

**Konsolidierung? Focus.admin? Gebäudemanagement - Perspektive 2025?****Was ist damit gemeint und wen betrifft es?**

Gerüchte „wabern“ durchs Haus, kaum jemand weiß Genaueres ...

Worum geht es?

Seit Jahren ist die Finanzlage der UMG angespannt. Es werden zunehmend rote Zahlen geschrieben, und das auch schon vor Corona. Trotz der hinlänglich bekannten Mängel in der Krankenhausfinanzierung fordern Land und Aufsichtsgremium der UMG vom Vorstand ein Konsolidierungskonzept, sprich Einspar-konzept, mit dem Ziel, spätestens zum Ende 2023 einen ausgeglichenen Haushalt zu erreichen. Zur Unterstützung wurden vom Vorstand zwei Gutachten in Auftrag gegeben.

Das auf die Ergebnisse dieser Untersuchungen gestützte Sparkonzept des Vorstands betrifft zunächst vor allem „die Verwaltung“, genauer gesagt: die Geschäftsbereiche im Vorstandsressort 3, also Finanzen, Personal, Gebäudemanagement, Materialwirtschaft, Hotelleistungen, Informationstechnologie und Controlling. Dazu wurden konkrete Zahlen zum Stellenabbau für die einzelnen Geschäftsbereiche festgelegt und ein Teil davon bereits umgesetzt durch die Nicht-Wiederbesetzung freiwerdender Stellen.

Vielleicht haben Sie davon schon etwas bemerkt?

Immerhin hat der Vorstand zugesagt, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird, sondern lediglich im Rahmen der natürlichen Fluktuation (Ausscheiden von Beschäftigten durch Rente, Eigenkündigung, Befristung) Stellen abgebaut werden.

Doch auch das ist nicht ohne: Denn das Personal muss-te immer mehr Aufgaben übernehmen. Daher gibt es kaum noch Reserven. **Viele Bereiche sind bereits heute überlastet und an der Grenze.**

Besonders betroffen vom Stellenabbau ist das Gebäu-



demanagement, wo insgesamt 31 Stellen (von 266) abgebaut werden sollen! Dies erfordert Umstrukturierungen und Änderungen der Prozesse, die jetzt in Angriff genommen werden.

Und endlich wurden die betroffenen Beschäftigten im November flächendeckend

über die Sparpläne informiert.

**Was macht der Personalrat?**

Bei dem Konsolidierungskonzept und der Entscheidung, Stellen abzubauen handelt es sich um rein wirtschaftliche Entscheidungen des Vorstands, die uns als Personalrat natürlich nicht gefallen. Dennoch kann der Vorstand sie leider ohne unsere Zustimmung und auch gegen unseren ausdrücklichen Willen vornehmen.

Bei der Frage des „Wie“ mischen wir uns allerdings kräftig ein und schöpfen alle unsere Mittel aus, um die Beschäftigten so gut es geht vor Nachteilen zu schützen. Das ist unsere Aufgabe. Dafür haben wir einen Rechtsanwalt an unserer Seite, der uns dabei unterstützt.

Unsere Sichtweise:

- Das Land sollte - so wie in anderen Bundesländern auch - das Defizit der UMG tragen, da alle wissen, dass die Finanzierung der Krankenhausleistungen

(Fortsetzung auf Seite 2)

**Inhalt**

|                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| <b>Konsolidierung</b>             | <b>S. 1-2</b> |
| <b>Corona-Prämie(n) Pflege</b>    | <b>S. 2-3</b> |
| <b>Sonntagsarbeit Ebenenbüros</b> | <b>S. 3-4</b> |
| <b>Kurz gemeldet</b>              | <b>S. 4</b>   |
| <b>Weihnachtsgruß</b>             | <b>S. 4</b>   |

(Fortsetzung von Seite 1)

völlig unzureichend ist, insbesondere für Uniklinika.

- Noch besser: die Bundesregierung sorgt endlich für eine auskömmliche Finanzierung der Krankenhäuser allgemein und der Uniklinika im Besonderen. Bis dahin sollte (s.o.) das Land eintreten.

