

DER PERSONALRAT

DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-
UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

INFORMIERT

7



„Mehr von uns ist besser für Alle“

unter diesem Motto haben am 12. Mai auch in Göttingen sehr viele Kolleginnen und Kollegen für mehr Personal im Krankenhaus demonstriert. Die Gewerkschaft ver.di hatte deutschlandweit zu diesen Demos aufgerufen und sie organisiert. Auch wenn die Demo am „Tag der Pflege“ stattfand, ging es um mehr Personal in allen Berufsgruppen.

Mit dem Rad zur Arbeit

Eine Initiative von dem Allgemeinen Deutschen Fahrrad Club (ADFC) und der AOK

Mitmachen und gewinnen! 1. Mai bis 31. August 2017.

Auch in diesem Jahr ist die UMG wieder dabei! Radeln Sie mindestens 20 Tage mit dem Rad zur Arbeit, tragen Sie die Tage in den Aktionskalender ein, schicken den Aktionskalender zum Personalrat zurück und schon nehmen Sie an der Preisverlosung teil.

Sie können sich auch online unter: mdrza.de/nds anmelden.

Die Aktionskalender bekommen Sie von uns! Bitte melden Sie sich auch bei uns an, wenn sie online teilnehmen, damit wir Sie zu der Abschlussveranstaltung einladen können.

Und jetzt: „Auf den Sattel-fertig los!“

Inhalt

Mit dem Rad zur Arbeit	S.1
Parkleitzentrale	S.2
Pausen im Nachtdienst	S.2
Internationaler Frauentag	S.3
Psychotherap. Sprechstunde	S.3
„Pflegeförderprogramm“	S.4
Das kleine Restaurant	S.4
Befristungen	S.5
Essenspreise	S.5
Kurz berichtet	S.6



Juni 2017

Parkleitzentrale zukünftig durch Personal der UMG-facilities besetzt



Die Parkleitzentrale - das ist das kleine Gebäude an der Haupteinfahrt (West) zur UMG. Hier saßen bisher diejenigen, die bei Bedarf Schranken öffnen, wenn man z.B. seine Parkkarte verloren hat oder diese nicht funktioniert. Seit

ca. zehn Jahren gehörte dieses Personal zum Info-Service (Pforten) der UMG, vorher zum Wachdienst Niedersachsen (WDN). Im Zuge der Sparmaßnahmen wurde die Parkraumüberwachung durch den Wachdienst WDN abgeschafft und von der UMG selber übernommen.

Nun soll das Ganze wieder zurück an den Wachdienst gehen. Hintergrund ist das Vorhaben, die Parkleitzentrale in eine Notruf- und Service-Leitstelle (NSL) umzuwandeln. Hiermit soll den gesetzlichen Vorgaben und denen des Landes Niedersachsen Rechnung getragen werden, die eine solche Zentrale mit eigens ausgebildetem Personal für einen Betrieb wie die UMG vorschreiben.

Der Personalrat hat bei einer solchen Maßnahme zwar keine Mitbestimmung, aber immerhin ist seine Stellungnahme einzuholen. Es gab mehrere Gespräche zu dem Thema, letztendlich auch mit Dienststellenvertretern in einer Personalrats-Sitzung.

Fraglich erschienen dem Personalrat die Hintergründe und der Sinn dieser Maßnahme, vor allem aber bestand die Sorge, dass dies den Einstieg in den Ausstieg einläuten könnte, sprich den Einstieg in die Ausgliederung des gesamten Infoservice. Und natürlich wollten wir wissen, was aus dem bisherigen Personal der Parkleitzentrale wird.

Nachdem ein Großteil der offenen Fragen geklärt werden konnte und die Dienststelle nachvollziehbar dargestellt hatte, warum die Einführung einer Notruf- und Service-Leitstelle im Rahmen eines neu erstellten Sicherheitskonzeptes für die UMG erforderlich ist, konnte der Personalrat schlussendlich dieser Maßnahme zustimmen.

