DER PERSONALRAT
DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN
INFORMIERT

12

Juni 2018

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser..

... Das gilt auch für Gehaltsabrechnungen!

Es kommt nicht häufig vor, aber wenn, sorgt es für mächtig Ärger: Über einen längeren Zeitraum wurde der Lohn nicht vollständig bezahlt, irgendetwas wurde vergessen oder übersehen. So ist es schon vorgekommen, dass über zwei Jahre nur die Schichtzulage gezahlt wurde, aber nicht die – höhere – Wechselschichtzulage!

Wenn es dann auffällt, greift die tarifliche Ausschlussfrist von sechs Monaten! Das kann dann zu dem Ergebnis führen, dass eine Zulage z.B. seit zwei Jahren zustand, aber rückwirkend nur für das letzte halbe Jahr gezahlt wird! Es ist daher wichtig, seine Lohn- und Gehaltsabrechnung zu prüfen und fehlende Lohnbestandteile schriftlich geltend zu machen!

Die Lohnabrechnung verstehen – wie soll das denn gehen?

Zugegeben, das ist nicht einfach, aber zur Kontrolle, ob die zustehenden Zulagen und Geldsummen

Quelle: temperso-experts.de

gezahlt worden sind, ist das auch nicht unbedingt nötig.

Und wer den ganzen komplizierten Weg vom Brutto zum Netto verstehen will, kann eine Fortbildung besuchen, die regelmäßig im Fort- und Weiterbildungsprogramm angeboten wird. Bei genügend großem Interesse wird diese Fortbildung auch vor Ort angeboten.

Öffnungszeiten der Gastronomie an Brücken- und Feiertagen

Den Personalrat haben im letzten und in diesem Jahr mehrere Klagen über ein stark eingeschränktes Angebot der Gastronomie an Brücken- und Feiertagen erreicht. Insbesondere an Brückentagen kam es zu Beschwerden. Das sind immerhin ganz normale Arbeitstage auch wenn viele Menschen dort Urlaub nehmen, noch mehr müssen arbeiten und das nicht nur in der direkten Krankenversorgung.

Jetzt wurden diese Öffnungszeiten der Gastronomiebetriebe zur Mitbestimmung vorgelegt.

Positiv war, dass das Casino im OP zukünftig an Brückentagen wieder geöffnet ist. Ein wesentlicher Punkt, der von uns in der Vergangenheit geäußerten Kritik ist damit erledigt.

(Fortsetzung auf Seite 2)

Inhalt

Gehaltsabrechnung	S.1
Öffnungszeiten Gastronomie	S.1-2
Willkommensprämie	S.2
Bewerbungsgespräche intern	S.3
Wechsel im Personalrat	S.3-4
Interessenvertretung Uniklinika	S.4
Kurz gemeldet	S.4-6

(Fortsetzung von Seite 1)

Allerdings halten wir es für äußerst problematisch, wenn das Bistro und die Cafeteria gleichzeitig geschlossen werden, wie das für einige Tage vorgesehen war. Hierdurch werden die Verpflegungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu stark eingeschränkt.

Außerdem waren die vorgesehenen Regelungen für die Feiertage sehr besucherunfreundlich, da gerade dann Patienten und ihre Angehörigen nachmittags nicht einmal einen Kaffee trinken gehen können. Die Cafeteria sollte Weihnachten um 14:00 Uhr dicht machen.

Nun fällt die Patienten- und Besucherfreundlichkeit der Öffnungszeiten nicht unter die Mitbestimmung.

Wenn wir diese Zeiten kritisieren, liegt das daran, dass der Frust über das nicht vorhandene Angebot in der Vergangenheit an den Personen ausgelassen wurde, die über die Feiertage arbeiten. Die Feiertage sind in allen Berufsgruppen mit einem ausgedünnten Dienst besetzt und es ist weder den Ärztinnen und Ärzten noch dem Pflegpersonal zuzumuten, sich dann mit den Beschwerden auseinanderzusetzen, zumal sie keine Lösung anbieten können. Gerade Weihnachten sehen wir hier ein Konfliktpotential.

Deshalb hat der Personalrat den Antrag abgelehnt. Die Dienststelle hat Verhandlungsbereitschaft signalisiert und wir hoffen, dass wir rechtzeitig eine gute Lösung erreichen können.

Willkommensprämie für ausgewählte Beschäftigte?

