

### Personalversammlung 2019

Am 27. März fand die Personalversammlung 2019 unter dem Motto „Aufbruch zum Umbruch“ mit dem Schwerpunktthema Digitalisierung statt. Wie immer gab es zwei Veranstaltungen: morgens um halb acht eine mit über 500 Teilnehmenden sehr gut besuchte in der Mensa, nachmittags mit gut 200 Besuchern im Hörsaal zwar nicht komplett gefüllt, aber erfreulicherweise mit einer sehr lebhaften Beteiligung aus dem Publikum.



Erdmuthé Bach -Reinert

In ihrer Begrüßung stellte die Personalratsvorsitzende Erdmuthé Bach-Reinert einige Schlaglichter aus der Personalratsarbeit vor wie z.B. das Dauerthema Arbeitsbelastung:

Immer mehr Patienten werden in der UMG behandelt. Gleichzeitig wird es schwieriger, Fachkräfte zu gewinnen, so z.B. in der Pflege. Hier muss die UMG mehr tun, um bereits Beschäftigte an die UMG zu „binden“ und um als attraktiver Arbeitgeber neue Beschäftigte zu gewinnen.

Die Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit und Telearbeit konnten endlich abgeschlossen werden, die neue Rahmen-Dienstvereinbarung IT steht kurz vor dem Abschluss.

Das Projekt „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ ist zwischenzeitlich ins Stocken geraten und der Personalrat vermisst klare Zusagen zur Umsetzung des erarbeiteten Konzepts.

*Weitere Details zu den Themen, mit denen sich der Personalrat beschäftigt (hat), entnehmen Sie bitte dem im Intranet und im Internet veröffentlichten Tätigkeitsbericht.*

#### **Schwerpunktthema Digitalisierung**

Nachdem das Thema Digitalisierung durch Dr. Martin Kuhlmann vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) unter dem Titel „Digitale Ar-

beitswelt – Herausforderungen und Perspektiven“ vorgestellt wurde, stellte PD Dr. Claus Wolff-Menzler als Leiter des KIS/KAS-Projekts der UMG die Grundzüge der geplanten Einführung eines neuen Klinischen Arbeitsplatzsystems vor. Beide Vorträge werden Ihnen in separaten Artikeln in diesem PR-Info vorgestellt.

Die anschließende Diskussionsrunde mit dem Vorstand für Krankenversorgung, Dr. Siess, der Personalratsvorsitzenden und den beiden Referenten vertiefte folgende Aspekte der Digitalisierung:

- Kommunikation – Information – Transparenz
- Schulung – Lernen / Üben
- Umstellung „von 0 auf 100“ – Unterstützung vor Ort – Reduzierung Behandlungsfälle
- Hardware-Ausstattung

*(Fortsetzung auf Seite 2)*



Foto: Privat

#### **Inhalt**

<b>Personalversammlung</b>	<b>S. 1-2</b>
<b>Bericht Dr. Kuhlmann</b>	<b>S. 2-3</b>
<b>Bericht Dr. Wolff-Menzler</b>	<b>S. 3</b>
<b>Gefährdungsanzeigen/INA/Kreislaal</b>	<b>S. 3-4</b>
<b>Tarifabschluss der Länder TV-L</b>	<b>S. 5</b>
<b>Sparmaßnahmen an der UMG</b>	<b>S. 5-6</b>
<b>Spinde und Wäscheausgabe</b>	<b>S. 6</b>

(Fortsetzung von Seite 1)

Zu den besonders brennenden Fragen aus dem Publikum „Wie konkret sind die Entlastungen in der alltäglichen Arbeit? Wird die Zahl der Behandlungsfälle reduziert? Wird es mehr Stellen geben?“ gab es vom Vorstand Dr. Martin Siess leider keine feste Zusage, dass der zusätzliche Zeitaufwand im Rahmen der Einführung nicht on top zu leisten sei. Zugesagt wurde dagegen der Einsatz sogenannter Key-User / Master-Nutzer in jedem Bereich, die bei der Arbeit vor Ort schulen und unterstützen.



Die Vorsitzreihe des Personalrats beim Augentraining

Erdmuthe Bach-Reinert schloss die Diskussion mit Forderungen an die Projektverantwortlichen und den Vorstand: Beteiligen Sie die Beschäftigten. Durch die Einführung des Systems Meona werden sich Arbeitsprozesse ändern; dieses muss im Sinne der Beschäftigten geschehen. Informieren und kommunizieren Sie. Schulen Sie, geben Sie Freiräume zum Üben, stellen Sie Key-User von ihrer Tätigkeit frei.