Solange das Land und das Aufsichtsgremium der UMG, der Stiftungsausschuss, bei ihrem Sparkurs bleiben und der Vorstand wie oben geschildert reagiert, sind unsere Forderungen:

- **Kein** Personalabbau, solange nicht der Arbeitsanfall reduziert ist, z.B. durch Digitalisierung oder andere Maßnahmen, damit es nicht zur weiteren Überlastung der Beschäftigten und damit zu Gesundheitsgefährdungen kommt - **und nicht umgekehrt.**
- **Kein** Personalabbau nach dem Gießkannenprinzip (d.h. wo zufällig eine Stelle frei wird, wird nicht nachbesetzt. Nein, es muss sehr genau geschaut werden, ob dies überhaupt ohne Schaden möglich ist.)
- Beachten des Gesundheitsschutzes (keine Überlastung durch Rationalisierung)
- Keine Verlagerung von Tätigkeiten in Tochtergesellschaften und damit Lohndumping (Wir wissen allerdings, dass der Vorstand leider hierauf nicht verzichten will.)

- Frühzeitige und umfassende Information an die betroffenen Beschäftigten.
- Angebote zur Fortbildung und Qualifizierung für ggf. neue Aufgaben

Dies sind einige wichtige Argumente des Personalrats. Und um dies mit dem Vorstand für die betroffenen Beschäftigten abzusichern, möchten wir eine „Dienstvereinbarung zum Konsolidierungsprozess in der Verwaltung“ abschließen.

Als Personalrat sind wir jederzeit für Sie und Euch Beschäftigte ansprechbar, begleiten das Projekt kritisch und verhandeln noch die Dienstvereinbarung.

Auch sind wir jetzt viel in diesen Bereichen unterwegs und bieten Ihnen an, uns jederzeit anzusprechen, wenn Sie Fragen haben. Und natürlich sollten Sie auch die Gesprächsangebote Ihrer Vorgesetzten nutzen.

Die geplanten Einsparungen könnten auch Beschäftigte anderer Bereiche spüren.

Bisher sind die Krankenversorgungsbereiche noch nicht betroffen, doch es ist nicht ausgeschlossen, dass weitere Bereiche, auch außerhalb der „Verwaltung“, ins Visier genommen werden.

Wir werden weiter berichten.

## Und ewig grüßt das Murmeltier Die unendliche Geschichte der Corona-Prämie(n)



Politiker\*innen versuchen ja immer ganz Großes: „Rettungsschirm“, „Der große Wumms“, „Der große Doppelwumms“ oder ... ja eben die „Corona Prämie“

In der Regel sind diese großen Worthülsen nicht einmal schlecht gedacht. Nein wirklich nicht. Die Idee dahinter, Menschen „retten“, „schützen“ oder „belohnen“ zu wollen, ist sicher ein richtiger Ansatz. Wären denn die Taten, die folgen, auch so gut gemacht wie möglicherweise gedacht, würden wir diese Zeilen sicher nicht schreiben.

Aber wie das häufig in der Politik ist, so ist es auch bei dieser Corona-Prämie: weder gut gemacht, noch richtig durchdacht.

Fakt ist, weder die UMG noch der Personalrat hatten dieses Mal überhaupt Einfluss auf die Ausschüttung der Gelder. Im Krankenhausgesetz (Gesetz zur wirtschaftlichen Sicherung der Krankenhäuser und zur Regelung der Krankenhauspflegesätze/ Krankenhausfinanzierungsgesetz § 26e) ist der Verteilungsschlüssel zur Gewährung dieser Prämie genau festgelegt. Hier wurden auch die Kriterien genannt, die zum Erhalt der Zahlung berechtigen.

Hatte es bei den ersten beiden Ausschüttungen an die Krankenhäuser in Deutschland noch einen winzigen, aber durchaus vorhandenen Miniversuch gegeben, eine gewisse Gerechtigkeit möglich zu machen, ist dies bei der letzten Auflage der Wohltaten aus Berlin, gründlicher noch als bei den Vorgängermodellen, in die Hose gegangen.

