

Neues Urteil zu Überstunden bei Schicht und Wechselschicht Bundesarbeitsgericht interpretiert Regelungen im TVöD/TV-L sowie TV-Ä neu

Die praktischen Konsequenzen für die Beschäftigten, die Wechselschicht oder Schicht arbeiten, sind erheblich.

Neu an dem Urteil (Aktenzeichen 6 AZR 800/11) ist:

Sind am Ende des **Schichtplanturnus (s. Kasten S.2)** mehr Stunden geleistet worden, als ein/e **Vollzeitbeschäftigte/r** laut Tarifvertrag in diesem Zeitraum zu leisten hat, handelt es sich um Überstunden!

Und zwar auch dann, wenn diese Stunden bereits bei der Aufstellung des Schichtplans vorgesehen waren, es sich also um „eingeplante“ Überstunden handelt!

Das war bisher nicht so!

Nach dem BAG-Urteil entstehen Überstunden nämlich „... **erst, aber auch immer dann**, wenn die im Schichtplan eingeplanten Arbeitsstunden nicht innerhalb des Schichtplanturnus so ausgeglichen werden, dass ... die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten ... erreicht wird.“ (Randnummer 27 der Urteilsbegründung)

Obwohl im verhandelten Fall die Überstundenproblematik beim Überschreiten der vorgesehenen **täglichen** Arbeitszeit nicht zu entscheiden war, hat sich das BAG auch dazu geäußert:

Es handelt sich **immer** um Überstunden, wenn Beschäftigte „unvorhergesehen über die im Schichtplan festgelegte **tägliche** Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.“ (Randnummer 35 der Urteilsbegründung)

Bei im Dienstplan nicht vorgesehenen Stunden, die durch das Einspringen an einem freien Tag entstehen, kommt es auf den Ein-

zelfall an. Unter Umständen handelt es sich nur dann um Überstunden, wenn dadurch im Schichtplanturnus mehr gearbeitet wird als im Mittel 38,5 Std (TV-L) oder 42 Std (TV-Ä) wöchentlich.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte hat einen Frühdienst, der planmäßig um 13.30 Uhr endet. Es wird angeordnet, eine halbe Stunde länger zu bleiben.

Es handelt sich um eine halbe Überstunde, weil die tägliche Arbeitszeit überschritten wird, und zwar selbst dann, wenn diese halbe Überstunde gleich am nächsten Tag wieder abgefeiert werden kann.

Dies ist auch neu!



Bildquelle: www.deutsche-handwerks-zeitung.de

Beispiel 2:

An einem dienstplanmäßig freien Tag springt ein Beschäftigter ein, arbeitet also einen Tag

Inhalt

Überstunden	Seite 1
Teilpersonalversammlung Pflege	Seite 2
Parken	Seite 3
Was ist eigentlich eine JAV	Seite 4
Internationaler Frauentag	Seite 4
Wahlen 2014: JAV und Betriebsräte	Seite 5
Neue Dienstvereinbarung	Seite 6
PR stellt sich vor	Seite 7
Gesundheitstag	Seite 7
Nachrichten	Seite 8
Personalversammlung 26.3.2014	Seite 8

mehr, als im Dienstplan vorgesehen war. Hier kommt es auf den Einzelfall an: Arbeitet er trotz dieses zusätzlichen Tages im Schichtplanturnus nicht mehr als die 38,5 bzw. 42 Wochenstunden könnte es sein, dass es sich **nicht** um Überstunden handeln. Entscheidend dürfte hierbei sein, mit welcher Vorlauffrist der zusätzliche Dienst angeordnet worden ist. Hierzu hat sich das BAG nicht geäußert.

Überschreitet er durch diesen zusätzlichen Arbeitstag im Schichtplanturnus die wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten, dann sind es in jedem Fall Überstunden

Beispiel 3:

Eine Kollegin wird im Dienstplan so eingeteilt, dass sie im Dienstplanturnus mehr als die 38,5 bzw. 42 Wochenstunden arbeitet.

