Patientenversorgung wird das Tragen von FFP2-Masken nicht generell empfohlen.

Aufgrund einiger konkreter Nachfragen zum Tragen von FFP2-Masken in Bereichen außerhalb der Patientenversorgung als Alternative für andere Maßnahmen, fragte der Personalrat im Krisenstab nach und erhielt dazu folgende Klarstellung:

Auf keinen Fall sollen durch das Tragen von FFP2-Masken in diesen Bereichen die Vorgaben für getrennte Teams und versetzte Schichten sowie das Arbeiten im Homeoffice umgangen werden.

Aufgrund des erhöhten Atemwiderstandes ist beim Tragen von FFP2-Masken auf die Einhaltung von „Maskenpausen“ zu achten.

Der Personalrat hat übrigens angeregt, im Kiosk außer Medizinischem Mund-Nasen-Schutz auch FFP2-Masken für den privaten Gebrauch zum Kauf anzubieten.

Impfpflicht

Viele Anfragen erreichen uns derzeit zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht ab 16.03.2022.

Insbesondere einige nicht geimpfte Beschäftigte machen sich Gedanken darüber, ob sie nach dem 15. März noch in der UMG arbeiten können, aber auch andere machen sich Sorgen, dass es zu personellen Engpässen kommen könnte.

Was passiert am 15.03.2022?

Die UMG wurde vom Gesetzgeber verpflichtet, alle Beschäftigten, für die kein Impf- oder Genesenenstatus gemeldet wurde, an das Gesundheitsamt zu melden. Dies geschieht am 16.03.2022.

Das Gesundheitsamt kann nach Prüfung ein Berufsaus-

übungsverbot / Betretungsverbot für die UMG aussprechen. Wie lange das dauern wird angesichts der derzeitigen Überlastung der Gesundheitsämter, kann im Moment niemand sagen.



Maßnahmen, die das Gesundheitsamt verfügt, muss die UMG umsetzen.

Solange das Gesundheitsamt nicht tätig wird, ergreift die UMG keine proaktiven Maßnahmen.

2 Jahre Corona - Fragen an Kolleg*innen

Diesmal: Labor

Beschäftigte unterschiedlichster Professionen halten eine Universitätsklinik am Laufen. Alle leisten ihren Beitrag, aber viele von ihnen werden irgendwie übersehen. Deshalb wollen wir in lockerer Folge immer mal wieder einige der „vergessenen Heldeninnen und Helden“ der UMG im Personalrats-Info vorstellen.



Jetzt könnte man sagen, dass sich für die meisten Mitarbeitenden durch Corona nicht viel geändert hat. Genau das wollen wir sie doch lieber einmal selbst fragen. Eine Kollegin aus dem PCR-Labor der Medizinischen Mikrobiologie war bereit, uns stellvertretend für ihre Kolleginnen und Kollegen, vielleicht aber auch für andere im Laborbereich, Rede und Antwort zu stehen:

PR: Puh, Pandemie seit zwei Jahren. Was hat sich für Dich persönlich in dieser Zeit geändert?

Als es hieß, es würde Personal für die PCR-Tests gesucht, habe ich mich gemeldet. Ehrensache. Das war schon etwas Anderes als in der Forschung. Wir mussten uns hier zum Beispiel auf Schicht- und Wochenenddienst einstellen. Vorher hatten wir Regeldienst. Das war so die größte Änderung, aber natürlich ist es auch etwas Anderes, wenn man in einem Labor mit der fast höchsten Sicherheitsstufe (S3) arbeitet. Da muss man schon mehr aufpassen. Wir wussten ja auch nicht so genau, wie sich das mit der Pandemie entwickelt, aber jetzt hat sich das bei uns ganz gut eingespielt.

PR: Was hat sich beruflich geändert? Vorher warst Du

in der Forschung. Vermisst Du das nicht?

Sollte man eigentlich meinen, aber wir haben hier ein echt tolles Team und auch die Vorgesetzten sind in Ordnung. Das macht ne Menge aus. Nee, unter diesen Bedingungen würde ich wohl in der Diagnostik bleiben wollen. Außerdem ist es in der Forschung schwierig, entfristet zu werden. Ich war schon sieben Jahre befristet an der UMG. Hier konnte ich nach einem Jahr meinen unbefristeten Vertrag unterschreiben. Ist auch nicht ganz unwichtig, vor allem, wenn man Kinder hat.

PR: Stichwort „Kinder“. Klappt das mit dem Schichtdienst?

Ja, aber auch nur, weil mir die Kolleg*innen da entgegenkommen. Ich sag ja: tolles Team. In der Woche muss ich im Normalfall nicht schichten, mache aber Wochenenddienste. Wir haben an normalen Tagen auch richtig gut zu tun. Deshalb wurde auch zusätzliches Personal eingestellt.

PR: Was müsste sich ändern, um in Zukunft mit so einer Pandemie-Situation besser umgehen zu können?

Insgesamt wohl ne ganze Menge. Man sollte zum Beispiel mehr Vertrauen in das geschulte Personal und seine Fähigkeiten setzen. Es mischen sich einfach zu viele Menschen ohne Fachwissen in Aufgabengebiete, von denen sie keine Ahnung haben!

Und es sollte eben genug Personal da sein, um nicht nur gerade so das Übliche zu schaffen, sondern auch noch Luft zu haben für so eine Krise. Was passiert überhaupt mit den zusätzlichen Kolleg*innen, die nur befristet für Corona eingestellt wurden? Die werden doch bestimmt irgendwo gebraucht.

PR: Gute Frage. Falsche Adresse.

Ja, das waren unsere Fragen. Möchtest Du noch etwas zum Abschluss sagen?

