

# DER PERSONALRAT

DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-  
UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

## INFORMIERT

# 18

### Personalversammlung 2014

#### Sind Leben und Arbeiten im Gleichgewicht ...

- ◆ wenn ich nicht weiß, wie ich übermorgen arbeiten muss?
- ◆ wenn ich heute mal wieder keine Pause machen konnte?
- ◆ wenn ich mittags nicht weiß, wann ich Feierabend habe?
- ◆ wenn ich nicht weiß, wie meine Kinderbetreuung geregelt ist?
- ◆ wenn ich 2 Jobs brauche, weil ich in „Zwangs-Teilzeit“ bin?
- ◆ wenn ich nach der Arbeit so fertig bin, dass ich nicht abschalten kann?
- ◆ wenn ich nie sicher sein kann, ob die Freizeit mir gehört oder doch der Arbeitgeber mich ruft?

Wem gehört die Zeit? Unter diesem Motto stand die diesjährige Personalversammlung und dementsprechend war „Arbeit und Leben im Gleichgewicht“ das erste große Thema in der Versammlung.

Da viel dazu gehört, damit Leben und Arbeit im Gleichgewicht sind, gab es drei Unterpunkte:

1. Arbeitszeit,
2. Teilzeit und
3. familienfreundlicher Betrieb.

Die Beiträge und Diskussionen zu diesen drei Punkten würden den Rahmen dieses Artikels sprengen.



Morgens in der Mensa; Foto:privat

Daher werden wir in den nächsten Ausgaben über jeweils einen der Unterpunkte genauer be-

richten.

Für diese Ausgabe die Zusammenfassung! Vieles ist nötig, damit Arbeit und Leben im Gleichgewicht sein können:

Bei Arbeitszeiten gehören vordringlich ver-

bindliche Regelungen und Dienstvereinbarungen dazu, die geltendes Recht einhalten und eine weitestgehende Verlässlichkeit der Arbeitszeiten und Schichtpläne ermöglichen.

Beim Thema Teilzeit ist eine Umsetzung des gesetzlichen und tariflichen Anspruchs auf Teilzeit in den betrieblichen Alltag notwendig. Dazu gehören:

das Recht auf Vollzeit bzw. auf Erhöhung der Arbeitszeit, wenn Stellenanteile zur Verfügung stehen, also eine bevorzugte Berücksichtigung von Teilzeitkräften, die aufstocken möchten.

ein Recht auf ein Einkommen, das zum Leben reicht – ohne das können Leben und Arbeiten nicht im Gleichgewicht sein.

Und Leben und Arbeiten im Gleichgewicht ist auch nur möglich, wenn Arbeit und Familie vereinbar sind. Dazu brauchen wir mehr Krippen- und Kindergartenplätze!

Der Personalrat UNIVERSITÄTSMEDIZIN GÖTTINGEN UMG

Wem gehört die Zeit?

### Personalversammlung

Mittwoch, 26.3.2014

7:30 - 10:00 Uhr in der Mensa der UMG

oder

13:30 - 16:00 Uhr im Hörsaal 81

Darum geht's:

- Arbeitszeit
- Leben und Arbeiten im Gleichgewicht
- Familienfreundlicher Betrieb
- „Vom Krankenhaus zum kranken Haus?“ Auswirkungen der Krankenhausfinanzierung auf die Beschäftigten  
Referentin: Dr. Nadja Rakowitz (VdÄÄ)

Eingeladen sind alle Beschäftigten der UMG.  
Die Teilnahme an der Veranstaltung ist Arbeitszeit!

### Inhalt

Personalversammlung 2014	Seite 1
Krankenhausfinanzierung	Seite 2
Resolution	Seite 3
Sicherheitstechnische Begehung	Seite 3
Der PR stellt sich vor	Seite 4

# April 2014

Aber wir brauchen auch einen Kulturwandel im Betrieb, damit teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als vollwertige Beschäftigte gesehen und respektiert werden, damit auch Ärztinnen und Ärzte mit Kindern ihre Facharztausbildung absolvieren können, um nur ein Beispiel zu nennen.

