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

10

März 2018

Aktiv gegen Gewalt

Wenn in der Presse von Gewalt in Krankenhäusern berichtet wird, ist in der Regel von Gewalt gegen Patienten die Rede. Aber was ist mit der Gewalt, die von Patienten, Angehörigen oder Besuchern ausgeübt wird und die sich gegen Beschäftigte richtet? Wer berichtet davon, wenn wir bespuckt, getreten, geschlagen oder gebissen werden? Oder auch „nur“ beschimpft, beleidigt oder bedroht werden? Davon liest man in der Presse in der Regel nichts.

Daher hat sich der Personalrat sehr dafür eingesetzt, dass die Projektgruppe zum Thema „Aggression und Gewalt gegen Beschäftigte der UMG“ zustande kam, in der der Vorstand und der Personalrat dieses Thema aufgreifen.

In der Projektgruppe stellte sich schnell heraus, dass völlig unklar ist, wie groß das Problem tatsächlich ist. Denn nur die Übergriffe wurden dokumentiert, die eine Unfallanzeige zur Folge hatten, oder bei denen die Kolleginnen und Kollegen des Sicherheitsdienstes tätig geworden sind.

Um genauere Erkenntnisse über das Ausmaß der Aggression gegen Beschäftigte zu bekommen, wurde eine Fragenbogenaktion beschlossen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten anonym Auskunft darüber geben, wie oft sie von welcher Art von Übergriffen betroffen sind.

Gewalt fängt ja nicht erst an, wenn ein blaues Auge die Folge ist oder wenn Beschäftigte schwer verletzt stationär bei uns liegen, was leider auch schon vorgekommen ist. Gewalt kann sexualisiert, körperlich oder auch „nur“ verbal sein. Und sie kann selbst dann zu einer enormen psychischen Belastung führen, insbesondere wenn sie wiederholt vorkommt.

Manchmal wird Gewalt von den Beschäftigten als „normal“ hingenommen, insbesondere wenn den Täterinnen und Tätern kein Vorwurf zu machen ist, weil sie dement oder verwirrt sind und nicht wissen, was sie tun.

Am 25. Januar fand unter dem Motto „Aktiv gegen Gewalt“ die Auftaktveranstaltung statt. Der Vorstand für Krankenversorgung, Dr. Siess, begrüßte alle Interessierten, die erfreulich zahlreich erschienen waren. Herr Gurland erläuterte aus Sicht des Personalrats die Notwendigkeit der Projektgruppe. Frau El-Sayed vom Sicherheitsdienst berichtete, dass sie mittlerweile durchschnittlich einmal am Tag einen Einsatz haben, um Beschäftigte gegen Gewalt zu schützen.

Der Leiter der Personalabteilung, Herr Müller, stellte den Fragebogen vor und betonte, dass auch aus Sicht der UMG als Arbeitgeber das Thema Gewalt am Arbeitsplatz unbedingt angegangen werden muss.

Wenn nach der Fragebogenaktion belastbare Zahlen und Fakten vorliegen, kann das die Grundlage sein, um wirksam gegensteuern zu können.

Ziel ist es, Gewalt gegen Beschäftigte zu minimieren, und wenn doch etwas passiert, den Betroffenen Hilfe anzubieten.

FRAGEN? Kontakt: gewaltfrei@med.uni-goettingen.de

Inhalt

Aktiv gegen Gewalt	S. 1
UMG baut	S. 2
Überstunden bei Schicht und Wechselschicht	S. 2
Ruhetage	S. 3
JA-Versammlung	S. 4
Aktuelles	S. 5
Personalversammlung	S. 6

Die UMG baut!

Baufeldeinrichtung für Bauabschnitt 1A

Die UMG baut! Hatten wir das nicht schon einmal geschrieben? Vermutlich ja. Wenn wir in den letzten Jahren durch das Haus gelaufen sind und gesagt haben, dass es bald losgeht, haben manche Kolleg/innen gelacht und gesagt, das würde doch schon seit zehn Jahren erzählt und sie würden das erst glauben, wenn die Bagger kommen. Nun, sie sind da!

Der geliebte Ententeich mit der Wiese, auf der im Sommer eine Atmosphäre herrschte wie im Englischen Garten in München, ist schon lange leer. Die Bäume sind gefällt und die Wiese ist einem eingezäunten Baufeld gewichen. Einige der üblichen Wege zu den zentralen Gebäuden der UMG sind nicht mehr passierbar, zumindest aber ist der Zugang schwieriger.

