

## Personalversammlung 2014 — Fortsetzung 2

Wie in der April-Ausgabe angekündigt, werden die Schwerpunktthemen der Personalversammlung vom 26.3.2014 – „Arbeitszeit“, „Teilzeit“ und „Familienfreundlicher Betrieb“ – in den kommenden Ausgaben ausführlicher dargestellt. Diesmal nun das Thema „Arbeitszeiten“.

### Arbeitszeiten in der UMG

#### Verschiedene Arbeitszeitformen

Ob Leben und Arbeiten im Gleichgewicht sein können, hängt wesentlich von den Arbeitszeiten ab, ein sensibles Thema in einer Klinik der Maximalversorgung. Hier gibt es sehr viele Arbeitszeiten: Feste, täglich gleiche Arbeitszeiten, Schichtdienst, Wechselschicht, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Gleitzeit. Alle diese Arbeitszeitformen haben Vor- und Nachteile: feste Arbeitszeiten von Montag bis Freitag, sind verlässlich, aber auch sehr starr, so dass Behördengänge, Arztbesuche usw. oft schwer unterzubringen sind. Schichtarbeit bietet hier mehr Freiheit, ist aber meist belastend für Gesundheit und Familienleben. Und selbst die „paradiesische“ Gleitzeit verführt zur Selbstausbeutung durch Mehrarbeit ohne einen Cent Überstundenzuschläge oder andere Zulagen.

#### Mehr Arbeit zu ungünstigen Zeiten

In immer mehr Berufsgruppen muss zu ungünstigen Zeiten gearbeitet werden, wie etwa Sonntags in der Physiotherapie, oder zunehmend abends und nachts, wie z.B. im Zentralsteri oder der Wäscherei. Zu den Arbeitszeiten gehören untrennbar die Dienst-

pläne. Wie oft muss der Nachtdienst, der Bereitschaftsdienst, der Wochenenddienst geleistet werden? Hier liegt mehr im Argen als bei den Arbeitszeiten selbst.

#### Arbeitszeit muss planbar sein

Wenn einerseits rund um die Uhr gearbeitet werden muss, andererseits Beruf und Familie vereinbar bleiben sollen, muss die Arbeitszeit planbar und diese Planung verlässlich sein! Und mit dieser Planbarkeit steht es an der UMG nicht zum Besten. Komplikationen und Notfälle in einem Krankenhaus können hier kein akzeptables Argument sein, denn: **Medizinische Notfälle gehören bei uns zum Alltag und die Versorgung solcher**

**Notfälle kann und muss bei der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung berücksichtigt werden. Sie können und dürfen kein Grund für unzuverlässige Arbeitszeiten, nicht planbaren Feierabend und derglei-**



#### Inhalt

Arbeitszeiten	Seite 1
Kartenabfrage	Seite 2
Entfristungsbarometer	Seite 3
ZMK-Poli: Neue Arbeitszeiten	Seite 4
Kurzmeldungen	Seiten 4-6

**chen sein.** Dass sich eine verlässliche Planung in einer Uniklinik nicht zu 100% verwirklichen lässt, das wissen wir alle, aber die Ausnahmen müssen Ausnahmen bleiben! Notwendig dafür sind mitarbeiterfreundliche Dienstplanmodelle und insbesondere vernünftige Regelungen zur Kompensation kurzfristigen Personalausfalls. Oder will die UMG weiterhin Beschäftigte einfach aus dem Frei holen? Dann braucht man sich über zunehmenden Fachkräftemangel und steigende Krankheitstage nicht zu wundern!

Diese Regelungen werden zwar Geld kosten, sind aber langfristig billiger als Leistungs- und Erlöseinbußen durch fehlendes Personal. Anders ausgedrückt: Auch die UMG muss einsehen, dass Investitionen in die Beschäftigten ebenso wichtig sind wie in Gebäude!

### **Neue Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit Dienstplangestaltung nötig**

Sinnvolle Arbeitszeiten und Dienstplanmodelle sollen die dienstlichen Notwendigkeiten **und** die Interessen der Beschäftigten berücksichti-

gen. Sie müssen zusammen mit den Betroffenen entwickelt werden und in einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat festgeschrieben werden. Und selbstverständlich dürfen sie erst nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens eingeführt werden. Bisher war es nicht immer möglich, einen Interessenausgleich zwischen den Wünschen der Arbeitgeberin und denen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzubekommen. Dieser Interessenausgleich ist aber notwendig für einen Betrieb, der gern als „attraktiver Arbeitgeber“ und als „familienfreundlicher Betrieb“ gesehen werden möchte.

