
Tätigkeitsbericht 2024

Vorgelegt zur
Personalversammlung
am 23. Oktober 2024





Olaf Uhde
PR/Herzkatheter



Ingo Butter
PR/Zentral-OP



Danuta Baranczyk
PR/Kindertagesstätte



Daniel Schwalm
PR/Debitorenbuchhaltung



Jasmin Laudahn
Raumausstattung



Holger Herrmann
IT



Raees Ahmed
Stabsstelle Wissenschaftsrecht



Katrin Beischer
Intensivpflege 0119



Caroline Breysach
Labor Dermatologie



Petra Demir
PR/G3-33 Infoservice



Andrea Germerott
PR/Intensivpflege 0116



Stephanie Haas
Verwaltung



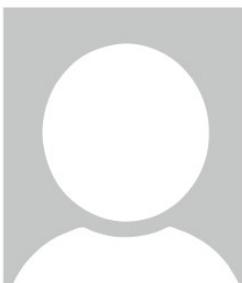
Birgit Kaczinski
PR/KARD-Verwaltung



Jana Lambert
PR/Studienzentrum



Daniela Marschall
PR/ZTE



Manuela Meve
Gebäudemanagement



Dirk von Minden
PR/Pflege HNO, MKG



Jan Schäfer
Intensivpflege 1026



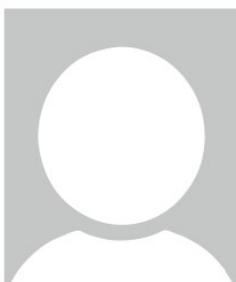
Petra Schlotterhose
Zellbiochemie



Matthias Schulz
Labor



Jolanta Sporleder
PR/OP-Dermatologie



Andrea Trombke
PR/Hörsaalservice



Renate Uhde
Pflege, Palliativstation

Personalrat 2024-2028

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Personelle Einzelmaßnahmen.....	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Sucht.....	7
Urlaub.....	7
Gefährdungsanzeigen bzw. Überlastanzeigen.....	8
Arbeitnehmerüberlassungen an der UMG.....	8
Dienstvereinbarungen.....	9
Parken, Sabotage und Beleuchtung.....	9-10
UMG Gastronomie.....	11
Informationstechnologie.....	12
Begehungen zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.....	12
Kindertagesstätte.....	13
Junge Menschen an der UMG.....	13-15
Klinische Neubauten.....	15-16
Ausschüsse, Arbeitsgruppen und Projektgruppen.....	17
Arbeitszeitausschuss.....	18-19
Öffentlichkeitsausschuss des Personalrats.....	19-21
Beratungen und Sprechzeiten des Personalrats.....	21-22

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UMG,

hiermit legt Ihnen der Personalrat anlässlich seiner Personalversammlung den Tätigkeitsbericht 2024 vor. Dieser kann natürlich nicht alle Facetten der Personalratsarbeit abbilden, aber er soll Ihnen einen Eindruck vermitteln, mit welchen Themen sich der Personalrat in den letzten Monaten beschäftigt hat.

Im März 2024 begann eine neue vierjährige Amtszeit des Personalrats. Erfreulicherweise konnten wir wieder einige neue Mitglieder im Personalrat begrüßen, von denen sich wiederum einige entschieden haben, sich von ihrer „normalen“ Tätigkeit freistellen zu lassen. Betriebliche Interessenvertretung ist kein Lehrberuf, sodass sich nun eine längere Phase der Qualifizierung anschließt. Insbesondere die freigestellten Kolleg*innen im Personalratsbüro müssen sich neu organisieren, ihre Interessenschwerpunkte definieren und sich in ihre Aufgabenbereiche einarbeiten. Es dauert eine Weile bis sich die für manche Aufgaben notwendige Routine einstellt. Wir sehen aber ganz optimistisch in die Zukunft und denken, dass wir bald wieder in ruhigerem Fahrwasser unterwegs sein werden.



Das wünschen wir uns auch für die UMG. Trotz mancher Schwierigkeiten dürfen wir doch stolz sein, besser durch die Pandemie gekommen zu sein als manch anderes Haus. Dazu haben nahezu alle Beschäftigten beigetragen, auch wenn die Belastungen sicher unterschiedlich verteilt waren. Da wäre ein Durchatmen, eine Zeit der relativen Entspannung, wünschenswert – vielleicht sogar notwendig - gewesen. Dem stehen offensichtlich die schwierige wirtschaftliche Lage und die entsprechenden Konsolidierungsmaßnahmen entgegen.

Ausdruck dessen ist eine insgesamt angespannte Atmosphäre, die ihren Niederschlag in einem deutlichen Anstieg bei unseren Beratungsgesprächen findet. Es scheint ein hoher Druck zu herrschen, der sich u. a. in Konflikten äußert. Das kostet nicht nur viel Kraft – es ist auch der Produktivität nicht zuträglich.

In der Belegschaft herrscht eine große Bereitschaft, die Arbeit zu machen und sie gut zu machen. Manche Ursachen – wie z. B. die unzureichende Refinanzierung der Krankenversorgung - sind systemimmanent, andere sind Ausdruck von Mängeln im System UMG. Für die wirtschaftliche Lage sind unsere Beschäftigten nicht verantwortlich. Nahezu alle Kolleg*innen spüren aber die Auswirkungen von Einsparungen, selbst wenn sie nicht direkt betroffen sind.

Der Personalrat gehört zu den ersten Stellen im Haus, bei denen dann der Unmut geäußert wird. Natürlich setzen wir uns intern für Verbesserungen ein. Das ist unser gesetzlicher Auftrag. Für eine bessere Finanzierung müssen aber Andere sorgen.

„Was sind wir wert?“ Unter diesem Motto steht darum unsere diesjährige Personalversammlung, zu der Sie der Personalrat ganz herzlich einlädt. Wir erwarten, dass der Vorstand seine Sichtweise darstellen und die Perspektive für die nächsten Jahre aufzeigen wird. Die Teilnahme ist Arbeitszeit.

Ich möchte Sie hiermit auch ganz herzlich einladen, jederzeit Kontakt zum Personalrat aufzunehmen. Kontaktdaten und Sprechzeiten finden Sie in diesem Heft und unter <https://personalrat.umg.eu/>

Olaf Uhde

Vorsitzender des Personalrats

Personelle Einzelmaßnahmen

Nach dem NPersVG (Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz) ist der Personalrat in der Mitbestimmung bei Einstellung, Eingruppierung, Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge. Allerdings haben wir keine uneingeschränkte Mitbestimmung.

Das heißt für den Personalrat, von der Personalabteilung kommen die Anträge zur Mitbestimmung, zu denen das gesamte Gremium in einer Frist von 14 Tagen ein Votum abgeben muss.

In unseren wöchentlichen Personalratssitzungen werden bis zu 100 Maßnahmen (zeitweise auch darüber) für viele Berufsgruppen mitbestimmt.

Ein besonderes Augenmerk legt der Personalrat dabei auch auf die befristeten Arbeitsverträge, leider sind uns gerade auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden aufgrund der überwiegenden Drittmittel-Befristungen die Hände gebunden.

Beispiel: Die Personalabteilung schickt dem Personalrat eine Beteiligung zur Einstellung und Eingruppierung. Daraus ergeben sich für den Personalrat zwei Mitbestimmungstatbestände.