Der Personalrat hatte die Gelegenheit, Vorschläge einzubringen, die wie z. B. der zusätzliche Weg zur Von-Siebold-Straße auch umgesetzt wurden. Trotzdem ist die Verkehrsführung teilweise recht abenteuerlich. Bitte passen Sie daher gut auf sich und andere auf und melden Sie bitte Sicherheitsmängel sofort!

Der Personalrat fordert eine Hotline für „Baubeschwerden“

Dies wurde aber nicht für erforderlich gehalten, schließlich gäbe es ja die „20 000“. Die Kollegen dort schaffen es jetzt schon kaum noch, die vielen Meldungen zu priorisieren und weiterzuleiten. Sollen sie nun auch noch die Anlaufstelle für Probleme beim Neubau sein? Und das, obwohl unsere Betriebstechnik dafür gar nicht zuständig ist?

Zuständig ist sie für unsere „alten“ Gebäude. Die sind nicht nur etwas in die Jahre gekommen, sie sind hier und da schon ziemlich marode. Wir müssen - im wahrsten Sinne des Wortes - ständig Wasser schöpfen,

Foto: privat

damit unser altes Schlachtschiff nicht untergeht. Unsere Handwerker können davon ein Liedchen singen!

„Wo gehobelt wird, fallen Späne“

Ja, es wird gebaut! Und es wird deutlich, dass es nicht einfach ist, wenn der Bau im laufenden Betrieb und auf dem Gelände erfolgt. Die teilweise erheblichen Belastungen werden Patienten und Besucher während ihres Aufenthaltes aushalten müssen - unsere Beschäftigten aber über viele Jahre. Wir erwarten dafür mehr als nur ein lapidares „Das ist nun einmal so“. Wo Schmutz und Lärm die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen bedrohen, muss etwas passieren - und das so schnell wie möglich!

„Denn wir wollen wissen, was sie tun“

Wir haben immer eine transparente Information und frühzeitige Einbeziehung der Betroffenen gefordert, damit sie von Baumaßnahmen nicht „kalt erwischt“ werden. Bei der Baufeldeinrichtung hat es nach ein paar Startschwierigkeiten gut geklappt. Wir finden, wenn von unserer Belegschaft erwartet wird, dass sie die Baumaßnahmen mit- und die damit verbundenen Beeinträchtigungen erträgt, muss sie bestens informiert sein – und zwar von der UMG selbst und nicht vom Tageblatt!

Überstunden bei Schicht- oder Wechselschichtarbeit

In der Novemberausgabe berichteten wir über ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, Tenor dieses Urteils:

Wer in Schicht- oder Wechselschicht arbeitet erhält immer Überstundenzuschläge, wenn die tägliche Arbeitszeit überschritten wird. Das gilt selbst dann, wenn diese Überschreitung der täglichen Arbeitszeit schon am nächsten Tag wieder ausgeglichen werden kann. Und das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, selbst wenn sie nicht die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft erreichen.

Foto: Süddeutsche Zeitung

Wir haben die Beschäftigten, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, aufgefordert, diese Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit geltend zu machen. Nun hat die Dienststelle im Intranet bekannt gegeben, dass diese Geltendmachung nicht nötig sei, da der Geschäftsbereich Personal, die möglichen Ansprüche prüfe. Die Mitteilung im Intranet vom 29.01.2018 im Wortlaut:

„Der Geschäftsbereich Personal prüft zurzeit mögliche Ansprüche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Überstundenzuschläge bei ungeplanter Mehrarbeit im Schicht-/

(Fortsetzung auf Seite 3)

(Fortsetzung von Seite 2)

Wechselschichtdienst. Bei einer positiven Prüfung wird die Zahlung der Zuschläge im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist rückwirkend für die ab dem 01.04.2017 angefallenen Stunden erfolgen. Eine gesonderte Geltendmachung des Anspruchs ist nicht erforderlich."

Der Personalrat begrüßt sehr, dass die Dienststelle das Urteil relativ zügig umsetzten will!

Allerdings bedauert der Personalrat außerordentlich, dass das viel ältere Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus 2013 immer noch nicht umgesetzt ist!

