

PERSONALRAT AKTUELL

MAI 2026

**Mobiles
Arbeiten**

Herausgeber: Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen Ingo Butter Tel: 0551 / 39-61999, E-Mail: personalrat@med.uni-goettingen.de

Die Verhandlungen zur Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ sind gescheitert, die Dienststelle kündigt am Freitag, 24.04.2026 die Dienstvereinbarung zum 31.12.2026 einseitig auf.

In der Teilpersonalversammlung am 14.04.2026 hatten wir diese Möglichkeit vor gut 300 betroffenen Kolleginnen und Kollegen schon angesprochen. In der Verhandlungsrunde am Donnerstag, 23.04.2026 haben wir ausgelotet, ob es überhaupt noch Spielräume für eine Vereinbarung gibt. Wir haben in den Gesprächen auch noch mal eingehend alle Argumente, die von euch, den Beschäftigten, genannt worden sind, an die Dienststelle adressiert. Leider ohne Erfolg.

Unsere Bedenken, insbesondere was die Raumproblematik, Parkplatzsituation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die ökologischen und ökonomischen Gründe usw. angehen, fanden auf der Dienststellenseite kein Gehör. Insgesamt müssen wir sagen, dass es auch keine Verhandlungen im eigentlichen Sinne waren. Obwohl wir in der Frage des Umfangs der mobilen Arbeit bereit waren, Kompromisslösungen zu finden, rückte die Dienststelle nicht von ihrem Kurs ab. Wir haben solch eine starre Haltung der Dienststelle in dieser Form bisher noch nicht erlebt. Da hilft es auch wenig, wenn versucht werden soll, im Nachgang der Gespräche eine Lösung in Form einer Vereinbarung zu finden.

Wie von der großen Mehrheit der Teilnehmenden der Teilpersonalversammlung gefordert, können und wollen wir aber auch keine Vereinbarung unterschreiben, die uns einseitig auf-diktieren soll. Diese Verschlechterung wird der Personalrat nicht in einer Dienstvereinbarung festschreiben.

Dazu kommt, dass wir die Beweggründe auf Arbeitgeberseite nicht nachvollziehen können. Weder wurden an den PR Beschwerden aus der Belegschaft wegen einer Ungleichbehandlung herangetragen, noch haben wir Kenntnis davon, dass Beschäftigte das mobile Arbeiten missbräuchlich genutzt hätten. Auch mangelnde Erreichbarkeit im mobilen Arbeiten, Arbeitszeitbetrug, Leistungsabfall oder andere Verstöße sind uns in keinem nennenswerten Umfang bekannt gemacht worden.

Der Personalrat befürchtet nun eher ein Szenario, in dem sich die angespannte Raumsituation und die desolante Parkplatzsituation im Rahmen der Baumaßnahmen und der geplanten Umstrukturierungen noch verschärfen und zu noch größerem Unmut in der Belegschaft führen werden. Auch fürchten wir, dass die Reduzierung der Möglichkeit auf mobiles Arbeiten im Kampf um Fachkräfte einen Attraktivitätsverlust der UMG als Arbeitgeberin bedeutet. Vergleichbare Uni-Kliniken und andere Einrichtungen des Gesundheitswesens, als auch die meisten anderen Landesdienststellen, sind da deutlich besser aufgestellt. Ganz zu schweigen von Unternehmen der freien Wirtschaft.

Fortsetzung auf Seite 2

PERSONALRAT AKTUELL

MAI 2026

**Mobiles
Arbeiten**

Herausgeber: Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen Ingo Butter Tel: 0551 / 39-61999, E-Mail: personalrat@med.uni-goettingen.de

Fortsetzung von Seite 1

Auch ist es nicht abzusehen, welche Auswirkungen diese Maßnahme auf Auditierungen wie „berufundfamilie“ haben wird.

Wie geht es jetzt weiter?

Die Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten, die noch Gültigkeit haben, sollen weiter gelten. Bereichsabhängig sollen neue Anträge, nach unserem Kenntnisstand, dagegen bereits nur mit 80% (Anwesenheit) und 20% (mobiles Arbeiten) genehmigt werden. Auch die Laufzeit soll reduziert werden. Dies ist das, was wir aus den Gesprächen entnehmen konnten. Hier gilt allerdings, dass wir offiziell darüber noch keine Kenntnis haben. Hierzu warten wir noch auf eine Erklärung der Dienststelle.

Was können/müssen wir als Personalrat tun?

Klar ist, dass wir schon jetzt bei abgelehnten Anträgen zum mobilen Arbeiten in der Mitbestimmung sind.

Unklar ist allerdings, wie das Verfahren der Beantragung, die Kriterien die für den Antrag erfüllt werden müssen und andere Regelungen aus der dann nicht mehr gültigen Dienstvereinbarung ab dem 01.01.2027 aussehen werden. Welche Rechtsfolgen sich daraus ergeben, können wir derzeit noch nicht einschätzen.

Auch unklar ist es, wie dann mit Themen aus den Bereichen Arbeitssicherheit und Datenschutz umgegangen werden muss.

Hierzu werden wir uns als Personalrat rechtlich beraten lassen müssen. Sollte die Dienststelle allerdings über eine Lösung verhandeln wollen, die sich am Bedarf von euch als Beschäftigten orientiert und die zeitgemäß ist, sind wir jederzeit gesprächsbereit.