### **Zusammenfassung**

Aus all dem folgt, dass wir dringend neue Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeiten und Dienstplangestaltung brauchen. Gute Dienstvereinbarungen werden wir nur erreichen können, wenn wir genügend Unterstützung aus der Belegschaft bekommen! Gute Argumente allein werden nicht helfen.

## **Kartenabfrage – Was die Beschäftigten der UMG bewegt!**

Zu Beginn der diesjährigen Personalversammlung wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgefordert, ihre Wünsche zu Themen und Schwerpunkten schriftlich auf den ausliegenden Karten zu äußern. Mit Hilfe dieser Rückmeldungen wollten wir heraus bekommen, ob die von uns ausgewählten Themenblöcke den Problemen und Interessen der Beschäftigten überhaupt nahe gekommen sind – damit wir ggf. beim nächsten Mal besser darauf eingehen können.



Foto: privat

47 Rückmeldungen hat es gegeben; 20 davon kamen aus dem HWD, dem OP-Bereich und der Betriebstechnik. Hier drückt der Schuh am heftigsten bei den Arbeitszeiten (Verlässlichkeit, Dienstplangestaltung, Überstundenbelastung), der Betriebsorganisation (Praxisferne von Führungskräften, zu geringe Mitsprache, zu wenig Per-

sonal) und/oder der Vergütung. Deutlich geäußert wird der große Ärger über die Politik des Hauses, den UMG-Kolleginnen im HWD mit Teilzeitverträgen eine Stundenaufstockung nur in der GmbH zu ermöglichen – was

wegen der deutlich niedrigeren Bezahlung völlig inakzeptabel ist.

Die übrigen 27 Karten sind weder direkt noch durch ihren Inhalt einem Berufsfeld zuzuordnen. Die überwiegende Zahl der Beiträge adressiert das Thema „Befristungen“. Die Folgen von befristeten Arbeitsverträgen, die in der UMG in manchen Fällen über 20 Jahre und mehr gehen, werden mit mangelnder Arbeitsmotivation, fehlender Bindung an das Haus und erschwerter, wenn nicht unmöglicher Familienplanung benannt. Wie die UMG sich unter solchen Bedingungen als „Familienfreundlicher Betrieb“ darstellen

sonal) und/oder der Vergütung. Deutlich geäußert wird der große Ärger über die Politik des Hauses, den UMG-Kolleginnen im HWD mit Teilzeitverträgen eine Stundenaufstockung nur in der GmbH zu ermöglichen – was

will, wird in Frage gestellt.

Die Parksituation spielt auf den Karten erstaunlicherweise kaum eine Rolle.

Last but not least gibt es einige wenige Vorschläge zur Arbeit des Personalrats und zur Gestaltung der Personalversammlung.

Klar ist: diese Äußerungen sind nicht repräsen-

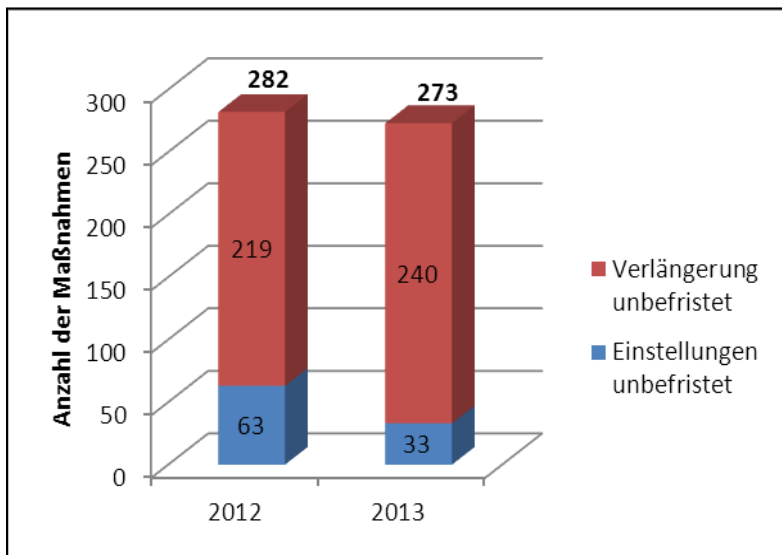
tativ, aber sie haben uns zumindest einen Anhaltspunkt gegeben, dass die gewählten Schwerpunkte nicht ganz abseits lagen.

