

Fachkräftemangel an der UMG -

Warum die aktuelle Tarifrunde der Länder (TV-L) so wichtig für die UMG ist

Offene Stellen zu besetzen wird auch an der UMG zunehmend schwieriger. Denn oft gehen nicht einmal Bewerbungen ein.

Ein Grund hierfür könnte sein, dass die UMG mit ihrem Entgeltgefüge nicht nur mit der „privaten Wirtschaft“ mithalten kann, sondern dass sie seit dem letzten Tarifabschluss TVöD (Öffentlicher Dienst Bund und Kommunen) auch hier absolut ins Hintertreffen geraten ist. Mehr als 100 €, zum Teil mehrere 100 € monatlich mehr oder weniger – das ist oft ausschlaggebend für die Entscheidung für den einen oder eben den anderen Arbeitgeber. Und auch für „gestandene“ UMG-Beschäftigte ist dies durchaus in vielen Fällen verlockend.

Hier nur einige Beispiele:

	TV-L aktuell	TVöD aktuell	Differenz zum TVöD aktuell	TVöD ab März 2024	Differenz zum TVöD ab März 2024
Erzieher*in S8a Stufe 3	3454,40 €	3710,03 €	-255,63 €	3885,83 €	-431,43 €
Verwaltungsangestellte E 6 Stufe 4	3192,41 €	3345,04 €	-152,63 €	3507,92 €	-315,51 €
Beschäftigte E 9a Stufe 4	3520,54 €	3906,05 €	-385,51 €	4331,88 €	-811,34 €
Pflegekraft Kr 7 Stufe 4	3604,84 €	3599,29 €	+5,55 €	3776,15 €	-171,31 €
Azubi nach BBiG 2. Ausbildungsjahr	1140,96 €	1118,20 €	+22,76 €	1268,20 €	-127,24 €

*nur Auszubildende nach Bundesbildungsgesetz (BBiG), nicht Studium, Pflege und Gesundheitsberufe

Die Differenz in der gelb markierten Spalte berücksichtigt noch nicht die laufende Tarifrunde, d.h. nach erfolgreichen Tarifverhandlungen könnte der TV-L bei den Tabellenentgelten die Nase wieder vorne haben – und aus unserer Sicht muss das auch so sein – allein schon, um Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Dies sollte unserer Ansicht nach auch ein Anliegen des Vorstands sein. Wir hoffen und erwarten daher, dass dieser sich bei den Verhandlungen auf der Arbeitgeberseite (TdL) für einen guten Abschluss einsetzt.

(Fortsetzung auf Seite 2)

Inhalt

Tarifrunde TV-L	S. 1-2	Hinweis ESS zum Urlaub	S. 4
Verabschiedung Martina Blume	S. 2	Das liegt nur am Personalrat	S. 4
Mehr Geld für Stud. Hilfskräfte	S. 2	Überlastanzeigen	S. 5
Teilpersonalversammlung MiBi	S. 3	BEM	S. 5
		Kurz gemeldet	S. 6
		Weihnachtsgruß	S. 6

(Fortsetzung von Seite 1)

Aktuelle Tarifeinigung

Kurz bevor dieses PR-Info in den Druck ging, kam die Nachricht der Tarifeinigung. Natürlich erwarten Sie von Ihrem Personalrat eine Bewertung des Abschlusses, zu dem sich die gewerkschaftlich organisierten Kolleg*innen allerdings noch äußern müssen.

Durch den sogenannten Inflationsausgleich, also eine gesplittete, abgabenfreie Einmalzahlung, ist das extrem schwierig. Wir haben oben den Abstand beim Tabellenentgelt problematisiert, dieses aber wird sich bis zum Oktober 2024 nicht ändern, während es beim TV-ÖD noch einmal steigt. Der Abstand bleibt also erst einmal bestehen, vergrößert sich sogar. Was am Ende aber auf dem Konto ist, wenn man die Zahlung einer dauerhaften Erhöhung des Tabellenwertes gegenüberstellt, lässt sich leider nur im Einzelfall bewerten. Das ist eben abhängig von den jeweils abgezogenen Steuern und Sozialabgaben. Es gibt gute Tools zum Ausrechnen im Internet.