Die Kollegin arbeitet dann genauso wie es im Dienstplan vorgesehen ist, bleibt also nicht an

einem Tag länger und macht auch keine zusätzlichen Dienste.

Trotzdem sind alle Stunden, die im gesamten Dienstplanturnus über die Grenze von durchschnittlich 38,5 bzw. 42 Stunden pro Woche hinausgehen, Überstunden!

Für alle Beschäftigten, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, lohnt es sich jetzt, die letzten Arbeitszeitznachweise durchzusehen. Sollten im Schichtplanturnus mehr Stunden geleistet worden sein als eine Vollzeitkraft zu leisten gehabt hätte, sollten diese Stunden schriftlich als Überstunden geltend gemacht werden.

Der Personalrat hat sich an die Dienststelle gewandt, um zu erfahren, wann und wie das Urteil umgesetzt werden soll. Eine Antwort steht noch aus...

„Unter Schichtplanturnus ist der Zeitraum zu verstehen, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist.
Mit dem Begriff Schichtplanturnus haben die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, dass maßgeblich der für eine bestimmte Periode aufgestellte Schichtplan sein soll.“ Randnummer 26 der Urteilsbegründung.

Achtung: Teilpersonalversammlung Pflege

am

Mittwoch, 12. Februar 2014 um 14:00 Uhr im Hörsaal 81

Wiederholung am

Donnerstag, 20. Februar 2014 um 14:00 Uhr im Hörsaal 552

jeweils von 14:00 Uhr bis ca. 15:30 Uhr



Tagesordnung:

- Überlastung
- Arbeitszeiten und Dienstplangestaltung:
- Verschiedenes

Die Teilpersonalversammlung richtet sich an **alle** Pflegenden, ausgenommen sind nur Pflegenden der OPs, dort gibt es zwar auch eine Überlastung, aber kein Überlastkonzept und statt Schicht- und Wechselschicht geht es dort eher um Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften. Bei Bedarf kann auch für die Pflegekräfte im ZOP eine Teil-PV zu den dort aktuellen Themen durchgeführt werden!

Selbstverständlich sind auch alle Kinder- KrankenpflegeschülerInnen eingeladen, die an diesem Tag auf Stationen eingesetzt sind.

Für weitere Fragen und Anregungen sind wir unter der Nummer 6747 erreichbar.

Die Teilnahme ist Arbeitszeit!

„Wo soll ich parken...☹️☠️🚗*?“

... ist derzeit die meist diskutierte Frage. Trotz des verspäteten Winters hat sich die Parksituation in den letzten Monaten erheblich verschärft.

Hinzu kam ab dem 1. Januar die Parkraumbewirtschaftung der Stadt in den umliegenden Straßen. Die Beschäftigten, die bislang dort geparkt haben, strömen nun zusätzlich auf die umkämpften Parkplätze der UMG.

Wir haben im ‚Parkraumausschuss‘ wiederholt auf das Problem hingewiesen, aber natürlich war auch dem Vorstand und den Verantwortlichen im Gebäudemanagement klar, dass nun endlich etwas passieren muss. Im letzten Jahr wurde in mehreren Gesprächen zwischen UMG, Universität und Stadt fieberhaft nach Ausweichmöglichkeiten gesucht.

Etwas verspätet kann nun zumindest ein Etappensieg vermeldet werden:

Ab 1. Februar steht den Beschäftigten der Psychiatrie und der ehemaligen Hautklinik, die bisher meist in der Von-Siebold-

Str. geparkt haben, der Uni-Parkplatz am Studentenwohnheim Albrecht-Thaer-Weg mit ca. 150 Parkplätzen zur Verfügung. Die dortige und auch die Schranke vor der Psychiatrie können nun noch mit einem neuen Schlüssel geöffnet werden, den die o.g. Beschäftigten im Tausch gegen ihre Parkkarte bekommen. (Siehe Info-Kasten!) Dafür soll das Parken bis zur Umrüstung auf elektronischen Betrieb und den Anschluss an die Parkraumbewirtschaftung der UMG kostenfrei bleiben!