Erstens die Einstellung. Zweitens die Eingruppierung. Jeder Eingruppierung liegt eine Tätigkeitsdarstellung zu Grunde. Anhand dieser wird von der Personalabteilung eine Bewertung der Tätigkeit aufgrund von Tätigkeitsmerkmalen vorgenommen. Die Tätigkeitsmerkmale selbst sind in der Entgeltordnung zum TV-L bestimmten Entgeltgruppen zugeordnet und enthalten z. B. Merkmale, die in der speziellen Tätigkeit und/oder Person der/des Beschäftigten liegen. (z. B. Voraussetzungen in der Qualifikation, der Funktion oder in subjektiven Anforderungen im Rahmen der Ausübung der Tätigkeit)

Im Jahr 2023 und bis September 2024 wurden folgende Maßnahmen vom Personalrat mitbestimmt:

Maßnahmen 2023			
	Allgemeine Berufsgruppen	Ärztinnen / Ärzte	Wissenschaftler*innen und wiss. Hilfskräfte
Einstellungen	707	154	215
Davon Einstellungen unbefristet	260	20	2
Eingruppierungen	371	76	9
Verlängerungen	782	267	484
Davon Verlängerungen unbefristet	152	26	9

Maßnahmen 2024	Stand KW 38		
	Allgemeine Berufsgruppen	Ärztinnen / Ärzte	Wissenschaftler*innen und wiss. Hilfskräfte
Einstellungen	435	152	168
Davon Einstellungen unbefristet	127	7	2
Eingruppierungen	274	61	9
Verlängerungen	497	205	287
Davon Verlängerungen unbefristet	102	20	4

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Sucht

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im vergangenen Jahr fanden Verhandlungen zwischen der UMG und dem Personalrat über die Dienstvereinbarung BEM statt. Da in den Verhandlungen kein gemeinsamer Nenner über wichtige Inhalte gefunden werden konnte, hat die Dienststelle die Situation eskaliert und die Dienstvereinbarung zum 31.12.2024 gekündigt. Ob sich vor dem 31.12.24 auf eine neue Vereinbarung geeinigt werden kann, steht in den Sternen. Die Kündigung der Dienstvereinbarung entbindet die UMG natürlich nicht von der gesetzlichen Verpflichtung ein BEM anzubieten.

Allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, muss durch die Dienststelle ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden. Dies ist eine Verpflichtung aus dem Sozialgesetzbuch. Der Personalrat hat im Laufe des Jahres in etlichen BEM Gesprächen und Integrationsteams mitgewirkt

Urlaub

... aber bis dahin ist's oft ein weiter Weg.

Zum Thema Urlaub haben Beschäftigte viele Fragen, mit denen sie sich an uns wenden. Eine sehr häufig gestellte Frage ist diese: „Darf meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter meinen Urlaub einseitig verplanen?“ Das darf sie/er natürlich nicht, und so nehmen Beratungsgespräche und die Vermittlung bei Konflikten, wenn es um den Urlaub geht, einen großen Teil der Zeit der Personalratsarbeit ein.

Besonders erreichen uns oft Beschwerden aus der Pflege, denn immer wieder rufen Vorgesetzte/Pflegende im bereits angetretenen Urlaub an, um sie zur Arbeit zu bitten. Der Urlaub ist dann oft verdorben, da die Beschäftig-

und zusätzlich eine noch weitaus größere Zahl der BEM-Berechtigten in Einzelgesprächen beraten und unterstützt.

Wenn Sie ein BEM Angebot durch die Dienststelle bekommen, erkundigen Sie sich gerne beim Personalrat und nehmen Sie unsere Unterstützung in Anspruch.

Suchtprävention und Suchthilfe

Es ist die Aufgabe des Personalrats, in Beratungsgesprächen ggf. auf das Angebot der Suchtberatung und Suchtprävention hinzuweisen. Wird das Angebot angenommen, wird im Rahmen der Dienstvereinbarung zum Thema Sucht immer ein geschultes Mitglied des Personalrates an allen Gesprächen im Rahmen des Stufenplans Sucht teilnehmen. Wir befinden uns im engen Austausch mit der Suchtbeauftragten der UMG Frau Carl und können, falls gewünscht, jederzeit den Kontakt herstellen.

ten an die Arbeit denken, und der Erholungswert fast auf null sinkt.

Ein ungestörter Urlaub ist aber wichtig zur Regeneration und zur Erhaltung der Arbeitskraft. Allen Beschäftigten steht es daher frei, in einem solchen Fall gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz zu klagen.

Neben der Beratung und Hilfe bei Konflikten gehört auch die sorgfältige Bearbeitung der Urlaubspläne zu unseren Aufgaben. Hier muss oft noch die eine oder andere Information eingeholt werden. Rechnet man alle Zeiten zusammen, in denen der Personalrat ausschließlich mit dem Thema Urlaub befasst ist, so kommt man auf mehr als 200 Stunden im Jahr.

Gefährdungsanzeigen bzw. Überlastanzeigen



In Zeiten von Personal-mangel und Arbeitsver-dichtung werden Sie sich sicher mehr als bisher fra-gen, wie Sie Ihre Arbeit noch bewältigen können. Immer mehr Arbeit muss in kürzerer Zeit vom Per-sonal erledigt werden und

je nach Situation und Gemüt reagiert der Ein-zelne oder das Team unterschiedlich. Eine Reaktion ist das immer häufigere Anzeigen einer Überlastsituation. Die Folge einer Über-lastsituation können Fehler und Mängel in der Tätigkeit sein, wie z.B. Versäumnisse und Be-handlungsfehler und führen zu Beschwerden von Patienten und Erkrankungen der Beschäf-tigten. Die ständige Überlastung der Beschäf-tigten kann zu ernstern Erkrankungen führen.

Die Anzeige dient dazu, dem Arbeitgeber bzw. den Führungskräften Mängel und Gefährdun-gen zu verdeutlichen mit dem Ziel, Änderun-

gen zu erreichen. Sie entbindet allerdings nicht von der Pflicht zum sorgfältigen Arbeiten, sondern dient dem Schutz des Beschäftigten.

Die Grundlagen der Gefährdungsanzeigen (auch Überlastungsanzeige genannt) ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit den im BGB verankerten Pflichten (§ 611, §§ 241+242, § 823 BGB). Das Arbeitsschutzge-setz (ArbSchG) konkretisiert die Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten (gemäß §§ 15 Abs.1 u. 16 Abs.1 ArbSchG), den Ge-sundheitsschutz zu gewährleisten. Die Über-lastanzeige muss in schriftlicher Form erfolgen und die Art der Überlastung und ihren konkre-ten Grund darstellen.

Sie können die Unterstützung des Personalra-tes einfordern, indem Sie ihm die Überlastan-zeige als Kopie zur Verfügung stellen. Im Jahr 2023 sind bei uns von einer Abteilung in kür-zester Zeit über 80 Überlastanzeigen einge-gangen. Bei einer derartigen Häufung wird der Personalrat aktiv werden.

