

Höhere Parkgebühren?!

Vor kurzem wurde der Personalrat durch einen Antrag der Dienststelle auf Erhöhung der Parkgebühren überrascht. Der Preis für die Stunde soll von 5 auf 7 Cent steigen, der Höchstpreis pro Tag von 45 auf 63 Cent.

Begründet wurde der Antrag unter anderem mit dem Neubau des Parkplatzes auf dem alten Golfplatz und den „ständig steigenden Unterhaltskosten der Parkflächen“. Deshalb sei diese „moderate Erhöhung“ erforderlich.

In der Begründung für die Erhöhung weist der Arbeitgeber darauf hin, dass die Parkgebühren seit der Einführung im Jahre 2000 nicht erhöht worden sind.

Das ist sicherlich richtig, und auf den ersten Blick scheint eine Erhöhung von 5 auf 7 Cent die Stunde, bzw. von 45 auf 63 Cent pro Tag auch nicht so dramatisch.

Aber immerhin ist es eine Erhöhung um 40%, und man kann durchaus geteilter Meinung



Quelle: brewes.de

Der Personalrat hat den Antrag abgelehnt, da die Gebühren in einer Dienstvereinbarung geregelt sind und nur durch eine Änderung dieser Dienstvereinbarung verändert werden könnten. Es geht nicht, einfach so einen Antrag zur Mitbestimmung vorzulegen, bei dem der Personalrat dann nur „hopp“ oder „topp“ sagen kann, also entweder zustimmen oder ablehnen. Wenn der Arbeitgeber die Parkgebühren ändern will, muss er in Verhandlungen mit dem Personalrat treten, diese Auffassung wird mittlerweile auch vom Vorstand geteilt.

Inhaltlich brauchte sich der Personalrat also noch nicht mit der gewünschten Preiserhöhung zu beschäftigen, aber das wird auf uns zukommen.

darüber sein, ob eine 40%ige Preiserhöhung noch als „moderat“ bezeichnet werden kann. Man kann auch geteilter Meinung darüber sein, ob überhaupt über Preiserhöhungen verhandelt werden sollte.

Außerdem hatte der Personalrat schon im Jahre 2000 gefordert, dass die Einnahmen aus der Parkraumbewirtschaftung auch den Beschäftigten zu Gute kommen sollen. Zum Beispiel durch Subventionierung des Job-Tickets oder andere Alternativen zur PKW-Nutzung.

Inhalt

Parkgebühren	Seite 1
Arbeitsschutz	Seite 2
Teilpersonalversammlung Pflege	Seite 3
Essenspreise, JAV	Seite 4

Arbeitsschutz - Wer ist verantwortlich?

Vor fast zwei Jahren wurde an der UMG ein Projekt mit dem Namen: „**Übertragung der Arbeitgeberverantwortung im Arbeitsschutz**“ ins Leben gerufen. Anlass war u.a. die Forderung des Gewerbeaufsichtsamtes, die Verteilung der Aufgaben im Arbeitsschutz klar zu regeln und dieses zu dokumentieren. Vieles war zwar schon immer klar, aber eben nicht schriftlich festgelegt.

Projektauftrag war, die zu übertragenden Pflichten zu definieren und eine Informationsbroschüre zu erarbeiten, die über die rechtlichen Grundlagen und die Organisation des Arbeitsschutzes in der UMG informiert. Neben dem Betriebsärztlichen Dienst, der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Stabsstelle S), der Rechts- und der Personalabteilung war auch der Personalrat an diesem Projekt beteiligt.

Für die **Einhaltung des Arbeitsschutzes ist immer der Arbeitgeber verantwortlich**. Er ist es auch, an den sich Aufsichtsbehörden und Versicherer wenden. Im Falle der UMG hat diese **Arbeitgeberfunktion der Vorstand**.

Somit ist er verpflichtet, eine wirksame Organisation des Arbeitsschutzes zu gewährleisten, indem er z.B. Zuständigkeiten eindeutig festlegt. Die Wirksamkeit seiner Organisation hat er regelmäßig zu kontrollieren. Die übergeordnete Verantwortung verbleibt also bei ihm!

