

Personalversammlung 2014 — Zum Dritten

Wie in der April-Ausgabe angekündigt, wurden die Schwerpunktthemen der Personalversammlung vom 26.3.2014 – „Arbeitszeit“, „Teilzeit“ und „Familienfreundlicher Betrieb“ – in den folgenden Ausgaben ausführlicher dargestellt. Zum Abschluss nun das Thema „Familienfreundlicher Betrieb“.

Familienfreundlicher Betrieb

Was ist eigentlich ein familienfreundlicher Betrieb? Gemeint ist damit einer, der bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen auch die Lebensumstände seiner Beschäftigten berücksichtigt und bspw. MitarbeiterInnen zur Bewältigung von besonderen familiären Belastungssituationen mit entsprechenden Unterstützungsangeboten entgegen kommt.

Dazu gehören insbesondere verlässliche Arbeitszeiten, die den Bedürfnissen der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebens- und Familienphasen entsprechen. In der UMG werden teilweise individuelle Arbeitszeiten ermöglicht, etwa die Reduzierung der wöchentlichen, aber auch veränderte tägliche Arbeitszeiten. Die gesetzliche Grundlage für derartige Regelungen liefert u.a. das „Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz“, das in seinem Teil 2 (§§ 4-6) die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ausdrücklich vorsieht. Wichtig: jede gewünschte Arbeitszeitregelung muss schriftlich beantragt werden!

Ein wesentliches Merkmal eines familienfreundlichen Betriebes sind Leistungen und Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung. Die Kindertagesstätte der UMG bietet Kindergarten-, Kleinkind- und Hortplätze an. Allerdings deckt das Angebot mittlerweile den Bedarf bei weitem nicht mehr. Um das zurzeit ange-

strebte Zertifikat zur „Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Wissenschaft und Familie“ der „berufundfamilie“-gGmbH dauerhaft zu erhalten, wird die UMG um den Ausbau und/ oder Neubau in Zukunft nicht herumkommen.

Auf zwei Projekte des Gleichstellungsbüros zur Kinderbetreuung in Notfällen und Randzeiten und in den Ferienzeiten sei noch besonders hingewiesen. Beide Projekte gehen in die richtige Richtung. Es ist zu hoffen, dass sie angenommen und verstetigt werden.

Betreuungsprobleme sind aber zunehmend auch für pflegebedürftige oder im Alltag zu unterstützende Angehörige zu lösen. Welche Angebote ein „Familienfreundlicher Betrieb“ hier machen muss, ist noch zu

(Fortsetzung auf Seite 2)



Bildquelle: manduca-blog.de

Inhalt

Familienfreundlichkeit	Seite 1
Suchtberatung	Seite 2
„Identity Management“	Seite 3
Gebäudereinigung	Seite 3
Schwerbehindertenvertretung	Seite 4
Brennpunkt Pflege	Seite 5/6
Ausbildungsende	Seite 6
Betriebsausflug	Seite 6

(Fortsetzung von Seite 1)

definieren.

Einzelne andere an der UMG gewährte Vergünstigungen für Beschäftigte wie beim Personaleinkauf, bei den Essenspreisen oder mit Angeboten zur Teilnahme am Fort- und Weiterbildungsprogramm während der Elternzeit oder während einer Freistellung aus anderen familiären Gründen sind als flankierende Maßnahmen begrüßenswert.

Die unserer Ansicht nach aber vielleicht wichtigste Säule der Familienfreundlichkeit eines Betriebes ist das unbefristete Arbeitsverhältnis. Es wird natürlich immer auch befristete Arbeitsverhältnisse etwa durch Krankheits- oder Elternzeitvertretungen geben. Aber jede sachgrundlose Befristung ist eine zu viel!

Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik

trägt maßgeblich zur Haltung und Gewinnung von Arbeitskräften bei. Nicht immer verursachen familienfreundliche Maßnahmen Kosten. Allein mit der Pflege einer Kultur der Rücksichtnahme und Empathie zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, sowie im Kolleginnen- und Kollegenkreis kann viel erreicht werden. Ganz ohne Geld wird es jedoch nicht gehen, das aber sehr gut angelegt ist. Familienfreundlichkeit, steigert die Arbeitszufriedenheit und senkt Ausfall- bzw. Fehlzeiten, was wiederum kostensenkend wirkt. Darüber hinaus können Leistungsfähigkeit und Motivation auf einem hohen Niveau gehalten werden, da Doppelbelastungen insbesondere der weiblichen Beschäftigten verringert werden. Je mehr die UMG also bereit ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicher zu stellen, desto größer ist der Gewinn für alle.