Arbeitnehmerüberlassungen an der UMG

Arbeitnehmerüberlassungen, besser bekannt als Leiharbeit oder Zeitarbeit, sind ein Be-schäftigungsmodell bei dem Arbeitnehmerin-nen und Arbeitnehmer von einem Zeitarbeits-unternehmen an ein entleihendes Unterneh-men, in unserem Fall an die UMG, ausgelie-hen werden. Leiharbeitende sind flexibel ein-setzbar, bringen ein breites Fachwissen mit und können einen akut entstandenen Fach-kräftemangel zeitnah ausgleichen, da keine aufwendigen Rekrutierungsprozesse geführt werden müssen.

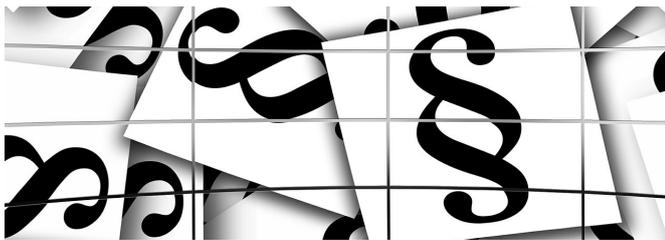
In der Pflege haben sich Leiharbeitende zuse-hends etabliert, um dem Personalmangel ent-gegenzuwirken und das Stammpersonal zu unterstützen. Unter Corona war der Bedarf an

Leiharbeitenden in der Pflege, auf Grund der hygienischen Herausforderungen, so extrem angestiegen, dass mit der Personalabteilung und der PUMG eine Regelungsabrede über einen monatlich begrenzten, pauschalen Ein-satz von Leiharbeitenden in der Pflege getrof-fen wurde. Dies bedeutete, dass die damit ver-bundenen Personalmaßnahmen nicht mehr einzeln vorgelegt wurden, sondern der Perso-nalrat in monatlichen Reportings einen Über-blick über den Einsatz von Leiharbeitenden in der PUMG bekommen hat.

Diese Regelungsabrede hat der Personalrat zu Ende 2024 gekündigt. Er wird ab Januar 2025 jeden Einsatz von Leiharbeitenden an der UMG einzeln mitbestimmen.

Dienstvereinbarungen - wozu gibt es die?

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.



Typische Bereiche, für die durch Dienstvereinbarungen Regelungen getroffen werden können, sind die Lage der Arbeitszeit oder das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Das Arbeitsentgelt hingegen, ist im Tarifvertrag abschließend geregelt, d. h. der Personalrat hat keine Möglichkeit, hier andere Vereinbarungen zu treffen.

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

Im letzten Jahr hat die Dienststelle den Personalrat zu Verhandlungen bezüglich der bestehenden DV zur gleitenden Arbeitszeit und der DV zur Parkraumbewirtschaftung aufgefordert, weil sie Änderungen wünscht. Die DV über die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde von der Dienststelle zum Jahresende gekündigt. In all diesen Fällen wägt der Personalrat ab, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen es sinnvoll ist, die Verhandlungen aufzunehmen, wie weit er bereit ist, auf die Vorstellungen der Dienststelle einzugehen und welche Verbesserungen er selbst durchsetzen kann.

Parken, Sabotage und Beleuchtung

Ihr kennt das, wenn ihr mit dem Auto kommt und gezwungen seid eine Parkmöglichkeit zu finden. Es gibt zu wenige Parkplätze, zu schlechte Parkplätze und dann auch noch wenig Beleuchtung und zu allem Überfluss Menschen, die meinen, dass das Lösen von Radmuttern lustig wäre.

2023 und 2024 setzte sich ein Trend fort, der auch den Personalrat beschäftigt hat: die Situation auf den und um die Parkplätze für die Mitarbeitenden an der UMG.

Besonders besorgt waren wir über die Rückmeldungen über das Lösen von Radmuttern.

Hier wurde von unserer Seite häufig mit dem Vorstand und den für die Parkplätze Verantwortlichen gesprochen, welche Lösungen es da geben könnte. Übrigens, das Märchen, dass der Personalrat verhindern würde eine Kameraüberwachung auf den Parkplätzen durchzuführen, waberte dabei immer wieder durchs Haus. Das stimmt aber nicht. Der Personalrat spricht sich nicht grundsätzlich gegen Kameras zur Überwachung der Sicherheit aus. Richtig wäre es zu sagen, dass bisher die Dienststelle aufgrund der Kosten eine flächen-

(Fortsetzung auf Seite 10)

(Fortsetzung von Seite 9)

deckende Überwachung der Parkplätze mit Kameras abgelehnt hat. Uns wurde eine Mehrbestreifung durch den Sicherheitsdienst in Aussicht gestellt. Dies war aber scheinbar nicht so effektiv wie gewünscht.

Nun aber wird zusammen mit der UMG facilities an einer mobilen Lösung gearbeitet. Diese sieht aus - vielleicht kennt die eine oder der andere das - wie die Sicherheitskameras auf Baustellen. Über die Fortschritte dazu halten wir euch auf dem Laufenden. Trotz des im Moment scheinbaren Rückgangs der Meldungen hierzu, bitten wir euch/Sie:

Bleibt wachsam und aufmerksam. Zeigt Sachbeschädigungen (dazu gehören auch Radmutterlockerungen) bei der Polizei an und informiert den Sicherheitsdienst.

Ein anderes Problem waren die insgesamt schlechte Beleuchtung und der Zustand besonders der Schotterparkplätze. Auch hier gab und gibt es diverse Beschwerden von euch/Ihnen. Auch das wurde immer wieder von uns beim Vorstand angesprochen. Mal mit mehr, mal mit weniger Erfolg.

Zuletzt mussten wir der Aufforderung der Dienststelle nachkommen, über die Dienstvereinbarung Parken zu verhandeln. Der Dienststelle ging es dabei um eine Ausweitung des Parkberechtigungsradius und, oh Wunder, um eine Erhöhung der Parkgebühren.

Begründet wurde das mit gestiegenen Kosten und, was die Ausweitung des Parkradius angeht, mit dem zu erwartenden Wegfall von Parkraum im Rahmen der Neubaumaßnahmen

Hier konnten wir erreichen, dass der Radius in dem man keine Parkberechtigung erhält, nicht zu weit ausgedehnt wird und die Erweiterung auch nur dann angewendet wird, wenn tatsächlich Parkraum wegfällt. Von dem ur-

sprünglich geplanten 5-km-Radius setzten wir eine Rücknahme auf 2 km im Radius um die Dienststelle durch. Die Parkraumbewirtschaftung wird euch dazu im Falle eines Falles informieren. Der immer wieder von uns geforderte Bau von Parkhäusern wurde mit dem Hinweis auf die fehlende Finanzierung abgelehnt.



Was wir auf alle Fälle verhindern wollten, war eine komplette Privatisierung des Parkraums. Das hätte zwangsläufig höhere Kosten für die Mitarbeitenden zur Folge, wie die Erfahrung aus anderen Bereichen zeigt.

Aber was wollen wir noch erreichen?

Wir fordern eine bessere Anbindung der UMG an den öffentlichen Nahverkehr. Das liegt nicht bei der Dienststelle, aber das ist eine gemeinsame Forderung von uns und der UMG. Doch von der Dienststelle erwarten wir für die Zeit des Neubaus und danach ein Erreichbarkeitskonzept. Nach vielen Gesprächen mit euch/Ihnen erwarten wir darüber hinaus ein stärkeres Engagement für moderne Abstellmöglichkeiten für Fahrräder, Ladestationen für E-Roller und E-Fahrräder usw...

