

DER PERSONALRAT

DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-
UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

INFORMIERT

4

Erhöhung der Parkgebühren beschlossen

Erstmals seit Einführung der Parkraumbewirtschaftung im Jahr 2000 werden die Parkgebühren für die Beschäftigten erhöht: um 2 Cent pro Stunde bzw. max. 15 Cent pro Tag. Dies entspricht einer monatlichen Mehrbelastung der Einzelnen von max. 3,50 €.

Hier eine Gegenüberstellung:

Parkgebühren „alt“

- 5 Cent pro Stunde
- max. 45 Cent pro Tag

Parkgebühren „neu“

- 7 Cent pro Stunde
- max. 60 Cent pro Tag

Das kostenfreie Parken Montag - Freitag von 18:00-06:00 Uhr sowie an Wochenenden und Feiertagen bleibt bestehen.

Der Personalrat hat dieser Erhöhung zugestimmt. Warum?

- Es ist die erste Erhöhung nach 16 Jahren.
- Das Prinzip, dass Parkgebühren nur für die tatsächlich in Anspruch genommene Parkzeit erhoben werden, wurde beibehalten. Im Urlaub, bei Krankheit, bei der Nutzung von Mitfahrgelegenheiten oder ÖPNV fallen keine Parkgebühren an.
- Die monatliche Höchstsumme beläuft sich auf max. 12,00 bis 13,80 € im Monat. Damit liegen die Gebühren deutlich unter dem Schnitt anderer Unikliniken.
- Das kostenfreie Parken nachts und an Wochenenden und Feiertagen wurde beibehalten.
- In den letzten Jahren wurden diverse Investitionen zum Thema Parken getätigt: Eine neue Schrankenanlage wurde installiert, 150 neue Beschäftigten-Parkplätze auf dem ehemaligen Golfplatzgelände am Osteingang wurden erstellt und in Betrieb genommen. Erfreulicherweise wurden auch kostenfreie Parkmöglichkeiten am Albrecht-Thaer-Weg, am Heizkraftwerk und am Institut für Sportwissenschaften geschaffen. Außerdem besteht die Möglichkeit, in der Tiefgarage in der Zimmermannstraße 7-11 einen Stellplatz für 30 Euro pro Monat zu mieten.

Die Parkgebührenerhöhung war nur möglich über eine Änderung der bestehenden Dienstvereinbarung Parkraum. Der Personalrat hat dies genutzt, um die Vereinbarung in ihren wesentlichen positiven Zügen zu erhalten, die Regelungen dabei aber wesentlich klarer und strukturierter zu fassen und zusätzlich einige aus Personalratssicht wichtige neue Regelungen zu vereinbaren z.B. zur Förderung von Alternativen zum Auto, was - mittelbar durch mehr freie Plätze – auch denjenigen zugutekommt, die auf die Nutzung des PKW für die Fahrt zur Arbeit angewiesen sind.



Inhalt

Parkgebühren	Seite 1
HWD u. Wäscherei	Seite 2
Unfallursache Mensch	Seite 3
Arbeitszeiten	Seite 4
Wohnheimabriss	Seite 5
News	Seite 6

Hauswirtschaftlicher Dienst und Wäscherei - wie geht es weiter?

Die UMG hat entschieden, die Aufgabe der Reinigung und der Wäscherei nunmehr komplett auf die Klinikservice GmbH (KSG)* zu übertragen und vollendet damit nach über zehn Jahren die Ausgründung dieser Bereiche.

Was heißt das für unsere Kolleginnen und Kollegen?

Der Betriebsübergang wird nun offiziell vollzogen. Dies kann sich nachteilig für die in diesen Bereichen beschäftigten KollegInnen auswirken, wenn die KollegInnen dem Betriebsübergang nicht widersprechen.

Nach einem Jahr „Schonzeit“ könnten sich ihre Arbeitsbedingungen drastisch verschlechtern und die Beschäftigten könnten z. B. gezwungen werden, KSG- Verträge mit deutlich schlechteren Löhnen zu akzeptieren. Das wollten wir nicht.

In Verhandlungen mit der Dienststelle konnten wir uns darauf einigen, dass es für die Alt-Beschäftigten mit TVL-Verträgen eine andere Lösung gibt:

Die UMG wird ihre Beschäftigten dauerhaft an die Tochtergesellschaft ‚ausleihen‘. Der Fachbegriff dafür heißt ‚Gestellung‘.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Alt-Beschäftigten dem Betriebsübergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprechen. Dann behalten sie bis zur Rente ihre alten TVL-Verträge, d.h. sie bleiben Beschäftigte der UMG-‚Mutter‘, und werden in Folge in die KSG „entliehen“ bzw. „gestellt“.