Ausschlaggebend war dabei, dass alle bisherigen MitarbeiterInnen der Parkleitzentrale zukünftig dauerhaft im Infoservice bleiben und dort die MitarbeiterInnen an den Pforten unterstützen. Außerdem sicherte die Dienststelle zu, dass der Infoservice dauerhaft bei der UMG bleibt und diese Maßnahme nicht ein Einstieg in die Ausgliederung des gesamten Bereichs ist!

Pausen im Nachtdienst

Auch im Pflegedienst soll nun endlich die organisatorische Voraussetzung dafür geschaffen werden, dass im Nachtdienst die Gewährung der vorgeschriebenen Pausen ermöglicht wird. Mit elf (?) zusätzlich geschaffenen Stellen soll Personal zur Pausenablösung eingestellt werden – aus Sicht des PR eine zu geringe Anzahl, um eine Pausenablösung zu gewährleisten, ohne damit prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Die Vorstellung, dass Personal eingestellt werden soll, das womöglich von z.B. 23 Uhr bis 3 Uhr arbeitet, entspricht nicht unseren Vorstellungen von „guter Arbeit“.

Unsere Vorstellung ist es, dass für noch zu definierende Bereiche je eine zusätzliche Pflegekraft einen kompletten Nachtdienst macht, die nicht nur die Pausenablösung übernimmt, sondern als Springer zusätzlich überall dort unterstützend mithilft, wo Bedarf ist. Dies ist natürlich mit elf Stellen nicht zu leisten.

Hintergrund ist, dass „seit Jahr und Tag“ in den zehnstündigen Nachtdiensten auf den mit einer einzigen Pflegekraft besetzte Normalstationen keine Pause - im arbeitsrechtlichen Sinn - genommen werden kann, da es hierfür keine Regelung gibt. Dies verstößt eindeutig gegen das Arbeitszeitgesetz, das die Gewährung einer Pause nach längstens sechs Stunden vorschreibt. Im Zusammenhang mit dem Abschluss der (befristeten) Dienstvereinbarung zur Verkürzung der Ruhezeit im Pflegedienst wurde vereinbart, dass das Ermöglichen von Pausen im Nachtdienst unverzüglich in Angriff genommen wird.

Uns ist klar, dass die Schaffung der organisatorischen Voraussetzung zur Pausengewährung nur der erste Schritt ist. Ob die Pause dann tatsächlich genommen werden kann, hängt vom Arbeitsanfall ab. Das sehen wir ja täglich im Tagesdienst, wo häufig die Pause aufgrund von Personalmangel und Pflegeintensität der Patienten nicht gewährt werden kann.

Besonders wichtig ist uns, dass bei diesem sensiblen Thema Konzepte nicht nur „am grünen Tisch“ entwickelt werden, sondern dass die Beschäftigten und ihre Teamleitungen intensiv einbezogen werden.



Psychotherapeutische Sprechstunde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

UNIVERSITÄTSMEDIZIN
GÖTTINGEN : UMG

**PSYCHOTHERAPEUTISCHE
SPRECHSTUNDE FÜR
MITARBEITER/-INNEN**

Klinik für Psychosomatische Medizin
und Psychotherapie

**Dipl.-Psych. Jens Hohmeier und Dr. med. Juliana Usher
stellen sich vor:**

Wir, Jens Hohmeier (Psychologe und Psychotherapeut) und Juliana Usher, (Psychiaterin und Psychotherapeutin) bieten unter Leitung von Prof. Günter Reich (Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie)

eine Psychotherapeutische Sprechstunde für Mitarbeiter/-innen an. Diese Sprechstunde steht allen Beschäftigten der Georg-August-Universität und der Universitätsmedizin Göttingen zur Verfügung. Sie dient als Anlaufstelle in psychischen Krisenfällen sowie bei psychischen Beschwerden und Erkrankungen. Unsere Aufgabe ist es, niedrigschwellig, zeitnah und vertraulich Hilfestellung zu leisten, zu klären, zu beraten und weitere Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und aufzuzeigen.

