

Personalversammlung 2024

Am 23.10. lud der Personalrat zu seiner jährlichen Personalversammlung in die Mensa der Universitätsmedizin ein. Unter dem Motto „Was sind wir wert?“ stand die wirtschaftliche Situation der UMG im Mittelpunkt.

Nach der Begrüßung durch den Vorsitzenden, Olaf Uhde, führte er kurz ins

Thema ein. Er erinnerte daran, dass vor ca. zehn Jahren eine harte Konsolidierungsphase abgeschlossen war und der Start des Neubaus angekündigt wurde. Herr Uhde warf die Frage auf, ob denn überhaupt eine Chance besteht, langfristig in eine stabile wirtschaftliche Lage zu kommen, wenn die Rahmenbedingungen so bleiben, wie sie sind. Müssen nicht am Ende die Beschäftigten immer wieder „die Zeche“ zahlen, obwohl sie nicht für die Situation verantwortlich sind? Bringt die Krankenhausreform, die als Einstieg in die Entökonomisierung angekündigt wurde, wirklich eine Verbesserung für die deutschen Krankenhäuser? Was kommt damit auf die UMG zu? Was gedenkt der Vorstand zu tun?

Um die Grundlagen der Krankenhausfinanzierung und etwaige Chancen der Reform sollte es im Lau-

fe der Versammlung gehen, doch zuvor sollte wenigstens in kurzen Schlaglichtern aus der Arbeit

des Personalrats in den letzten Monaten berichtet werden. Etwas detaillierter findet sich das im Tätigkeitsbericht, der bei den Versammlungen auslag. Es sind noch restliche Print-Exemplare im Personalratsbüro verfügbar. Den

Bericht finden Sie aber auch auf der Seite des Personalrats: <http://personalrat.umg.eu>

Der Personalrat besteht nicht nur aus dem Team im Büro, sondern aus 23 Kolleg*innen. Zum Einstieg stellten sich alle Mitglieder und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) kurz vor.

Die Schlaglichter, die von Jana Lambert und Daniel Schwalm vorgestellt wurden, waren:

Die Anpassung der Kita-Gebühren an die Tabelle der Stadt, die eine soziale Staffelung vorsieht. Die Geschäftsbereichsleitung bietet unter Verweis auf den hohen bürokratischen Aufwand zwei Beiträge an, die sich aber an den Sätzen der Stadt orientieren. Es kann eine Minderung des Beitrags

(Fortsetzung auf Seite 2)



Inhalt

| | |
|-----------------------------|--------|
| Personalversammlung 2024 | S. 1-4 |
| Entgelterhöhung ab November | S. 4 |
| Parken oder nicht Parken | S. 5 |

| | |
|---------------------------------|--------|
| Überlastanzeigen | S. 6 |
| Wahlen Universitätsgremien 2025 | S. 6-7 |
| Der Personalrat stellt sich vor | S. 7 |
| Spatenstich Neubau | S. 8 |
| Weihnachtsgruß | S. 8 |

(Fortsetzung von Seite 1)

beantragt werden. Der Personalrat möchte gern eine größere Differenzierung. Eine Einigung ist in Sicht.

Die Verhandlungen mit der UMG-Gastro über eingeschränkte Öffnungszeiten und eine Anpassung – bedeutet Erhöhung - der Preise. Die Preiserhöhung zum Jahresanfang ließ sich nicht abwenden, es soll aber weiterhin ein vergünstigtes Essen (GenussRabatt) in der Mensa geben. Der PR forderte ferner, das eingeschränkte Angebot aus der Corona-Zeit abzuschaffen und z. B. den Marktplatz in der Osthalle wieder zu öffnen und die Cafeteria auch am Wochenende.

Aber es wurde auch intensiv über diverse Dienstvereinbarungen verhandelt.

Eine Dienstvereinbarung (DV) ist ein Vertrag, der zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat abgeschlossen wird, um Angelegenheiten zu regeln, die nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag abschließend geregelt sind. Wenn beispielsweise die Bestimmungen in einem Gesetz eher allgemein gehalten sind, kann eine DV die konkrete Umsetzung bei uns im Haus genauer definieren. In manchen Fällen fehlen gesetzliche Vorgaben vielleicht gänzlich. Die dann in den Dienstvereinbarungen vereinbarten Regeln und Pflichten sind von der Dienststelle, dem Personalrat und den Beschäftigten zu beachten.