Landauf landab wird mit Prämien um Pflegefachpersonal geworben. „Warum macht die UMG das nicht?“ wurden wir in der Vergangenheit immer mal wieder

Quelle: apvgmbh.de

gefragt. Ja, warum eigentlich nicht?

Nun hat der Personalrat im April erstmals einen Antrag auf Zahlung einer Willkommensprämie in Höhe von 5.000 € für THG-Pflegepersonal erhalten – und abgelehnt! Warum? Ist es nicht eigentlich eine gute Idee?

Ja, kann sein. Darüber hat sich der Personalrat allerdings abschließend noch keine Meinung gebildet. Allerdings nicht so!!

Die Prämie sollte ausschließlich an neu und von extern angeworbenes Pflegepersonal gezahlt werden. D.h. hausinterne BewerberInnen und unsere eigenen Auszubildenden wären leer ausgegangen. Und auch die Nachbarstationen, die z.T. genauso händeringend Personal suchen. Auch an die bereits hier Beschäftigten hat man nicht gedacht – und dabei sind sie es doch, die seit Monaten trotz Unterbesetzung den Betrieb aufrechterhalten haben und in hohem Ausmaß belastet sind.

So kann man das nicht machen, war daher die Meinung des Personalrats. Um es nochmal klar zu sagen: der Personalrat hat nicht grundsätzlich Prämien abgelehnt, aber wenn, muss auch an die bereits Beschäftigten gedacht werden, an die eigenen SchülerInnen und an die übrigen Stationen. D.h. es muss ein Konzept her, das ausgewogen ist und nicht Unfrieden sät.

Und eins darf man bei Überlegungen über Prämien nicht vergessen: Die Schaffung guter Arbeitsbedingungen mit ausreichend Personal, verlässlichen Dienstplänen und Wertschätzung durch Vorgesetzte, um nur einige zu nennen, ist unerlässliche Voraussetzung zur Gewinnung und Bindung von Personal!

In der UMG hat man bisher einen anderen Weg gewählt: Seit Jahresanfang bekommen Beschäftigte der UMG, die eine Pflegefachkraft anwerben, eine Prämie in Höhe von 1000 €, deren 2. Hälfte allerdings erst nach Ende der Probezeit ausgezahlt wird. Dieser Prämie hat der Personalrat auch zugestimmt.

Quelle: kma-online.de

Nähere Informationen finden Sie auf der Homepage des Pflegedienstes:

http://www.pflegedienst.med.uni-goettingen.de/

Nun stellen Sie Sich mal vor...

In so einem großen Betrieb wie der UMG kommt es oft vor, dass sich Beschäftigte intern auf einen anderen Arbeitsplatz bewerben. Häufig konkurrieren sie dann mit externen Bewerberinnen und Bewerbern.

Wir Personalräte nehmen an vielen Bewerbungsgesprächen teil, insbesondere wenn interne Bewerbungen vorliegen. Leider machen wir ab und zu die Erfahrung, dass sich externe BewerberInnen erheblich besser darstellen. Manche interne Bewerbung besteht nur aus einer kurzen E-Mail, ohne Zeugnisse, Lebenslauf usw.

Dahinter steht vielleicht die Vorstellung: „Die kennen mich doch. Die haben doch meine Unterlagen."

Ganz so ist es leider nicht: Die Personalabteilung hat zwar die Unterlagen, aber die Personen, die Ihnen im Bewerbungsgespräch gegenübersitzen in der Regel nicht und unter Umständen sitzen Ihnen Menschen gegenüber, die Sie überhaupt nicht kennen und die nicht wissen können, welch ein hochkarätiger Diamant sich hinter der kurzen E-Mail verbirgt.

Unser Tipp: Verhalten Sie sich einfach so, als würden Sie sich in einem ganz anderen Haus vorstellen!

Egal ob intern oder extern - komplette und aussagekräftige Bewerbungsunterlagen werden erwartet.

Quelle: personalerforum.de

Informieren Sie sich gründlich darüber, was an Ihrem zukünftigen Arbeitsplatz von Ihnen erwartet wird! Dafür ist es übrigens hilfreich, bereits hier beschäftigt zu sein.

Selbstverständlichkeiten wie Pünktlichkeit und angemessene Kleidung führen wir an dieser Stelle nicht weiter aus.

Wenn Sie das beherzigen, haben Sie die besten Chancen, erfolgreich aus dem Bewerbungsverfahren hervorzugehen, immerhin kennen Sie das Haus und die organisatorischen Abläufe an der UMG.