Im Einzelnen bedeutet das:

- Beratung bei persönlichen Krisen und psychischen Problemen mit oder ohne Arbeitsplatzbezug
- Unterstützung bei der Klärung von persönlichen Konflikten
- Erkennen psychischer und psychosomatischer Erkrankungen
- Information und Beratung über evtl. notwendige weiterführende Behandlungen und ggf. Unterstützung bei deren Organisation
- Entwicklung von Schulungsangeboten

Die Gespräche unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht. Auf Wunsch können Kontaktaufnahme und Gespräche anonym stattfinden.

Unser Angebot ist kein Ersatz für ambulante Psychotherapie oder ambulante psychiatrische Behandlung. Das Angebot ist auf durchschnittlich fünf Termine begrenzt.

Die Kontaktaufnahme erfolgt über das Sekretariat:

Frau Rivera

PSM – Psychotherapeutische Sprechstunde für MitarbeiterInnen

Humboldtalle 38

37073 Göttingen

Tel. 0551/39-4596/-5501

Fax. 0551/39-5497

E-Mail: psm@uni-goettingen.de

Internationaler Frauentag 2017

Am 8. März wurde der Internationale Frauentag in der Westhalle in der Zeit von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr durch den Personalrat und die Betriebsräte der KSG und der Gastronomie GmbH ausgerichtet. Ca. 600 Kolleginnen nahmen das Angebot wahr und informierten sich bei einer kleinen Stärkung über verschiedene - gerade Frauen betreffende - Themen. Das Angebot einer individuellen Beratung zum Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz durch Frau Erika Hoppe haben einige Kolleginnen gezielt wahrgenommen. An den Tischen wurden betriebliche Themen diskutiert, so z. B. waren der angestrebte Haustarifvertrag in der Gastronomie und die anstehenden Betriebsratswahlen in der KSG Thema. Ganz wesentlich diskutiert wurde von den Mitarbeite-

rinnen die allgegenwärtige Überlastung in nahezu allen Bereichen.



Zusätzliche Pflegestellen durch „Pflegeförderprogramm“

Abschluss einer Dienstvereinbarung



Das neue Pflegeförderprogramm ist ein „Remake“ des Pflegeförderprogramms von 2009-2011 und soll zu einer Verbesserung der personellen Situation in der Pflege führen. Nach einem bestimmten Berechnungsschema können Krankenhäuser zusätzliche Kräfte in der Krankenpflege einstellen, die zu 90 % über die Krankenkassen finanziert werden.

Ein „Tor“, wer da nicht zugreift ... Der Wermutstropfen: das Krankenhausentgeltgesetz legt hier Obergrenzen fest, sodass die geförderten Stellen nur ein Tropfen auf den heißen Stein sind. Selbst für die große UMG handelt es sich um sage und schreibe 8,5 (in Worten: acht komma fünf) Stellen für 2016.

Die UMG hatte sich bereits 2016 entschieden, diese – wenn auch geringe – Chance zu nutzen. Die 8,5 Stellen für 2016 werden auch 2017 weiter finanziert und für 2017 konnten zusätzlich weitere 7,5 Pflegestellen geschaffen werden. Um die Fördermittel zu erhalten, muss zwischen UMG und Personalrat eine Dienstvereinbarung geschlossen werden. So geschehen in 2016 und 2017. In denen wurde auch festgelegt, welche Stationen neue Stellen oder Stellenanteile erhalten. Ausgewählt wurden Stationen, die aufgrund erheblicher Leistungssteigerung besonders belastet waren, wie zahlreiche Gefährdungsanzeigen belegten. 2016 gingen auch zusätzliche Stellen an den Pool zur Kompensation des Personalausfalls während des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Pflege.

Uns ist klar, dass eigentlich sehr viel mehr Stationen Bedarf nach mehr Personal haben. Daher sollten für das nächste Jahr Lösungen gefunden werden, von denen mehr Stationen profitieren, z.B. ein Nachtdienst-Pool oder Springer für den Nachtdienst. Dafür werden wir uns einsetzen.

Das kleine Restaurant – kurz vor dem Aus?!