Zum zweiten großen Thema hatte der Perso-

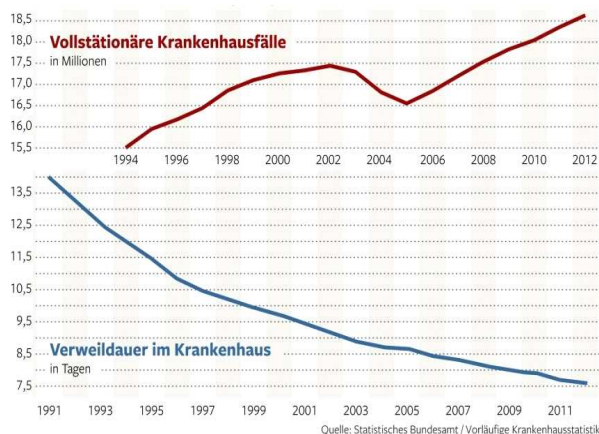
nalrat Dr. Nadja Rakowitz vom Verein demokratischer Ärztinnen und Ärzte (VdÄÄ) eingeladen. In ihrem Beitrag: „Vom Krankenhaus zum kranken Haus?“ ging es um's liebe Geld, genauer gesagt um die Auswirkungen mangelhafter Krankenhausfinanzierung auf die Beschäftigten.

## Nadja Rakowitz: Vom Krankenhaus zum kranken Haus? Auswirkungen mangelnder Krankenhausfinanzierung auf die Beschäftigten

Seit den 90er Jahren erleben wir massive Veränderungen in den Krankenhäusern.

- ◆ Bis dahin galt das Selbstkostendeckungsprinzip. Krankenhäuser waren dafür da, kranke Menschen zu heilen oder zumindest ihr Leid zu lindern. Das Geld, das dafür gebraucht wurde, musste die Gesellschaft aufbringen.
- ◆ Heute sind Krankenhäuser – unabhängig davon, ob sie privat, frei-gemeinnützig oder öffentlich sind – Wirtschaftsbetriebe, die ökonomisch erfolgreich sein müssen.
- ◆ Wenn eine Dienstleistung mit Profit verkauft wurde, war das Geschäft erfolgreich und damit ökonomisch sinnvoll. Es ist völlig egal, ob z.B. eine medizinische Dienstleistung für den Patienten sinnvoll war. Aus ökonomischer Sicht kann es deshalb keine Überversorgung geben.
- ◆ Krankenhäuser stehen heute – ebenfalls unabhängig von der Trägerschaft - in wirtschaftlicher Konkurrenz miteinander.

Das, was die Patienten zu Patienten macht, ihre Krankheiten und ihre Hilfsbedürftigkeit, müssen neben den medizinischen Gesichtspunkten vor allem unter dem Aspekt der Generierung von Erlösen gesehen werden.



Für die Beschäftigten bedeutet diese Ökonomisierung immer mehr eine Zerreißprobe: ihr berufliches



Ethos (gute

Arbeit abliefern zu wollen und Patienten gut versorgen zu wollen) gerät in Widerspruch zu den ökonomischen Rahmenbedingungen.

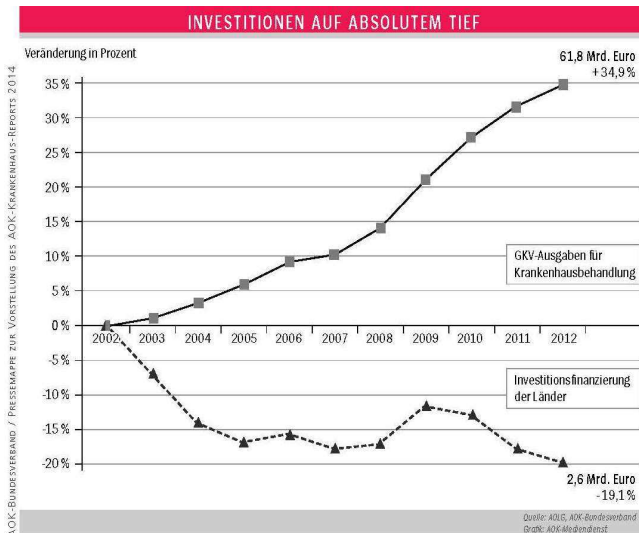
Die Fallpauschalen sollten die Fehlanreize des Selbstkostendeckungsprinzips abschaffen, Kosten für die Krankenhäuser senken und Überkapazitäten nach Marktvorgaben abbauen.