Die Einigung des TV-L selbst ist nah am letzten TV-ÖD-Abschluss, was nicht selbstverständlich

war. Aber auch der letzte Abschluss des Marburger Bundes könnte eine Richtschnur für uns sein, da für unsere Ärzte der TV-Ä angewandt wird.

Kurz: Die Bewertung ist komplex. Es bleibt uns nur, Anfang des Jahres über die Eckpunkte in einem PR-Info-Extra zu informieren. Bis dahin können wir sicher auch Näheres darüber berichten, wie die UMG die Auszahlungen vorsieht. Bitte achten Sie bis dahin auf die Informationen der Tarifparteien und unserer Verwaltung. Auch diese wird etwas Zeit brauchen, den Abschluss umzusetzen.



Verabschiedung vom Personalratsmitglied Martina Blume

Der Personalrat hat in seiner Sitzung am 28. November 2023 ein weiteres Mitglied in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Martina Blume hat in der Abteilung Physiotherapie gearbeitet und war seit vielen Jahren sowohl als Ersatzmitglied wie auch als „ordentliches“ Mitglied im Personalrat tätig. Das gesamte Gremium dankt Martina für ihr Engagement und wünscht ihr für ihren neuen Lebensabschnitt von Herzen alles Gute!



Martina Blume und Ingo Butter

Mehr Geld für studentische Hilfskräfte



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.

Ab 01.01.2024 erhöht sich die Vergütung für **studentische Hilfskräfte ohne abgeschlossenes Hochschulabschluss** von **12,00 €** auf **12,41 €** pro Stunde.

Diese Erhöhung gilt auch für Hilfskräfte, deren Verträge bereits vor dem 01.01.2024 abgeschlossen wurden.

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

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



Teilpersonalversammlung Mikrobiologie

Bereits in der Personalversammlung im Mai hatten Kolleg*innen der Mikrobiologie auf die hohe Belastung in ihren Bereichen hingewiesen und dem Vorstand eine Unterschriftenliste überreicht. Da den Personalrat zusätzlich eine große Anzahl von Gefährdungs-/ Überlastanzeigen und Beschwerden aus diesem Bereich erreichten, haben wir dies mehrfach in Gesprächen mit dem Vorstand thematisiert und Abhilfe eingefordert. Um den Beschäftigten der Medizinischen Mikrobiologie die Möglichkeit zu geben, Ihr Anliegen und Ihre Argumente direkt mit dem Vorstand zu besprechen, haben wir sie für den 11. Oktober zu einer Teilpersonalversammlung eingeladen. Leider fand die Versammlung kurzfristig ohne Beteiligung des Vorstandes statt, was bei allen Beteiligten auf Unverständnis und Unmut gestoßen ist.

Die Einladung zur Teilpersonalversammlung war auf erfreulich hohe Resonanz gestoßen. Gleich vor Beginn erfolgte bei den Teilnehmer*innen eine Abfrage (mit roten und grünen Klebepunkten) zur aktuellen Belastung, die erkennen ließ, dass die übergroße Mehrheit die Situation an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz aktuell als sehr belastend empfindet.



Die Teilpersonalversammlung bot den Kolleg*innen der Mikrobiologie das Forum, darzustellen, was die Situation für sie so belastend macht:

Sie wiesen auf die außergewöhnlichen Belastungen während der Pandemie hin, z. B. das hohe Aufkommen von PCR-Tests, die sie zu Beginn allein mit dem Stammpersonal stemmen mussten, u.a. durch eine Ausweitung der Arbeitszeiten. Erst mit der Einstellung von zusätzlichen Aushilfen hätte sich die Situation etwas entspannt. Allerdings liefen die Verträge dieser Aushilfen Mitte 2023 aus und auch einige weitere Stellen wurden nicht nachbesetzt, was den Kolleginnen gegen-

über mit dem Einstellungsstopp begründet wurde. Nach der Überlastung in der Pandemie bräuchten sie jetzt keine Stellenstreichungen, sondern - ganz im Gegenteil - eine personelle Entlastung.