Tenor dieses Urteils, das ebenfalls nur für Schicht- und Wechselschichtarbeit gilt:

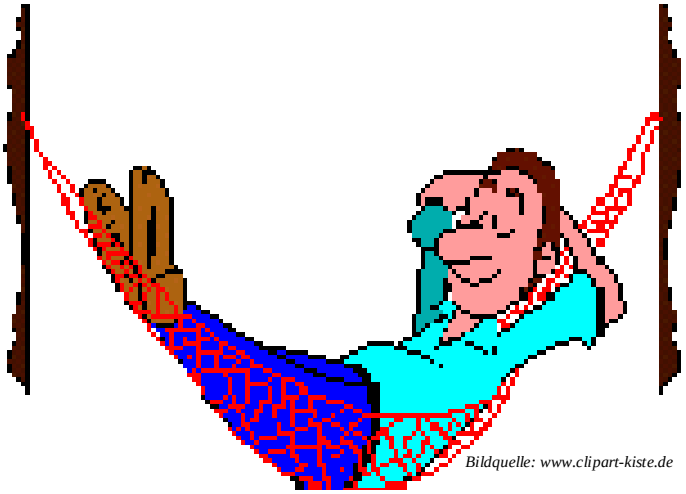
Sind am Ende des Dienstplans mehr Stunden geleistet worden, als ein/e Vollzeitbeschäftigte/r laut Tarifvertrag in diesem Zeitraum zu leisten hat, handelt es sich um zuschlagspflichtige Überstunden! Und zwar auch dann, wenn diese Stunden bereits bei der Aufstellung des Dienstplans vorgesehen waren, es sich also um „eingeplante" Überstunden handelt!

Daher führt wohl kein Weg daran vorbei, die Überstunden geltend zu machen, die dadurch entstanden sind, dass am Ende des Dienstplans mehr Stunden geleistet worden sind, als eine Vollzeitkraft zu leisten hätte. Diese Stunden müssen von jeder, jedem Einzelnen geltend gemacht werden. Der Personalrat kann das nicht stellvertretend tun.

Was ist Schicht- und Wechselschichtdienst?

- Schichtdienst = Arbeit in zwei (oder mehr) Schichten am Tag. Zwischen Beginn der Frühschicht und dem Ende der Spätschicht müssen mindestens 13 Stunden liegen und der Beginn der Spätschicht muss mindestens zwei Stunden nach dem Beginn der Frühschicht liegen.
- Wechselschicht = Arbeit in drei (oder mehr) Schichten rund um die Uhr an sieben Tagen die Woche.
  TVL § 7 Abs. 1 und 2

Ruhetag erst nach 12 Arbeitstagen?



Bildquelle: www.clipart-kiste.de

Wie viele Tage muss ich eigentlich „am Stück" arbeiten? Diese Frage gehört zu den „top ten", die dem Personalrat gestellt werden.

Antworten findet man in verschiedenen Normen: z.B. Tarifvertrag, Arbeitszeitgesetz und auch in der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG der EU. Dort heißt es in Artikel 5, dass „pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden" zu geben ist. Wenn man diese Norm logisch auslegt ergibt sich, dass nach sechs Tagen Arbeit ein Ruhetag folgt.

Leider gibt es neben der logischen Auslegung auch eine juristische. Der Europäische Gerichtshof hat jetzt entschieden, dass es zulässig ist, wenn Beschäftigte 12 Tage am Stück arbeiten, da Artikel 5 nicht festlege, wann der Ruhetag zu gewähren ist. Das Ziel der Richtlinie, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, sei auch dann gewährleistet.

Wie der Europäische Gerichtshof zu der Auffassung kommt, dass eine Norm, die dazu geschaffen wurde um nach sechs Arbeitstagen einen Ruhetag zu schaffen auch noch ihren Zweck erfüllt, wenn die Anzahl der Arbeitstage mal eben verdoppelt wird, hat er vermutlich selbst nicht verstanden. Und schon etwas zynisch ist die Bemerkung, dass den Mitgliedsstaaten schließlich offenstehe, günstigere Rechtsvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu erlassen.

Aber auch ein schlechtes Urteil hat einen positiven Aspekt: 12 Tage am Stück sind nun wirklich das Äußerste, was zulässig ist. Es gibt Bereiche in der UMG, da wäre die Einhaltung dieser Höchstgrenze schon eine Verbesserung! Sollte bei Ihnen sogar mehr als 12 Tage am Stück gearbeitet werden, melden Sie sich beim Personalrat.