Um Einsparungen vornehmen zu können, wurden gesetzliche Regelungen für Personalschlüssel abgeschafft. Entsprechend drastisch wurde vor allem am Pflegepersonal gespart. Der „Erfolg“ dieses Umbaus der Krankenhausfinanzierung zeigt sich in der deutlichen Zunahme der vollstationären Krankenhausaufenthalte bei gleichzeitiger, ebenso deutlicher Senkung der Verweildauern (Bild 1).

Dies bedeutet für die Beschäftigten eine weitere Arbeitsverdichtung und für die Patienten eine Überversorgung an invasiven Prozeduren bei gleichzeitiger Unterversorgung im pflegerischen Bereich.

Dennoch steigen die Ausgaben für Krankenhäuser ständig – und zwar noch steiler als vor Einführung der DRG (s. Bild 2; obere Kurve). Gleichzeitig bleiben die Einnahmen der Krankenhäuser hinter ihren Ausgaben zurück. Die Schere geht immer weiter auseinander.

Der Druck wird immer größer, noch mehr einsparen und gleichzeitig noch mehr Fälle produzieren zu müssen. Für Krankenhäuser der Maximalversorgung wie die UMG ist die Situation noch kritischer, weil die



Vorhaltekosten eines Maximalversorgers in den Fallpauschalen nicht wirklich eingerechnet sind und weil die öffentliche Hand ihren Investitionspflichten nur so ungenügend nachkommt (s Bild 2; untere Kurve). Sie müssen konkurrieren mit kleinen spezialisierten Häusern, die pro Fall pauschal das gleiche Geld bekommen. Dies verschärft die Situation noch mehr.

**So wurden aus Krankenhäusern immer mehr kranke Häuser!**

**Wegen der durch politische Entscheidungen entstandenen Probleme in der Krankenhausfinanzierung steht auch die UMG vor erheblichen Schwierigkeiten. Deshalb hat die Personalversammlung mit breiter Zustimmung und ausdrücklicher Unterstützung durch den Vorstand folgende Resolution an die Landes- und Bundespolitik beschlossen:**

Resolution der Personalversammlung der UMG am 26.3.2014

zur Weiterleitung an die Niedersächsische Landesregierung und an das Bundesgesundheitsministerium

### **Resolution zur Notwendigkeit einer besseren und sicheren Finanzierung für die Universitätsmedizin Göttingen (UMG).**

Die Personalversammlung der Universitätsmedizin Göttingen fordert die Bundesregierung auf, für eine adäquate Finanzierung der Krankenhäuser in Deutschland zu sorgen und insbesondere eine ausreichende Finanzierung der Leistungen und der erforderlichen Personalausstattung der Universitätsklinik mit ihren besonderen Aufgaben sicherzustellen. Das derzeitige Finanzierungssystem ermöglicht dies nicht.

Die Personalversammlung der Universitätsmedizin Göttingen fordert die Niedersächsische Landesregierung auf, ihrer Verantwortung nachzukommen und erforderliche Investitionen der UMG zu übernehmen, damit weder Instandhaltungskosten noch Kosten für (Neu-) Baumaßnahmen mit den aus der Krankenversorgung generierten Mitteln bestritten werden müssen. Hier ist insbesondere die ausreichende Finanzierung des General-Entwicklungsplans (Neubau) unverzichtbar.

## **Was ist eigentlich ... eine „Sicherheitstechnische Begehung“?**

Die „Sicherheitstechnische Begehung“ ist ein wesentliches Instrument der Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsumfeld. Sie dient der Arbeitssicherheit und damit dem Schutz der Beschäftigten. Im Anschluss an jede „Sicherheitstechnische Begehung“ muss ein Protokoll angefertigt werden, in dem Probleme, Auffälligkeiten und Mängel notiert werden, um im Nachgang prüfen zu können, ob diese behoben wurden.

### **Was wird dokumentiert?**

Zugluft, unzureichende Verkehrswege, mangelnde Belüftung, schlecht beleuchtete Arbeitsplätze, Lärm, Schmutz, Brandgefahren,

fehlende oder unzureichende Rettungsmittel wie Feuerwehrschräuche, Feuerlöscher, Schutzmasken – die Liste lässt sich noch um einiges fortsetzen.

### **Wer nimmt teil?**

Die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit des Sicherheitswesens, der Betriebsärztliche Dienst und der oder die Sicherheitsbeauftragte nehmen in beratender Funktion teil. Ebenso die Vorgesetzten, die allein die Verantwortung für den Arbeitsschutz in ihrem Zuständigkeitsbereich haben. Der Personalrat ist natürlich auch dabei – meistens...

