

Neubau: Gut Ding will Weile haben

Auch die letzten Zweifler werden es bemerkt haben: „Es geht endlich voran mit dem Neubau.“

Wir haben uns als Personalrat immer eindeutig zum Neubau positioniert. Wir wollen ihn und zwar schnell! Nicht weil wir lieber einen schicken Neubau haben wollen und erwarten, dass dann alles wunderbar sein wird, sondern weil wir überall den Platzmangel sehen und Arbeitsplätze tolerieren, die es eigentlich so nicht mehr geben dürfte. Dazu kommen hohe Instandhaltungskosten. Da wir zuerst einmal „nur“ zwei klinische Gebäude bauen, wird auch weiterhin viel Geld in die veraltete Infrastruktur versenkt



werden und viele unserer Beschäftigten werden sich weiter mit vielen Unzulänglichkeiten herumärgern müssen. Kurz: Die Baustufen 1 und 2 dürfen nur der Anfang sein!

Große Baumaßnahmen und erst Recht der Neubau bringen uns allerdings an unsere Grenzen. Wir kämpfen uns durch Berge von Bauplänen und Protokollen und nehmen regelmäßig an Besprechungen teil. All das machen wir neben dem Tagesgeschäft. Hinzu kommt, dass wir „nicht vom Fach“ sind und die besten Schulungen das Fachwissen von Profis nicht ersetzen können.

(Fortsetzung auf Seite 2)

Baumaßnahmen – was geht das überhaupt den Personalrat an?

Die meisten Kolleg*innen nehmen den PR nur als Berater und Unterstützer wahr, wenn es Probleme gibt, oder als Teil von Verwaltungsprozessen. Das ist auch gut und richtig. Der Gesetzgeber hat sich das aber anders vorgestellt. Nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz bestimmt der Personalrat „gleichberechtigt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken“. Das trifft so ziemlich auf Alles zu, definitiv aber auf die Errichtung neuer Arbeitsstätten. Im Weiteren konkretisiert das Gesetz die Art der Beteiligung z. B. bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat der Personalrat die gesetzliche Verpflichtung, die Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen zu überwachen. Bei Baumaßnahmen sind das z. B. Arbeitsschutzvorschriften und die Arbeitsstättenverordnung. Der Personalrat muss sich also mit all diesen Dingen beschäftigen – On Top zu allen anderen Aufgaben.

Inhalt

Neubau	S. 1-2
Pausenablösung	S. 2-3
Urlaubsplanung	S. 4-5
Antrag auf Teilzeit	S. 5

Überlastungs- u. Gefährdungsanzeig.	S. 5
Wertschätzender Umgang	S. 6
Abmahnungen	S. 6
Gastro-Automaten in der Osthalle	S. 7
Schwanger und weniger Geld	S. 7
Save the Date: Personalversammlung	S. 8

(Fortsetzung von Seite 1)

Das müssen sie aber auch nicht. Wir haben ja Profis unter unseren Kolleginnen und Kollegen, zusätzlich kauft die UMG externen Sachverstand ein, wo es nötig ist. Trotzdem wollen wir unseren gesetzlichen Auftrag erfüllen und die Interessen unserer Beschäftigten, auch bezogen auf die Neubauten, so gut wie möglich vertreten.

Der Personalrat hat daher beschlossen, einen externen Berater hinzuzuziehen, der große Erfahrung beim Thema klinische Neubauten mitbringt und bereits andere Unikliniken beraten hat und berät.

Der Personalrat versucht also sein Bestes, die Interessen der Beschäftigten bei allen Bauvorhaben einzubringen. Wir vertreten aber die Auffassung, dass niemand genauer weiß, worauf es ankommt, als die Kolleginnen und Kollegen selbst, die in den Räumlichkeiten arbeiten sollen. Die sogenannten „Nutzer“ müssen immer frühzeitig eingebunden werden. Nichts wäre schlimmer, als wenn bei neuen Arbeitsplätzen gravierende Mängel erst erkannt werden, wenn die Arbeit aufgenommen wird. Deshalb sind die sogenannten Nutzergruppen so extrem wichtig. Die Kolleginnen und Kollegen, die dort teilnehmen, kommen aus der Praxis und wissen am besten, wo „der Schuh drückt“. Der Personalrat versucht, an diesen Terminen teilzunehmen, da sie aber immer in intensiven Blöcken stattfinden, ist

uns das schlicht nicht immer möglich. Wir bekommen aber die Protokolle.