Die bei uns im Haus geltenden Dienstvereinbarungen sind digital auf der Seite der Personalabteilung hinterlegt oder im Personalrat in Papierform erhältlich.

Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (DV-BEM)

Ob mit oder ohne DV hat der Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung, jedem Beschäftigten ein BEM Angebot zu unterbreiten, wenn dieser innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Nachdem sehr langwierige Verhandlungen nicht zu einer Einigung führten, wurde die DV-BEM einseitig durch die Dienststelle zum 31.12.24 gekündigt. Es liegt allerdings ein neuer Entwurf vor.

Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (DV-Gleitzeit)

Es bestand Einigkeit darüber, dass die DV der Praxis an-

gepasst werden muss. Auch hier liegt aber „der Teufel im Detail“, weshalb die Verhandlungen immer wieder stocken.

Und last but not least die Dienstvereinbarung über die Parkraumbewirtschaftung

Schon länger möchte die UMG die Parkgebühren für Beschäftigte erhöhen. Sie sind zwar im Vergleich mit anderen Kliniken erschwinglich, der Personalrat findet das auch richtig, weil viele Beschäftigte – auch mit geringen Einkommen – auf den PKW angewiesen sind. In den Verhandlungen konnten die ursprüngliche geplante Erhöhung abgeschwächt werden. Auch eine größere Ausweitung des Radius für eine Parkberechtigung konnte vorerst auf 2 km begrenzt werden und soll erst greifen, wenn durch die Bautätigkeit mehr Parkplätze wegfallen.

Die Eckpunkte: Ausweitung des Radius auf 2 km und Erhöhung der Höchstgebühr pro Tag ab 01.11.24 auf 80 Cent und ab 01.02.25 auf 1,00 Euro.

Zum Zeitpunkt der Personalversammlung stand die DV zur Unterschrift an, weshalb wir uns entschieden haben, darüber zu informieren.

Im Anschluss folgte das Schwerpunktthema Finanzierung, Krankenhausreform und wirtschaftliche Situation.

Herr Dr. Peter Hoffmann, Oberarzt in der Klinik für Anästhesiologie in der Klinik Harlaching in München, engagiert sich seit vielen Jahren im Bündnis „Krankenhaus statt Fabrik“ gegen die German DRGs (Fallpauschalen) und die fortschreitende Ökonomisierung des Gesundheitswesens. Er hielt ein Impulsreferat zu den Grundlagen der Krankenhausfinanzierung und ging in der Folge auf die wesentlichen Elemente der Krankenhausreform ein. Mit dem Verweis auf die Feuerwehr, die nicht nur jeweils dann finanziert wird, wenn sie einen Brand löscht, sollte z. B. endlich eine auskömmliche Finanzierung der Vorhaltekosten erfolgen. Das haben insbesondere die Universitätskliniken immer gefordert, weil sie eben 24/7 auf nahezu jeden Patienten vorbereitet sein müssen.

Gehört also die UMG zu den Gewinnern der Reform? Hr. Dr. Hoffmann sieht das – wie auch andere Teile der Reform – kritisch. Wenn keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung gestellt werden, sondern die Umsetzung kostenneutral sein soll, werden viele Häuser die nächsten Jahre nicht überleben, mit gravierenden Auswir-

(Fortsetzung auf Seite 3)

(Fortsetzung von Seite 2)

kungen auf die medizinische Versorgung in der Fläche. Die großen Maximalversorger werden aber voraussichtlich auch nicht profitieren, weil es bei der Finanzierung der Vorhaltekosten nicht wirklich einen Systemwechsel gibt.

Unter der Überschrift „Gesundmachen darf nicht krank machen“ beleuchtete Stefanie Reich, stellvertretende Landesleiterin von ver.di, die aktuelle Situation der Niedersächsischen Krankenhäuser aus gewerkschaftlicher Sicht. Sie forderte u. a. eine Brückenfinanzierung für wirtschaftlich angeschlagene Häuser damit diese die nächsten Jahre „überleben“. Vor allem aber müsse die Gesundheit der Beschäftigten mehr in den Fokus genommen werden. Befragungen der Kolleg*innen hätten insbesondere im Gesundheitswesen erschreckende Befunde ergeben. Nicht umsonst wäre die Bereitschaft, sich für Regelungen zur Entlastung einzusetzen, so groß. Dies habe die Entschlossenheit der Kolleg*innen an der MHH deutlich gezeigt. Ein wichtiger Erfolg nach vielen Jahren wäre aber auch die Einführung der PPR

2.0, die eine bedarfsgerechte Personalausstattung in der Pflege ermöglichen soll. Es gehe aber nicht allein um die Pflege. Auch die Teilung der Belegschaften müsse endlich ein Ende haben. Die Beschäftigten in den Tochterfirmen müssten wieder zurück in den großen Flächentarif TV-L und in die Zusatzversorgung des Bundes und der Länder (VBL).