Hierzu auch die Bitte an euch: Wenn ihr Ideen habt, meldet euch bei uns.

UMG Gastronomie

Personalrat, die Gastronomie und die Konflikte nach Corona, ein Dauerthema ...

Im letzten und auch diesem Jahr haben wir die Nachwirkungen von Corona und der weltweiten Probleme und Konflikte ganz besonders im Bereich der Gastronomie wahrnehmen können und müssen. Die Preiserhöhungen, die veränderten Öffnungszeiten, die Schließungen von Marktplatz und teilweise des Bistros oder die Nicht-Öffnung der Cafeteria. All das und mehr waren Anlass zu Beschwerden und zu Aufregung bei vielen von euch/Ihnen. Konnten wir mittlerweile erreichen, dass die Cafeteria auch an Wochenenden und an Feiertagen zumindest eingeschränkt wieder geöffnet wird, so gibt es weiterhin Einschränkungen bei Marktplatz, Bistro und Restaurant. Sei es vom Angebot oder den Öffnungszeiten.

Immer wieder drängten wir darauf, dass die Gastronomiebetriebe zu den Öffnungszeiten von vor Corona zurückkommen sollten. Wir haben eine Preiserhöhung und die Schließzeiten, die uns für 2025 vorgelegt wurden abgelehnt und sind in Verhandlungen mit den Gastronomie-Betrieben um eine Lösung zu finden, welche für unsere Mitarbeitenden eine attraktive und umfassende Versorgung sichert. Allerdings gestalten sich diese als manchmal zäh und schwierig. Dabei geht es auch um unterschiedliche Auffassungen über den Auftrag der UMG Gastronomie.



Unsere Auffassung ist, dass eine Einschränkung des Angebots und eine fortwährende Erhöhung von Preisen, nicht dazu führt, dass Umsätze gesteigert werden und dadurch ihr/Sie als Kund*innen angelockt werdet. Viele

Kolleg*innen berichten heute schon davon, dass ihnen das Essen zu teuer und die Portionen dafür zu klein sind. Besonders betroffen ist das Essen in der Mensa. Aber auch zu den anderen Bereichen der Gastronomie erhalten wir diese Rückmeldungen.

Uns als Personalräten ist dabei, übrigens genau wie fast allen Kolleg*innen, durchaus bewusst, dass alles teurer wird. Genauso wissen wir um die Probleme der Personalgewinnung, gerade in der Gastronomie GmbH der UMG. Insgesamt gilt das ja für die ganze Gastronomie auch außerhalb der UMG. Warum das so ist, scheint nach Corona nicht ganz klar. Schlechte Bezahlung, schlechtes Betriebsklima, schlechte Arbeitszeiten oder Arbeitsbedingungen, all das scheint eine Rolle zu spielen.

Natürlich haben wir auch Verständnis dafür, dass unsere Kolleg*innen in der Gastronomie unter diesen genannten Problemen leiden und dass sie trotzdem eine große und hohe Einsatzbereitschaft zeigen. Durch den engen Austausch mit den Betriebsräten der Gastronomie wissen wir um deren Sorgen und Nöte. Aus unserer Sicht ist aber hier die Gastronomie und deren Betriebsleitung gefordert, die Bedingungen so zu verbessern, dass die Gastronomie GmbH ein attraktiver Arbeitgeber sein kann. Ob das nun ein Anbinden an den Tarifvertrag der Länder bedeutet oder aber ein fairer und gerechter Haustarifvertrag. Hierüber ließe sich die Attraktivität durchaus steigern.

Wir als Personalrat vertreten allerdings auch weiterhin die Auffassung, dass die Ausgründung in Tochtergesellschaften insgesamt und die der Gastronomie im Besonderen, sich als falsch erweisen. Das sieht man auch bei den anderen Töchtern. Für uns gilt weiterhin:

Ein Betrieb, eine Belegschaft

Informationstechnologie

Auch dies ist ein Thema für den Personalrat nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG). Der Personalrat ist in der Mitbestimmung bei Einführung, wesentlicher Erweiterung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu überwachen.



Geregelt wird das Verfahren in der „Dienstvereinbarung (DV) über die Einführung und Anwendung datenverarbeitender Systeme“ mit den Anlagen.

Übrigens, diese Dienstvereinbarung sowie alle anderen Dienstvereinbarungen sind zu finden unter: Personalinfos A – Z, oder über die Seite des Personalrats -> Dienstvereinbarungen -> Seiten der Personalabteilung.

Im personalratsinternen IT-Ausschuss werden Anträge der Dienststelle zur Einführung von IT-Systemen zur Beratung im Gremium vorbe-

reitet. Meist handelt es sich dabei um bisher in Papierform erhobene und archivierte Daten, die zukünftig mittels einer APP oder anderer Softwarelösungen in digitalisierter Form vorgehalten werden sollen. Da die Digitalisierung mittlerweile auch in der UMG voranschreitet, werden die Anträge und der damit verbundene Zeitaufwand für die jeweilig Beteiligten größer. Unser Augenmerk liegt dabei vor allem darauf, welche Auswirkungen bei der Einführung und späteren Nutzung eine neue Software auf die Beschäftigten hat. Z. B., welche Mitarbeiterdaten wofür verwendet werden. Ist bei Einführung mit einem erhöhten Zeitaufwand zu rechnen, sind Schulungsmaßnahmen vorgesehen, so braucht es ggf. gesonderte Vereinbarungen zur Entlastung des betroffenen Personals. Für komplexere Software-Einführungen sind besondere Vereinbarungen, z. B. eine eigene DV notwendig, wie in der Vergangenheit z. B. bei der Meona-Einführung.

Dem Personalrat ist bewusst, jede Software-Einführung bringt für die Betroffenen eine mehr oder weniger große Veränderung in den Arbeitsabläufen mit sich und stößt sicher nicht sofort auf Akzeptanz. Der Wandel der Zeit und gesetzliche Vorgaben zwingen zur zunehmenden Digitalisierung. Dabei zeigen sich leider auch Erfahrungen, samt Fehlschlägen gut gemeinter, aber nicht vollkommener IT-Systeme.

Begehungen zur Förderung d. Sicherheit u. d. Gesundheitsschutzes

Gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten werden regelmäßig Begehungen von Arbeitsplätzen durchgeführt, um die Arbeitssicherheit vor Ort zu prüfen.

Neben den Sicherheitsbeauftragten des Bereiches sollten daran unbedingt auch die verant-

wortlichen Vorgesetzten teilnehmen, denn im Gegensatz zu den Begehungen der Aufsichtsbehörden, dienen die internen Begehungen in erster Linie dazu, sich von den Fachleuten beraten zu lassen.

Mängel können so sofort aufgenommen und zeitnah behoben werden.

Kindertagesstätte: PR fordert eine soziale Beitragsstaffelung

Uns ist es seit Jahren ein Anliegen, eine soziale Staffelung der Kita-Beiträge für Krippe und Hort einzuführen. Familien mit kleinerem Einkommen sollten geringere Gebühren zahlen, als Besserverdiener. In einem Betrieb wie der UMG finden sich schließlich Entgeltgruppen von der E2 bis zur W3-Professur. Und egal welches Einkommen die Eltern nach Hause bringen – allen Kindern sollte gleichermaßen der Zugang zu unserer Kita ermöglicht werden. Dies sehen wir nur durch Einführung einer sozialen Staffelung umsetzbar.