Der Personalrat achtet insbesondere auf übergeordnete Dinge wie Logistik und Arbeitsorganisation, Aufenthaltsräume, Umkleiden und Sanitäreinrichtungen. Die letzten Punkte stehen bei den anderen Beteiligten nicht unbedingt im Fokus. Es gibt natürlich Baustandards und Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung, die eingehalten werden müssen. Leider werden diese Mindeststandards gern als Maximalwerte umgedeutet. So sind sie aber nicht gemeint! Natürlich geht es auch um Kosten und es kann nicht alles berücksichtigt werden. Manchmal muss man aber im Hinterkopf haben, dass sich Anforderungen im Laufe von Jahrzehnten – und so lange werden klinische Gebäude genutzt – ändern und infogedessen alle aktuellen Vorgaben überholt sein werden.

Unser Appell an den Vorstand: Informiert offen und nehmt die Belegschaft mit!

Unser Appell an die Beschäftigten: Informiert Euch und bringt Euch ein, wo es wichtig scheint! Wenn der Neubau erst einmal steht, könnte es zu spät sein.

Nichtsdestotrotz ist es gut, dass es endlich vorangeht, aber gut wird es nicht automatisch.

Pausenablösung (nicht nur) in den Nachtdiensten

Eines der vielen Probleme, die ihr an uns heranträgt, ragt immer wieder hervor:

„Ich bekomme keine Pause“.

In ganz vielen Varianten, beschäftigen wir uns immer wieder mit diesen vier Worten. Wobei es im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ja eigentlich sehr deutlich geregelt ist:

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden

insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Im Einzelnen heißt das:

- **Bis zu 6 Stunden Arbeitszeit:** Keine gesetzliche Pausenpflicht, aber eine Pause muss erfolgen, wenn die Arbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt.
- **Mehr als 6 bis zu 9 Stunden:** Mindestens 30 Minuten Ruhepause.

(Fortsetzung auf Seite 3)



(Fortsetzung von Seite 2)

- **Mehr als 9 Stunden:** Mindestens 45 Minuten Ruhepause.

Außerdem gilt:

Die Ruhepausen können in Abschnitte aufgeteilt werden, wobei jeder einzelne Abschnitt mindestens 15 Minuten dauern muss.

Die Pausen müssen in angemessener zeitlicher Lage liegen, also frühestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn und spätestens eine Stunde vor Arbeitsende.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, Pausenkorridore festzulegen, zu gewähren und die Einhaltung zu überwachen.

Die vorsätzliche oder fahrlässige Missachtung der Pausen kann zu Bußgeldern und in schweren Fällen sogar zu einer Straftat führen.

Arbeitnehmer*innen sind verpflichtet, die Pausen tatsächlich einzulegen und dürfen auf diese nicht freiwillig verzichten.

Aber in der Realität stellen wir fest, dass es immer wieder, und nicht nur im Nachdienst, zu Problemen kommt. Pausen können nicht oder nur teilweise genommen werden, in der Pause wird man trotzdem mit Arbeit konfrontiert oder unterbrochen und somit ist der Effekt, den eine Pause haben soll, weg.

Die Gründe dafür sind vielfältig:

Von: „Kein Personal zur Pausenablösung vorhanden“ über: „Ich soll/darf keine Pause machen“ bis: „Ich habe keinen Ort, an dem ich ungestört Pause machen kann“ ist alles dabei. Wir im Personalrat hören davon viel. Allerdings, zur Rettung der Arbeitgeberin, hat diese auch schon viel versucht. Aber vielfach scheint es doch, jedenfalls für uns sichtbar an den Rückmeldungen, dass viele dieser Versuche ins Leere laufen. Lösungen scheitern oder werden nicht gelebt. Der Personalrat bittet euch daher:

Meldet euch, wenn es mit der Pause/Pausenablösung in eurem Bereich, auf eurer Station, an eurem Arbeitsplatz zu Problemen kommt. Wir versuchen dann zusammen mit dem betroffenen Bereich über Lösungen zu sprechen. Denn die Pause muss sichergestellt werden. Das ist, wie es schon vorne steht, die Aufgabe der Arbeitgeberin.