Wenn möglichst viele von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wird das die anderen Parkplätze etwas entlasten. Der Personalrat sieht trotzdem weiterhin Handlungsbedarf!

Auch weitere Bereiche außerhalb der Klinikums

sind durch die Parkraumbewirtschaftung der Stadt betroffen:

⇒ Humboldtallee: Dort gibt es Parkmöglichkeiten auf den Parkplätzen der ehemaligen Kinderklinik, die den Beschäftigten der umliegenden Einrichtungen mit einem auf ihr Fahrzeug bezogenen Ausweis zur Verfügung stehen.

⇒ Waldweg: Hier verwaltet die UMG einen Parkplatz mit Schranke, der auch nur noch mit Schlüssel zugänglich sein soll.

Einen Wermutstropfen gibt es für die Auszubildenden im Zentrum Schulen: Für sie gibt es dort keine Parkmöglichkeiten. Sie haben aber natürlich die Möglichkeit, eine Parkkarte zu beantragen, wenn sie die Auflagen der Dienstvereinbarung erfüllen. Diese Parkkarte berechtigt sie zum Parken auf den Flächen an der UMG, wo sie ja auch große Teile der Ausbildung absolvieren.

Der Personalrat wird auch künftig die Parkprobleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

sehr ernst nehmen, denn der Klinikalltag birgt schon Stress genug!

Wer Alternativen zur KFZ-Nutzung hat, sollte sich aber auch überlegen, das Auto ruhig zu Hause zu lassen und damit zur Entspannung der Situation beizutragen. Der Personalrat hat in der Vergangenheit erfolgreich einige Maßnahmen wie die Bezuschussung des Job-Tickets, das INTRANET-Portal zur Organisation von Mitfahrgelegenheiten oder Verbesserungen für Radler angestoßen. Aber den Verzicht auf eigene Auto beim Weg zur Arbeit könnte die UMG sicher in größerem Umfang als bisher fördern, was günstiger wäre, als immer wieder neue Parkplätze zu bauen. Vorschläge gibt es dazu reichlich.



Foto: media.techblog.com

Letzte Meldung: Im neuesten Newsletter weist die Dienststelle auf die neuen Parkmöglichkeiten hin. Die parkberechtigten, in den Gebäuden Von-Siebold-Str 3 und 5 beschäftigten KollegInnen seien bereits informiert. Wer diesbezüglich bisher noch keine Post bekommen hat, melde sich bitte direkt im G3-3.

Ansprechpartner: Herr M. Freund, Tel.: 39-20299, e-Mail: manuel.freund@med.uni-goettingen.de

Was ist eigentlich eine JAV?

„JAV“ ist das Kürzel für „Jugend- und Auszubildenden-Vertretung“ eines Betriebes. Wie der Name schon sagt, ist dieses Gremium dafür zuständig, die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden zu wahren. Sie arbeitet eng mit der Personalvertretung – also in der UMG mit dem Personalrat – zusammen. Konkret bedeutet dies, dass die JAV zu allen Sitzungen des Personalrats einzuladen ist und ein/e Vertreter/in mit beratender Stimme teilnehmen kann. Werden Angelegenheiten behandelt, die die jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden betreffen, kann die gesamte JAV teilnehmen und ist stimmberechtigt.

Umgekehrt kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied an den Sitzungen der JAV teilnehmen, sofern nicht die Mehrheit der JAV dem widerspricht.