Das ist gut, denn damit behalten diese Alt-Beschäftigten ihre Arbeitsverträge des Öffentlichen Dienstes mit all ihren Vorteilen. Wir kennen dieses Konstrukt bereits aus der UMG Gastronomie GmbH und dem IKTD.

Ein positiver Nebeneffekt der jetzt geplanten Lösung: Während Stundenaufstockungen zu UMG-Konditionen in den vergangenen zehn Jahren im HWD und in der Wäscherei nicht möglich waren, hat die Dienststelle zugesichert, dass dies zukünftig wieder geht. Das heißt, zukünftig sollen auch die Altbeschäftigten wieder die Möglichkeit bekommen, Stunden zu erhöhen und ebenso die Chance, sich auf eine Teamleitung oder auf eine

Stelle im Außenbereich zu bewerben – bei Erhalt der bisherigen TVL-Konditionen!

Grundsätzliche Kritik bleibt

Auch wenn wir jetzt diese konkrete Lösung mittragen, lehnen wir nach wie vor Ausgründungen durch die UMG ab, aber mit unseren rechtlichen Möglichkeiten als Personalrat können wir sie nicht verhindern.



Wir finden es inakzeptabel, dass Bereiche von der Muttergesellschaft abgetrennt und in Tochter-GmbHs verlagert werden, in denen wesentlich schlechtere Löhne gezahlt werden.

Info:

***Die Klinikservice-GmbH (KSG)** ist eine 100-prozentige Tochter der UMG, in der bisher Beschäftigte aus dem Internen Krankentransportdienst (IKTD), der ZOP-Lagerung und vor allem der Reinigung arbeiten. Allerdings arbeiten die GmbH-Angestellten nicht zu den Konditionen des Öffentlichen Dienstes, d.h. die Beschäftigten der Tochter bekommen deutlich weniger Lohn bei einer höheren Wochenarbeitszeit, keine VBL und fast keine Jahressonderzahlung – und das für die gleiche Arbeit!

Der Hörsaal 04 platzte aus allen Nähten

Wir haben in **Personalversammlungen** für den Hauswirtschaftlichen Dienst (HWD) und für die Wäscherei die betroffenen KollegInnen informiert und ihnen die Gelegenheit gegeben, ihre Sorgen zu äußern und Fragen zu stellen. Unsere PR-Vorsitzende erklärte noch einmal ausführlich die Bedingungen der Gestellung, aber auch die Vertreter der Dienststelle bzw. der KSG standen Rede und Antwort. Einige der Kolleginnen äußerten deutlich ihr Misstrauen und verlangten die gemachten Zusagen

„schwarz auf weiß mit Stempel und Unterschrift“. Dies ist auch unsere Forderung als Personalrat und wir sorgen dafür, dass allen Betroffenen ein Schriftstück mit den Unterschriften von Personalrat und Vorstand ausgehändigt wird.



„Unfallursache Mensch“

Jährlich zählt die gesetzliche Unfallversicherung (BGW) für alle nichtstaatlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Wohlfahrtspflege, rund 4000 Arbeitsunfälle von Beschäftigten in Betreuungsberufen durch Übergriffe von Patienten/Klienten. Bei den rund 4000 gemeldeten Fällen, handelt es sich um Arbeitsunfälle, die in der Regel zu einer mehrtägigen „AU“ führen. Bagatellverletzungen werden sehr häufig nicht gemeldet oder dokumentiert. Die Berufsgenossenschaft geht von einer hohen Dunkelziffer aus und vermutet, dass ihr überhaupt nur 2% der Fälle gemeldet werden.

Die gesetzliche Unfallversicherung der UMG erfolgt zwar nicht bei der BGW sondern bei der Landesunfallkasse (LUK), doch es ist davon auszugehen, dass hier die Zahlen vergleichbar sind. Hinzu können Übergriffe oder Drohungen von Angehörigen oder Besuchern kommen. Besonders betroffene Bereiche sind hier die Notaufnahmen.