Ganz anders die Sichtweise des Vorstands: Er hatte im Vorfeld der Teil-PV auf die wiederholten kritischen Nachfragen des Personalrats hin geäußert, dass die



Stellen wieder auf dem Niveau von 2019 seien, während gleichzeitig das Leistungsvolumen von damals nicht erreicht würde. Der Leiter der Einrichtung, Herr Prof. Gross, war zugegen und bestätigte diese Aussage.

Die Teil-PV zeigte aber, dass die Kolleg*innen der Mikrobiologie dennoch stark überlastet sind und dass nach wie vor vermehrt Überstunden bzw. Mehrarbeit anfallen, u.a. durch die Anforderungen des neuen MT-Gesetzes. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Kolleg*innen „nicht wahrgenommen“ fühlen, z.B. durch die Benachteiligung bei den Corona-Zahlungen, bei denen sie nicht berücksichtigt wurden, obwohl doch kaum jemand „näher am Virus“ gewesen sei. Auch hätten sie sich eine Auskunft darüber gewünscht, was nach dem Ausscheiden von Herrn Prof. Gross mit den Laboren der Mikrobiologie geplant ist.



Die kurzfristige Absage des Vorstands empfanden die Kolleg*innen als sehr enttäuschend. Umso mehr würden sie sich eine Wiederholung des Termins mit Beteiligung des Vorstandes wünschen. Dann hätten sie die Möglichkeit, in den direkten Dialog zu treten.

Der Personalrat wird diesen Vorschlag aufgreifen.

Hinweis zum Urlaub im ESS verunsichert Beschäftigte (Urlaubsübertragung wie bisher unter bestimmten Bedingungen möglich)

Seit einigen Wochen werden Beschäftigte gleich auf der Startseite des ESS aufgefordert, ihren Urlaub noch vor Jahresfrist zu nehmen, da er sonst verfällt. Seitdem erreichen den Personalrat viele Fragen zum Thema Übertragung von Urlaub in das neue Jahr.

Kann Urlaub „einfach so“ verfallen?

Ja, aber ... Laut Bundesurlaubsgesetz und § 26 TV-L muss der Jahresurlaub vollständig im laufenden Kalenderjahr genommen werden – sonst verfällt er. Dies ist allerdings gemäß einem BAG-Urteil vom 20.12.2022 nur möglich, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht nachgekommen ist, Arbeitnehmer*innen rechtzeitig auf den drohenden Urlaubsverfall hinzuweisen. Dies soll in Textform geschehen.



Somit kann die im ESS hinterlegte energische Aufforderung, den Resturlaub noch in diesem Kalenderjahr zu nehmen, als Umsetzung der Forderung aus dem BAG-Urteil verstanden werden.

Kann Urlaub nicht mehr in das nächste Jahr „mitgenommen“ werden?

Doch, prinzipiell ist nach wie vor eine Urlaubsübertragung in das Folgejahr möglich, wenn der Urlaub aus krankheitsbedingten oder dienstlichen Gründen nicht im laufenden Kalenderjahr genommen werden konnte. Der Urlaub muss dann spätestens am 31. März angetreten werden. Sollte auch dies krankheits- oder dienstlich bedingt nicht möglich sein, so ist eine weitere Übertragung bis zum 31. Mai möglich. Der 31. Mai ist dann der Stichtag, an dem der Urlaub spätestens angetreten werden muss.

Sollten Sie weitere Fragen zum Thema Urlaub haben, so erhalten Sie in unserem Flyer „Urlaubsplanung/Fakten“ hoffentlich die benötigten Antworten. Den Infoflyer finden Sie auf unserer Homepage unter Infomaterial. Sollten weitere Fragen bestehen, so kontaktieren Sie uns entweder telefonisch oder per Mail.