Ach, was waren das noch für herrliche Zeiten, als man gezielt zum Essen in das kleine Restaurant im Versorgungsgebäude ging.

Dort war es gemütlicher und ruhiger als in der Mensa und neben dem normalen Menu-Angebot, gab auch noch echte ‚Schmankerl‘. Ganz toll war das mehrgängige Azubi-Menu, das diese immer besonders liebevoll angerichtet hatten. Dieses Angebot für Gourmets wurde zwar irgendwann abgelöst durch Discount-Aktionen wie ‚All you can eat‘ oder den ‚Schnitzeltag‘, aber dennoch blieb das kleine Restaurant immer ‚eine Reise wert‘.

Nun soll eine Ära zu Ende gehen. Die Schließung der Essensausgabe im kleinen Restaurant durch die Gastro-GmbH ist dem Personalrat angekündigt worden. Dort seien in den letzten Jahren nur noch tiefrote Zahlen geschrieben worden und eine Aufrechterhaltung dieses Angebotes aus wirtschaftlicher Sicht nicht mehr möglich.

Böse Zungen sagen, dass das kleine Restaurant immer mehr an Attraktivität verloren habe, sei kein Zufall, sondern – im Gegensatz zu den meisten Essensangeboten – hausgemacht. Die Verkleinerung zugunsten von Büros hätte die begehrtesten Sitzplätze gekostet, das Angebot an Essen hätte man kontinuierlich abgebaut und auch die zusätzlichen Angebote wie den Kaffee und das Frühstück gäbe es schon lange nicht mehr. Es sei also überhaupt kein Wunder, dass die KollegInnen es jetzt vorzögen, ins UBFT zu gehen oder beim Bistro einzukaufen.

Andererseits... Mal ehrlich: Soll das kleine Restaurant dazu dienen, die Kolleginnen aus dem UBFT herüber zu locken? Oder war die Idee nicht vielmehr, denen, die im Versorgungsgebäude arbeiten, eine schnell erreichbare

Kantine anzubieten, die ihnen den Weg ins Hauptgebäude erspart?

Es wird schwer sein, Argumente gegen die

Einstellung der Essensausgabe zu finden, wenn sie wirklich solche Defizite einführt. Wir sind aber der Auffassung, dass man so eine soziale Einrichtung nicht „klammheimlich“ und ohne Transparenz gegenüber den Betroffenen schließen kann. Und an dieser scheint es zu mangeln. Im VER wurden in ganz kurzer Zeit immerhin ca. 180 Unterschriften für den Erhalt des kleinen Restaurants gesammelt. Für uns ein Indiz dafür, dass es mindestens noch Klärungsbedarf gibt. Der Personalrat hat jedenfalls den Antrag auf Einstellung der Essensausgabe abgelehnt.

Wir sind der Auffassung, dass die Dienststelle über die Hintergründe umfassend informieren und den Beschäftigten die Gelegenheit muss, sich dazu zu äußern. Daher haben wir am 12.5. eine Teilpersonalversammlung für die betroffenen Bereiche im VER organisiert. Eines sollte aber allen bewusst sein: Der Gastro-GmbH wird nicht bereit sein, im kleinen Restaurant jedes Jahr ein fünfstelliges Defizit einzufahren. Wenn es tatsächlich erhalten werden soll, dann muss auch jemand dort essen....und am besten ganz viele!



Befristungen in Zeiten des Fachkräftemangels?



Seit Jahren kritisiert der Personalrat die „gängige“ Befristungspraxis in allen Bereichen der UMG, z.B. auf jeder Personalversammlung. Die Personalabteilung kann sich mittlerweile die

Wände tapezieren mit entsprechenden Schreiben des Personalrats.

Einstellungen in der Regel auf ein oder zwei Jahre zu befristen, auch wenn es hierfür keinen Sachgrund (wie etwas Vertretung bei Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit etc.) gibt, bedeuten eine unsichere Zukunftsperspektive, mit allen Folgen für Mietverträge und Familienplanung. Ob sich wirklich ein Betrieb, in dem die befristete Einstellung die Regeleinstellung ist als familienfreundlicher Betrieb bezeichnen darf?