Alle Vorfälle, zu denen der Wachdienst hinzugerufen wird, werden dokumentiert und ausgewertet. Doch was ist mit der hohen Dunkelziffer von nicht gemeldeten Vorfällen? Aus Personalratssicht müssen alle Übergriffe von Patienten (Besuchern und

Angehörigen) dokumentiert werden, um Brennpunkte zu identifizieren und (Präventions-) Maßnahmen zu ergreifen.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht darauf hinzuwirken, in seinem Betrieb das

Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit umzusetzen und Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Dazu kann auch gehören, dass in allen Bereichen mit Patientenkontakt Interventions-techniken geübt werden, und diese Übungen in zeitlich sinnvollen Intervallen wiederholt werden. Das Erlernen von Interventionstechniken kann erheblich zur eigenen, aber auch zur Sicherheit der Patienten beitragen.



Dieses Thema haben wir als Personalrat an die Dienststelle herangetragen mit dem Ziel, dass alle Vorfälle dokumentiert und geeignete Maßnahmen zur Prävention ergriffen werden. Es wurde bereits begonnen, Einschätzungen und Erkenntnisse aus den unterschiedlichen Bereichen, wo solche Beschwerden eingehen können, zu sammeln. Eine neue Arbeitsgruppe hierzu wurde bereits ins Leben gerufen.

Wir werden weiter berichten.

DV Ruhezeiten - Durchbruch erzielt?

Endlich Bewegung bei den Verhandlungen für eine Dienstvereinbarung zur Verkürzung der Ruhezeiten im Pflegedienst.

Bereits vor einigen Wochen informierten wir die Beschäftigten des Pflegedienstes darüber, dass sich die Verhandlungen schwierig gestalten.

Der Personalrat steht vor der anspruchsvollen Aufgabe, eine Regelung zu schaffen, die die Wünsche der MitarbeiterInnen und den Gesundheitsschutz gleichermaßen berücksichtigt.



Unsere Ziele sind:

- Verkürzung der Ruhezeiten nur auf freiwilliger Basis, d.h. mit dem ausdrücklichen Einverständnis der Mitarbeiterinnen
- Arbeitszeit- und Dienstplan-Regelungen, die auch den Schaufeldienst ohne Verkürzung der Ruhezeiten ermöglichen.
- eine Dienstvereinbarung zunächst nur für die Stationen, die zurzeit die Ruhezeit von zehn Stunden verletzen.
- Für alle Stationen gilt es, Arbeitszeit-Modelle zu entwickeln, die die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes gewährleisten und gleichzeitig die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen, ohne die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern.

Nachdem die Verhandlungen zu scheitern drohten, scheint nun der Knoten geplatzt zu sein - eine auf ein Jahr befristete Vereinbarung ist in Sicht.

Arbeiten bis Mitternacht

Im Steri

Was mit der Übernahme der Sterilgutaufbereitung für das Krankenhaus Neu-Mariahilf als befristete Regelung begann, soll jetzt dauerhaft gelten: Arbeitszeiten im Zentral-Steri für Vollzeitkräfte bis 24 Uhr!

Die Begründung der Dienststelle ist zwar nachvollziehbar, dennoch

sieht der Personalrat solche Ausweitungen nicht nur aus gesundheitlichen Gründen kritisch ... Gerade für die unteren Lohngruppen, die oft auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind, stellt sich die Frage – wie kommen die Beschäftigten mitten in der Nacht sicher nach Hause?

In der Kinder-Poliklinik

Auch in der Kinder-Notaufnahme sollen die Arbeitszeiten ausgeweitet werden. Aufgrund der hohen Anzahl von Patienten in den Abendstunden und bis Mitternacht soll der Nachtdienst bis 24 Uhr durch den Einsatz einer zweiten Pflegekraft entlastet werden. Auch hier kann der Personalrat die Gründe nachvollziehen, bleibt aber skeptisch, ob die dadurch erzielte Entlastung ausreicht, oder ob nicht doch genügend Personal für eine



komplette zweite Nachtschicht die bessere Lösung wäre. Zunächst wurde daher nur einer befristeten Regelung für ein halbes Jahr zugestimmt: Die erste Evaluation wird nach vier Monaten stattfinden. Wir sind gespannt auf die Rückmeldungen der Kolleginnen.

Unser Standpunkt:

Wir als Personalrat finden die Ausweitung der Arbeitszeiten in die Nachtstunden problematisch. Nachts zu arbeiten ist nicht nur ungesund, sondern lässt sich oft auch schwer mit dem Privatleben in Einklang bringen. Dies gilt nicht nur für Familien. Des Weiteren sind auch Sicherheitsaspekte zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat die Verantwortung, Maßnahmen, wie z. B. gute Beleuchtung, Zugangssicherungen, Begleitung durch den Wachdienst etc. zu treffen. Nur in sehr gut zu begründenden Ausnahmefällen dürfen Arbeitszeiten zwischen 22 Uhr und 6 Uhr enden oder beginnen und es muss Regelungen für „Härtefälle“ geben.