Wechsel im Personalrat

Quelle: istockphoto.com

Seit Jahrzehnten im Personalrat aktiv - kaum vorstellbar, dass sich das mal ändern könnte! Und doch ist es jetzt soweit: Der Personalrat muss zukünftig ohne die langjährigen Mitglieder Erika Westphal und Christina Schäfer zurechtkommen.

Wer schon länger an der UMG ist, verbindet mit diesen beiden Namen und Gesichtern den Personalrat. Unzählige Gespräche und Telefonate mit VertreterInnen der Dienststelle haben sie geführt, an unzähligen Gesprächsrunden, Ausschüssen und Arbeitsgruppen teilgenommen und noch viel mehr Beschäftigte beraten, die sich mit ihren Sorgen und Nöten an sie gewendet haben.

Insbesondere Erika Westphal, die insgesamt fast 26 Jahre für die Personalratsarbeit freigestellt war, ist sehr vielen Beschäftigten ein Begriff, da sie sie schon einmal beraten hat, ihnen geholfen hat. Das hinterlässt eine schmerzliche Lücke.

Als gelernte MFA und MTRA (Röntgenassistentin) war sie bereits seit Anfang der 80er Jahre in der UMG tätig und bald auch aktiv im örtlichen Personalrat der Radiologie, zuletzt als dessen Vorsitzende. Mit Änderung der Personalratsstruktur war Erika Westphal als „Mitglied der ersten Stunde" im neuen Personalrat für das gesamte Klinikum tätig, baute diesen mit auf, bereits seit 1992 als freigestelltes PR-Mitglied.

Erika Westphal hat sich nach 26 Jahren in der Freistellung „auf zu neuen Ufern" begeben und ist in den Bereich BGM und BEM gewechselt.

Christina Schäfer, als Forschungs-MTLA in der Zahnklinik tätig, machte ihre ersten Personalratserfahrungen

(Fortsetzung auf Seite 4)

(Fortsetzung von Seite 3)

auch in den 80er Jahren, anfangs im örtlichen Personalrat der ZMK, zuletzt als Personalratsvorsitzende. Auch sie ein „Mitglied der ersten Stunde“ im Klinikums -PR seit 1992, zeitweise freigestellt und ebenfalls im ganzen Haus bekannt, nicht zuletzt durch ihre jahrzehntelange Tätigkeit in Hochschulgremien: So war sie über mehrere Amtsperioden für den MTV-Dienst im Senat und im Fakultätsrat sowie in der Gleichstellungskommission vertreten.

Ende April hat sich die Kollegin Christina Schäfer (ZMK) in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Wir bedanken uns bei beiden für ihre langjährige Mitarbeit und wünschen viel Erfolg bei den neuen Aufgaben bzw. alles Gute für den neuen Lebensabschnitt.

Neu ins Gremium aufgerückt sind damit:

Ab März 2018 Frau Susanne Wöltjen (IT), die seit Anfang Mai auch mit der Hälfte der Arbeitszeit eine Freistellung übernommen hat und ab Mai 2018 Frau Dr. Angela Uy (Mikrobiologie und UMG-Labor).

Wir freuen uns über die Verstärkung und wünschen unseren „Neuen“ viel Erfolg und Durchhaltevermögen.

Interessenvertretung deutscher Universitätsklinika

Im Rahmen der Tagung Interessenvertretungen deutscher Universitätsklinika, die vom 25.-27. Mai in Göttingen stattfand, wurde auch die UMG besucht. Ein Schwerpunkt dieser Tagung war das Thema Bauen, sodass neben dem allgemeinen Interesse an der jeweiligen Klinik des Tagungsortes auch der Wunsch bestand, etwas über unsere Bauvorhaben zu erfahren.