Insbesondere in Bereichen, in denen es zunehmend schwieriger wird, Personal zu rekrutieren, ist die Befristungspraxis überhaupt nicht nachzuvollziehen. Bei sehr großen Bereichen wie z.B. dem Pflegedienst mit über 2000 MitarbeiterInnen, werden durch die natürliche Fluktuation ständig Stellen frei. Hier gab es schon lange überhaupt keine Begründung mehr für befristete Einstellungen. Diese Praxis war vielmehr „sträflich leichtsinnig“, da man bewusst in Kauf nahm, dass konkurrierende Krankenhäuser uns die Leute wegschnappen. Dennoch wurde jahrelang befristet eingestellt – von wenigen Ausnahmen in „prekären“ Bereichen mal abgesehen. Und gleichzeitig hören wir schon jahrelang die Klagen, dass die Bewerberlage ja immer schlechter werde.

Immer wieder stellt sich heraus, dass Stellen auf Stationen nicht besetzt sind. Hier hat der PR unmissverständlich deutlich gemacht: **Wer es sich in der derzeitigen Situation jahrelang geleistet hat, befristet einzustellen, hat auch die Verantwortung für dadurch entstehende Gefährdungssituationen zu tragen.**

Immerhin scheint in der Pflege endlich ein Umdenken stattgefunden zu haben. Die Auszubildenden in der Krankenpflege werden unbefristet in die UMG übernommen, und sehr viele befristet Beschäftigte werden vorzeitig entfristet. Ein erster Schritt in die richtige Richtung, wenn auch Jahre zu spät und noch nicht ganz vollständig.

Aber in allen anderen Bereichen wird in der Regel befristet eingestellt. Auch wenn insgesamt der Anteil der befristet Beschäftigten zurückgeht, der erste Arbeitsvertrag ist fast immer noch befristet. Dies ist besonders ärgerlich, weil die Befristungen ganz offen für eine Verlängerung der Probezeit missbraucht werden. Laut Tarifvertrag beträgt die aber nur sechs Monate.

Durch Personalmangel bedingte Gefährdungssituationen entstehen nicht nur bei der direkten Krankenversorgung im OP oder auf Station, die können ganz schnell auch in der IT, den Laboren usw. auftreten. Und sie können massive und drastische Auswirkungen auf die UMG haben.

Wenn es schon immer schwieriger wird Personal zu gewinnen, sollte die UMG dies Problem nicht noch durch hausgemachte Probleme verstärken!

Essenspreise sollen erhöht werden

Für die Beschäftigten in UMG-Gastronomie-GmbH konnte ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden, der zwar noch unter dem TVL-Niveau liegt, aber deutliche Lohnerhöhungen bedeutet.

Danach flatterte dem Personalrat ein Antrag auf Erhöhung der Essenspreise ins Haus. Die beantragten Preiserhöhungen waren drastisch und gingen weit über die „üblichen“ Preiserhöhungen der letzten Jahre hinaus.

Der Personalrat hat den Antrag im ersten Anlauf abgelehnt! Zwar haben wir ein gewisses Verständnis dafür, dass sich die Kosten des Tarifabschlusses zum Teil auf die Preise auswirken, aber diese Mehrkosten dürfen nicht überwiegend auf die Beschäftigten abgewälzt werden.

Für uns als Personalrat ist es wichtig, dass es im Klinikum ein erschwingliches Angebot an Speisen gibt, immerhin arbeiten hier ganze Bereiche rund um die Uhr. Deshalb ist für uns das Angebot - nicht nur in der Mensa - eine wichtige soziale Einrichtung. Als solche werden die Men-

sa-Essen auch von der UMG subventioniert und müssen daher nicht ganz kostendeckend sein.

Nachdem der Personalrat sich vehement für eine Korrektur der Preiserhöhungen eingesetzt hatte, wurde ein neuer Antrag vorgelegt – nun mit erheblich geringeren Steigerungen.