(Fortsetzung auf Seite 3)

(Fortsetzung von Seite 2)

Der Personalrat der UMG findet diese Verteilung ungerecht und unausgewogen. Anstatt allen Beschäftigten der Krankenhäuser für ihren Einsatz während der Corona-Krise zu danken und ihnen gerade in dieser wirtschaftlich schweren Zeit über eine Sonderzahlung, Anerkennung zu zollen, wurde hier aus unserer Sicht eine Chance vertan. Die Tatsache, dass hier wieder nur eine Berufsgruppe, und diese auch noch unterschiedlich, berücksichtigt wird, empfinden wir als ungerecht und unverhältnismäßig. Denn ohne die vielen anderen Berufsgruppen in einem Krankenhaus passiert nichts in der Versorgung der Patienten\*innen.

Nur bettenführende Stationen und nur Pflegefachpersonen zu berücksichtigen, ist aus Sicht des Personalrats eine Herabwürdigung der Leistung aller Beschäftigten in unserem Haus, aber auch in allen Krankenhäusern, die sich an der Versorgung der Corona-Patienten\*innen beteiligt haben. Hier wird ein weiterer Keil in die Belegschaften getrieben. Unfrieden und Neiddiskussionen werden durch diese Prämie nur weiter geschürt. Aus unserer Sicht darf es nicht die Bestrebung der Politik sein, eine Spaltung der Belegschaften in den Krankenhäusern zu betreiben. Ungeachtet der großen Leistung der Pflegenden muss auch dem nicht pflegenden Anteil der Mitarbeiter\*innen endlich Anerkennung und Wertschätzung entgegengebracht werden.

Besonders ungerecht ist es, dass hier Menschen, die ebenfalls in Behandlung und Therapie eingebunden waren oder einfach durch ihre Tätigkeiten Risiken getragen haben, zum wiederholten Male völlig leer ausgehen. Pflegehelfer\*innen, Physiotherapeut\*innen, MTA's und MFA's, Reinigungskräfte, selbst Teile der Beschäftigten in der Psychiatrie, aber auch Mitarbeiter\*innen in der Wäscherei und so weiter, und so weiter. Auch die mitunter schwierigen Umstände und Umstellungen, denen alle Beschäftigten in Krankenhäusern ausgesetzt waren, wurden hierbei überhaupt nicht berücksichtigt.

Besser wäre es gewesen, allen Beschäftigten in den betroffenen Krankenhäusern eine finanziell spürbare Anerkennung zukommen zu lassen. Und noch besser wäre es gewesen, (anstelle von Prämien) grundlegende Veränderungen der Finanzierung der Krankenhäuser voranzutreiben und schlussendlich das Gesundheitswesen endlich finanziell so aufzustellen, wie es nötig wäre.

Der Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen fordert daher die Verantwortlichen in der Politik auf, endlich allen Beschäftigten der Krankenhäuser die nötige und verdiente Anerkennung und Wertschätzung entgegen zu bringen, die diese sich schon vor Corona und besonders in der Krise verdient und erarbeitet haben.

## Sonntagsarbeit in den Ebenenbüros - Verfahren vor der Einigungsstelle!

Die Dienststelle hatte im Juli beim Personalrat einen Antrag für eine neue Arbeitszeit in den Ebenenbüros eingereicht. Und zwar Arbeit an Sonntagen. Begründung dafür ist die Notwendigkeit, bei Patient\*innen 24 Stunden vor der Behandlung einen PCR Abstrich durchzuführen. Nach Rücksprache mit den Beschäftigten der Ebenenbüros hatte der Personalrat die neue Arbeitszeit abgelehnt.

Der Personalrat bezweifelt die betriebliche Notwendigkeit für diese Arbeitszeiten: Es handelt sich um die administrativen Aufnahmeformalitäten, um den von den Pflegekräften abgenommenen Abstrich untersuchen und abrechnen zu können. Da es sich hier um elektive, d.h. geplante und nicht um Notfallaufnahmen handelt, ist der Personalrat der Auffassung, dass die umfangreiche Datenaufnahme der Patient\*innen durch Änderungen der Organisationsstruktur auch im Vorfeld, d.h. an normalen Wochentagen, erfolgen kann.