Jedes Jahr gibt es neben der Personalversammlung auch die Jugend– und Auszubildendenversammlung (JA), die von der Jugend– und Auszubildendenvertretung (JAV) organisiert wird. Hier der Bericht der JAV über die JA, die am 15.02.2018 stattfand:

Jugend- und Auszubildenden - Versammlung 2018

Spannend war´s!

Gleich zu Beginn, nach einer kurzen Begrüßung, gab Herr Dr. Freytag einen Einblick in die bauliche Entwicklung der UMG. Und ganz nach dem Motto „Wir sind die Zukunft“ kamen im Anschluss einige gute Fragen aus dem Plenum, zu denen Herr Dr. Freytag tapfer Rede und Antwort stand.

Die bewegte Pause kam wieder gut an

Nachdem auch Frau Wauker die Möglichkeit hatte, sich vorzustellen, ging es an den Tätigkeitsbericht der Jugend– und Auszubildendenvertretung (JAV). Wir gaben Euch einen Einblick wodurch sich die JAV-Arbeit in dem letzten Jahr auszeichnete, was wir erreicht haben und woran wir arbeiten.

Auch der Personalrat, vertreten durch Olaf Uhde, stellte sich vor und regte mit der Frage „Wer vertritt unsere Interessen außerhalb des Betriebes?“ zum Nachdenken an.

Passend hierzu durften wir auch die Gewerkschaft ver.di begrüßen. Patrick von Brandt stellte unter dem Slogan „Mehr von uns ist besser für alle“ Lösungsansätze zum Thema Entlastung vor.

Und wir als Gremium haben uns besonders über die Verkündung eines zusätzlichen Urlaubstages für Auszubildende in der Pflege gefreut. Zu diesem und anderen Themen bezog Herr Müller, Leitung des Geschäftsbereichs Personal, im Anschluss Stellung.

Das war sie also, die letzte JA-Versammlung des Gremiums 2016-2018.

So setzten wir uns im Anschluss zusammen und reflektierten noch einmal den Tag. Unter vielen spannenden Vorträgen und Anregungen seitens der Auszubildenden, blieb vor allem aber auch noch etwas anderes im Gedächtnis: Viele leere Plätze.

Trotz Werbeaktionen und Einladungen haben wir es nicht geschafft, den Saal zu füllen. Aber woran lag es?

Gibt es Pflegeschüler, die vielleicht Angst haben klausurrelevanten Stoff zu verpassen?

Gibt es Azubis, die ihren Arbeitsplatz nicht verlassen wollen, weil Sie Angst vor schlechten Bewertungen haben?

Oder hätten wir einfach noch mehr Werbung machen müssen?

All diese und weitere Fragen haben wir uns gestellt und möchten Euch auffordern, uns Rückmeldungen zu diesem Thema zu geben.

In den meisten Fällen können die Lösungen nämlich sehr einfach sein, schließlich wird eine Lehrkraft wohl kaum vor einem leeren Klassenzimmer unterrichten... ;)

Das größte Übel der heutigen Jugend besteht darin, dass man nicht mehr dazugehört

Salvatore Dali

Zusatzurlaubstage für Auszubildende der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege

Seit einigen Jahren sieht der Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in den Pflegeberufen (TVA-L Pflege) vor, dass SchülerInnen der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege, die im Schichtdienst eingesetzt werden, im 2. und 3. Ausbildungsjahr pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub bekommen. Eigentlich ganz einfach – aber nicht an der UMG. Hier wurde dieser Zusatzurlaubstag durch ein Versehen in der Verwaltung bisher nicht gewährt. Zum Glück fiel dieses den Mitgliedern der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) bei einer Schulung auf und auf Nachfrage in der Schule und in der Personalverwaltung wurde festgestellt, dass hier ein Fehler unterlaufen ist.

Ab sofort gibt es also für alle Auszubildende der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege im 2. und 3. Ausbildungsjahr einen Tag Urlaub mehr und auch rückwirkend soll hier „großzügig“ nachgewährt werden. Näheres erfahren Sie bei Ihrem Personalsachbearbeiter/in.

Task Force INA

Die „überlaufenden“ Notaufnahmen landauf landab sind zurzeit häufig Thema in diversen Fernsehberichten.