Allen, die Karten ausgefüllt haben, sei dafür ganz herzlich gedankt. Und selbstverständlich sind wir jederzeit dankbar für weitere Anregungen! (Kontaktwege siehe letzte Seite)

## Und noch einmal: Das Entfristungsbarometer

Befristete Arbeitsverhältnisse sind seit vielen Jahren ein von Arbeitgebern gern genutztes Instrument Personalbestände schnell und problemlos den wirtschaftlichen Rahmenbe-

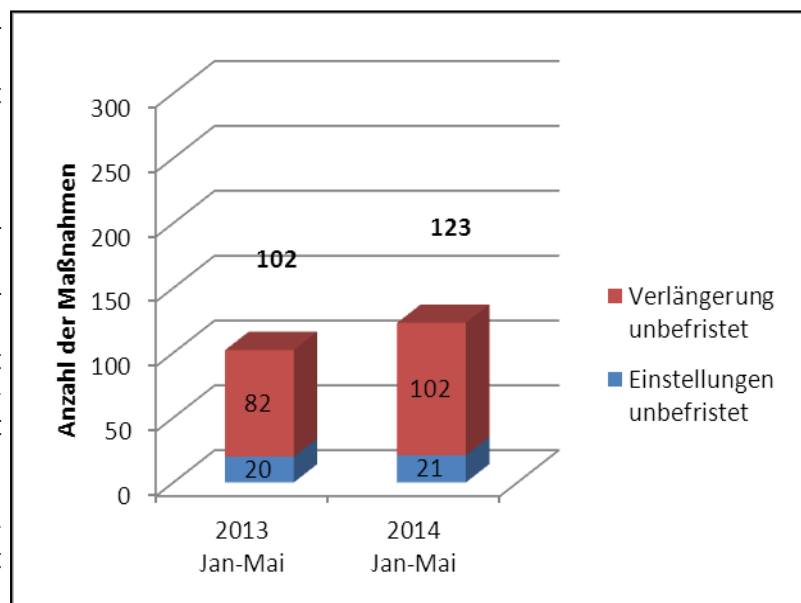
Und es lässt sich Erfreuliches feststellen: Auch in 2013 wurden fast so viele Entfristungsmaßnahmen und unbefristete Einstellungen vorgenommen wie 2012, wobei der Anteil der unbefristeten Verlängerungen deutlich gestiegen ist.



2014 ist der Trend noch etwas besser. Von Januar bis Mai hat es schon 25% mehr Maßnahmen gegeben als im gleichen Zeitraum in 2013. Diese positive Entwicklung ist auch nötig: Nach wie vor sind die vielen sachgrundlosen Befristungen ein Riesensproblem in der UMG!

Und die Tatsache, dass in mehreren Abteilungen, Geschäftsbereichen und Geschäftseinheiten alle Befristungen – also auch die mit einem Sachgrund – ganz unverhohlen als verlängerte Probezeit missbraucht werden, macht die Sache nicht besser.

dingungen anzupassen. Auch an der UMG wird nicht nur im Wissenschaftssektor, sondern auch in den Dienstleistungsbereichen befristet eingestellt. Insbesondere in den wirtschaftlich schwierigen Jahren 2007 bis 2009 wurde davon reichlich Gebrauch gemacht. Im PR-Info August und September/Okttober 2013 hatten wir deshalb versucht, grafisch zu veranschaulichen, wie sich die Entfristungspraxis der UMG seit Ende der Konsolidierungsphase darstellt. Etwas verspätet sollen jetzt hier die Zahlen für das Jahr 2013 im Vergleich zu 2012 nachgetragen (Bild 1) und die Entwicklung der ersten fünf Monate 2014 aufgezeigt werden (Bild 2).



## ZMK-Poliklinik: Geänderte Arbeitszeiten zum 1.7.

Seit längerer Zeit gab es massive Beschwerden über das Arbeitsaufkommen im Bereitschaftsdienst der Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZMFAs). Der Grund: In einem Bereitschaftsdienst muss die Zeit ohne Arbeit überwiegen. Davon ist man in der ZMK-Poliklinik am Wochenende und an Feiertagen jedoch weit entfernt.

Nach mehreren Gesprächen mit den ZMFAs, dem Personalrat, dem Abteilungsleiter sowie der Dienststelle konnte eine Lösung gefunden werden. Am Wochenende soll es vier Stunden Regeldienst geben, und so sollte bereits zum 1. Mai 2014 die neue Arbeitszeit eingeführt werden, mitbestimmt durch den Personalrat.