(Fortsetzung auf Seite 6)

(Fortsetzung von Seite 5)

Weißt Du, ich bin hier wirklich zufrieden, aber bei der nächsten Pandemie bin ich nicht mit dabei!

PR: Warum nicht?

Irgendwie hat man das Gefühl, es geht immer nur um die Pflege. Klar, ist schon hart mit Vollschutz zu arbeiten und die Aufmerksamkeit gönne ich ihnen wirklich. Aber uns sieht niemand. Unsere Arbeit wird nicht gewürdigt, nicht wertgeschätzt. Zumindest merken wir nichts davon. Nehmen wir nur mal diese Corona-Prämie. Wir haben überhaupt nichts bekommen. Wenn Du mal fragst, dann haben Leute Prämien bekommen, die irgendwo arbeiten, wo sie überhaupt nichts mit Corona zu tun haben.

PR: In der UMG?

Nein, aber sonst gefühlt überall.

PR: Mit dem nächsten Gehalt gibt es doch jetzt eine abgabenfreie Sonderzahlung. Das ersetzt zwar leider für 2021 die Gehaltsanpassung, aber diese Zahlung ist mit dem Tarifabschluss für alle* ausgehandelt worden.

Das glaube ich erst, wenn es auf dem Konto ist.

PR: Schöner Schlusssatz. Vielen Dank für das Interview.

* gilt nur für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag der Länder fallen! Nicht für ärztliches Personal und nicht für die, die direkt in die Tochterfirmen eingestellt wurden.

Tarifverhandlungen UMG Gastronomie GmbH

Aktuell laufen die Tarifverhandlungen in der Tochtergesellschaft UMG Gastronomie GmbH.

In den ersten drei Runden der Tarifverhandlungen konnte trotz zweier Streiktage keine Einigung zwischen den Parteien erzielt werden.

Die Beschäftigten in der UMG Gastronomie verdienen laut Auskunft der Gewerkschaft im Schnitt 30 – 40 % weniger, als wenn sie nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) beschäftigt wären. Auch bei anderen Regelungen wie Altersvorsorge, Urlaub oder Zulagen stehen sie nicht so gut da, wie ihre bei der UMG beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Das Ziel der Beschäftigten der Tochtergesellschaft ist

auch für sie die Anwendung des TV-L.

Die Meinung des Personalrats lautet hier: „Eine Belegschaft ein Tarif“



Lust auf weitere Informationen?

Besuchen Sie uns im Internet

personalrat.umg.eu

Sprechstunde des Vorstands

Aus gegeben Anlass möchten wir darauf hinweisen, dass die offenen Sprechstunden des Vorstands durch alle Mitarbeitende der UMG wahrgenommen werden können. Wie Herr Finke (Vorstand 3, Wirtschaftsführung und Administration) noch einmal gegenüber dem Personalrat betonte, ist eine Voranmeldung nicht nötig. Weiterhin bedarf es auch keiner weiteren Information an

andere Vorgesetzte oder das Einholen einer Erlaubnis, um im Rahmen der Sprechstunden mit dem Vorstand der UMG zu sprechen. Die Termine für den laufenden Monat finden Sie im Intranet unter Aktuelles.

Wir listen hier schon einmal die Termine für die nächsten Monate auf:

V1: Forschung und Lehre
Prof. Dr. Wolfgang Brück

Freitag, 18.03.2022 um 11:00 Uhr
Freitag, 22.04.2022 um 11:00 Uhr
Freitag, 20.05.2022 um 11:00 Uhr
Mittwoch, 15.06.2022 um 11:00 Uhr

V2: Krankenversorgung
Prof. Dr. Lorenz Trümper

Freitag, 11.03.2022 um 10:00 Uhr
Freitag, 15.04.2022 um 10:00 Uhr
Freitag, 13.05.2022 um 10:00 Uhr
Freitag, 17.06.2022 um 10:00 Uhr

V3: Wirtschaftsführung und Administration
Jens Finke

Freitag, 11. März 2022, 11:00 – 12:00 Uhr
Freitag, 22. April 2022, 11:00 – 12:00 Uhr
Freitag, 13. Mai 2022, 11:00 – 12:00 Uhr
Freitag, 10. Juni 2022, 11:00 – 12:00 Uhr



Angebote zur Ferienbetreuung

Auch in diesem Jahr wird es in den Sommerferien wieder Angebote der UMG zur Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten der UMG geben.

Ferienprogramm „Waldwoche“

Dieses Angebot hat der Geschäftsbereichs Personal in Zusammenarbeit mit dem Hochschulsport entwickelt. Es richtet sich an Kinder von Beschäftigten der UMG im Alter von 6 – 10 Jahren. Die Waldwoche findet als Ganztagsbetreuung vom 25. – 29. Juli 2022 statt. Insgesamt sind zwei Gruppen à 14 Kinder (also 28 Kinder) vorgesehen.

Die Anmeldung erfolgt grundsätzlich direkt beim Hochschulsport. Mitarbeitende der UMG haben zusätzlich die Möglichkeit, im Vorfeld vom BGM einen Rabattcode im Wert von 40 € zu erhalten und im Online-Buchungsvorgang einzulösen.



Unter dem link <https://store.sport.uni-goettingen.de/sports/sport/1274/course/61092> finden Sie den Flyer mit allen relevanten Infos zum Angebot.

 **März**

Internationaler Frauentag



Informationsmaterial

Der Personalrat hält umfangreiches Informationsmaterial für Sie bereit. So gibt es Veröffentlichungen zum Mutterschutz, Elternzeit, zur Rente, VBL und Rehabilitation, sowie zu frauenspezifischen Themen.

Veranstaltungshinweise

<http://www.frauenforum-goettingen.de/frauentag.html>