Der Vorstand nahm daraufhin die Gelegenheit wahr, kurz verschiedene aktuelle Themen anzusprechen.

Zu Beginn teilte Herr Professor Brück der Belegschaft mit, dass der Neubau mit dem ersten Spatenstich am 03.12.24 einen wichtigen Meilenstein erreicht hat. Die Baustufe 1 -NIKO- also Notaufnahme-, Intensivmedizin-, Krankenpflege- und Operationszentrum liegt im Plan, sodass das Ziel 2029/30 den Betrieb aufzunehmen erreicht werden kann. Die Baustufe 2 -ELKI-, das Eltern-Kind-Zentrum, wird mit geringem Zeitversatz

parallel beginnen und etwas später in Betrieb gehen können.

Im Anschluss erläuterte Herr Professor Brück die wirtschaftliche Entwicklung und das Konsolidierungskonzept des Vorstands. Er wies darauf hin, dass aktuell die Liquidität der UMG das Problem sei, während man sich beim Jahresergebnis auf einem guten Weg befände und im Vergleich mit anderen Universitätskliniken nicht so schlecht abschneide. Ein wichtiger Erfolg sei, dass das Land die sogenannte Gewährträgerhaftung übernehmen wolle, also am Ende auch verbindlich hinter der UMG stehe, was bisher so konkret nicht der Fall war. Dennoch oder auch gerade deswegen erwarte das Land allerdings von der UMG einen ausgeglichenen Abschluss. Herr Professor Brück teilte weiterhin mit, dass die Strategieplanung „UMGestalten 2032 – Bauplan für die Zukunft der UMG“ an der viele Beschäftigte der UMG in verschiedenen Arbeitsgruppen beteiligt waren, nun abgeschlossen ist und zum Jahresempfang der UMG als Printversion vorliegen wird.

Anschließend folgte – moderiert von Ingo Butter - eine Gesprächsrunde mit

Personalrat, Gesamtvorstand und den beiden Gästen, die über die aktuelle Situation der Krankenhäuser und die bevorstehende Reform diskutierten und sich gemeinsam den Fragen aus der Belegschaft stellten.

Der eher pessimistische Ausblick, den Peter Hoffmann gegeben hatte, wurde von allen Beteiligten geteilt. Die wirtschaftliche Situation wird schwierig bleiben. Der Vorstand hält aber weiterhin an seinem Versprechen fest, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen geben und der Stellenabbau moderat und über normale Fluktuation erfolgen werde.

Aus der Belegschaft kamen kritische Wortmeldungen, die auf die zu dünne Personaldecke und die daraus resultierende hohe Arbeitsverdichtung hinwiesen. Wie solle das mit noch weniger Personal gehen? Die Krankenstände würden auch immer weiter steigen.

(Fortsetzung auf Seite 4)



V.l.n.r.: Dr. Peter Hoffmann, Prof. Dr. Lorenz Trümper, Jens Finke, Stefanie Reich, Prof. Dr. Wolfgang Brück, Olaf Uhde

(Fortsetzung von Seite 3)

Laut dem Vorstand sei davon auszugehen, dass die Leistungszahlen von 2019 nicht mehr erreicht werden und daher weitere Konsolidierungsmaßnahmen leider unvermeidbar seien. Herr Professor Trümper, Vorstand Krankenversorgung, wies darauf hin, dass z. B. in der Pflege natürlich kein Stellenabbau anstehe, da sich der Personalmangel bereits jetzt sehr negativ auswirke.

Der für die UMG zuständige Gewerkschaftssekretär von ver.di, Herr Thilo Jahn, provozierte heftigen Widerspruch insbesondere vom Vorstand Wirtschaftsführung, Herrn Finke, als er einwarf, dass das Land am Ende doch für die UMG aufkommen werde, selbst wenn das Defizit 50 Millionen betragen würde. Darüber entspann eine hitzige Diskussion (zurückhaltend formuliert).