**Mischen Sie sich ein!**

Sprechen Sie doch mal mit „Ihrer“ oder „Ihrem“ Sicherheitsbeauftragten darüber, was Ihnen unter dem Aspekt von Sicherheit und Beschäftigtenschutz in Ihrem Bereich aufgefallen ist oder geben Sie Anregungen für die nächste Begehung. Und schauen Sie sich die Gefährdungsbeurteilung Ihres Arbeitsplatzes an, ist sie noch aktuell?

Solche Gefährdungsbeurteilungen sind für jeden Arbeitsplatz verpflichtend und das Gewerbeaufsichtsamt kontrolliert sie regelmäßig!

Oder sagen Sie dem Sicherheitsbeauftragten einfach mal „Dankeschön“, denn sein Amt ist ein Ehrenamt!

**Der Personalrat stellt sich vor - Teil 10****Kathrin Rhöse**

Seit 2002 bin ich als Verwaltungsangestellte – zunächst an einer Leitstelle, jetzt in der Abrechnung – im Haus beschäftigt. Wie viele andere auch bin ich vor 12 Jahren mit einem befristeten Vertrag eingestellt worden. Die Hoffnung, nach angemessener Zeit eine unbefristete Stelle zu bekommen, hat sich in dieser langen Zeit nicht erfüllt. Die Anzahl der befristeten Verlängerungen hat das Dutzend inzwischen überschritten. Als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern ist die ständige Angst, ob die wirtschaftliche Basis fortbesteht, unerträglich. Deshalb habe ich schon vor einigen Jahren begonnen, mich in der Personalvertretung zu engagieren und bin inzwischen ordentliches Mitglied des Personalrats der UMG. Und in der Personalratsarbeit liegt mir besonders die Situation derjenigen Kolleginnen und Kollegen am Herzen, die – wie ich – seit Jahren von befristeten Stellen abhängig sind. Konsequenterweise arbeite ich inzwischen im Personalien-Ausschuss des Personalrats mit, der sämtliche mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen prüft. Neben Beruf und Personalratstätigkeit habe ich vor zwei Jahren ein Betriebswirtschaftsstudium an der Verwaltungsakademie aufgenommen, das ich in Kürze abschließen werde. Wenn ich auch dann einen Arbeitsvertrag im Haus habe, werde ich mich weiter für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

**Erdmuthe Bach-Reinert**

Seit 1980 arbeite ich in der UMG als Kinderkrankenschwester, zunächst noch im Altbau in der Humboldtallee auf der interdisziplinären Kinder-Intensivstation (heute 0133 Nord), seit 1992 auf der Station 2031 – damals noch Säuglingsstation. Auch in den Phasen der Unterbrechung durch Studium und Erziehungszeiten habe ich kontinuierlich weitergearbeitet als „Sitzwache“.

Seit 1988 engagiere ich mich im Personalrat, in den Jahren von 1996 bis 2000 als freigestelltes PR-Mitglied, seit Anfang 2011 als PR-Vorsitzende – natürlich auch freigestellt.

Als Mitglied damals noch der GEW erlebte ich ca. 1984 als Sitzwache die ersten gewerkschaftlichen Aktionen, als sich die Arbeitsbedingungen für die Sitzwachen zu verschlechtern drohten. Seitdem erlebe ich Gewerkschaft, zunächst die ÖTV, seit 2001 ver.di als Unterstützung für den Arbeitsalltag. Als Mitglied in diversen ver.di-Gremien auch auf Landes- und Bundesebene habe ich viele Kontakte zu Beschäftigten, ver.di-Mitgliedern und Personal- und Betriebsräten anderer Krankenhäuser. Diese Vernetzung ist äußerst hilfreich für die Arbeit in der Interessenvertretung für die Beschäftigten und gibt immer wieder Kraft und Mut für die nicht immer einfache Aufgabe im Personalrat der UMG.

**Herausgeber:** Personalrat der Universitätsmedizin der Georg-August-Universität Göttingen.

Tel: 0551 / 39-6747, Fax.: 0551 / 39-12620, E-Mail: [personalrat@med.uni-goettingen.de](mailto:personalrat@med.uni-goettingen.de)