Daher fordern wir auch die Dienststelle auf, sicher zu stellen, dass alle Kolleg*innen ihre Pausen bekommen. Aus unserer Sicht geht es auch nicht darum, zum Beispiel Stationen zusammenzuschalten und somit den Stress auf die nicht Pausierenden auszuweiten. Eine Pause ist da, wo eine Ablösung erforderlich ist, nur dann erholsam, wenn die Pausierende auch weiß, dass in diesem Moment Menschen vor Ort sind, die fachlich geeignet sind, eine adäquate Pausenablösung sicher zu stellen.

Aber auch bitten wir: Macht eure Pausen. Die tägliche Arbeit, egal in welchem Bereich, ist stressig, hektisch und nicht leicht. Pausen helfen dabei, abzuschalten und fördern eure Gesundheit.



Jährlich grüßt die Urlaubsplanung

In der UMG stellt sich regelmäßig die Frage, ob sich Mitarbeitende innerhalb einer Abteilung bei der Urlaubsplanung überschneiden dürfen. Grundsätzlich fordert das **deutsche Urlaubsrecht** solche Überschneidungen.

Rechtsgrundlage: Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Das Bundesurlaubsgesetz regelt den Anspruch auf Erholungsurlaub. Laut § 7 BUrlG soll der Urlaub "unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers" gewährt werden. Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss Urlaubswünsche grundsätzlich respektieren – es sei denn, **dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeitender mit sozialer Vorrangstellung** sprechen dagegen.

Was sind dringende betriebliche Gründe?

Dringende betriebliche Gründe können zum Beispiel sein:

- Ein Mindestmaß an Personal zur Aufrechterhaltung des Betriebs ist nicht gewährleistet.
- Es stehen wichtige Projekte oder saisonale Spitzenzeiten an.
- Kunden- oder Produktionsanforderungen müssen

erfüllt werden.

Ein allgemeines Verbot von Urlaubsüberschneidungen innerhalb einer Abteilung ist dagegen **nicht automatisch ein "dringender betrieblicher Grund"**. Vielmehr muss der Arbeitgeber im Einzelfall abwägen:

- Ist der Betrieb weiterhin arbeitsfähig?
- Gibt es Ersatzregelungen oder Vertretungsmöglichkeiten?

Warum Überschneidungen zulässig sein können

Überschneidungen im Urlaub können zulässig – und manchmal sogar notwendig – sein:

- Gleichbehandlung: Ein generelles Verbot benachteiligt Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern, die an Ferienzeiten gebunden sind.
- Planbarkeit: Besonders in größeren Teams kann eine gewisse Überschneidung organisatorisch eingeplant und durch Vertretungen aufgefangen werden.
- Work-Life-Balance: Flexiblere Urlaubsregelungen fördern die Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation.

(Fortsetzung auf Seite 5)

(Fortsetzung von Seite 4)

Fazit

Urlaubsüberschneidungen in einer Abteilung sind **nicht grundsätzlich verboten**. Arbeitgeber dürfen Urlaub nur dann verweigern, wenn **konkrete, nachvollziehbare betriebliche Gründe** dagegensprechen. Ein pauschales

Nein ohne Prüfung des Einzelfalls ist nicht zulässig – und kann sogar arbeitsrechtlich angreifbar sein. Eine faire und transparente Urlaubsplanung im Dialog mit den Mitarbeitenden ist daher der beste Weg, um betriebliche und persönliche Interessen in Einklang zu bringen. Im Falle einer Ablehnung des Urlaubs sprechen uns bitte an.

Antrag auf Teilzeit / Arbeitszeitreduzierung

Die Möglichkeit zur zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit ergibt sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und aus dem TV-L. Hier sind auch Regelungen zur zeitlich nicht begrenzten Verringerung der Arbeitszeit sowie zur Rückkehr in die Vollzeit zu finden.