Foto: UMG

Auch die UMG macht da keine Ausnahme. Allerdings kennen diejenigen, die selber schon mal als Patient oder als Angehöriger in unserer Notaufnahme (INA) waren, diese Zustände schon seit Jahren. Doch im letzten Jahr hat sich die Situation noch einmal dramatisch zugespitzt. Unmengen von Überlast-/Gefährdungsanzeigen und mehrere seitenlange Briefe des Pflegepersonals mit ausführlichen Beschreibungen der Missstände und der Überbelastung des Personals führten zu diversen Maßnahmen, die mittelfristig Verbesserungen bringen sollten. Doch leider nicht mit dem gewünschten Erfolg, schon gar nicht kurzfristig. Erst ein weiteres „Not“-Schreiben der Beschäftigten und ein Insistieren des Personalrats auf kurzfristige Maßnahmen führten Ende November zum Einsatz einer Task Force INA unter Beteiligung des Vorstands für Krankenversorgung. Allerdings ist ein erträglicher Zustand immer noch in weiter Ferne. Hier muss dringend etwas passieren! Übrigens nicht nur für die Pflegenden, sondern auch für die ärztlichen Kolleginnen und Kollegen!

Hebammen dringend gesucht

Foto: Stuttgarter Zeitung

Auch im Kreißsaal gibt es zurzeit heftige Probleme, die Schichten adäquat zu besetzen. Es fehlen Hebammen. Die verbleibenden Hebammen arbeiten bis weit über die Belastungsgrenzen hinaus und sind „am Limit“. Auch hier muss dringend etwas passieren. Auch hier hat ein Schreiben, das die Missstände und die Überlastung der Hebammen schildert, jetzt dazu geführt, dass es Gespräche mit dem Vorstand für Krankenversorgung geben wird.

Mutterschutzgesetz neu

Zum Jahresbeginn ist eine novellierte Fassung des Mutterschutzgesetzes in Kraft getreten. Welche Rechte Sie als Schwangere haben und welche Neuerungen Sie als Führungskraft oder als Schwangere zu berücksichtigen haben, können Sie in der neu aufgelegten Broschüre des Bundesministeriums nachlesen, erhältlich beim Personalrat. Außerdem wird in unserm nächsten PR-Info ein Bericht zu den Neuerungen im Mutterschutz zu lesen sein.

‚Tunnel‘ bleibt vorerst

Der Verbindungsgang zwischen Bettenhaus 1 und der Psychiatrie soll dieses Jahr nun doch nicht abgerissen werden. Wir begrüßen diese Entwicklung, da der Wegfall des alten Ganges einige logistische Probleme aufwerfen würde. Der Verbindungsgang soll nun erst im Rahmen des Abrisses von Bettenhaus 1 zurückgebaut werden. Bis dahin wird es eine neue Verbindung zur Psychiatrie geben.

Personalversammlung 2018

In der letzten Zeit wurde viel vom Neubau gesprochen und geschrieben, u.a. auch in diesem Info.

Da es in der UMG aber noch viele andere Themen, Aufgaben und Probleme gibt, soll der Neubau kein Thema auf der Personalversammlung sein! Sonst würden wir kaum über etwas anderes reden können.

Sicherlich ist der Neubau eine extrem wichtige Angelegenheit. Der Vorstand hat dazu schon einmal eine Informationsveranstaltung gemacht, und es werden weitere solche Infoveranstaltungen nötig sein, bevor der Neubau tatsächlich wächst.

Die genaue Tagesordnung der Personalversammlung werden wir rechtzeitig veröffentlichen. Soviel sei schon jetzt verraten:

Es wird um Gesundheit gehen, und diesmal nicht um die Gesundheit der Patienten, sondern um die Gesundheit der Menschen, die hier arbeiten.

Arbeit darf nicht krank machen, das ist keine ganz neue Forderung des Personalrats, aber aktueller denn je.

Was alles dazu gehört, um selbst in heutigen Zeiten nicht durch die Arbeit krank zu werden, das soll Thema auf der Personalversammlung sein.

Save the date

Personalversammlung 2018
Donnerstag, den 12. April

07:30 bis 10:00 in der Mensa

und noch einmal von

13:30 bis 16:00 Uhr im Hörsaal 81

Die Teilnahme ist Arbeitszeit

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