Herr Jahn kritisierte auch die hohe Zahl an Befristungen. Diesen Vorwurf wies der Vorstand ebenfalls zurück. Die UMG würde zwei Jahre befristen und in der Regel käme dann die Entfristung. Herr Uhde wies für den Personalrat darauf hin, dass dies nicht korrekt sei und befristete Arbeitsverhältnisse für viele Beschäftig-

te an der UMG sehr wohl ein ernstes Problem. Dieses Thema sei aber erheblich komplexer, weil eben Arbeitsverträge bei Aus-, Fort- und Weiterbildung naturgemäß befristet seien. Hinzu komme aber eine große Anzahl von Befristungen im Drittmittelbereich. Dies betreffe aber nicht nur Menschen, die eine wissenschaftliche Karriere anstrebten, sondern auch Assistenzpersonal. Für diese Beschäftigten würde sich der Personalrat mehr Kreativität auf Seiten der UMG wünschen, um Entfristungen zu ermöglichen. Er erinnere sich an Kolleg*innen die ihr 25jähriges Dienstjubiläum gefeiert hätten, ohne jemals einen festen Vertrag bekommen zu haben.

FAZIT: Der Personalrat hofft, eine Versammlung organisiert zu haben, die dem Wunsch vieler Kolleg*innen nachkam, etwas mehr zu Finanzierung und Sparmaßnahmen zu erfahren. Dadurch war es aber vielleicht in Teilen ziemlich „trocken“ und hat manche auch ein wenig „erschlagen“. Jedenfalls hatten wir den Eindruck, dass – obwohl wir schon lebhaftere Versammlungen hatten – durchaus interessiert zugehört wurde. Der Personalrat würde sich aber natürlich wie immer über jede Art der Kritik freuen.

Entgelterhöhung ab November

Wer die Gehaltsabrechnung für den November aufmerksam durchgeschaut hat, wird es bemerkt haben. Neben der tariflich vereinbarten Jahressonderzahlung,

steigt das Bruttoentgelt um 200 €.

Diese Erhöhung wurde mit dem Tarifabschluss Ende 2023 durchgesetzt. Seither wurde zunächst ein sogenannter Inflationsausgleich gezahlt: 1.800 € (Vollzeit) im Dezember 2023 und jeweils 120 € (Vollzeit) von Januar bis Oktober 2024. Diese Inflationsausgleichszahlungen waren steuer- und abgabenfrei.

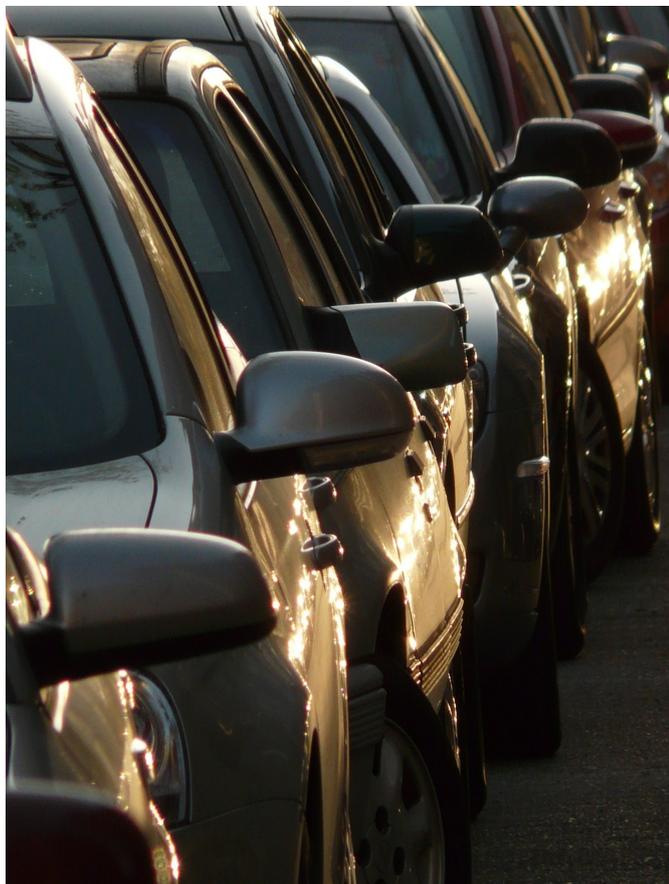
Die Entgelterhöhung um 200 € ab November 2024 ist tabellenwirksam, d.h. sie ist fester Bestandteil des Bruttogehalts. Dieses wird dann zum 1. Februar 2025 nochmals um 5,5% erhöht, mindestens aber um 340 €. Zusammen ergibt sich daraus eine nachhaltige Erhöhung um rund 11 %, die durch die letzte Tarifvereinbarung erreicht wurde, welche noch bis Ende Oktober 2025 läuft.