Stellt euren Antrag auf Arbeitszeitreduzierung spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn schriftlich über Lucom. **Eine mündlich gestellte Anfrage ist kein Antrag!** Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung kann seitens des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden, dies muss dann allerdings dargelegt und begründet werden. Eine Ablehnung ist dem

Personalrat über die Personalabteilung zur Mitbestimmung vorzulegen.

Sollte es Schwierigkeiten geben, beraten wir euch gern.



Hinweis des Personalrats zur Vorgehensweise bei Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen

Beschäftigte sind berechtigt und ggf. verpflichtet, eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige zu erstatten, wenn sie erkennen, dass durch Art und Umfang der übertragenen Aufgaben oder durch konkrete Gefährdungen am Arbeitsplatz die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die eigene Gesundheit nicht mehr gewährleistet sind.

Vorabinformation der Führungskraft



Vor Abgabe einer formellen Anzeige ist der/die zuständige Vorgesetzte möglichst frühzeitig über die festgestellte Überlastung bzw. Gefährdung zu informieren. Dies dient dem Zweck, der Führungskraft die Gelegenheit zu geben, zeitnah Abhilfe zu schaffen.

Eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige ersetzt nicht das persönliche Gespräch, sondern dokumentiert, wenn erforderlich, dass trotz Kenntnis keine angemessenen Maßnahmen ergriffen wurden.

Kontakt zum Personalrat

Der Personalrat steht Beschäftigten zur Beratung über Inhalt und Form von Anzeigen zur Verfügung. Wir empfehlen, sich bei Unsicherheiten frühzeitig mit uns in Verbindung zu setzen. Und denkt auch daran eine Kopie der Anzeige direkt an den Personalrat zu senden.

Ein wichtiges, aber sehr schwieriges Thema - Wertschätzender Umgang in der UMG



Uns im Personalrat ist schon seit langem aufgefallen, dass der Umgang in der UMG untereinander, aber besonders die Beziehung zwischen Führungsebene zu den Beschäftigten deutlich ausbaufähig ist. Die Grenzen zwischen nicht wertschätzendem Umgang und Mobbing sind fließend.

Nicht in allen Bereichen ist der Umgang schlecht, nicht überall gibt es Probleme. Doch sollte wertschätzender und respektvoller Umgang UMG-weit die Regel sein.

Die Überlegungen dazu, wie die UMG einen wertschätzenden Umgang pflegen möchte, liegen nach dem Nie-

dersächsischen Personalvertretungsgesetz nicht in unserem Auftrag. Der Personalrat nimmt allerdings die Stimmung in der UMG wahr und kommt zu der Erkenntnis, dass es so nicht weitergehen kann. Deshalb ist es wichtig, den häufig fehlenden wertschätzenden Umgang offen zu thematisieren.

Ziel sollte sein, die Zufriedenheit aller Beschäftigten und damit einhergehend eine Identifikation mit unserer UMG zu erreichen. Denn nur zufriedene, wahrgenommene und wertgeschätzte Mitarbeiter*innen geben eine positive Außenwirkung ab!

Der Personalrat fordert daher die Dienststelle auf, u.a. folgende Maßnahmen einzuleiten:

- Regelmäßige und verbindliche Teilnahme an Führungskräfteschulungen
- Die Einrichtung einer Mobbing Stelle
- Einführung eines Angebots für externe Mediation
- Angebot zu regelmäßigen teambildenden Maßnahmen

Und noch einmal das Thema Abmahnung

Von einer Abmahnung bedroht? Aufforderung zur Stellungnahme bekommen? In der Aufforderung steht, dass ihr den Personalrat mit einbeziehen könnt?

Was nun?

Meldet euch bei uns. Am besten, bevor ihr eure Stellungnahme abgibt. In vielen Fällen haben und bekommen wir eure persönlichen Kontaktdaten nicht. Somit können wir euch nicht von uns aus kontaktieren, um euch zu beraten und beizustehen. Wenn ihr nicht am Arbeitsplatz erreichbar seid, z. B. bei Krankheit, haben wir keine Möglichkeit euch zu erreichen.