Zur Vorgeschichte: In der Corona-Zeit hatte der Personalrat die bis dahin übliche jährliche Gebührenerhöhung von ca. 3% abgewehrt. Im Jahr 2023 sollten die Beiträge auf Antrag der Dienststelle dann angepasst werden. Der Personalrat war grundsätzlich bereit mitzugehen, allerdings unter der Voraussetzung, die Beiträge nach Einkommensstärke zu staffeln, wie es beispielsweise bei den städtischen Einrichtungen und dem Kinderhaus e.V. seit vielen Jahren üblich ist. Da die Geschäftsbereichsleitung sich kurzfristig nicht in der Lage sah, zum Beginn des Kindergartenjahres eine Staffelung auszuarbeiten, wurde das gesamte Vorhaben inkl. der Beitragserhöhung auf das folgende Jahr verschoben.

In diesem Jahr nun erhielten wir einen Antrag der Dienststelle, der eine Staffelung in zwei

Beitragsstufen vorsah. Angesichts der weit auseinanderliegenden Einkommensgruppen an der UMG und auch im Vergleich zu anderen Einrichtungen sah der Personalrat dies als nicht ausreichend an. Mindestens drei Beitragsstufen sollen es schon sein. Im Vergleich: Die Stadt hat sieben. Auch wenn der Personalrat bis zu einem gewissen Grad Verständnis dafür hat, dass eine ungleich kleinere Verwaltung wie bei unserer Kita mit der Stadt nicht mithalten kann – insbesondere im unteren Bereich ist eine feinere Unterteilung mit einer zusätzlichen Staffel für uns unabdingbar. Folgerichtig konnten wir diesem Antrag erneut nicht zustimmen.



Im Moment wartet der Personalrat auf ein Signal des Vorstands und der Geschäftsbereichsleitung, die Gespräche bzw. Verhandlungen erneut aufzunehmen.

Junge Menschen an der UMG

Die UMG ist der größte Arbeitgeber in Göttingen und Südniedersachsen. Daraus ergeben sich für uns auch einige Verpflichtungen. Eine wesentliche ist die Sorge um die Zukunft. In der UMG werden zunehmend mehr Personen ausgebildet und das auch in vielen Bereichen außerhalb der Krankenversorgung. Diese Be-

reiche sind jedoch trotzdem wichtig, da sie für das Funktionieren des ganzen Betriebes unerlässlich sind. Deshalb ist es vor der Ausbildung hilfreich, die Bereiche kennen zu lernen in denen später gearbeitet werden kann. Dazu

(Fortsetzung auf Seite 14)

(Fortsetzung von Seite 13)

bieten die UMG das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) sowie den Bundesfreiwilligendienst (BFD) an.

FSJ und BFD

Das FSJ sowie der BFD kann in der UMG in verschiedenen Bereichen absolviert werden.

- Administration (Verwaltung)
- Ambulanzen (Patientenversorgung)
- Kindertagesstätte (Kinderbetreuung)
- Labore
- Medizintechnik
- auf Station (Patientenversorgung)

Zurzeit gibt es in der UMG 75 Plätze für FSJ und BFD, von denen 53 besetzt sind. Für diese Plätze hat der Personalrat allen 88 Einstellungen im Jahr 2023 zugestimmt.

Bildungsakademie



Zudem haben wir Ausbildungen, die ausschließlich in der UMG stattfinden. Dazu gibt es die Bildungsakademie, in der diese Ausbildungsgänge angeboten werden.

- Berufsfachschule Pflege 250 Azubis
- MT-Schule Funktionsdiagnostik 45
- MT-Schule Laboranalytik 75

- MT-Schule Radiologie 60
- ATA/OTA-Schule 66
- Ab 2025 Pflegeassistenten-Schule 75

604 Plätze insgesamt, davon 183 dual im Gesundheitscampus.

Gesundheitscampus

Der Gesundheitscampus ist ein Zusammenschluss von UMG und der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK). Er befindet sich nicht weit von der UMG entfernt in der Annastraße 27.

Am Gesundheitscampus werden Studiengänge angeboten.

- Pflege dual (Bachelor of Science) 99 Stellen
- Therapiewissenschaften dual 149 Stellen
 - Logopädie
 - Physiotherapie
- Medizintechnik mit Bachelor 107 Stellen
- Medizintechnik Master 49 Stellen
- Hebammenwissenschaften 79 Stellen
- Soziales Arbeiten (Bachelor of Arts) (Sozialarbeiter) 102 Stellen
- Gesundheit und Innovation in der Soz. Arbeit (Master of Arts) 13 Stellen
- Orthobionik 27 Stellen

BBiG-Berufe

In Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und UMG gibt es die Berufe, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) angeboten werden.

- Biologielaborant/in 6 Plätze

(Fortsetzung auf Seite 15)

(Fortsetzung von Seite 14)

- Business Administration (dual) 5 Plätze
- Fachinformatiker/in 9 Plätze
- Fachkraft für Lagerlogistik 2 Plätze
- Feinwerkmechaniker/in
Wiss. Werkstätten 1 Platz
- Gebäudemanagement
(Elektroniker, Mechatroniker) 5 Plätze
- Kaufmann/-frau im
Gesundheitswesen 11 Plätze
- Med. Fachangestellte 13 Plätze
- Pharmaz.-Kaufm.-Angestellte 3 Plätze
- Technische Systemplaner/in 1 Plätze
- Tierpfleger/in Forschung u. Klinik 6 Plätze
- Wirtschaftsinformatiker/in (dual) 1 Plätze
- Zahnmedizinische Angestellte 10 Plätze

94 Plätze insgesamt von denen 75 in Ausbildung besetzt sind. Der Personalrat hat für 349 Auszubildende die Zustimmung gegeben, so dass sie die Ausbildung in der UMG starten können.

Fachweiterbildung in der Pflege

Und wer schon eine Ausbildung hat, kann sich in der Bildungsakademie noch weiter qualifizieren.

- Intensiv- und Anästhesie Kurs 22/24 15 P.
- Onkologische Pflege Kurs 23/25 8 P.

Klinische Neubauten

Baut die UMG wirklich? Ja, das tut sie eigentlich fortwährend. In den letzten Jahren sind einige neue Forschungsgebäude entstanden, zuletzt das Heart & Brain Center Göttingen (HBCG), aber wir sprechen natürlich von den

- Operativ und endoskopische Pflege
Kurs 23/25 15 P.
- Praxisanleitung Kurse 2024 15 P.
13 P.

Fortbildung



Und im Allgemeinen gibt es noch Fortbildungen für die Qualifizierung im Beruf oder auch die persönliche Weiterentwicklung. Dazu gibt es Fortbildungen online und in Präsenz sowie auch in Kombination.

- Lernplattform Ilias
- Präsenz siehe Bildungsangebote für das Jahr 2023 über 3000 Personen und für das Jahr 2024 ebenfalls mehr als 3000 Personen
- Fit für die Pädiatrie Kurs 2023 8 P.
in Planung Kurs 2024 15- 20 P.