Es ist dem Vorstand aber nicht möglich, alle Pflichten des Arbeitgebers persönlich wahrzunehmen, viele originäre Arbeitgebervorgaben werden deshalb auf die **nächste Hierarchieebene** übertragen. Dies erfolgt in dem Rahmen, in dem jemand in einem räumlich, personell oder organisatorisch begrenzten Betriebsteil selbstständig handeln darf und mit der erforderlichen Weisungsbefugnis ausgestattet ist. Derzeit sind das ca. 100 Personen - in der Mehrheit Klinik- bzw. Institutsdirektorinnen und -direktoren sowie Leiterinnen und Leiter von Geschäftseinheiten und -bereichen. Diese müssen die Übertragung schriftlich bestätigen.

Der Vorstand hingegen muss sicherstellen, dass diese Führungskräfte in der Lage sind, die ihnen übertragenen Aufgaben zu bewältigen. Dies sollen mehrere verpflichtende Informationsveranstaltungen

und die erstellte Broschüre ermöglichen. Zudem stehen ihnen der Betriebsärztliche Dienst und die Stabsstelle S beratend zur Seite.

Die Verantwortung kann allerdings weder auf die Betriebsärzte noch auf Stabsstelle S, und schon gar nicht auf die jeweiligen Sicherheitsbeauftragten übertragen werden! Diese haben ausschließlich eine beratende Funktion!

Darüber hinaus ist eine weitere Übertragung der Arbeitgeberverantwortung auf nachfolgende Hierarchiestufen nicht möglich, eine Übertragung der **Zuständigkeit für bestimmte Aufgaben** im Arbeitsschutz allerdings schon.

Der Personalrat begrüßt dieses Verfahren, das in anderen Betrieben schon lange praktiziert wird. Es ist ein wirksames Mittel, den Stellenwert des Arbeitsschutzes in der UMG zu erhöhen und die erste Führungsebene für dieses Thema zu sensibilisieren. Ob die mit dem Projekt verknüpften Erwartungen tatsächlich erfüllt werden, wird von der Akzeptanz und dem Engagement der Führungskräfte abhängen.

Die ersten Infoveranstaltungen wurden allerdings gleich wieder abgesagt. Offenbar gibt es noch erheblichen Diskussionsbedarf. Wir hoffen, dass diese Gespräche zu einem guten Ergebnis für alle Beteiligten führen!



Foto: konrad-fischer-info.de

„Mit dem Rad zur Arbeit“

Auf die Räder, fertig, los!
Seit dem 1. Mai läuft bereits die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“.

Wer bis Ende August an mindestens zwanzig Tagen den Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad zurücklegt, hat die Möglichkeit, attraktive Preise zu gewinnen. Führen Sie einen Aktionskalender oder melden Sie sich online an: www.mit-dem-rad-zur-arbeit.de. Die Aktionskalender bekommen Sie wie immer im Personalratsbüro. Bitte melden Sie sich auch bei uns, wenn Sie die Kalender online führen, damit wir Sie zur Abschlussveranstaltung einladen können.

Einsendeschluss: 19. September 2016. Viel Spaß!



Teilpersonalversammlung Pflege

Im Juni haben drei Teilpersonalversammlungen für die Pflegenden der Intensiv- und IMC-Stationen, der Psychiatrie, der TN und einigen Stationen der Kinderklinik stattgefunden. Warum?

Im Frühjahr erreichten uns sehr viele Anfragen und Beschwerden aus diesen Bereichen, weil für diese Stationen ein kürzerer Nachtdienst eingeführt werden sollte. Von 10 Stunden plus 45 min Pause auf 9,25 Stunden und 45 min Pause. Den Betroffenen war gesagt worden, dass das alles schon beschlossene Sache sei und zum 01.08.2016 eingeführt werde.

Veränderungen der Arbeitszeit sind durch den Personalrat mitbestimmungspflichtig. Es konnte also noch keine Rede davon sein, dass das alles schon in trockenen Tüchern ist.