Diese, aber auch andere Forderungen, wollen wir als Personalrat in der Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit durchsetzen.

Wohnheim soll abgerissen werden

„FSJ ler“ und „Bufdis“ stehen auf der Straße

Mit einem ausführlichen Brief beschwerten sich ca. 16 Freiwillige aus dem FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr) und dem BFD (Bundesfreiwilligendienst): Kaum hatten sie mit Beginn des Freiwilligeneinsatzes zum August ihre Mietverträge in den Wohnheimen der ehemaligen Kinderkrankenpflegeschule unterschrieben, flatterten ihnen auch schon die Kündigungen ihrer Zimmer ins Haus. Unter diesen Umständen hätten sie hier nicht angefangen ... Einige, aber noch nicht alle, scheinen Ersatz gefunden zu haben. Aktuell beschäftigen wir in der UMG 57 Freiwillige. Das sind häufig junge Leute, direkt nach ihrem Schulabschluss, die oft nicht aus der direkten Umgebung kommen. Deshalb sind sie auf eine kostengünstige Unterkunft angewiesen. Wohnheimplätze im Vogelsang oder in WGs sind ebenfalls rar und selbst diese Mieten sind für die Freiwilligen kaum erschwinglich. Da wir aus diesem Kreis auch viele zukünftige Auszubildende und Beschäftigte rekrutieren, sollte die UMG ein Interesse haben,

Lösungen zu finden. Wohnheimplätze – gern auch einfach ausgestattet und dafür günstig – sind ein wertvoller Standortvorteil. Statt diese aber auszubauen, hat die UMG in den vergangenen Jahren abgebaut. Zum Beispiel wurde das Wohnheim am Kreuzbergring abgegeben und Räume im Vogelsang wurden umgewidmet. Der geplante Abriss der Gebäude, in denen die jungen Leute vorübergehend untergebracht wurden, mag begründet sein, zeugt jedoch nicht gerade von einem wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitern. Wenn die UMG weiterhin zahlreiche Freiwillige gewinnen will, muss dringend erschwinglicher Ersatz gefunden werden.



Dickes Lob des Vorstands an alle MitarbeiterInnen während des UMG-Jahresempfangs

Leider kam dieses Lob bei den wenigsten Beschäftigten direkt an. Die vielen MitarbeiterInnen aus der Krankenversorgung, den Laboren, der Reinigung, der Technik etc., die tagtäglich z.T. rund um die Uhr die Krankenversorgung aufrechterhalten, musste man beim Jahresempfang leider mit der Lupe suchen. Man kann fast sagen: Die Führungskräfte waren unter sich.

PUMG

„Raider heißt jetzt Twix“ und GEPD heißt jetzt „PUMG“

Was sind die Aufgaben der PDL in der Rufbereitschaft??

Antwort des Pflegedirektors Norbert Erichsen:

„Die Aufgabe der Pflegedienstleitung in der Rufbereitschaft ist die Organisation und Sicherstellung der pflegerischen Versorgung und die Organisation des Ausfallmanagements.“ Dazu gehöre auch das Anrufen von Mitarbeiter/innen (Abtelefonieren der Listen zum Holen aus dem Frei).

Ersthelfer-Ausbildung

Hinweis: Wer sich zum Ersthelfer ausbilden lassen möchte, melde sich bitte bei der Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz (Tel. 22221). Hier gibt es Auskünfte zu Ersthelferkursen.

Sonder-Info zum Urlaub

Mit einem Sonder-Info „Urlaub“ informierten wir im Oktober zu den Regeln rund um den Urlaub. Folge: eine Vielzahl von Anrufen zum Thema Urlaub und Urlaubsplan.

Das Sonder-Info finden Sie auf der Homepage des PR unter www.personalrat.med.uni-goettingen.de

In vielen Bereichen werden zurzeit die Urlaubspläne erstellt bzw. sind schon fertig, sodass für uns im Personalrat wieder der Jahresendspurt zur Mitbestimmung der Urlaubspläne eingeläutet wurde. Durch die Mitbestimmung wird der Urlaubsplan für 2017 verbindlich. Hinweis: Bitte melden Sie sich bei uns, wenn es Schwierigkeiten rund um den Urlaubsplan gab bzw. gibt, sodass wir dies bei der Bearbeitung berücksichtigen können.