Gegenwärtig verhandelt der Personalrat mit der Dienststelle über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einführung der Klinischen Software Meona. Wichtig sind dem Personalrat Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, zur Qualifikationsentwicklung, zur Beschäftigungssicherung, zur sozialen Absicherung und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte.

## Vortrag von Dr. Martin Kuhlmann (Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) der Universität Göttingen): „Digitale Arbeitswelt – Herausforderungen und Perspektiven“

Dr. Martin Kuhlmann stellte klar, dass es nicht die Digitalisierung gibt, da sie sich in Form und Umfang je nach Branche und Tätigkeitsfeld unterscheidet. Die Folgen für die Arbeit sind daher auch nicht einheitlich.

Digitalisierung bietet Chancen wie Arbeitserleichterung, bessere und schnellere Information und leistungsfähigere Kommunikationsinstrumente. Es gibt aber auch Risiken wie Arbeitsverdichtung, Arbeitsunterbrechungen,

### Berichte aus dem Vorstand

Prof. Dr. Heyo Kroemer berichtete von verschiedenen Bauaktivitäten der UMG: Während die „kleineren“ Projekte (Neubau Apotheke, Neubau Herz- und Hirnzentrum) vorangehen, ist das beschlossene und bereitgestellte Geld für den Neubau der UMG immer noch nicht freigegeben. Die dafür erforderliche Dachgesellschaft zur Überwachung der beiden Neubauprojekte (UMG und MHH) wird demnächst gegründet. Im Jahr 2020 soll es dann losgehen mit der Baustufe 1, die ein 650-Betten-Haus und einen OP-Trakt mit 26 Sälen umfasst.

Prof. Dr. Heyo Kroemer wies darauf hin, dass die zeitgleiche Bewältigung von zwei Großprojekten wie die Digitalisierung und der komplette Neubau eine Riesenherausforderung für alle bedeutet.

Anschließend berichtete Dr. Sebastian Freytag über die wirtschaftliche Lage der UMG, blieb dabei aber unkonkret, was das Ausmaß der Schieflage als auch erforderliche Sparmaßnahmen angeht. Mag sein, dass dieses der Ankündigung des Personalrats geschuldet war, das Personal auf einer gesonderten Veranstaltung zum Thema „Wirtschaftliche Situation der UMG“ zu informieren und erforderliche Sparmaßnahmen vorzustellen.



Dr. Sebastian Freytag

### Ergebnis der Tarifrunde TV-L 2019

Zum Abschluss stellte der ver.di-Gewerkschaftssekretär Patrick von Brandt die wesentlichen Ergebnisse der diesjährigen Tarifrunde TV-L vor: Lohnerhöhungen, Verbesserungen in der Entgeltordnung, zusätzliche Verbesserungen für Beschäftigte in der Pflege.

*Einzelheiten zum Tarifabschluss finden Sie in einem Extra-Artikel in diesem Info.*

(Fortsetzung auf Seite 3)

(Fortsetzung von Seite 2)

der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, aber auch dazu führen, ständig im Dienst zu sein, die Ruhezeiten zum Abschalten fehlen. Wenn immer mehr Infor-



Dr. Martin Kuhlmann

mationen immer schneller zur Verfügung stehen, erhöht das die Transparenz, führt aber schnell zur Selbstüberforderung.

Ebenso muss das Problem der möglichen Überwachung und Kontrolle gelöst werden, wenn Daten gemeinsam im

Arbeitsprozess genutzt werden.

Wichtig ist, dass die Beschäftigten, und auch ihre direkten Vorgesetzten in die Auswahl, Gestaltung und Umsetzung neuer IT-Systeme eingebunden werden! Digitale Arbeit erfordert Qualifikationen, „alte“ und „neue“. Das Lernen muss während der Arbeit möglich sein und Spaß machen.

Die Leistungsfähigkeit der neuen Technik wird oft überschätzt. Der Zusatzaufwand im Umgang mit der neuen Technik wird oft nicht gesehen und nicht wertgeschätzt. Die technische und die organisatorische Integration sind oft zu wenig verknüpft; Technik wird eingeführt, Prozessabläufe werden oft nicht untersucht. Die Gestaltungsarbeit ist nicht abgeschlossen, sobald ein System eingeführt ist, sondern geht dann erst richtig los.

Abschließend forderte er auf, Systeme so zu „bauen“, dass sie auch in Zukunft gestaltbar sind. Den Zuhörer\*innen gab er mit auf den Weg: „Dinge funktionieren am Anfang – und vielleicht auch auf Dauer – nicht so, wie versprochen. Nehmen Sie's als Herausforderung.“

## Vortrag von PD Dr. Claus Wolff-Menzler (Leiter KIS/KAS-Projekt, UMG): „Digitalen Wandel gestalten – Informationen zum KIS/KAS-Projekt“

Anschließend stellte PD Dr. Claus Wolff-Menzler ein konkretes Digitalisierungsprojekt vor: KIS/KAS (KIS: Klinisches Informationssystem, KAS: Klinisches Arbeitsplatzsystem).