Auf den Versammlungen wollten wir von der Dienststelle die genauen Hintergründe der geplanten Maßnahme erfahren und den betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit geben, ihre Kritik an einer Nachtdienstverkürzung direkt der GEPD mitzugeben. Angesichts der Vielzahl der betroffenen Beschäftigten war die Teilnehmerzahl leider sehr gering.

Position der GEPD

Frau Borchers erläuterte in Vertretung von Herrn Erichsen, dass die Verkürzung des Nachtdienstes nicht die Idee der GEPD gewesen sei. Das Gewerbeaufsichtsamt habe viele Verstöße gegen die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Std. gerügt, sodass diese Verkürzung notwendig geworden sei. Außerdem erklärte Frau Borchers, dass die 45 min Arbeitszeit, um die der Nachtdienst gekürzt wird, **nicht** in den Tagdienst geschoben werden sollen.

Hauptkritikpunkte der Kolleginnen und Kollegen:

- Eine weitere Reduzierung der ohnehin schon wenigen freien Tage.
- Die geplanten Übergabezeiten wurden als zu kurz bewertet. Auf den Intensivstationen werden nachts häufig drei Patienten von einer Pflegekraft betreut, sodass eine kürzere Übergabe nicht ausreicht, um alle relevanten Informationen weiterzugeben. In der Psychiatrie können die Übergabezeiten wegen der

dortigen Patienten nicht gekürzt werden. Außerdem werden diese Zeiten genutzt, um Besprechungen mit anderen Berufsgruppen abzuhalten.

- Wie sollen die Pausen im „verkürzten Nachtdienst“ genommen werden, wenn sie schon oft im „langen Nachtdienst“ nicht gewährleistet werden können?
- Der Schaukeldienst (täglich Wechsel von Spät- und Frühdienst) soll weiterhin möglich sein!

UNIVERSITÄTSMEDIZIN UMG
LEIPZIGER UNIVERSITÄT
PERSONALRAT

Neue Arbeitszeiten?
Nachtdienstverkürzung?

Tagesordnung:
1. Neue Arbeitszeiten
2. Verschiedenes

Herzliche Einladung zur
Teilpersonalversammlung

für alle Beschäftigten der betroffenen Stationen
0117, 0118, 0133, 0146, 1012, 1013, 1014, 1021, 1022, 1025, 1026, 3011
und die Stationen der Psychiatrie

Mittwoch, 8. Juni 2016 Hörsaal 81
Mittwoch, 22. Juni 2016 Hörsaal 542
Donnerstag, 23. Juni 2016 Hörsaal Psychiatrie
Beginn ist jeweils um 14:00 Uhr.

Die drei Veranstaltungen haben den gleichen Inhalt.
Die Teilnahme an der Veranstaltung ist Arbeitszeit!

Position des Personalrats

Der Personalrat präzisierte zunächst, was erlaubt ist und was nicht (siehe Kasten). Nach Ansicht des Personalrats reicht es nicht, einfach den Nachtdienst zu verkürzen. Die einzelnen Stationen müssen vorher klären können, welche Aufgaben in welcher Schicht und in welcher Zeit geleistet werden sollen und können. Und zwar mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort! Schließlich waren die Verstöße gegen die 10-Std-Grenze hauptsächlich durch nicht genommene Pausen bedingt. Dieses Problem würde noch verschärft, wenn die

gleiche Arbeit, die in 10 Stunden nicht zu schaffen war, jetzt in 9,25 Std. erledigt werden muss. Dieses Problem muss zwingend im Vorfeld geklärt sein.

Außerdem sollte der Wunsch der Betroffenen nach mehr freien Tagen sehr ernst genommen werden! Der Personalrat appellierte an die GEPD, erst eine spezielle Vereinbarung über den Schaukeldienst abzuschließen bevor die Arbeitszeiten geändert werden. Hier wird es Gespräche zwischen Personalrat und der GEPD geben, um zu einer Vereinbarung zu kommen, den ersten Termin gibt es schon.

Was ist erlaubt?