Aufgaben der JAV an der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) sind

- ⇒ Maßnahmen, die den jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden dienen (speziell zu Ausbildung, Übernahme, Gleichstellung von Männern und Frauen), zu beantragen;
- ⇒ die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen usw. zugunsten von Jugendlichen und Auszubildenden zu überwachen;
- ⇒ Anregungen und Beschwerden der Jugendlichen und Auszubildenden anzunehmen und auf eine Lösung mit der UMG – wenn erforderlich mit Unterstützung des Personalrats – hinzuwirken;
- ⇒ mindestens einmal jährlich in einer Jugend- und Auszubildendenversammlung über ihre Tätigkeiten zu berichten.

Einmal im Vierteljahr sollen Dienststelle und JAV zu gemeinsamen Besprechungen zusammenkommen. Unabhängig davon kann die JAV selbstverständlich aktuelle Angelegenheiten der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden jederzeit mit der UMG besprechen. Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die JAV rechtzeitig – d.h. solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann – und umfassend – d.h., dass alle entscheidungsrelevanten Tatsachen und Unterlagen vorgelegt werden – zu unterrichten.

Die Amtszeit der JAV beträgt zwei Jahre. Die Wahl findet zwischen dem 1.2. und dem 30.4. eines Jahres statt und wird an der UMG in den Jahren, in denen eine Personalratswahl ansteht, mit dieser zeitgleich durchgeführt. Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 und alle Auszubildenden. Wählbar sind ALLE – also auch die NICHT in einem Ausbildungsverhältnis stehenden! – Beschäftigten,



die am Wahltag zwischen 16 und 25 Jahre alt sind. Werden sie während der Amtsperiode 26 Jahre alt, bleiben sie dennoch Mitglied der JAV. (Quelle: §§ 50-58 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG))

8. März - Internationaler Frauentag!

... und wie immer lädt der Personalrat anlässlich dieses, für die Frauenbewegung so wichtigen Tages alle Kolleginnen herzlich zum **Besuch unseres Info-Tisches in der Westhalle** ein, der diesmal von den Betriebsräten der Gastronomie- und Service-GmbH mitgestaltet wird.

Da der 8. März ein Samstag ist, haben wir die Veranstaltung auf

Mittwoch, 5. März 2014
von 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr

vorgezogen. Kommen Sie! Lassen Sie sich überraschen! Und für das leibliche Wohl wird ebenfalls gesorgt. **Die Teilnahme ist für alle Kolleginnen Arbeitszeit!**

JAV-Wahl - Mischst Du mit?

Am **18.März** ist es wieder soweit. Das Gremium der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird nach 2-jähriger Amtszeit neu gewählt.

Welche Aufgaben die JAV hat, wer wählen darf und – vor allem – wer gewählt werden kann, wird an anderer Stelle in diesem Heft beschrieben (s. Seite 4). Kurz gefasst geht es darum, alle Belange von Jugendlichen und Auszubildenden rund um den Arbeits- und/ oder Ausbildungsplatz zu vertreten und auf die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften zu achten. Dazu finden im 2-Wochen-Rhythmus JAV-Sitzungen statt, und Mitglieder der JAV nehmen regelmäßig an den Personalratssitzungen teil. In vielen Fragen muss die JAV in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Z.B. nimmt sie beratend an den BewerberInnen-Auswahlgesprächen für die Ausbildungsplätze an der UMG teil. Und damit diese Aufgaben auch bewältigt werden können, finden während der Amtszeit regelmäßig Seminare statt, in denen man als JAV-Mitglied geschult wird.

Selbstverständlich ist JAV-Arbeit Arbeitszeit, zu der die Mitglieder des Gremiums freigestellt werden müssen.

Jugendliche und Auszubildende brauchen eine engagierte Interessenvertretung!