So begann der Besuch an der UMG mit einem ausführlichen Vortrag von Herrn Dr. Eisenreich über den Generalentwicklungsplan 2.0. Beginnend mit einem Rückblick auf die Geschichte der Universitätsmedizin schlug der Vortrag den Bogen zu den aktuellen Plänen, deren Verwirklichung erst weit in der Zukunft liegen wird. Nachdem Herr Fricke (Geschäftsbereichsleiter Gebäudemanagement) noch einige Fragen der Teilnehmenden beantwortet hatte, führte er unsere Gäste über das UMG-Gelände, zeigte das Baufeld und erläuterte die konkrete Baumaßnahme. Leider zeigte sich genau zu dieser Zeit das Göttinger Wetter von seiner weniger guten Seite, weshalb alle froh waren, schnell wieder in überdachte Räumlichkeiten zu kommen. Nach der Aufteilung in vier Gruppen wurden jeweils die Bereiche Biobank, UMG-Labor, DZHK und Forschungs-MRT besichtigt. Jede Gruppe hatte ‚Fremdenführer‘ aus der UMG und bekam zusätzlich den besuchten Bereich von jemandem vor Ort vorgestellt. Wir hätten natürlich statt des Baufeldes lieber schon einen entstehenden imposanten Bau gezeigt, aber auch ohne spektakuläre Sehenswürdigkeiten gab es durchweg positive Rückmeldungen unserer Gäste.

Es tut sich was in Sachen Gesundheitsschutz

Neue Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements BGM

In einem Newsletter wurden alle Beschäftigten über neue Angebote des BGM informiert:

Von einer Vortragsreihe mit dem Titel „Gesund leben, studieren und arbeiten“, die von April bis Juni lief, über das Angebot, einmal wöchentlich für das Arbeitsteam eine 20-minütige „bewegte Pause“ durchzuführen bis hin zur erstmaligen Unterstützung der Teilnahme von UMG-Beschäftigten am „Great Barrier Run“ reichen die neuen Angebote.

Näheres ist nachzulesen im UMG-Newsletter Nr. 170 vom 11. Mai.

Auch sind die ursprünglich speziell für MitarbeiterInnen der Uni konzipierten Kurse beim Hochschulsport der Uni nun auch für UMG-Beschäftigte zugänglich. Näheres darüber hoffentlich im nächsten PR-Info.

Familienfreundliche Arbeitszeiten

Zukünftig möchte die UMG in ihren Stellenanzeigen mit familienfreundlichen Arbeitszeiten „werben“. In einem Schreiben hat der Vorstand unsere Führungskräfte darüber informiert und sie gebeten, neuen MitarbeiterInnen familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen, da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine an den Bedürfnissen von BewerberInnen und Mitarbeitenden ausgerichtete Arbeitszeitgestaltung ein zentrales Anliegen der UMG sei. Auch zeige sich damit die UMG im Wettbewerb um qualifiziertes und gutes Personal als attraktiver Arbeitgeber.

Unsere Anmerkung dazu: Prima Idee! Dies muss selbstverständlich gleichermaßen für bereits Beschäftigte gelten.

Endlich fertig: Neuer Weg zur Psychiatrie

Foto: privat

Durch die Absperrung des Baufelds für den 1. Bauabschnitt (1a und 1b) sind die Fuß- und Radwege von der Robert-Koch-Str. zum Klinikum sowie vom Klinikum zur Psychiatrie weggefallen. Auf Betreiben des Personalrats ist ein neuer Verbindungsweg zur Psychiatrie erstellt worden – über den Winter allerdings nur als Provisorium. Nun ist dieser Weg endlich fertiggestellt und bietet ausreichend Platz für FußgängerInnen und RadfahrerInnen.

Mit dem Rad zur Arbeit

Seit dem 1. Mai 2018 läuft die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ – übrigens bereits zum 15. Mal. Erstmalig wird diese Aktion jetzt vom BGM durchgeführt, nachdem dies der Personalrat über 14 Jahre getan hatte. Ihren persönlichen Fahrradkalender können Sie in diesem Jahr erstmalig beim BGM anfordern oder online direkt an der Aktion teilnehmen: https://www.mit-dem-rad-zur- arbeit.de/bundesweit/index.php

In diesem Kalender notieren Sie alle Tage, an denen Sie mit dem Rad zur Arbeit gefahren sind. Wenn Ihnen dies bis zum 31. August 2018 20 Mal gelungen ist, nehmen Sie an einer Verlosung teil und können tolle Preise gewinnen. Der Personalrat wünscht viel Spaß beim Radeln!

Quelle: ADFC/AOK

Wassermangel soll ungesund sein

Viel trinken soll ja gesund sein. Probleme gibt es hier manchmal für Beschäftigte, die ihr Getränk zu Hause vergessen haben oder bei großer Hitze gar nicht genug Wasser „anschleppen“ können. Da es Arbeitsbereiche mit großer Hitzeentwicklung (z.B. Steri, Wäscherei, Fensterfronten in den Bettenhäusern u.a.) oder sehr trockener Luft durch die Klimaanlage gibt, hatte der Personalrat im vergangenen Jahr – nicht zum ersten Mal – vorgeschlagen, besonders betroffenen Bereichen zumindest im Sommer kostenlos Trinkwasser zur Verfügung zu stellen. Unter Hinweis auf das Wasser aus dem Wasserhahn und dessen gute Qualität wurde dies abgelehnt. Doch wir bleiben am Ball.