Die tägliche Arbeitszeit darf maximal 10 Stunden betragen. (Anderes gilt, wenn Bereitschaftsdienst geleistet wird. Die betroffenen Stationen leisten aber keinen Bereitschaftsdienst).

Ein 10-stündiger Dienst plus 45 min Pause verstößt also nicht gegen das ArbZG, allerdings sieht nicht nur die GEPD sondern auch die Personalabteilung solche langen Schichten kritisch, da jede Überziehung – egal aus welchem Grund - sofort einen Verstoß gegen das ArbZG zur Folge hat. Und ein pünktliches Ende sei im Krankenhaus nicht immer zu garantieren.

Jetzt haben wir den Salat... denn nun geht's um die Wurst!

...nämlich um die geliebte Currywurst.

Die kostet jetzt 4 Euro, 2012 waren es noch 3,30.

Die Preise für viele Produkte des Bistros, der Cafeteria, des Marktplatzes in der Osthalle und einige Produkte der sogenannten Zwischenverpflegung (belegte Brötchen, Bockwürstchen...) wurden auch erhöht.

Die Gastronomie GmbH begründet dieses Vorhaben ganz einfach mit einem Anstieg der Personalkosten, der gestiegenen Sach- und Betriebskosten und der Erhöhung einiger Produktpreise.

Der Personalrat musste sich also mit dieser „Preisanpassung“ der UMG Gastronomie GmbH zum 01.07.2016 befassen und hat der Preiserhöhung mit großen Bauchschmerzen zugestimmt. Warum? Die Essenspreise in Mensa und Restaurant bleiben das zweite Jahr in Folge konstant, auch die Preise für

sämtliche Getränke bleiben unverändert, ebenso die Menüpreise und einige andere Preise in der Cafeteria.

Während man schon die Überschrift des Antrags: „Preisanpassung bei den Essenspreisen der UMG Beschäftigten“ auf sich wirken lässt, stellt sich einem die Frage: „Die wievielte Preisanpassung ist das jetzt eigentlich schon in den letzten

Jahren? “ Genauer gesagt ist es die 4. in den letzten 5 Jahren!

Doch wenn es uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern irgendwann in der Cafeteria zu teuer wird, bringen wir vielleicht doch lieber die guten alten Pausenbrote mit zur Arbeit.

Und was ist dann? Kann man auf so viele Kunden verzichten?



Quelle: sprit-plus.de

Die neue JAV stellt sich vor

Wir sind die neue

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

der Universitätsmedizin Göttingen und stehen allen Jugendlichen und Auszubildenden für die nächsten zwei Jahre bei allen Fragen und Problemen rund um Ausbildung, FSJ/BFD und den allgemeinen Klinikbetrieb mit Rat und Tat zur Seite.

Kontakt:

Telefon: 0551/39-9231

Pieper: 919-2570

Mail:

jav@med.uni-goettingen.de



Foto: privat

V.l.n.r.: **Jakob Hess**, Kaufmann im Gesundheitswesen, 1. Ausbildungsjahr; **Max Kleinert**, Kaufmann im Gesundheitswesen, Patientenaufnahme u. Abrechnung; **Moritz Throne**, IT-Anwendungsentwicklung, 2. Ausbildungsjahr; **Cathalin Fraatz**, Kauffrau im Gesundheitswesen, 2. Ausbildungsjahr; **Manuel Linnemann**, Mechatroniker, 3. Ausbildungsjahr; **Isabell Ecke**, Kauffrau im Gesundheitswesen, 2. Ausbildungsjahr; **Maximilian Schupp**, Schüler für Gesundheits- und Krankenpflege, 1. Ausbildungsjahr; **Marie-Christin Gonzalez Diessl**, Mechatronikerin, 3. Ausbildungsjahr; **Henni Marie Gerkens**, Hebammenschülerin, 1. Ausbildungsjahr; **Larissa Gerke**, Kauffrau im Gesundheitswesen, 2. Ausbildungsjahr; **Jago Neuparth**, Examinierter Gesundheits- und Krankenpfleger, St. 4092; **Stephan Mayer**, Schüler für Gesundheits- und Krankenpflege, 1. Ausbildungsjahr.