Deshalb: Misch mit! Wenn Du Dich als Kandidat/in aufstellen lassen willst oder einfach noch Fragen hast, dann komm am

3. Februar um 16.00 Uhr

zu einer Info-Veranstaltung ins JAV-Büro (Bürocontainer 2, hinterm Bettenhaus 2, erster Stock, Raum 1.A4 123) oder schreib uns eine Mail an jav1@med.uni-goettingen.de

Eure JAV

Betriebsratswahlen 2014

Im Frühjahr 2014 finden in der ganzen Republik Betriebsratswahlen statt. Früher haben wir die Betriebsratswahlen zwar interessiert zur Kenntnis genommen, aber betroffen hat es uns nicht, für uns waren die Termine zur Personalratswahl wichtig.

Da wir glücklicherweise alle immer noch für das gleiche Ziel arbeiten, aber höchst unglücklicherweise mittlerweile in verschiedenen Firmen, haben die Betriebsratswahlen jetzt auch für uns Bedeutung! Denn seit eineinhalb Jahren haben auch Kolleginnen und Kollegen, die in den Tochterfirmen UMG-Service-GmbH und UMG-Gastronomie-GmbH arbeiten, Betriebsräte. Dort stehen nun Neuwahlen an.

Wir wünschen den Kolleginnen und Kollegen eine gute Wahl und wieder eine gute Wahlbeteiligung, damit die erfolgreiche Arbeit der beiden Betriebsräte fortgesetzt werden kann.

Übrigens: Auch in einer weiteren GmbH der UMG steht die Gründung eines Betriebsrats unmittelbar vor der Tür: Die Beschäftigten des „Institut für anwendungsorientierte Forschung und klinische Studien“ (IFS) werden in Kürze einen Betriebsrat haben. Auch in diese Richtung senden wir die besten Wünsche für eine erfolgreiche Arbeit !



Abschluss Dienstvereinbarung zur Erprobung von Personalentwicklungsgesprächen mit Zielvereinbarungen

Seit dem Jahr 2004 werden in der UMG strukturierte Mitarbeiter/innen-Gespräche, so genannte Personalentwicklungsgespräche geführt. Nach einer Einführung in Pilotbereichen wurden ab 2005 sukzessive weitere Bereiche einbezogen, in denen seitdem einmal jährlich Personalentwicklungsgespräche nach den dazu in einer Dienstvereinbarung vereinbarten Regelungen geführt werden. Mittlerweile sind diese Gespräche für ca. 70% der Beschäftigten eingeführt.

Seit fast zwei Jahren wird nun daran gearbeitet, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, diese Personalentwicklungsgespräche zukünftig um das Element Zielvereinbarungen, ein Instrument zur Personalführung, zu erweitern. Dieses war für die bisherigen Personalentwicklungsgespräche ausgeschlossen.

In einem Projekt des Rahmenkonzeptes zur Personalentwicklung wurde ein Konzept für „Personalentwicklungsgespräche erweitert um das Element Zielvereinbarungen“ erstellt. Anschließend wurde zwischen Dienststelle und Personalrat über eine Dienstvereinbarung verhandelt.

Im ersten Schritt wurde festgelegt, dass dieses



Konzept zunächst ausschließlich im Rahmen eines Pilotprojektes in Pilotbereichen eingeführt wird. Dieses Vorgehen ist in der nun abgeschlossenen Dienstvereinbarung vereinbart. Auch ist geregelt, welche Bereiche Pilotbereiche werden und wie der Einführungsprozess gestaltet, begleitet und evaluiert werden soll. Weitere Grundsätze sind in der Dienstvereinbarung festgeschrieben, z.B. – ganz wichtig für die Beschäftigten – dass das Nicht-Einhalten einer Zielvereinbarung keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich zieht, und wie vorzugehen ist, wenn keine einvernehmliche Vereinbarung von Zielen möglich ist oder wenn es zu einem Konflikt im Rahmen des Gesprächs kommt.

Bevor das Projekt startet, müssen alle Führungskräfte an entsprechenden Trainings teilnehmen, um für das Führen dieser Gespräche geschult zu werden. Weitere Voraussetzung für den Start ist, dass die Beschäftigten in einer Informationsveranstaltung ausführlich informiert werden, so wie es auch bei der Einführung von Personalentwicklungsgesprächen bisher schon üblich war.