Wie immer, gelten die genannten Beträge für Teilzeitbeschäftigte anteilig. Azubis und Dual Studierende erhalten insgesamt die Hälfte.



Parken oder nicht Parken, das ist hier die Frage!

Alle von uns, die mit dem Auto das Universitätsklinikum beruflich aufsuchen müssen, haben es schnell bemerkt: Das Parken für uns Mitarbeitende ist teurer geworden. Ja, auch für Besucher*innen und für Patienten*innen, aber eben auch für uns!



Das sorgt für keine gute Stimmung. Das wussten wir und sind auch nicht glücklich mit dieser Entwicklung. Auch sind wir nicht glücklich mit der Erweiterung des Radius um die UMG, welcher zur Parkberechtigung führt, oder eben nicht.

In den Verhandlungen zu diesen beiden Punkten aber, zeigte sich schnell: Für uns geht es hier darum größeren Schaden zu vermeiden.

Im Rahmen der zu erwartenden und lange erwarteten Baumaßnahmen wurde in den Gesprächen schnell klar, dass viele Dinge die wir uns wünschten, nicht kommen werden:

Kein Parkhaus, kein Deutschland-Ticket, wahrscheinlich auch keine Ladestationen für E-Bikes.

Personenbeförderungskonzept durch die GÖVB? Fehl-

anzeige.

Verbesserte Erreichbarkeit zumindest vom Bahnhof aus? Nö.

Dann aber doch wenigstens noch ein paar sichere Fahrradständer und Fahrradgaragen? Na ja, schau'n wir mal.

Immerhin, die Preissteigerung kommt nicht sofort. Ab 01.11. waren es 20 Cent und ab 01.02. weitere 20 Cent. Immerhin weniger als die in einer ersten Gesprächsrunde durch die UMG ins Spiel gebrachten Beträge. Auch der Radius wird, entgegen der Absicht der Dienststelle, nicht auf 4 oder 5 km um die UMG erweitert, sondern auf 2 km. Und das erst dann, wenn durch die Baumaßnahmen Parkplätze wegfallen. Immerhin wird in der Zeit von 18:00 Uhr bis 06:00 Uhr morgens weiterhin keine Gebühr anfallen. Die Wochenenden bleiben kostenfrei. Ebenfalls die Vergabe an einen externen Anbieter (und somit noch deutlich höhere Kosten) wird es nicht geben.

Trotzdem ist diese Erhöhung schmerzhaft. Da hilft es auch nicht, dass andere Arbeitgeber*innen in anderen Regionen (und übrigens auch nebenan) noch mehr Gebühren von ihren Beschäftigten verlangen oder noch weniger Parkraum zur Verfügung stellen.

Natürlich wird über kurz oder lang eine Alternative zum Auto schon aus ökologischen Gründen erforderlich werden. Nur sehen wir im Moment keine. Die Stadt verweigert sich, die größte Arbeitgeberin in der Region, die UMG, besser und flexibler an den Öffentlichen Personennahverkehr anzubinden. Keine Direktlinie aus der Innenstadt oder dem Bahnhof in den Stoßzeiten zum Beispiel. An den Wochenenden ist diese Situation sogar noch verschärft.

Wir fordern als Personalrats daher, auch um in Zukunft attraktiv im Kampf um Fachkräfte zu sein, dringend ein Erreichbarkeitskonzept. Darin muss deutlich zum Tragen kommen, dass unsere Mitarbeiter*innen zu allen Zeiten und möglichst schnell und bezahlbar die Dienststelle erreichen können. Nur so können wir auch auf Dauer Fachkräfte, besonders von außerhalb, für uns gewinnen. Denn neben anderen Dingen, ist der Weg zur und von der UMG ein entscheidender Standortfaktor.

Überlastungen anzeigen - Warum eigentlich?

Was bedeutet der Begriff Überlastungsanzeige - auch Gefährdungsanzeige genannt - eigentlich?