Suchtberatung – eine Ära geht zu Ende

Seit ca. 26 Jahren ist das Thema Suchtberatung in der UMG untrennbar mit dem Namen Edwin Schuller verbunden.

Seit Beginn der 1990'er Jahre war Herr Schuller als Sucht- und Sozialberater für die gesamte Universität tätig und hat dafür gesorgt, dass im Jahr 1996 eine **Dienstvereinbarung zwischen Universität und Personalrat abgeschlossen wurde, die den Umgang mit Beschäftigten, bei denen eine Suchtproblematik vorliegt, regelt. Diese Vereinbarung gilt seit diesem Zeitpunkt in unveränderter Form und hat sich nach Aussage aller Beteiligten sehr bewährt.**

Nun geht Herr Schuller in den wohlverdienten

Ruhestand. Am 28. Juli wurde er in einem kleinen „Festakt“ unter Beteiligung des Arbeitskreises Sucht verabschiedet.

Der Personalrat bedankt sich bei Herrn Schuller für seine langjährige engagierte Tätigkeit als Sucht- und Sozialberater in der UMG, für die hervorragende und immer sehr konstruktive Zusammenarbeit und insbesondere für

den überaus engagierten Einsatz für die betroffenen Beschäftigten.

Die Stelle für eine/n Suchtberater/in ist zurzeit ausgeschrieben und alle hoffen, dass möglichst bald eine geeignete Person gefunden wird, um die entstandene Lücke zu schließen.



Bildquelle: www.dicvberlin.caritas.de

Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe

Diese Dienstvereinbarung enthält einen Stufenplan zum Umgang mit Beschäftigten, bei denen eine Suchtproblematik vorliegt. Dieser Stufenplan regelt, welche Gespräche in Abhängigkeit von der jeweiligen Eskalationsstufe mit welchen Beteiligten geführt werden und welche Konsequenzen bei Nichteinhaltung der getroffenen Verabredungen erfolgen.

Alle Führungskräfte übernehmen hier eine besondere Verantwortung zum Umgang mit dem Thema „Sucht“. Entsprechend werden jedes Jahr Schulungsmaßnahmen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung angeboten.

„Identity-Management“ (IDM)

Das nervt: Da will ich schnell mal in einem (von mir selten genutzten) IT-System etwas nachschauen und muss zunächst einmal grübeln „Wie heiße ich in dem System? Welches Passwort habe ich?“ Also schnell den Zettel mit Anmeldenamen und Passwörtern unter der Tastatur oder aus der Schublade herausgezogen ;-). Mist! Das Passwort wird nicht akzeptiert. Habe ich vergessen, den Spickzettel zu aktualisieren?

Das soll jetzt anders werden:

Seit 2008 gibt es das Projekt „Identity Management“ (IDM), das obiges Problem durch die Einführung einheitlicher Mitarbeiterkonten für alle Beschäftigten der Universität und der UMG lösen soll. Denn Ziel ist es, auf diesem Wege alle für den Arbeitsplatz notwendigen Zugänge zu IT-Anwendungssystemen mit einer einzigen Benutzererkennung und einem einzigen Passwort zur Verfügung zu stellen. Betreut wird

IDM von der Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung Göttingen (GWDG).



Basis für das Projekt sind die Personaldaten aus dem SAP-System, die zur eindeutigen Identifikation der Beschäftigten erforderlich sind. Daraus ergibt sich zwingend die Notwendigkeit, eine Dienstvereinbarung abzuschließen, die inzwischen weitgehend vorbereitet ist. Zum Produktionsstart des IDM werden zunächst nur neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ins IDM aufgenommen. Wann das sein wird, hängt jetzt

davon ab, wann die DV unterschrieben wird. Und da die Rechtsabteilung der Universität erst vor wenigen Tagen empfohlen hat, statt der zwischen Uni-Präsidium, UMG-Vorstand und den beiden Personalräten geplanten gemeinsamen DV nun doch zwei Vereinbarungen abzuschließen, wird die Einführung des IDM kaum vor September 2014 möglich sein.