Damit es keine Missverständnisse gibt: die „alte“ DV zu Personalentwicklungsgesprächen gilt selbstverständlich weiter für alle Bereiche, die nicht zu den Pilotbereichen gehören.

Das Personalentwicklungsgespräch dient auch dem tariflichen Anspruch auf ein jährliches so genanntes Qualifizierungsgespräch, in dem mit der/dem Beschäftigten geklärt wird, welche Qualifizierungswünsche und -bedarfe bestehen und wie sie umzusetzen sind. (Hinweise dazu im Kasten)

All diese und weitere Regelungen können Sie dem Text der Dienstvereinbarung entnehmen, den Sie auf der Internet-Seite des Personalrats finden können.

Qualifizierungsgespräch

Der § 5 TV-L regelt verschiedene Sachverhalte zum Thema Qualifizierung, u.a. im Absatz 4 den Anspruch auf Qualifizierungsgespräche:

„Beschäftigte haben ... den Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ... Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.“

Die Umsetzung dieses Anspruchs kann unterschiedlich geregelt werden. Für die UMG sehen die Konzepte zur Führung von Personalentwicklungsgesprächen vor, das Qualifizierungsgespräch in das PEG zu integrieren.

Selbstverständlich können Qualifizierungsgespräche auch losgelöst von PE-Gesprächen stattfinden (z.B. dort, wo keine PE-Gespräche geführt werden) und können von Beschäftigten auch eingefordert werden.

Gesundheitstag



Am 21. November 2013 stellte sich das „neu aufgestellte“ Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der UMG in der Osthalle den Beschäftigten des Hauses vor.

Nach einer Begrüßung durch die Koordinatorin des BGM, Frau Worms aus der Personalentwicklung, Herrn Dr. Freytag für den Vorstand und die Personalratsvorsitzende Frau Bach-Reinert begrüßte der Arzt und Medizinkabarettist Herr



Dr. E. von Hirschhausen per Videobotschaft aus Hannover die Gäste und es begann ein buntes Programm auf der Bühne der Osthalle u.a. mit Improvisationstheater und orientalischem Tanz.



An vielen Informationsständen wurde über verschiedene Maßnahmen zum BGM in-

formiert, so z.B. über gesunde Ernährung, Nichtraucher- und Abnehmprogramme, Angebote der Physiotherapie für Beschäftigte und ein Pilotprojekt zur Gesundheitsförderung in der Pflege. Frisch gebackene, gesunde Waffeln waren **der** Renner beim Publikum. Der Hochschulsport animierte zum Mitmachen und auch Mitarbeiterinnen der Physiotherapie versuchten, die Besucher durch Mitmach-Angebote zu aktivieren. Sehtests durch die Betriebsärztliche Abteilung, die Vorstellung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und ein Angebot an die Besucher, an Stellwänden zu beschreiben, was an ihren Arbeitsbedingungen sie eher „krank macht“ und was ihnen dabei hilft, gesund zu bleiben, rundeten das Programm ab. Die Ergebnisse der Abfrage sollen mit interessierten Mitarbeiter/innen weiter bearbeitet werden.

Ein gelungener Tag mit einem interessanten Angebot – leider durch zu wenig Beschäftigte genutzt: Zu viel Stress am Arbeitsplatz? Falsche Uhrzeit? Kein Interesse?

Wir wissen nicht, woran es gelegen hat, hoffen aber, dass der nächste Gesundheitstag besser besucht werden wird und dass die Beschäftigten trotz allem Stress am Arbeitsplatz die Gelegenheit bekommen, vorbeizuschauen.

Auf der Suche nach einem packenden Motto für das BGM

Mit dem Gesundheitstag startete ein Ideenwettbewerb für einen neuen Slogan für BGM an der UMG. Alle Beschäftigten waren aufgefordert, bis zum 20. Januar kreative Ideen beizusteuern. Wir sind gespannt, welches Motto die Jury auswählen wird.