Alle diese Stellen sowie die Einstellungen werden vom Personalrat mitbestimmt. Bei Problemen wird dann sinnvollerweise der Personalrat eingeschaltet um zu guten Lösungen zu kommen.

klinischen Neubauten der Baustufen 1 und 2. Wenn auch aktuell auf dem Baufeld vor dem ersten Bettenhaus nicht so viel sichtbar ist, so passiert doch eine ganze Menge an Planung

(Fortsetzung von Seite 15)

und vorbereitenden Maßnahmen – vieles davon naturgemäß im Hintergrund.

Was hat denn nun aber der Personalrat damit zu tun?

Der Personalrat ist per Gesetz bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten im Rahmen der Benehmensherstellung zu beteiligen. Das bedeutet, dass der Personalrat nach rechtzeitiger und umfassender Information eine Stellungnahme abgeben und die Dienststelle sich mit dem Ziel, das Benehmen herzustellen, mit den angeführten Argumenten auseinandersetzen soll. Ferner bestimmt der Personalrat bei der Gestaltung der Arbeitsplätze mit und hat auf die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen, wie z. B. die Arbeitsstättenverordnung, zu achten. Bei einem so außerordentlich komplexen Bauvorhaben wie dem Neubau ist es allerdings schwierig, sich jeweils zum richtigen Zeitpunkt einzuschalten, insbesondere bei kurzfristigen Planungsänderungen. Die Aufgabe des Personalrats ist es daher, Planung und Umsetzung als langen Prozess kontinuierlich zu begleiten.



Wir setzen uns bereits seit vielen Jahren dafür ein, dass der Neubau endlich kommt, denn wir versprechen uns davon eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Allein das Thema „Raumnot“ kennt Jede/r an der UMG und die Erhaltung der Infrastruktur kostet viele Ressourcen. Der Personalrat hat daher das Benehmen zur damaligen Planung im August 2023 hergestellt. Da wir aber weder Architekten noch Bauingenieure sind, war es eine Her-

ausforderung, das umfangreiche Material (Baupläne etc.) zu sichten und zu beurteilen. Dies war nur unter Hinzuziehung eines externen Beraters möglich.

Seit ungefähr zehn Jahren tagten immer wieder phasenweise Planungsgruppen, in die sich auch der Personalrat eingebracht hat. Gerade in 2023 und 2024 haben unzählige Treffen von Nutzergruppen stattgefunden. Es war uns schlicht nicht möglich, an allen Terminen teilzunehmen. Der Personalrat hat sich aber regelmäßig von der BauG informieren lassen, die Protokolle bekommen und auch an einigen der Nutzergruppen teilgenommen. Die Einbeziehung der Beschäftigten selbst ist aus Sicht des Personalrats ganz wesentlich, da sie am besten beurteilen können, welche Rahmenbedingungen sie benötigen und was eventuell später eher eine Behinderung ihrer Arbeit darstellen könnte.

Der Personalrat legt bei Baumaßnahmen insbesondere Wert auf die Dinge, die gern „unter den Tisch fallen“ wie z. B. Pausenräume, Sanitäreinrichtungen und Umkleiden (Anzahl, Ausstattung, Größe und Erreichbarkeit). An der UMG sind auch immer Parkmöglichkeiten und Fahrradständer ein Thema.

Nahezu jede Baumaßnahme hat aber auch Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Logistik. Hier sind die möglicherweise langen Wege zum eigentlichen Arbeitsplatz ein gutes Beispiel. Auch Arbeitssicherheit, Brandschutz und Sicherheit im Allgemeinen spielen eine Rolle. Viel wichtiger noch für den Personalrat sind organisatorische Änderungen, die direkte Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Tätigkeiten haben.

Unsere Erwartung als Personalrat ist natürlich, dass am Ende für unsere Kolleginnen und Kollegen eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen steht. Was denn sonst?

Ausschüsse, Arbeitskreise und Projektgruppen

Die Mitglieder des Personalrats sind in verschiedensten Arbeitsgruppen und Ausschüssen zu unterschiedlichen Themen aktiv. Manche dieser Arbeitskreise oder Gremien bestehen ausschließlich personalratsintern, andere treffen sich gemeinsam mit Vertretern der Dienststelle oder sind Teil der universitären Selbstverwaltung.



- Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- Arbeitskreis Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement
- AK Sucht
- AG psychische Belastung
- Nichtraucher AG
- Ausschuss Telearbeit
- Parkraum-Ausschuss
- AG Neubau
- KoPf-Sitzung (Koordinierung Pflegegebäude BH 1 und BH 2)
- audit berufundfamilie: Lenkungskreis- und Arbeitsgruppentreffen

Personalratsinterne Ausschüsse

In diesen bearbeiten die jeweiligen Mitglieder regelmäßig wiederkehrende Themen.

- Arbeitszeitausschuss
- Personalia-Ausschuss
- Arbeitssicherheitsausschuss (ASIA)
- Ausschuss Arbeitnehmerüberlassung
- Öffentlichkeitsausschuss
- IT-Ausschuss
- Urlaubspläne

Der Wirtschaftsausschuss, der durch den Personalrat gebildet wird, lässt sich von der Dienststelle regelmäßig über wirtschaftliche Angelegenheiten unterrichten.

Kontinuierlich eingerichtete Arbeitskreise und Projektgruppen der UMG

Mitglieder des Personalrats sind in diversen Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen der Dienststelle vertreten.

Außerdem nehmen Mitglieder des Personalrats regelmäßig an Bewerbungsgesprächen und an Arbeitssicherheits- und Hygiene-Begehungen teil.

Mitglieder des Personalrats sind auch in folgenden universitären Gremien vertreten

- Stiftungsrat (Uni + UMG)
- Stiftungsausschuss (UMG)
- Senat (Uni)
- Fakultätsrat (UMG)
- Klinikkonferenz (UMG)
- Landeshochschulpersonalrätekonzferenz (LHPRK)

Arbeitszeitausschuss

Wie alle anderen personalratsinternen Ausschüsse, wird der Ausschuss für Arbeitszeiten von den ordentlichen Mitgliedern des Personalrats gebildet. Seine Hauptaufgaben bestehen darin:

- Anträge der Dienststelle auf Einführung, Änderung und Ausweitung von Arbeitszeiten zu prüfen,
- Dienstvereinbarungen zum Thema Arbeitszeiten vorzubereiten und zu verhandeln,
- Anträge auf Überstunden zu prüfen,
- Anfragen von Kolleg*innen rund um das Thema Arbeitszeit zu beantworten und zu beraten,
- auf die Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Vorgaben bei allen Aspekten von Arbeitszeit hinzuwirken

Hört sich trocken an? Ist es aber nicht!

Die Gespräche mit euch, den Kolleg*innen sind immer wieder spannend und interessant. Wir haben im letzten Jahr im Schnitt etwa 20 bis 30 Anfragen pro Woche zu Themen rund um die Arbeitszeiten bearbeitet.

Eure wichtigsten Themen 2023/2024 waren dann auch die neuen Arbeitszeiten in der Pflege, gefolgt von dem Versuch der Einführung einer Gleitzeitregelung im G3-34 (Technisches Gebäudemanagement). Hierzu erhielten wir die meisten Rückfragen und auch Kritik.

Bei allen diesen Themen kommt dem Ausschuss die Aufgabe zu, dem Gremium des Personalrats zu empfehlen, ob eine Zustimmung erteilt werden kann. In den wöchentlichen Sitzungen des Personalrats werden diese Fälle dann besprochen und über eine Zustimmung oder Ablehnung entschieden. Grundlage ist hierfür, wie auch für alles andere was wir tun, das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG).

