

Ermahnung, Abmahnung, Kündigung?

Was nun?

Nicht immer läuft im Berufsleben alles nach Plan – sowohl fachlich, als auch menschlich. Mitunter gibt es Fehler, Konflikte, Auseinandersetzungen. Das kommt vor.

„He, mach das nicht nochmal, ändere das, wiederhole das nicht mehr...“. Diese Art der Maßregelung hat noch keine Konsequenzen und kommt sicher ganz häufig vor. Irgendwann jedoch, wenn die Arbeitgeberin meint, dass eine Zurechtweisung nicht mehr greift, kann es durchaus formeller werden.

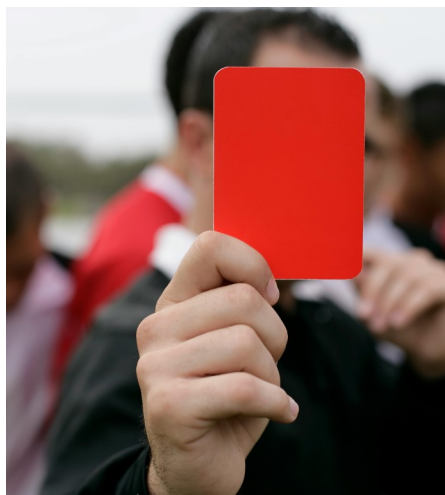
Dann führen solche Konflikte, ob nun von der Sache her richtig oder falsch, zu Konsequenzen durch die Arbeitgeberin.

ERMAHNUNG

Bei einer Ermahnung, die schriftlich oder auch mündlich erfolgen kann, sollten die Alarmglocken anheben. Sie dient der Arbeitgeberin als Hinweis auf ein unerwünschtes Verhalten der Beschäftigten und soll erreichen, dass das von der Arbeitgeberin gewünschte Verhalten gezeigt wird.

ABMAHNUNG

Im Gegensatz zur Ermahnung ist die Abmahnung



eine stärkere Rüge. Diese kann eine Kündigungsandrohung enthalten. Eine Abmahnung setzt voraus, dass die Beschäftigten zum Sachverhalt angehört werden. Hier kann der Personalrat eingebunden werden, wenn der/die Betroffene das wünscht. Abmahnungen werden immer schriftlich ausgesprochen. Sinnvoll ist es, sich mit uns in Verbindung zu setzen, **BEVOR** ihr eure Stellungnahme schreibt oder zu einem Gespräch aufgefordert werdet, in dem ihr Stellung nehmen sollt.

KÜNDIGUNG

Der letzte und sicher härteste Schritt. Das Arbeitsverhältnis wird von der Arbeitgeberin gekündigt. Hier ist der Personalrat immer zu beteiligen, hat allerdings, je nach Art der Kündigung, unterschiedlich starke Durchsetzungsrechte.

Warum jetzt das Ganze?

In der letzten Zeit gewinnen wir den Eindruck, dass sich die genannten disziplinarischen Maßnahmen häufen. Bei einigen bekommen wir das mit. Aber bei Abmahnungen gehen wir von einer großen Anzahl von Beschäftigten aus, die die Ein-

(Fortsetzung auf Seite 2)

Inhalt

Ermahnung, Abmahnung, Kündigung	S. 1-2
Update Kindertagesstätte	S. 2
Der Personalrat stellt sich vor	S. 2

Infostand des Personalrats am 8. Mai	S. 3
Parkgebühren - zu viel gezahlt?	S. 3
Veranstaltung zum Int. Frauentag	S. 3
Neue Arbeitszeiten ärztl. Dienst	S. 4
Kollegin von Abschiebung bedroht	S. 4

(Fortsetzung von Seite 1)

beziehung des Personalrats nicht einfordert.

Nicht allen Beschäftigten ist klar, dass der Personalrat in allen Fällen beratend und unterstützend tätig werden kann. Wenn es zur Abmahnung/Kündigung kommen soll, sind wir eure Ansprechpartner*innen. Wir beraten dabei individuell und versuchen Hilfestellung zu geben. Nicht immer können wir dabei etwas verhindern. Wir

können aber gemeinsam den Sachverhalt besprechen und euch möglicherweise unterstützen.

Wichtig ist aber: **Meldet euch frühzeitig bei uns!**

Häufig versuchen wir, mit den Kolleg*innen Kontakt aufzunehmen und erreichen sie nicht. Deswegen möchten wir euch bitten, uns anzurufen, zu mailen oder aber einfach zu uns ins Büro zu kommen, wenn ihr befürchtet, dass so etwas auf euch zu kommt.