Neuorganisation der Gebäudereinigung (der Universität(!), NICHT der UMG)

... war der Titel eines Schreibens der Präsidentin der Universität, Frau Prof. Beisiegel, an die Mitarbeiter/innen der Uni vom 14. Juli. Die Gebäudereinigung der Universität solle in die Klinikservice GmbH verlagert werden, die betroffenen Mitarbeiter/innen seien am selben Tag über die geplante Maßnahme informiert worden. Kurz darauf konnte man dies Thema auch in der Presse verfolgen. (GT am 26.7. „Gemeinsame Gesellschaft“)

Diese Nachricht bezieht sich ausschließlich auf die Gebäudereinigung der Universität, betrifft also den HWD der UMG nicht. Ob es Auswirkungen auf die UMG geben könnte, wenn die Maßnahme, Verlagerung der Gebäudereinigung der Uni in die Klinikservice GmbH, tatsächlich umgesetzt werden sollte, lässt sich noch nicht beantworten.

Bisher gibt es nur den Grundsatzbeschluss des Uni-Präsidiums. Einzelheiten zur Umsetzung des Beschlusses sollen jetzt erst in einer Projektgruppe erarbeitet werden.

Der Personalrat der Universität veröffentlichte dazu am 24. Juli eine Stellungnahme unter dem Titel:

„Uni-Reinigungsdienst fällt fragwürdigen Wirtschaftlichkeitsprognosen zum Opfer: Ein nicht einstimmiger Beschluss des Präsidiums übergibt die Reinigung an die UMG-Klinikservice GmbH“, die mit dem Fazit endet:

Das Motto für den Erhalt des eigenen Reinigungsdienstes lautet: "Jetzt erst recht - der eigene Reinigungsdienst ist leistungsfähig und sein Geld wert."

Welche Aufgaben hat die Schwerbehindertenvertretung?

Die Vertrauensperson für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen nimmt eine bedeutungsvolle und wichtige Aufgabe wahr.

Als **eigenständige Interessenvertretung** – nicht dem Personalrat oder Betriebsrat unterstellt – der schwerbehinderten, gleichgestellten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten ist sie einerseits für deren Belange und Probleme zuständig, andererseits ist sie auch **Ansprechpartner für den Arbeitgeber, den Personalrat, das Integrationsamt sowie weitere Institutionen**, die mit dem Thema Gesundheitsvorsorge oder Wiedereingliederung betraut sind.

Die SBV ist eine verantwortungsvolle Schnittstelle in der Arbeitswelt.

Folgende Themen deckt die SBV im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX ab:

Die SBV erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

- darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.
- Beschäftigte bei Anträgen auf Feststellung eines Grades der Behinderung unterstützt. Widerspruchs- und Klageverfahren bezogen auf den Grad der Behinderung einleitet und begründet sowie Anträge auf Gleichstellung

an die Agentur für Arbeit stellt.

- Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere präventive Maßnahmen bei den zuständigen Stellen beantragt (Reha-Anträge, Anträge zur Beschaffung von technischen Hilfsmitteln etc.).
- die Eingliederung schwerbehinderter Bewerber bei einer Stellenneubesetzung, Umsetzung oder Versetzung etc. unterstützt.
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen nimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt.
- Hilfestellungen bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben anbietet.
- Beratung hinsichtlich Rentenarten durchführt.
- Beratungen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Begleitung im Verlauf des gesamten Verfahrens vornimmt.

Erreichbarkeit:

Gabriele Brückner und Sylvia Finke:

Tel. 6099

Fax: 12618

Mail: gabriele.brueckner@med.uni-goettingen.de

UBFT, Ebene 4, B2/056

Aktion: „Mit dem Rad zur Arbeit“ auf den letzten Metern!

... also: nutzen Sie den August, um an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilzunehmen. Noch können Sie sich anmelden, und noch bleiben Ihnen ein paar Tage, um die Bedingung, nämlich insgesamt von Juni bis Ende August mindestens 20 mal, mit dem Rad zur Arbeit zu fahren, zu erfüllen. Bitte denken Sie daran, ab dem 1. September Ihre Aktionskalender vollständig ausgefüllt an den Personalrat, oder bei Onlineteilnahme an die Internetadresse, zurückzusenden. Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Spaß!