Wir haben immer vertreten, dass auch die Kolleginnen und Kollegen in den Tochtergesellschaften Löhne bekommen müssen, die zum Leben reichen. Sie haben um unsere Solidarität geworben während sie sich bemühten, einen Haustarifvertrag abzuschließen, der den Abstand zum TV-L verkleinert. Dabei war abzusehen, dass sich deutliche Lohnerhöhungen auch auf die Preise auswirken würden. Als nun der neue Antrag vorgelegt wurde, war das der Worten Taten

Der Personalrat nach unten korrigierte Preiserhöhungen



Moment, den folgen zu lassen. hat somit den - rigierten- Preis- zugestimmt.

Dicke Luft im Steri

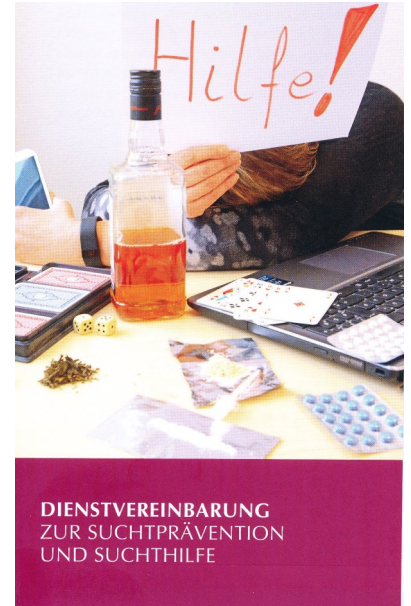
Mit Beschwerden beim Personalrat und einer von ca. 50 MitarbeiterInnen unterschriebenen Gefährdungsanzeige habe sich Kolleginnen und Kollegen des „Steri“ Anfang Mai über unerträgliche klimatische Verhältnisse beklagt: Hitze durch die Sterilisatoren, trockene Luft, mangelnde Belüftung evtl. auch Dämpfe oder Ausdünstungen von Desinfektionsmitteln führen laut ihren Aussagen zu Reizungen der Atemwege, Reizhusten bis hin zu gehäuften Nasenbluten. Der Personalrat hat im ersten Schritt natürlich die Führungskräfte um Abhilfe gebeten und dann die zuständigen Stellen (Stabsstelle Sicherheitswesen und die betriebsärztliche Abteilung) informiert sowie als erste Maßnahme eine Luftfeuchtmessung und die Zurverfügungstellung von kostenlosen Getränken angeregt.

Wir hoffen sehr, dass bis zum Erscheinen dieses Info die Ursachen behoben sein werden und die Beschäftigten ohne Sorge um ihre Gesundheit ihrer anstrengenden Tätigkeit im Steri nachgehen können.

„Darf es ein Glas weniger sein?“

Unter diesem Motto führte die Suchtbeauftragte, Frau Ilona Carl im Rahmen der bundesweiten "Aktionswoche Alkohol" am 17.05.2017 in der der Osthalle der UMG eine Informationsveranstaltung für Beschäftigte durch. Dort konnten Beschäftigte u.a. mit einer "Rauschbrille" testen, wie der Mensch, z. B. mit Restalkohol im Blut reagiert.

Die Veranstaltung war gut besucht und stellt einen wichtigen Beitrag zur Suchtprävention in der UMG dar.



„Broschüre Suchtvereinbarung veröffentlicht

Die überarbeitete Suchtvereinbarung wurde jetzt in einer neuen Broschüre veröffentlicht. Gedruckte Exemplare erhalten Sie beim PR, der Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst und natürlich bei der Suchtbeauftragten selber. Tel.

9763,

ilona.carl@med.uni-goettingen.de

Betriebsratswahl in der UMG Klinikservice GmbH

am

**21.06.2017 von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr
im Hörsaal 69/71**

Wahlberechtigt sind nicht nur die direkt bei der KSG angestellten Beschäftigten, sondern auch die gestellten Kolleginnen und Kollegen, **z.B. der gesamte Hauswirtschaftliche Dienst!**

Nicht vergessen — wählen gehen!