Der Sonntag ist laut Gesetz ein besonders schützenswerter Tag. Zwar erlaubt das Arbeitszeitgesetz Sonntagsarbeit für Beschäftigte in Krankenhäusern, doch ist der Personalrat der Überzeugung, dass dies nicht auf Beschäftigte der Ebenenbüros, die nicht an der Behandlung, Pflege oder Betreuung von Patient\*innen beteiligt sind, ausgeweitet werden sollte.

Der Personalrat versteht dabei, dass die Sonntagsarbeit in

den Ebenenbüros eine (auch aus unserer Sicht dringend notwendige) Entlastung für die Kollegen und Kolleginnen des Liegendkrankeneingangs sein soll, wo es seit Beginn der Coronapandemie zu einer Mehrbelastung gekommen ist. Aus unserer Sicht gilt es aber, dort ebenfalls die Organisationsstrukturen und die Arbeitsvorgänge zu betrachten und zu optimieren. Die Entlastung des einen Bereichs zu Lasten der Belastung eines anderen, hält der Personalrat für keine gute Lösung. **Jeder Bereich muss für sich strukturell optimiert und vor allem mit genügend Personal ausgestattet werden.**



Lauter gute Gründe für eine Ablehnung der Sonntagsarbeit ... doch die Dienststelle sah und sieht das anders.

Da beide Seiten, Dienststelle und Personalrat, auf ihren Standpunkten beharrt haben, hat die Dienststelle alle ihre Mög-

(Fortsetzung auf Seite 4)

(Fortsetzung von Seite 3)

lichkeiten ausgeschöpft und ein Verfahren vor der Einigungsstelle eingeleitet, die in diesem Fall abschließend entschieden hat. Leider fiel die Entscheidung nicht im Sinne der Beschäftigten und des Personalrats aus. Das heißt, dass trotz

des negativen Votums des Personalrats die Sonntagsarbeit in den Ebenenbüros zum 01.12.2022 zunächst befristet für ein Jahr eingeführt wird. Als Personalrat werden wir die zusätzliche Belastung der Beschäftigten im Auge behalten.

## Wie viele Fortbildungstage kann ich in Anspruch nehmen?

Das ist in Bezug auf Fortbildungen eine sehr häufig an den Personalrat gerichtete Frage. Neben Pflichtschulungen und bereichsinternen Schulungen haben viele Beschäftigte ein Interesse, sich darüber hinaus fortzubilden. Unsere Bildungsakademie bietet dazu ein interessantes Programm und manchmal gibt es auch Fortbildungen von anderen Anbietern, die für die berufliche Weiterentwicklung und Qualifizierung infrage kommen. Der übliche Weg ist dann, zunächst mit der/dem Vorgesetzten zu sprechen und das Anliegen vorzutragen

sowie die schriftliche Beantragung. Dabei gilt es, dies so früh wie möglich zu tun, damit Vorgesetzte entsprechend planen können. Eine feste Anzahl an Fortbildungstagen, die jeder/jedem Beschäftigten an der UMG zustehen, gibt es nicht. Es gilt aber, wer schriftlich beantragt, kann bei einer eventuellen Ablehnung eine schriftliche Begründung erwarten. Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen zu Fortbildungen, die in Ihrem eigenen Interesse liegen, haben, können Sie uns gerne telefonisch oder schriftlich kontaktieren.



## Fahrrad-Reparaturstation

Die UMG hat zwei Fahrrad-Reparaturstationen eingerichtet, und zwar am neuen Fahrradkäfig - direkt vor dem Liegendkrankeneingang - und zwischen Bettenhaus 1 und dem IMG-Gebäude - direkt am Eingang zum Bettenhaus. Hier kann man sein Fahrrad aufpumpen oder auch kleine Reparaturen durchführen.



## Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Der Personalrat gratuliert unserer frisch gewählten Schwerbehindertenvertretung zur Wahl. Knut Heise als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und Sascha Groß sowie Alexandra Lange, die die ersten beiden stellvertretenden Vertrauenspersonen sind, und natürlich auch allen weiteren Stellvertreter\*innen. Wir wünschen Euch viel Freude und Erfolg bei den anstehenden Aufgaben.

*Der Personalrat wünscht allen  
Kolleginnen und Kollegen ein  
besinnliches Weihnachtsfest und ein  
gesundes neues Jahr 2023!*