Quelle: welt.de

Mit gutem Beispiel voran gehen die Tochtergesellschaften, die in besonders betroffenen Bereichen kostenlos Wasser zur Verfügung stellen.

(Fortsetzung auf Seite 6)

(Fortsetzung von Seite 5)

Leider sind auch die Vorräte in den Automaten oft frühzeitig erschöpft, worüber sich Beschäftigte beim Personalrat beklagten.

Schon gewusst?

Im Kiosk wird „Wasser für Beschäftigte“ (mit und ohne Kohlensäure) zum Preis von 35 Cent pro 0,7-l-Flasche (plus Pfand) – auch kistenweise - verkauft. Bitte „Wasser für Beschäftigte“ verlangen und mit Mitarbeiterkarte bezahlen.

Es geht doch: „Kleines Restaurant“ jetzt ansprechender gestaltet

Nach der Schließung der Mittagessens-Ausgabe im Kleinen Restaurant im VER-Gebäude sollte dieser Raum als Pausenraum mit Automaten (Brötchen, Snacks und Getränke) erhalten bleiben.

Monatelang sah der Raum leider eher wie eine Rumpelkammer aus: die Automaten standen vor den Fenstern, alles mögliche andere Material und Kisten standen herum … Nicht gerade einladend für Beschäftigte, dort ihre Pause zu verbringen. Dies wurde auch vom Personalrat moniert … und fotografiert. Doch auch ohne dass wir die Fotos in unserm Tätigkeitsbericht veröffentlicht haben, ist der Raum nun aufgeräumt, die Automaten stehen nicht mehr vor den Fenstern … Ein kleiner Erfolg?

Veranstaltung „Auf ein Wiedersehen“

Am 24. Mai 2018 wurden alle ehemaligen MitarbeiterInnen die im letzten Jahr in die wohlverdiente Ruhestand gegangen sind zu einer „Auf ein Wiedersehen“ Veranstaltung eingeladen. Bei Kaffee und Kuchen begrüßte Frau Robrecht die Gäste. Als Vertretung für den Vorstand informierte Prof. Dr. Quintel in einer spannenden Präsentation über aktuelle Projekte an der UMG.

Foto: privat

Tätigkeitsberichte

Die bei der Personalversammlung im April verteilten Tätigkeitsberichte des Personalrats sind als Print-Exemplare im Personalratsbüro erhältlich und können dort abgeholt bzw. auf Anforderung in den jeweiligen Arbeitsbereich gesendet werden. Zurzeit ist eine Veröffentlichung auf der Homepage des Personalrats leider nicht möglich.

Resolution der Personalversammlung zeigt Wirkung

Wie im Sonder-Info zur Personalversammlung 2018 berichtet, beschloss die Personalversammlung (in beiden Veranstaltungen) eine Resolution, um die Dringlichkeit längst überfälliger Entscheidungen der Landesregierung u.a. zur Freigabe von Geldern für den ersten Bauabschnitt (Baustufe 1a und 1b) deutlich zu machen. Mit einem entsprechenden Anschreiben wurde die Resolution an den Ministerpräsidenten gesandt.

Wie dem Newsletter vom 11. Mai zu entnehmen war, sind nun die Entscheidungen ganz im Sinne der UMG gefallen – ein großer Erfolg. Nun kann’s endlich losgehen.

Nach Auskunft von Gesprächsteilnehmern haben das Schreiben des Personalrats und die Resolution der Personalversammlung zur positiven Entscheidungsfindung beigetragen. Immerhin hat der Wissenschaftsminister persönlich die Personalratsvorsitzende telefonisch über die Entscheidung informiert – nicht unbedingt ein alltäglicher Vorgang.

Wir bedanken uns bei allen TeilnehmerInnen der Personalversammlung, die durch ihr Votum und ihre Unterstützung dazu beigetragen haben.

Herausgeber: Personalrat der Universitätsmedizin der Georg-August-Universität Göttingen.
Tel: 0551 / 39-66747, Fax.: 0551 / 39-12620, E-Mail: personalrat@med.uni-goettingen.de