Im Jahr 2023 wurden insgesamt etwa 70 Anträge zur Veränderung von Arbeitszeiten, davon etwa 20 Anträge auf Überstundenanordnung und etwa 25 sonstige Anträge, die im weitesten Sinne etwas mit Arbeitszeiten zu tun hatten, bearbeitet.

Dazu kommen Treffen von extra zusammengestellten Arbeitsgruppen, etwa zur Vorbereitung der Verhandlungen von Dienstvereinbarungen oder speziellen Themengebieten. Diese Gruppen bestehen dann unter Umständen auch aus Kolleg*innen, die nicht ständig für den Ausschuss benannt sind. Hierbei können andere Personalratsmitglieder, aber auch Kolleg*innen aus der Dienststelle oder externe Berater*innen, als Experten hinzugezogen werden.



Als Beispiel das Thema Dienstvereinbarung zur Gleitzeit: Hier hatte die Dienststelle den Personalrat aufgefordert, über einige Anpassungen zu verhandeln, wobei sich für uns herausstellte, dass es nicht nur um Anpassungen ging. Vielmehr sind wir seit über einem Jahr in einer schwierigen Verhandlung mit dem Ziel, Verschlechterungen für die betroffenen Mitarbeitenden zu verhindern.

Apropos prüfen: Die Gesetzgebung und die Rechtsprechung, gerade in Bezug auf Arbeitszeiten, wird immer umfangreicher und komplizierter.

(Fortsetzung auf Seite 19)

(Fortsetzung von Seite 18)

Bei vielen Themen rund um die Arbeitszeit gab und gibt es neue Rechtsprechung, Gesetze und Verordnungen. Das erfordert von den Kolleg*innen des Ausschusses auch eine regelmäßige Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen. Darüber hinaus werden wir wohl in Zukunft auch häufig Experten von außerhalb beauftragen müssen, uns zu beraten.

Bestimmte Themen im Zusammenhang mit Arbeitszeiten werfen aber nach wie vor große Probleme auf. Obwohl häufig gesetzlich geregelt, kommt es durch Unwissen oder aber auch Unwillen zu Konflikten.

Die von euch/Ihnen dabei am häufigsten genannten Probleme waren im letzten Jahr unter anderem:

- Rufen aus dem Frei
- Einhaltung von Pausenzeiten
- Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden

Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats

Die verschiedenen Veröffentlichungen „Der Personalrat informiert“, „Personalrat aktuell“ und verschiedene Flyer zu Themen rund um die Arbeit des Personalrats werden von den Mitgliedern des internen Öffentlichkeitsausschusses erstellt.

Kaum zu übersehen ist unser Info-Heft „Der Personalrat informiert“, denn es wird in ca. zwei- bis dreimonatigen Abständen „ins Haus gespült“. Hierin werden die Beschäftigten über aktuelle Probleme, Geschehnisse und Projekte an der UMG auf dem Laufenden gehalten. Das „PR-Info“ ist auch auf unserer Homepage zu finden und von der Startseite des Intranets besteht ein Schnellzugriff. („Informationen des Personalrates“).

- Einspringen bei Personalausfall
- zu spät geschriebene und/oder veröffentlichte Dienstpläne
- einseitige Änderungen auf Dienstplänen
- Einhalten von Höchst-Arbeitszeiten und deren Ausgleich
- Einhalten der Ruhezeiten
- Anordnung von Arbeiten außerhalb des Gleitzeitrahmens

Viele dieser Konflikte und Missverständnisse lassen sich durch ein klärendes Gespräch lösen. Aber bei weitem nicht alle. Bei einigen steckt auch mehr dahinter, als nur Probleme mit der Arbeitszeit. Vielfach ist es aber auch einfach fehlendes Wissen.

Daher ist unser Appell, eine bessere Schulung und Fortbildung, gerade für Leitungspersonen zum Thema Arbeitszeiten. Damit ließe sich aus unserer Sicht so manche Konfliktsituation vermeiden.

Erstellt wird das „PR-Info“ durch den Öffentlichkeitsausschuss, der wöchentlich tagt und aus fünf Mitgliedern des PR-Gremiums besteht. Bevor die Texte ins Info gelangen, werden sie in der Personalratssitzung vorgelegt und ggf. mit Änderungen versehen. Alle Publikationen stehen auf unserer Homepage zum lesen bereit. Auch dieses Heft, der „Tätigkeitsbericht 2024“, liegt mit der Organisation, Endredaktion und dem Layout in den Händen des Öffentlichkeitsausschusses.

Darüber hinaus sind wir bei den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende dabei, händigen dort unseren Begrüßungsflyer aus und informieren kurz über den Personalrat.

(Fortsetzung auf Seite 20)

(Fortsetzung von Seite 19)

Auch an den Jubiläumsveranstaltungen für langjährige Mitarbeitende sind wir beteiligt und halten einen Redebeitrag.

Bei der Begrüßung der neuen Auszubildenden und bei den feierlichen Verabschiedungen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung spricht der PR ein Grußwort. In der Krankenpflege-, Hebammen- und OTA-Schule hält ein Personalratsmitglied darüber hinaus eine Info-Unterrichtsstunde.

Auch letztes Jahr hat der Personalrat die „Aktion mit dem Rad zur Arbeit“ an der UMG und die dazugehörige Abschlussveranstaltung mit Preisverleihung und Imbiss organisiert. Rund 90 Beschäftigte der UMG haben

an der Aktion teilgenommen. Ebenso wie die alljährliche Veranstaltung zum Internationalen Frauentag, gehören diese Veranstaltungen mittlerweile fest ins „UMG-Jahr“.



Der Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen hat sich in zwei Interviews zur wirtschaftlichen Situation der UMG geäußert. Als Reaktion darauf erhielt der Personalrat viele Rückmeldungen und Anfragen. Der Personalrat teilt dabei die Einschätzungen mit, die er in den vergangenen Monaten erhalten hat, und zwar nicht mit dem Ziel, die Situation der UMG zu bewerten, sondern um die Anliegen der Beschäftigten in den kommenden Monaten zu berücksichtigen.