Im Brennpunkt: Personelle Situation in der Pflege

Ein heißer Sommer in der GEPD

Leider rührt dieser Umstand nicht von den hochsommerlichen Temperaturen her, sondern es ist die alljährliche Durststrecke von Mai bis September, welche durch das Freihalten der Stellen für die frisch examinierten Krankenpflegeschüler entsteht, die dieses Jahr ein besonderes Ausmaß angenommen hat. Ein sprunghafter Anstieg von Gefährdungsanzeigen (=Überlastanzeigen) ist seit Mai zu verzeichnen, deren Inhalt einem die Nackenhaare aufstellt.

Aus dem Alltag eines Krankenpflegers:

Eine Station mit 22 Betten ist mit 21 Patienten belegt, in einem Spätdienst sind mindestens zwei Examinierte Pflegekräfte von Nöten, aufgrund der engen Personaldecke und eines akuten Krankheitsausfalls muss der Dienst jedoch mit einer Examinierten und einem Krankenpflegeschüler verrichtet werden. Nicht einfach, wenn ein Patient ein PKMS-Patient* ist, zwei Patienten frisch operiert, ein Patient mit Durchfällen in einem ISO-Zimmer liegt, und noch weitere Patienten pflegeaufwändig sind, einer davon bettflüchtig. In einem zwei Stunden Abstand sollten die bettlägerigen Patienten gelagert werden, etwas mobilere wenigstens zu den Mahlzeiten an den Tisch mobilisiert, beim Essen geholfen. Bei sechs Patienten soll noch der Zucker gemessen und entsprechend Insulin gespritzt werden. Vitalzeichenkontrollen regelmäßig durchgeführt.

Nicht zu vergessen, haben dann auch die so genannten Selbstversorger ab und an eine Frage, ein Anliegen oder Gesprächsbedarf. Ebenso

wie der Krankenpflegeschüler, der durchaus auch Fragen hat und eigentlich auch ein Anrecht auf adäquates Anleiten. Seine Gruppenanleitung am Vortag ist auch schon ausgefallen, weil die Praxisanleiterin auf Station einspringen musste. Ein gefühltes Dauerklingeln stellt sich als Geräuschkulisse ein, man hetzt von einem Zimmer zum anderen. Händedesinfektion! 30 Sekunden einwirken lassen! Das



wird schon mal eng.

Die Anordnungen sind endlich ausgearbeitet und eine mögliche Pause kommt in Reichweite, da ruft die IMC Station an und möchte einen Patienten verlegen. Auf Wiedersehen Pause, denn nach der IMC-Übernahme ist auch der Abendrundgang schon an der Reihe.

* PKMS heißt Pflege-Komplex-Maßnahmen-Score; dabei handelt es sich um ein Punktesystem zur Abrechnung von hochgradig pflegeintensiven PatientInnen.

Und was macht der Personalrat?

Geht beim Personalrat eine Überlastanzeige ein, werden die Beschäftigten befragt, mit den Vorgesetzten geredet und versucht, dadurch auf eine Verbesserung der Situation hinzuwirken.

Dennoch spitzte sich nach drastischen Gefährdungsmeldungen und mündlichen Beschwerden aus der Pflege die Situation Ende Juni so zu, dass wir äußerst dringenden Handlungsbedarf sahen.

Deshalb hat der Personalrat den Gesamtvorstand und die Mitglieder der Klinikkonferenz in einem Schreiben mit dem Titel „Pflegerot-

stand“ über das Ausmaß der Probleme in Kenntnis gesetzt und Lösungsvorschläge eingefordert. In der Folge gab es Gespräche, eine schriftliche Stellungnahme des Leiters der GEPD, Herrn Erichsen und mittlerweile Einstellungen von Leiharbeitnehmern in der Normalpflege (eine Kraft für ca. 6 Wochen) sowie im ZOP (drei Kräfte). Außerdem wurden weitere externe Einstellungen vorgenommen. Auch stimmte der Personalrat ausnahmsweise dem Einsatz von einigen Hilfskräften auf den Stationen zu.