Update Kindertagesstätte

Endlich einmal eine positive Nachricht! Bei den Beiträgen für die Betreuung im Kleinkindbereich und im Hort unserer Kita konnten wir als Personalrat unsere Vorstellungen im Großen und Ganzen durchsetzen *). Wie zuvor berichtet, war es uns seit längerem ein wichtiges Anliegen, eine soziale Staffelung der Gebühren anstatt des bisher üblichen Pauschalbeitrags zu erreichen. Die zuständige Geschäftsbereichsleitung lehnte dies zunächst jedoch mit der Begründung ab, dass der Verwaltungsaufwand für eine Staffelung in unserer vergleichsweise kleinen Einrichtung nicht zu stemmen wäre. Schließlich machte sie ein Angebot über eine zweiteilige Staffelung, mit der der Personalrat aber nicht zufrieden sein konnte, da der Beitrag für die untere Staffel noch zu hoch bemessen war.

Nachdem die Forderung nach einer sozialen Staffelung auch noch einmal auf der Personalversammlung Thema war, erreichte uns schließlich ein überzeugendes Angebot. Die untere Staffelstufe bemisst sich nun nach Stufe



2 (von 7) der städtischen Einrichtungen. Da konnten wir mitgehen.

Aber Vorsicht: Es handelt sich hierbei um eine Ermäßigung, die aktiv beantragt werden muss. Passiert das nicht oder liegt das bereinigte Einkommen über der Bemessungsgrenze, so wird der normale Beitrag gezahlt.

*) Der Kindergarten ist ohnehin beitragsfrei.

Der Personalrat stellt sich vor:

Jan-Hendrik Abdula

An der UMG seit 2018, im Personalrat seit 2024

Beruf: Fachinformatiker für Systemintegration

Bereich: G3-72 Klinische Applikationen

In der IT bin ich immer wieder damit beschäftigt, dass etwas nicht richtig



läuft. Dann muss ich das Problem analysieren und Lösungen entwickeln. Da gibt es Parallelen zur Arbeit im Personalrat. Auch da beschäftigen wir uns mit Angelegenheiten, die nicht gut laufen. Mit Computertechnik soll die Arbeit einfacher gemacht werden. Beim PR geht es letztlich um die Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen. Um dieses Ziel zu erreichen, bin ich auch aktiver Gewerkschafter und ver.di Vertrauensperson.

Kontakt: jan-hendrik.abdula@med.uni-goettingen.de

Info-Stand des Personalrats am 8. Mai

Habt ihr Fragen zum Thema Arbeitszeiten? Ihr wollt wissen, an wen ihr eine Überlastungssituation meldet? Was ist eigentlich ein BEM-Angebot? Oder möchtet ihr vielleicht einfach nur mal wissen, wer überhaupt für euch im Personalrat aktiv ist?

Kommt zum Info-Tisch am Donnerstag, den 8. Mai, zwischen 11:00 und 15:00 Uhr in der Westhalle!

Wir versuchen, all eure Fragen zu beantworten oder machen alternativ mit euch einen Beratungstermin aus.



Wer einfach nur mal gucken will, ist ebenfalls herzlich willkommen!

Parkgebühren - zu viel gezahlt?

Einige Mitarbeiter*innen hatten sich an uns gewandt: Es wurden Parkgebühren für Mitarbeitende berechnet, welche über den Tageshöchstsatz von einem Euro hinausgingen. Wir haben daraufhin bei der Parkraumbewirtschaftung für euch nachgehakt.

Schuld war ein Fehler in der Programmierung. Alle Kolleg*innen, die davon betroffen waren, mögen sich in der Kartenstelle wegen der Rückerstattung der zu viel gezahlten Gebühren melden.

Veranstaltung zum Internationalen Frauentag

Anlässlich des Frauentages organisierten der Personalrat und der Betriebsrat der Klinikservice GmbH (Tochterfirma) am 10.03.2025 einen Info-Tisch mit dem Angebot, sich bei Kaffee, Tee und Keksen auszutauschen. Unter anderem war es uns wichtig, die Gedanken der Kolleginnen zum Thema Gleichstellung zu erfahren. Kindergartenplätze für alle, lebensphasengerechte Arbeitszeiten und bessere Bezahlung für klassischerweise weibliche Tätigkeiten sind nach wie vor drängende Forderungen. Auch die Rückführung der Tochterfirmen (Klinikservice GmbH und der Gastronomie GmbH)

in die UMG und in den TV-L ist vielen Kolleg*innen wie auch dem Personalrat ein großes Anliegen. In vielen Bereichen fehlt es den Mitarbeitenden an Wertschätzung ihrer Arbeit, wie sich in den persönlichen Gesprächen herausstellte. Sie wünschen sich Respekt und ein wertschätzendes Miteinander.