Eine Überlastung anzuzeigen heißt, dem Arbeitgeber mitzuteilen:

„Achtung, ich bin überlastet, ich brauche Entlastung, sonst kann ich meinen Aufgaben nicht im vollem Umfang gerecht werden. Ich sehe eine Gefahr für mir anvertraute Aufgaben/Personen und für mich selbst.“

Das Arbeitsschutzgesetz regelt im

§ 15 Abs. 1, Pflichten der Beschäftigten „1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.“

§ 16 Abs. 1 besondere Unterstützungspflicht „1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.“

Eine drohende Überlastungssituation, z. B. durch Personalmangel auf Grund von Personalausfall oder einer zu hohen Arbeitsdichte, ist sofort dem direkten Vorge-

setzten mitzuteilen, damit dieser sich situativ angemessen um Lösungsmöglichkeiten bemühen kann.

Überlastungssituationen, die im Verlauf eines Arbeitstages/Dienstes aufkommen, sind ebenfalls umgehend beim direkten Vorgesetzten zu melden, auch nachts. Nur so können die Vorgesetzten auf Überlastungssituationen reagieren und Maßnahmen ergreifen, um sie zu vermeiden bzw. zeitnah zu beheben.

Eine Überlastungsanzeige richtet sich immer direkt an den nächsten Vorgesetzten. Sie kann formlos gestellt werden, d. h. sie könnte durchaus mündlich erfolgen, was in der Akutsituation während eines Arbeitstages/Dienstes auch ratsam ist. Jedoch sollte das Anliegen im Lauf des Arbeitstages/Dienstes schriftlich festgehalten werden. Eine schriftliche Form ist zu bevorzugen.

Hier an der UMG ist die Anzeige der Überlastung an Hand eines vorgegebenen Formulars, welches du auf der Homepage des Personalrats findest, üblich. Es ist ein Formular speziell für die Pflege hinterlegt und eines für alle anderen Bereiche. Das Original geht immer an den Vorgesetzten und eine Kopie an den Personalrat.

Jeder Beschäftigte entscheidet im eigenen Ermessen, was er als Gefährdung/Überlastung empfindet, daher liegt es auch in seinem Ermessen diese zu melden.

Die Überlastungsanzeige soll nicht nur dich schützen, sondern auch die Menschen, die du betreust.

Nicht du, sondern dein Vorgesetzter muss sich um die Lösung des Problems kümmern.

Wahlen für die Universitätsgremien 2025

Ab dem 13.01.25 bis zum 21.01.25 werden Klinikkonferenz, Fakultätsrat und Senat (gemeinsam mit der Universität) gewählt.

Diese Gremien haben entscheidende Bedeutung für die Selbstverwaltung der UMG und der Universität Göttingen. Die meisten werden ja mitbekommen haben, was in den letzten Wochen in der Universität geschehen ist. Daher ist es wichtig sich an den Wahlen zu beteiligen. Alle an der UMG und der Universität Tätigen sind aufgerufen, in ihrer jeweiligen Statusgruppe die Mitglieder der jeweiligen Gremien zu wählen. Bei

den meisten von uns gibt es mehrere Wahlmöglichkeiten.

Die jeweiligen Statusgruppen der in diesen Gremien vertretenen Beschäftigten sind:

- Gruppe der Hochschullehrer*innen (H)
- Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (M)

(Fortsetzung auf Seite 7)

(Fortsetzung von Seite 6)

- Gruppe der Angestellten Mitarbeiter*innen (MTV)
- Gruppe der Studierenden (S)

Zusätzlich wählen die Pflegenden in der UMG aus ihrer Gruppe ebenfalls eine/einen Vertreter*in in die Klinikkonferenz der UMG.



Das Ganze findet als Online-Wahl oder als Briefwahl statt. Die Zusendung der Briefwahlunterlagen kann bis zum 02.01.2025, 15:00 Uhr (Ausschlussfrist), schriftlich oder innerhalb der Dienstzeiten (Mo-Do von 09:00-15:00 Uhr und Fr von 09:00-12:00 Uhr) persönlich, bei der Wahlleitung, Von-Siebold-Straße 2, 37075 Göttingen,

gen, Zimmer 2.123, beantragt werden. Die Wahlbriefe müssen dann bis zum 21.01.2025, 12:00 Uhr, wieder bei der Wahlleitung, Bereich 81, Von-Siebold-Straße 2,37075 Göttingen, eingegangen sein.