**Fehlstart:** Zum Ärger der ZMFAs wurden die neuen Dienstzeiten seitens der Dienststelle nicht zum 1. Mai umgesetzt. Leider wurde der Personalrat auch nicht darüber informiert und erfuhr erst von den Beschäftigten, dass nach wie vor an Wo-

chenenden und Feiertagen Bereitschaftsdienst auf dem Dienstplan steht.

Auf Nachfrage wurde uns versichert, dass die derzeitigen „Bereitschaftsdienste“ natürlich als Regelarbeitszeit bewertet und bezahlt werden würden, darüber waren aber die Betroffenen nicht informiert worden. Die Stimmung war wirklich am Kippen. Daraufhin beschloss der Personalrat eine Teilpersonalversammlung für die ZMFAs, falls nicht schnell auf einer Dienstbesprechung unter Beteiligung des Personalrats informiert werden würde.

**Neustart:** Diese Dienstbesprechung hat nun mit Personalratsbeteiligung stattgefunden. Zum 1. Juli 2014 soll der Regeldienst nun endlich eingeführt werden. Dann erfolgt auch die

korrekte Abrechnung der bisher geleisteten „Bereitschaftsdienste“ als Regelarbeitszeit. Wir wünschen einen guten Start!



Foto: prothetik.med.uni-goettingen.de

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

### Parkplätze und Schranken ...

#### ...Ärgerlich

Über die angespannte Parkplatzsituation haben wir bereits mehrfach berichtet. Der Jahreszeit entsprechend ist eine leichte Entspannung zu verzeichnen.

Ärgerlich ist allerdings, dass bereits zum wiederholten Male eine defekte Schranke „Fremdparker“ anlockte. Und wieder einmal brauchte die beauftragte Firma viele Wochen für die Reparatur, so dass sich die Parkprobleme für die Beschäftigten wieder verschärften.

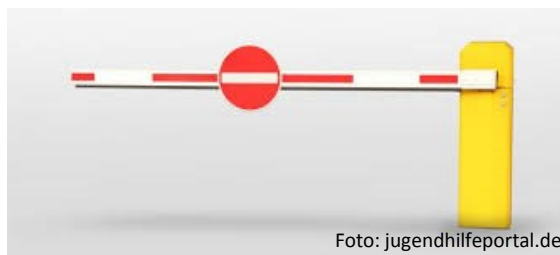


Foto: jugendhilfeportal.de

#### ... Aussicht auf Verbesserung?

Der Vorstand ist nach wie vor darum bemüht, die Anlage zusätzlicher Parkflächen durch die Stadt Göttingen genehmigt zu bekommen. Sollten diese nicht vor dem Winter in Betrieb genommen werden können, wird's extrem eng werden. Der PR hat dem Vorstand gegenüber betont, dass dann akuter Handlungsbedarf besteht.

Wir berichten weiter und halten Sie auf dem Laufenden.

## Essenspreise werden erhöht

Die Dienststelle plant eine Erhöhung der Preise für diverse Essensangebote in Mensa, Restaurant 2, Cafeteria und Marktplatz.

Der Personalrat hat die Dienststelle aufgefor-

dert, nähere Informationen zu den geplanten Preiserhöhungen per Newsletter und Internet bekannt zu geben.

## Familienfreundliche UMG?

### Ad 1) Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet

Am 26. Mai wurde die Charta „Familie in der Hochschule“ vom Vorstand der UMG unterzeichnet. Hierbei handelt es sich um eine Selbstverpflichtung der UMG, ihre Verantwortung bezüglich der Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie wahrzunehmen und Studierende, Forschende, Lehrende und Beschäftigte mit Familienverantwortung zu unterstützen. Die UMG verfolgt im Rahmen der Charta u.a. das Ziel, Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

### Ad 2) Audit Beruf und Familie

Darüber hinaus strebt die UMG erstmals eine Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Wissenschaft und Familie an, das Audit Beruf und Familie. Insgesamt 528 Unternehmen wurden bisher zertifiziert, davon 132 Hochschulen. Auch viele Krankenhäuser haben dieses Zertifikat bereits erworben, so z.B. die MHH. Wir werden weiter darüber berichten.