Also zeitnah Bescheid sagen, Termin vereinbaren und dann können wir das weitere Vorgehen besprechen.



Gastro-Automaten im Bereich der Osthalle Oder: Im Osten was Neues?

Viele haben es schon bemerkt. Derzeit ist der Marktplatz im Bereich der Osthalle geschlossen. Diesmal allerdings nicht aufgrund des Personalmangels der UMG-Tochter, UMG Gastronomie GmbH, sondern ganz banal aufgrund einer technischen Störung. Trotzdem bleibt es dabei, seit Corona ist im Osten der Wurm drin.

Der Marktplatz ist seit Wiedereröffnung scheinbar längst nicht mehr so attraktiv wie vor der Pandemie. Auch das Warenangebot hat sich reduziert. Häufig ist auch wieder ganz zu. Nun ist es aber auch so, dass gerade die Osthalle nach unserer Ansicht wenigstens ein gastronomisches Angebot haben muss.

Und tatsächlich, hierzu gibt es Pläne und Ideen. Natürlich wäre es uns am liebsten, der Marktplatz würde mit dem vollen Warenangebot und Personal vor Ort weiter betrieben. Nur scheint das – auch in Hinsicht auf die sich spätestens bei Inbetriebnahme des Neubaus verändernden Patient*innen- und Besucher*innenströme – wenig realistisch.

Eine jetzt durch die UMG Gastro angedachte Lösung, eine Art „Supermarkt to go“, könnte ein Weg sein. Dieser soll vollumfänglich durch die UMG Gastro betrieben werden und es soll eine 24/7-Versorgung möglich sein.

Der Personalrat sieht es zwar kritisch, dass dort mit

einer automatisierten Versorgung gearbeitet werden soll, aber insgesamt wäre gar keine Versorgung in dem Bereich schlimmer. Wann dieses Projekt starten wird, ist derzeit noch offen. Auch der Umfang und das Aussehen ist noch nicht geklärt. Allerdings erwarten wir, dass unsere Mitarbeitenden dort die Bezahlfunktion der Mitarbeitenden-Karte zu Mitarbeitenden-Preisen nutzen können. Vorgehalten werden sollten nicht nur Fastfood-Artikel und Süßigkeiten. Das Angebot sollte auch frische und gesunde Lebensmittel enthalten. Hier, glauben wir, hat die Gastronomie insgesamt noch deutlich Luft nach oben. Das Projekt jedenfalls werden wir begleiten und euch auf dem Laufenden halten.



Schwanger und plötzlich weniger Geld auf der Gehaltsabrechnung?

Aus gutem Grund enthält das Mutterschutzgesetz Regelungen zum Schutz von Schwangeren und Stillenden, z. B. ein Verbot der Nacharbeit oder der Sonn- und Feiertagsarbeit – auch Beschäftigungsverbot genannt. Allerdings sind die genannten Arbeitszeiten durch Zuschläge besonders vergütet. Habe ich nun einfach Pech gehabt, wenn ich diese Zeiten nicht mehr arbeiten kann? Nein, das Mutterschutzgesetz enthält auch zu dieser Situation Regelungen. Als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot wird nämlich das durchschnittliche Arbeitsentgelt der

letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Bei der Berechnung werden auch Entgeltbestandteile wie Zuschläge berücksichtigt. Sollte die Beschäftigung noch keine drei Monate andauern, so wird das Entgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde gelegt.

Prüft also eure Entgeltabrechnung im Falle eines Beschäftigungsverbots. Bei Fragen zum Thema Mutter- schutz beraten wir euch gern.



Save the Date

EINLADUNG ZUR Personal- versammlung 2025

Mittwoch, 19. November 2025

**08:00 - 10:00 oder 14:30 - 16:30 Uhr
Mensa in der UMG**



Bringt euer Smartphone mit!
Internetzugang wird benötigt

Als Gäste:
Der Vorstand der UMG
Vertreter*innen der Gewerkschaften

Der Personalrat lädt alle Beschäftigten der UMG herzlich ein.
Die Teilnahme an der Veranstaltung ist Arbeitszeit!