Der Personalrat der UMG wünscht ein erfolgreiches Jahr 2024

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
1.1.2023	1.2.2023	1.3.2023	1.4.2023	1.5.2023	1.6.2023
15.1.2023	15.2.2023	15.3.2023	15.4.2023	15.5.2023	15.6.2023
30.1.2023	30.2.2023	30.3.2023	30.4.2023	30.5.2023	30.6.2023
15.12.2022	15.11.2022	15.10.2022	15.9.2022	15.8.2022	15.7.2022
1.12.2022	1.11.2022	1.10.2022	1.9.2022	1.8.2022	1.7.2022
15.11.2022	15.10.2022	15.9.2022	15.8.2022	15.7.2022	15.6.2022
1.11.2022	1.10.2022	1.9.2022	1.8.2022	1.7.2022	1.6.2022
15.10.2022	15.9.2022	15.8.2022	15.7.2022	15.6.2022	15.5.2022
1.10.2022	1.9.2022	1.8.2022	1.7.2022	1.6.2022	1.5.2022
15.9.2022	15.8.2022	15.7.2022	15.6.2022	15.5.2022	15.4.2022
1.9.2022	1.8.2022	1.7.2022	1.6.2022	1.5.2022	1.4.2022
15.8.2022	15.7.2022	15.6.2022	15.5.2022	15.4.2022	15.3.2022
1.8.2022	1.7.2022	1.6.2022	1.5.2022	1.4.2022	1.3.2022
15.7.2022	15.6.2022	15.5.2022	15.4.2022	15.3.2022	15.2.2022
1.7.2022	1.6.2022	1.5.2022	1.4.2022	1.3.2022	1.2.2022
15.6.2022	15.5.2022	15.4.2022	15.3.2022	15.2.2022	15.1.2022
1.6.2022	1.5.2022	1.4.2022	1.3.2022	1.2.2022	1.1.2022
15.5.2022	15.4.2022	15.3.2022	15.2.2022	15.1.2022	14.12.2021
1.5.2022	1.4.2022	1.3.2022	1.2.2022	1.1.2022	31.12.2021
15.4.2022	15.3.2022	15.2.2022	15.1.2022	14.12.2021	31.11.2021
1.4.2022	1.3.2022	1.2.2022	1.1.2022	31.12.2021	31.10.2021
15.3.2022	15.2.2022	15.1.2022	14.12.2021	31.11.2021	31.9.2021
1.3.2022	1.2.2022	1.1.2022	31.12.2021	31.10.2021	31.8.2021
15.2.2022	15.1.2022	14.12.2021	31.11.2021	31.9.2021	31.7.2021
1.2.2022	31.1.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021
15.1.2022	14.12.2021	31.11.2021	31.9.2021	31.8.2021	31.7.2021
1.1.2022	31.12.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021
15.12.2021	14.11.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021
1.12.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.11.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.11.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.10.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.10.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.9.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.9.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.8.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.8.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.7.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.7.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.6.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.6.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.5.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.5.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.4.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.4.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.3.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.3.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.2.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.2.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.1.2021	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.1.2021	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.12.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.12.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.11.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.11.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.10.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.10.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.9.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.9.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.8.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.8.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.7.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.7.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.6.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.6.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.5.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.5.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.4.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.4.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.3.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.3.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.2.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.2.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.1.2020	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.1.2020	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.12.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.12.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.11.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.11.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.10.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.10.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.9.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.9.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.8.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.8.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.7.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.7.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.6.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.6.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.5.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.5.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.4.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.4.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.3.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.3.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.2.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.2.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.1.2019	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.1.2019	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.12.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.12.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.11.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.11.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.10.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.10.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.9.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.9.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.8.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.8.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.7.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.7.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.6.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.6.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.5.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.5.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.4.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.4.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.3.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
1.3.2018	31.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021
15.2.2018	14.10.2021	31.8.2021	31.7.2021	31.6.2021	31.5.2021

(Fortsetzung von Seite 21)

Ein anderes Mal geht es um die Bitte nach Informationen oder nach Begleitung zu einem Personalgespräch. Auch häufig die Bitte nach Unterstützung bei einem Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) oder auch bei Suchtproblematiken.

Manchmal wird erwartet, dass wir eine Art Rechtsberatung machen. Dann müssen wir aber darauf hinweisen, dass wir so etwas nicht rechtssicher können. Das können und dürfen nur Juristinnen oder Juristen. Trotzdem versuchen wir, hier zu vermitteln und hören uns die Sorgen und Nöte von euch/Ihnen gerne an und geben dann eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen. Auch gibt es Fälle - da müssen wir ehrlich sein - wo es keine Lösung gibt, wo wir nicht helfen können. Auch das kommt vor.

Bezüglich der Beratungsgespräche führen wir keine genauen Statistiken, weil alle Gesprä-

che der Verschwiegenheit unterliegen. Durchschnittlich hat aber jede/r freigestellte Personalrat/-rätin zwischen 10 bis 20 Anfragen pro Tag. Mal weniger, mal auch mehr.

Aus diesen Beratungen ergibt sich meist eine Lösung oder ein Weg der gemeinsam besprochen werden kann. Manchmal braucht es aber noch weitere Gespräche. In manchen Fällen gibt es auch keine sofortige Lösung, oder aber auch ein Prozess zieht sich über einen längeren Zeitraum hin. Solange bleiben wir mit euch/Ihnen am Ball. Wichtig aber:

Jedes Gespräch ist vertraulich!

Jedes Gespräch/jeder Besuch beim Personalrat ist Arbeitszeit!

Wenn Ihr/Sie euch nicht sicher seid, ob euer/Ihr Thema ein Thema für den Personalrat ist: Fragen! Wir nehmen alle Anfragen ernst und können im Zweifel auch über besser geeignete Beratungsstellen informieren.

Beratung/Sprechzeiten des Personalrats

Der Personalrat ist von Montag bis Freitag telefonisch unter 39-61999 erreichbar und bietet kurzfristig Beratungsgespräche in den Personalratsbüros an. Außerhalb der Dienstzeiten ist ein Anrufbeantworter geschaltet. Außerdem sind wir natürlich per Mail erreichbar: personalrat@med.uni-goettingen.de.

Zusätzlich gehen wir auch in verschiedene Bereiche hinein, um die Kolleginnen und Kollegen direkt aufzusuchen. Als vor kurzem neu gewählter Personalrat sind wir dabei, uns neu zu organisieren und unser Angebot auszubauen.

Zurzeit bieten wir zusätzliche Sprechzeiten oder Besuche in den folgenden Bereichen an:

- Augenklinik (Hainbergklinik): bei Bedarf
- Bettenhaus 1: am 1. Montag des Monats, nachmittags

- Bettenhaus 2: am Dienstagnachmittag in wechselnden Bereichen
- Bildungsakademie: unregelmäßig
- Gesundheitspark Bad Gandersheim: am 1. Montag des Monats
- Kindertagesstätte: 1 x im Monat
- Medizinische Mikrobiologie und Virologie: am 4. Montag des Monats
- Humboldtallee/Von-Siebold-Straße/Von-Bar-Straße (Außenbereiche Forschung und Lehre): 1 x im Monat
- Versorgungsgebäude: in Planung
- ZOP: am Donnerstagnachmittag

Weitere Bereiche sind in Planung!

Personal- versammlung 2024

Mittwoch, 23. Oktober 2024

**07:30 - 09:30 Uhr oder 14:00 - 16:00 Uhr:
Mensa in der UMG**

**WAS
SIND WIR
WERT?**

KRANKENHAUS- FINANZIERUNG

Dr. Peter Hoffman
Bündnis Krankenhaus statt Fabrik

SPARMASSNAHMEN AN DER UMG

Diskussion mit dem Vorstand

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



So erreichen Sie uns

Persönlich:

Unsere Büros befinden sich südlich vom Bettenhaus 2 in den Bürocontainern.

Das Sekretariat erreichen Sie über den Eingang D.

Telefonisch:

Unter 0551/ 39-61999

Oder 0551/ 39-61998

Fax 0551/ 39-61984

Telelift: 142

Per E-Mail:

personalrat@med.uni-goettingen.de

Im Internet:

personalrat.umg.eu

Bürozeiten des Personalrats:

Montag - Donnerstag 08:00 - 15:30 Uhr

Freitag 08:00 - 12:00 Uhr

Termine am besten nach Vereinbarung.

Gerne auch außerhalb der Bürozeiten.