Dienstvereinbarung BGM

Der Personalrat verhandelt zurzeit eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, da er das BGM als Chance sieht, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Hierfür müssen die erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen bereitgestellt werden.

So erreichen Sie den Personalrat

In diesem schmucken Bürocontainer südlich vom zweiten Bettenhaus ist der Personalrat untergebracht. Da der Zugang zu den Büros nicht barrierefrei ist, vereinbaren wir bei Bedarf auch Termine im UBFT-Gebäude. Die PR-Mitglieder haben immer ein offenes Ohr!



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. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

Der Besuch des Personalrats ist Arbeitszeit.

...und was sonst noch wichtig ist...

Anmeldeschluss KITA für das Jahr 2014

Ihr Kind oder Ihre Kinder sollen zum neuen Kindergartenjahr, d.h. zum 1. August 2014 in die Kindertagesstätte der UMG aufgenommen werden? Dann sollten Sie bis spätestens 15. Februar für Ihr Kind oder Ihre Kinder mit dem entsprechenden Formular die Anmeldung bzw. Anmeldungen abgeben. (Formular im Intranet unter http://www.med.uni-goettingen.de/de/media/G3-64_kindertagesstaette/Antragsformular.pdf)

Auch für Kinder, die bereits in der KITA betreut werden, ist eine Anmeldung für die nächste Altersstufe (also vom Kleinkind- in den Kindergarten- oder vom Kindergarten- in den Hortbereich) erforderlich!

Die Kindertagesstättenkonferenz wird am 27.2.2014 zum Zweck der Platzvergabe tagen.

Ferienbetreuung für Kinder

Wohin mit dem Kind, wenn es übers Jahr verteilt 13 Wochen Schulferien, aber nur sechs Wochen Urlaub für die Eltern gibt? Wenn der Kindergarten sechs Wochen im Jahr geschlossen bleibt, der Urlaub sich aber nicht auf diese Ferienzeiten legen lässt?? Mit diesem Problem kämpfen arbeitende Eltern seit Jahrzehnten.

Nun gibt es eine neue Entwicklung an der UMG:

Eine betriebseigene Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten der UMG ist geplant. Eine erste Bedarfserfassung durch das Gleichstellungsbüro der UMG mit einem starken positiven Rücklauf bildet nun die Basis für die weitere Umsetzung eines Kinderferienbetreuungs-Projekts in den Osterferien .

Informationen über das Gleichstellungsbüro der UMG: anja.lipschik@med.uni-goettingen.de

Baubeginn Forschungs-MRT

26. November 2012: Der Spatenstich für das neue Gebäude nahe dem Osteingang erfolgt unter großer prominenter und medialer Beteiligung.



Und nur etwas mehr als ein Jahr später hat der Bautrup die Baugrube auch

schon ausgehoben na ja mit acht Spaten braucht es auch seine Zeit. Aber jetzt geht's voran: Im Sommer (2014!) soll schon der Betrieb aufgenommen werden. Vielleicht kommt der Beginn des großen Neubaus ja dann auch bald.



Achtung: Personalversammlung 2014!!!

Die diesjährige Personalversammlung wird am **26. März** stattfinden!! Es sind wieder zwei Veranstaltungen geplant, damit alle Beschäftigten Gelegenheit zur Teilnahme haben. Genaue Zeiten, Orte und Tagesordnung werden rechtzeitig bekannt gegeben. Anregungen, Fragen und Themenwünsche sind herzlich willkommen! Einfach anrufen, mailen oder direkt die PR-Mitglieder ansprechen!

Herausgeber: Personalrat der Universitätsmedizin der Georg-August-Universität Göttingen.
Tel: 0551 / 39-6747, Fax.: 0551 / 39-12620, E-Mail: personalrat.informiert@med.uni-goettingen.de