(Fortsetzung auf Seite 6)

(Fortsetzung von Seite 5)

Am 30.07 fand noch einmal ein Gespräch mit dem Vorstand für Krankenversorgung, Herrn Dr. Siess, Herrn Erichsen und Vertreterinnen des Personalrats statt. Es bestand Einigkeit darüber, dass die Situation extrem angespannt sei. Die Dienststellenvertreter stellten klar, dass als allerletztes Mittel auch die vorübergehende Schließung von Betten auf besonders betroffenen Stationen (zurzeit z.B. zwei Betten auf der pädiatrischen Intensivstation) nicht ausgeschlossen sei. Dies käme aber auch nur in absoluten Ausnahmefällen infrage. Ansonsten äußerten sie die Hoffnung, dass es zu einer Entspannung der Situation durch eine möglw. geringere Bettenauslastung in den Sommerferien kommen könne. Angesichts der Aussicht, dass zum September – fast – alle Stellen besetzt sein würden, hoffe man des weiteren, dass die Pflegekräfte bis dahin durchhalten.

Die Personalratsvertreterinnen wiesen nach-

drücklich auf die psychisch und physisch stark belastende Situation vieler Pflegekräfte hin und stellten klar, dass der Vorstand gemeinsam mit der GEPD alles daran setzen müsse, eine Gesundheitsgefährdung zu vermeiden. Aus diesem Grund äußerte der Personalrat die dringende Bitte, mindestens im September, möglichst auch noch im Oktober eine „Entspannung“ auf den Stationen zuzulassen, ohne sofort wieder den Abbau von Überstunden anzuordnen (mit entsprechend knapperer Personalbesetzung).

Auch sollte eine Auszahlung von Mehrarbeits- oder Überstunden erwogen werden, allerdings nur auf Wunsch von Beschäftigten. Wer Freizeitausgleich zur Regeneration benötigt, soll diesen auch gewährt bekommen.

Wir hoffen, dass sich die Situation auch durch weitere Maßnahmen von GEPD und Vorstand im Laufe des August etwas entspannt.

Ausbildung beendet

Insgesamt haben 20 Azubis der UMG in diesem Sommer ihre Prüfung abgelegt und damit ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Herzlichen Glückwunsch vom Personalrat an alle!!

Dies wurde am 16. Juli mit einer Abschlussfeier gewürdigt, die in dieser Form zum 3. Mal durchgeführt wurde. Den festlichen Rahmen mit Büffet, Getränken und kulturellem Rahmenprogramm gestalteten wie in den Vorjahren die

Azubis des 1. und 2. Lehrjahres. Grußworte von Herrn Dr. Freytag für den Vorstand, Herrn Triebe für die Personalabteilung, Max Kleinert für die JAV und Erdmuthe Bach-Reinert für den Personalrat sowie die Gratulation und Überreichung eines Geschenks an jede/n einzelne/n Azubi durch die beiden Dienststellenvertreter stellten den offiziellen Teil der Veranstaltung dar. Die Feier war gut besucht und auch eine Vielzahl von Ausbildern war gekommen.

Betriebsausflug des Personalrats!

Am 20. August 2014 bleibt das Personalratsbüro wegen eines ganztägigen Betriebsausfluges geschlossen. In dringenden Fällen sind wir über die Nummer 0170-9168359 zu erreichen. Auch auf dem Anrufbeantworter des PR-Büros können Nachrichten hinterlassen werden.



So erreichen Sie den Personalrat:

Sprechzeiten im Personalratsbüro:
 Montag von 8.00 - 13.00 Uhr
 Dienstag von 13.00 - 15.00 Uhr
 Mittwoch von 8.00 - 15.00
 Donnerstag von 8.00 - 15.00
 Freitag von 8.00 - 12.00 Uhr
 Außerhalb dieser Zeiten sind wir selbstverständlich nach Vereinbarung für Sie da.
 Telefonisch: 39-6747 oder 39-12725
 Fax: 39-12620

Email: personalrat@med.uni-goettingen.de
 Im Internet: www.personalrat.med.uni-goettingen.de.

Externe Sprechstunden: die nächsten Termine:
VER-Gebäude: 3.9.14, 1.10.14, 9-11 Uhr, Raum 1 G4 429
ZOP: 14.8.14, 11.9.14, 14:30-16:30, Raum 01C1 330
UBFT: 21.8.14, 18.9.14, 13-15 Uhr, Raum 2C2 418
Mikrobiologie, Kreuzberggring: 57: 4.9.14, 2.10.14, 14-16 Uhr, Raum Büro D.Hunt

Der Besuch des Personalrats ist Arbeitszeit.

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

Tel: 0551 / 39-6747, Fax.: 0551 / 39-12620, E-Mail: personalrat@med.uni-goettingen.de