Das liegt nur am Personalrat ...

... ist ein Satz, den Kolleginnen und Kollegen des Öfteren von ihren Vorgesetzten oder anderen Vertreter*innen der Dienststelle hören, wenn sie auf die Umsetzung von Veränderungen wie z.B. Arbeitszeiten oder Personaleinstellungen warten. Dies ist so nicht zutreffend, denn das Verfahren der Mitbestimmung ist stark formalisiert und der Personalrat hat sich an Fristen zu halten. D.h. er muss sich innerhalb von max. 14 Tagen geäußert haben, sodass es durch den Personalrat zu keinen nennenswerten Verzögerungen kommen kann. Es kommt allerdings auch vor, dass zu dem Zeitpunkt, wo der Personalrat für Verzögerungen verantwortlich gemacht wird (s.o.), beim Personalrat noch gar kein Antrag eingegangen ist und somit noch nicht bearbeitet werden kann. Es scheint manchmal ganz bequem zu sein, dem Personalrat den „Schwarzen Peter“ zuzuschieben?

Die Frist von zwei Wochen nutzt der Personalrat zur Be-

arbeitung der geplanten Maßnahme, um dann in einer Personalratssitzung mit allen 23 Personalratsmitgliedern eine Entscheidung zu treffen. Bei der Bearbeitung wird überprüft, ob Gesetze, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen eingehalten werden oder ob sich aus der geplanten Veränderung Nachteile für die Beschäftigten ergeben. Wenn möglich suchen wir dazu den Kontakt zu den Beschäftigten, um uns mit ihnen über die geplanten Veränderungen auszutauschen und um herauszufinden, wo eventuell der Schuh drückt.

Sollte sich die Umsetzung einer Maßnahme doch einmal etwas verzögern, dann liegt es möglicherweise daran, dass der Personalrat versucht, noch Verbesserungen im Interesse der Beschäftigten zu erreichen.

Seien Sie sich gewiss: Der Personalrat prüft immer im Sinne der Beschäftigten.

Überlast-/ Gefährdungsanzeige, ein Mysterium

Die Gefährdungsanzeige, eine Geschichte ohne Ende



Wie wir schon häufig berichtet haben, ist die Gefährdungsanzeige ein Instrument zur Absicherung der Beschäftigten. Sie dient der Dokumentation und dem Hinweis auf Gefährdungen, sowohl unserer Patienten*innen als auch der Mitarbeiter*innen. Beschäftigte sind sogar dazu verpflichtet, Gefährdungen anzuzeigen, damit der Arbeitgeber Abhilfe schaffen kann.

In letzter Zeit häufen sich bei uns Beschwerden, dass Gefährdungsanzeigen geschrieben wurden, diese aber auf dem Weg zum Personalrat auf geheimnisvolle Weise abhandengekommen sind Warum dies so ist,

entzieht sich unserer Kenntnis.

Wenn uns Gefährdungsanzeigen erreichen, gehen wir diesen auch nach.

Daher unsere Bitte: Wenn Sie/Ihr sichergehen wollt, dass eine Gefährdungsanzeige den Personalrat auch erreicht, macht eine Kopie und schickt uns diese direkt per Mail-Anhang, per Fax oder über die interne Hauspost zu. Wer sichergehen will, kann sie auch gerne persönlich vorbeibringen. Im Falle des Falles kommen wir auch vorbei und holen die Anzeige ab.

Unabhängig davon benötigt auch der/die Vorgesetzte die Anzeige. Deswegen gilt: Das Weiterleiten an die Vorgesetzten ist genauso wichtig.

Ist das wichtig? Oder kann das weg?

Sie haben vielleicht schon einmal ein Schreiben „Gesprächsangebot im Rahmen des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)**“ erhalten mit der Einladung zu einem Erstgespräch?