Quelle: [www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)



## Intranet-Auftritt der Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz Ein unlösbares technisches Problem?

Zunehmend mehr Informationen, die früher gedruckt wurden, werden den Beschäftigten heute online zur Verfügung gestellt. So auch die Informationen der Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz. Leider hat dieser Service für die UMG-Beschäftigten einen „dicken Pferdefuß“: Vom Intranet der UMG aus ist kein Zugriff

auf die Seite möglich. Die Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz gehört organisatorisch zur Universität und ihr Intranet-Auftritt ist nur über das Intranet der Uni verfügbar. Der PR hat den Vorstand der UMG gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass dieses „technische Problem“ schnellstmöglich gelöst wird.

## Examen und Ausbildungsbeginn in der Hebammenschule



Nach dreijähriger Ausbildung haben im April 15 Hebammen an der UMG ihr Examen abgelegt. Schön, dass alle eine Stelle gefunden haben, z.T. sogar unbefristet, schade keine der Hebammen an der UMG geblieben ist, obwohl es freie Stellen gab. Ob die Alternative einer befristeten Weiterbildung in der UMG zu unbefristeten Stellen in anderen Krankenhäusern ein Grund dafür ist?

Zum 1. Mai hat ein neuer Kurs mit 15 Teilnehmerinnen die Ausbildung zur Hebamme begonnen. Wir wünschen den angehenden Hebammen alles Gute für die Ausbildung in der UMG!

## Endlich Urlaub – und plötzlich krank!

Das ist Pech, kommt aber leider vor. Und da die Urlaubszeit beginnt, hier noch einmal (s. auch PR-Info Juni 2011) die Regelungen für diesen Fall: Das Bundesurlaubsgesetz sichert zu, dass durch ärztliches Attest nachgewiesene Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Aber: es besteht eine unverzügliche Meldepflicht; Anruf genügt. Das ist aber noch nicht alles: Es muss dem Arbeitgeber auf dem schnellstmöglichen Weg die



Foto: br.de

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugehen. Per FAX geht das am schnellsten. Ein Auslandsaufenthalt entbindet nicht von der unverzüglichen Mitteilungspflicht. Auf jeden Fall kommt die Meldung zu spät, wenn sie erst nach Rückkehr aus dem Urlaub erfolgt.

Die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage können und müssen nach der Rückkehr neu beantragt werden, sie dürfen

leider nicht „eigenmächtig“ einfach an den Urlaub angehängt werden.

## Fahrradfahren ist gesund...

... deshalb hier noch einmal der Hinweis auf die derzeit laufende Aktion „**Mit dem Rad zur Arbeit**“.

Wenn Sie bis zum 31. August 2014 an 20 Arbeitstagen mit dem Rad zur Arbeit gekommen sind, können Sie einen der attraktiven Preise gewinnen. Teilstrecken genügen schon. Aktionskalender können online im Internet unter [www.mit-dem-rad-zur-arbeit.de/niedersachsen/](http://www.mit-dem-rad-zur-arbeit.de/niedersachsen/) geführt werden oder klassisch in Papierform beim Personalrat angefordert werden. Letztere müssen bis zum 15. September 2014 beim Personalrat eingegangen sein.

Übrigens: Seit dem 23. Juni läuft auch wieder die bundesweite Aktion „Stadtradeln“ an der

auch Göttingen teilnimmt und auf die Stabsstelle Sicherheit letztens im Intranet aufmerksam gemacht hat. Nähere Informationen im Internet unter

[www.stadtradeln.de/](http://www.stadtradeln.de/) oder [www.klimaschutz.goettingen.de](http://www.klimaschutz.goettingen.de)



## Fahrradfreundlicher Betrieb?

Der Personalrat hat beim Vorstand angeregt, sich als Unternehmen an dem Wettbewerb „Fahrradfreundlicher Betrieb“ zu beteiligen. Zurzeit wird gerade überprüft, ob und vor allem wie die dafür erforderlichen



Foto: adfc-bw.de

fahrradfreundlichen Maßnahmen umgesetzt werden könnten.

Wir werden weiter darüber berichten.

### 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](mailto:personalrat@med.uni-goettingen.de)

Im Internet: [www.personalrat.med.uni-goettingen.de](http://www.personalrat.med.uni-goettingen.de).

Externe Sprechstunden im Juli und August:

**VER-Gebäude: 2.7.14, 6.8.14 9-11 Uhr, Raum 1 G4 429**

**ZOP: 24.7.14, 14.8.14, 14:30-16:30, Raum 01C1 330**

**UBFT: 17.7.14, 21.8.14, 13-15 Uhr, Raum 2C2 418**

**Mikrobiologie, Kreuzbergring: 57: 3.7.14, 7.8.14, 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](mailto:personalrat@med.uni-goettingen.de)