Die Wahlen selber finden von Montag, 13.01.2025, 12:00 Uhr, bis einschließlich Dienstag, 21.01.2025 12:00 Uhr statt.

Sollten noch Fragen auftauchen, hier die Adresse des Wahlleiters:

Georg-August-Universität Göttingen
Stiftung Öffentlichen Rechts

Abteilung Wissenschaftsrecht und Trägerstiftung
Bereich 81

Von-Siebold-Straße 2 (II. Etage, Raum 2.123)
37075 Göttingen

Telefon: +49 (0) 551 / 39 - 28093

Telefax: +49 (0) 551 / 39 - 1828093

E-Mail: ralf.buhre@zvw.uni-goettingen.de

Internet: www.uni-goettingen.de/wahlen

Der Personalrat stellt sich vor:

Danuta Baranczyk

Wer ist eigentlich Danuta Baranczyk?

Alter: so alt wie man sich fühlt

Beruf: staatlich anerkannte Erzieherin

In der Kindertagesstätte der UMG seit: 2009

Im Personalrat: Ersatzmitglied seit 2019, seit 2022 freigestelltes Personalratsmitglied und 2. stellvertretende Vorsitzende seit Ende 2022.

Themenschwerpunkte: Arbeitszeiten und Personalien, hier ist mir besonders die gerechte und korrekte Eingruppierung der Kolleg*innen wichtig, Kita-Themen. Ich möchte auch Ansprechpartnerin für die Kol-



leg*innen sein, um gemeinsam die Probleme jeglicher Art anzugehen.

Was will ich als Personalrat erreichen:

Ich hoffe, dass Wertschätzung, Respekt und vertrauensvoller Umgang an der UMG wieder selbstverständlich werden. Des Weiteren ist es mir wichtig, dass es keine weiteren Ausgründungen gibt. Es ist mir ein Anliegen, dass die Beschäftigten der Tochterfirmen wieder in die UMG eingegliedert werden, denn der Slogan eine Belegschaft, ein Tarif zählt für mich.

Interessen: Mein Mann, mein Hund und ausgedehnte Spaziergänge in der Natur. Hier liebe ich es besonders im Watt an der rauen Nordsee zu sein.

Erreichbar: unter danuta.baranczyk@med.uni-goettingen.de oder 0551/39-61995



Na endlich ... der Spatenstich für den Neubau!

Geht es denn nun los mit dem Neubau? Diese Frage hört man immer wieder. Es gab – von vielen Beschäftigten unbemerkt – intensive Vorarbeiten der BauG und viele Treffen von Nutzergruppen. Inzwischen sind auch wieder Aktivitäten auf dem Baufeld sichtbar. Es wurden drei Baufeldkameras installiert, mit denen zukünftig online die Fortschritte verfolgt werden können.



QR-Code Baufeldkameras

Am 03.12.2024 fand nun offiziell der „erste Spatenstich“ statt. Herr Professor Brück dankte allen, die sich viele Jahre lang für den Neubau eingesetzt haben, namentlich der ehemaligen Landtagspräsidentin, Frau Andretta, die neben vielen maßgeblichen Personen der Lokalpolitik auch anwesend war. Der Niedersächsische Ministerpräsident, Herr Weil, und der Wissenschaftsminister, Herr Mohrs, betonten, wie wichtig das Bauprojekt für die Region aber auch für das Land sei, weshalb man beschlossen habe, das Sondervermögen jedes Jahr um 100 Mio. aufzustocken.

Zum Anlass des Spatenstichs wurde dem Ministerpräsidenten und dem Wissenschaftsminister von Kolleg*innen der ver.di-Betriebsgruppe ein offener Brief überreicht. In diesem Brief wird der Beginn des Baus begrüßt und zwei Forderungen erhoben: Tarifeinheit für alle Beschäftigten – also TV-L-Niveau für die großen Töchterfirmen (UMGf, KlinikServiceGmbH und UMG-Gastro) – sowie schichtgenaue und sanktionsbehaftete Personalvorgaben an der UMG. Sowohl Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung der UMG, wie auch die Betriebsräte der Gastro und der KSG haben sich den Forderungen angeschlossen und diesen Brief mitunterzeichnet.



*Der Personalrat wünscht
allen Kolleginnen und Kollegen
ein schönes Weihnachtsfest
und ein gesundes,
glückliches
Jahr 2025*