Vielleicht haben Sie sich gefragt, was das soll, oder das Schreiben einfach in den Papierkorb geworfen?

Das sollten Sie lieber nicht tun – oder zumindest erst nach reiflicher Überlegung.

Das Angebot für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz BEM) muss der Arbeitgeber allen Beschäftigten unterbreiten, die im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als sechs Wochen (ununterbrochen oder wiederholt) arbeitsunfähig waren. Ob Sie dieses Angebot annehmen oder nicht, ist alleine Ihre Entscheidung. In einem sogenannten Erstgespräch mit den BEM-Fallmanager*innen und dem Personalrat (und beim Vorliegen einer Schwerbehinderung auch mit der Schwerbehindertenvertretung) können Sie sich ausführlicher über die Möglichkeiten des BEM-Verfahrens informieren lassen und dann entscheiden, ob Sie das Angebot wahrnehmen möchten.

Da es im BEM darum geht, Sie beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu unterstützen oder herauszufinden, mit welchen Leistungen oder Hilfen von Seiten des Arbeitgebers einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorge-

beugt werden kann, lohnt es sich, dieses Angebot ernsthaft zu prüfen.

Es gibt sicherlich Fälle, in denen ein BEM-Verfahren nicht erforderlich oder nicht sinnvoll erscheint. Doch bevor Sie dies entscheiden ... denken Sie einmal kurz darüber nach, ob nicht vielleicht doch, und lassen Sie sich im Zweifelsfall beraten, gern auch vom Personalrat.

Also:

- Prüfen Sie die Möglichkeiten, die Ihnen mit dem BEM-Angebot eröffnet werden,
- sagen Sie nicht gleich „nein, danke“,
- lassen Sie sich gerne im Vorfeld vom Personalrat beraten und
- geben Sie auf jeden Fall eine Rückmeldung zu dem BEM-Angebot, egal ob „ja“ oder „nein“,
- **nutzen Sie, wenn es sinnvoll erscheint, die Chance, die Ihnen mit dem BEM-Angebot eröffnet wird.**

Informationen rund um das Thema BEM erhalten Sie auf der Homepage der UMG. Nutzen Sie einfach den QR-Code.





Die älteste Hebammenschule sagt Good Bye

Nach 272 Jahren ist die schulische Hebammenausbildung in Göttingen beendet - am Gesundheitscampus geht es als Studium der Hebammenwissenschaft weiter.

Am Freitag, den 1.12.2023 fand die offizielle Feier anlässlich der Schließung der Hebammenschule statt. Es war eine gelungene und emotionale, aber auch sehr lehrreiche Veranstaltung. Frau Stark und Frau Krapp haben den Weg zur Ausbildung der Hebammen sehr eindrucksvoll beschrieben und dabei auch die Schwangeren gewürdigt, welche sich in den Anfängen für viele Untersuchungen zur Verfügung gestellt haben.

Auch der Personalrat sagt Danke für die Jahre der Zusammenarbeit!



V.l.n.r.: Süheyla Esmek-Papa, Diemunt Stark (Lehrerinnen Hebammenwesen), Sonja Diedrich (Leitung Bildungsakademie), Cornelia Krapp (ehem. Leitung Hebammenschule)

Ruhezeit von 10 Stunden muss bei den Pflege-Azubis eingehalten werden

In der letzten Zeit erreichten den Personalrat in Bezug auf Auszubildende Fragen zur Einhaltung der Ruhezeit. Es stellte sich dabei heraus, dass die DV zur Ruhezeitverkürzung in der Pflege offensichtlich nicht überall bekannt ist und in der Folge missachtet wird. Die DV zur Ruhezeitverkürzung in der Pflege gilt nicht für Auszubildende, Praktikant*innen etc. diese müssen eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden einhalten. Die Nichteinhaltung bedeutet einen erheblichen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz.



Der Personalrat wünscht allen Kolleginnen und Kollegen ein besinnliches Weihnachtsfest und ein gesundes, glückliches neues Jahr 2024!