Tarifrunde der Länder steht wieder vor der Tür

Bund und Kommunen (TV-ÖD)

waren 2016 dran. Leider findet die Tarifrunde der Länder schon lange nicht mehr zur gleichen Zeit statt. Unser TV-L wird deshalb im Frühjahr 2017 verhandelt. Wir sind gespannt auf die ‚großzügigen Angebote‘ der Arbeitgeberseite und werden berichten.

Mit dem Rad zur Arbeit

Am 25.11.2016 fand in der Osthalle die diesjährige Abschlussveranstaltung der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ statt. Dreißig der achtzig Teilnehmenden sind der Einladung gefolgt. Nach dem Grußwort des Vorstandes durch Herrn Dr. Freytag sprach Herr Worm, Vertreter des Allgemeinen Deutschen Fahrrad Clubs (ADFC), und richtete auch den Gruß der AOK als weiterem Sponsor der Aktion aus. Danach wurde zur Preisverleihung geschritten. Die Preise konnten sich wie immer sehen lassen. Neben den üblichen Gewinnen gab es dieses Mal z.B. auch Gutscheine für Fahrradchecks und fünf hochwertige Fahrradschlösser wurden vom Vorstand der UMG gestiftet. Wie in jedem Jahr klang die Veranstaltung mit netten Gesprächen und einem kleinen Imbiss aus.

Jahresversammlung Sicherheitsbeauftragte

Wie jedes Jahr lud die Stabsstelle Sicherheit und Umweltschutz die Sicherheitsbeauftragten der Universität und der UMG zur Jahresversammlung ein. Die Veranstaltung war mit über hundert Personen noch besser besucht als im letzten Jahr. Neben informativen Vorträgen der Fachleute der Stabsstellen Sicherheitswesen und Betriebsärztlicher Dienst bietet diese Veranstaltung die Gelegenheit, sich zu Fragen des Arbeitsschutzes auszutauschen. Auch die Personalräte der Uni und der UMG nutzen abwechselnd die Chance, ihre Sicht auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erläutern.

Unter anderem wurde die Seminarreihe ‚Sicherheit und Gesundheitsschutz‘ vorgestellt. Sie bietet auch 2017 wieder in einstündigen Veranstaltungen niedrigschwellig Informationen zu verschiedensten Themen. Die Teilnahme ist Arbeitszeit und kann nicht nur den Sicherheitsbeauftragten sehr empfohlen werden.

Frei nach Nachtdienst mindestens 48 Stunden

Übrigens, wussten Sie schon? Nach einer Nachtdienstfolge mit mindestens zwei Nächten stehen Ihnen gemäß Dienstvereinbarung **mindestens 48 Stunden** frei zu. Geht der Nachtdienst bis Montag 6:45 Uhr darf die nächste Schicht frühestens am Mittwoch um 6:45 beginnen (aber nur, wenn die Nachtschicht super pünktlich beendet wurde ;-)) D.h., in der Regel darf am zweiten Tag nach Beendigung des Nachtdienstes nur ein Zwischen- oder Spätdienst gearbeitet werden. Die häufig geübte Praxis, nach einem Nachtdienst bereits am übernächsten Tag zum Frühdienst eingeteilt zu werden oder sogar am nächsten Tag zum Spätdienst, ist unzulässig.

Es geht auch andersrum - IFS wird re-integriert

2007 wurde das Institut für anwendungsorientierte Forschung und klinische Studien (IFS) als 100%-Tochter der UMG als zentrale Anlaufstelle für die ‚Durchführung klinischer Studien‘ gegründet. Nach vielen Monaten der Unsicherheit über die Zukunft des „schwächelnden“ Instituts steht nun fest, dass es zum Jahresende in die UMG zurückgeführt wird. Die ca. 40 Beschäftigten des Institutes werden per Betriebsübergang (§ 613a BGB) unter Erhalt ihrer Arbeitsverträge in die UMG übergehen.

In einer Betriebsversammlung am 18. November wurden die MitarbeiterInnen vom Betriebsrat, dem Geschäftsführer des IFS und von Verantwortlichen aus der UMG über das geplante Vorgehen informiert und konnten erstmals ihre Fragen auch direkt an den zukünftigen Arbeitgeber UMG und VertreterInnen des Personalrats der UMG richten. Deutlich wurden dabei noch bestehende Unsicherheiten bezüglich der zukünftigen Arbeitsverhältnisse.

Wir hoffen, dass die offenen Fragen möglichst rasch geklärt werden und wir die KollegInnen voraussichtlich ab dem 30.12.2016 als ‚neue‘ MitarbeiterInnen der UMG begrüßen können.