Alles Themen, an denen der Personalrat dran ist! Hier sind allerdings Lösungsansätze auch auf politischer Ebene zu suchen.





Neue Arbeitszeiten im ärztlichen Dienst

Ab dem 01.01.2026 gelten für die Ärztinnen und Ärzte neue Arbeitszeiten. Anstelle von bisher 42 Stunden in der Woche gelten dann die im Tarifvertrag der Ärzte vereinbarten 40 Wochenstunden.

Im Moment bekommen wir daher eine Vielzahl von Anträgen zur Mitbestimmung vorgelegt, die diesem Umstand Rechnung tragen und die ab dem nächsten Jahr geltenden Arbeitszeiten/Schichten beinhalten. Wir versuchen dann immer Kontakt mit den Betroffenen aufzunehmen. Zumeist gestaltet sich die Umstellung problemlos. Wenn es doch mal zu Schwierigkeiten kommen sollte, dann bitte einfach bei uns melden!

Eine Kollegin ist von Abschiebung bedroht

Wie der Personalrat erfahren hat, ist eine unserer Auszubildenden zur Pflegefachfrau in der UMG von einer Abschiebung in ihr Heimatland bedroht. Sie ist bereits seit 1 ½ Jahren hier beschäftigt, wird geschätzt von der Schulleitung, ihren Mitauszubildenden und den Kolleginnen und Kollegen auf den Stationen.

Ihr Antrag auf Asyl als politischer Flüchtling wurde vom Bundesamt für Migration und Flüchtlingsfragen bereits im März abgelehnt und die Kollegin aufgefordert, binnen 7 Tagen das Land zu verlassen. Dadurch kann sie derzeit ihre Ausbildung nicht fortsetzen. Im Moment hat die junge Kollegin einen Einspruch gegen diesen Bescheid eingelegt und über ihre Anwältin Klage erhoben. Trotzdem ist sie von einer Abschiebung bedroht.

Obwohl sie hier einen Ausbildungsplatz hat, obwohl sie in einem Beruf ausgebildet wird, der als „systemrelevant“ gilt, obwohl wir gerade in der Pflege einen eklatanten Fachkräftemangel beklagen, obwohl sie die Ausbildung bereits seit 1 ½ Jahren erfolgreich absolviert; und obwohl sie die Erlaubnis hatte, eine Ausbildung zu beginnen.

Aufgrund des Mangels an Pflegefachkräften müssen zwangsläufig immer häufiger Pflegefachkräfte aus dem Ausland rekrutiert werden. Und das für sehr viel Geld und mit allen Problemen, die das mit sich bringt. Hier aber soll ein Mensch nun keine Gelegenheit bekommen, die Ausbildung zu beenden und in einem Beruf zu arbeiten, der gerade insgesamt unter einem schier unlösbaren Personalmangel leidet. Eine Frau, die hier vor Ort ist, die Sprache beherrscht und allein schon durch die Wahl des Berufs versucht, sich in unserer Gesellschaft zu engagieren.

Der Personalrat, die Vertrauensleute der Gewerkschaft ver.di, die Gewerkschaft GeNi sowie Mitglieder des Marburger Bundes in der Universitätsmedizin Göttingen fordern daher die Dienststellenleitung und die politischen Verantwortlichen auf, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um die Abschiebung der Kollegin zu verhindern. Es muss verhindert werden, dass die junge Frau, übrigens ebenso wie ihr Mann, ausgewiesen wird. In ihrem Heimatland würde sie mit Gefängnis und Schlimmerem rechnen müssen.

Wir als Personalrat sehen hier die Dienststellenleitung und die politisch Verantwortlichen der Stadt, des Landes und des Bundes in der Verpflichtung, Einfluss auf das Bundesamt für Migration und Flüchtende zu nehmen.

Mit dem Ziel:

Unsere Kollegin muss bleiben!

Dieser Text wurde als Brief an folgende Stellen übersandt:

Den Vorstand der UMG, die Oberbürgermeisterin der Stadt Göttingen, den Landrat des Landkreises Göttingen, die Fraktionen im Rat der Stadt Göttingen, die Fraktionen des Kreistages Göttingen, den Ministerpräsidenten des Landes Niedersachsen, die Fraktionen des Nds. Landtages