Die UMG ist die letzte Uniklinik in Deutschland, die noch kein KIS/KAS, keine digitale Patientenakte hat. Das ausgewählte Klinische Arbeitsplatzsystem der Fa. Meona wurde von Menschen entwickelt, die die klinische Arbeit kennen. Es ist leicht verständlich, da es als zentrales Element eine Fieberkurve aufweist, die der derzeit in Papier geführten Kurve sehr ähnlich ist.

Das System Meona wird bis Ende 2021 in der UMG eingeführt. Es werden UMG-Standards festgelegt, aber auch abteilungsspezifische Gestaltungen ermöglicht. In einer Pilotphase erfolgt die Einführung auf den Stationen der Klinik für Kardiologie und Pneumologie und der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Kinderchirurgie bis

Mitte September 2019.

Das Schulungskonzept sieht verschiedene Komponenten vor: Einzel- und Gruppenschulungen; Schulungen an zentralen Orten und vor Ort; E-Learning. In jedem Arbeitsbereich wird es (dauerhaft) Ansprechpartner geben.



PD Dr. Claus Wolff-Menzler

## Was im Tätigkeitsbericht fehlte...

Bei Erstellung des Tätigkeitsberichts hat der Fehlerteufel zugeschlagen: Ein ganzer Bericht ist dem Layout zum Opfer gefallen. Und es war nicht der Unwichtigste! Wir entschuldigen uns für das Versehen und drucken ihn hier ab:

### Gefährdungsanzeigen

Mit einer Gefährdungsanzeige, manchmal auch Überlastanzeige genannt, informieren Beschäftigte den Arbeitgeber über drohende Gefährdungen. Dazu sind sie

gesetzlich verpflichtet, um dem Arbeitgeber die Gelegenheit zu geben, Abhilfe zu schaffen.

Dies ergibt sich aus mehreren Paragraphen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) sowie aus § 15 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Häufige Ursachen für Überlastanzeigen sind unzureichende Personalbesetzung, unerwarteter erhöhter Arbeitsanfall (z.B. mehr oder schwerer erkrankte Patienten), Überbelegung und Organisati-

(Fortsetzung auf Seite 4)

(Fortsetzung von Seite 3)

onsmängel. Eine Gefährdungsanzeige sollte erfolgen, sobald sich abzeichnet, dass die Arbeit unter den gegebenen Bedingungen nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann. Die Situation kann sich im Einzelfall sehr kurzfristig ergeben.

Im Jahr 2018 wiesen Beschäftigte der UMG mit 512 Überlastanzeigen an den Personalrat auf eine Gefährdungssituation hin. Die Gefährdungsanzeige dient dem eigenen Schutz der anzeigenden Beschäftigten, dem Schutz der Patienten sowie auch dem Schutz der Arbeitgeber, sie entbindet jedoch nicht von der eigenen Sorgfaltspflicht.



Der Personalrat ist im Rahmen von Arbeits- und Gesundheitsschutz für Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschäden zuständig. Deshalb vergessen Sie bitte nicht, eine Kopie der Gefährdungsanzeige auch an den PR zu schicken. Der Personalrat bearbeitet alle Gefährdungsanzeigen, indem er Kontakt zu den Beschäftigten aufnimmt und mit Vorgesetzten bis hin zum Vorstand spricht, in deren Verantwortung es liegt, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation zu ergreifen. Dies kann z.B. eine Überprüfung

und ggf. Veränderung der Arbeitsorganisationen oder auch eine Verbesserung der technischen Ausstattung sein. Häufig wird der Personalrat bei der Entwicklung von Maßnahmen beratend einbezogen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, zukünftig personelle Engpässe zu reduzieren. Die Gefährdungsanzeige ist daher nicht überflüssig, allerdings auch kein Allheilmittel.



Quelle: kma-online.de

Im Folgenden finden Sie zwei – leider nicht ganz alltägliche – Beispiele, wie auf eine Vielzahl von Gefährdungsanzeigen aus zwei besonders belasteten Bereichen reagiert wurde.

### **Interdisziplinäre Notaufnahme (INA)**

Zusätzlich zu einer Vielzahl von Gefährdungsanzeigen hatten sich Pflegekräfte der INA in einem Brief hilfesuchend an den Personalrat und die Verantwortlichen, und damit auch an den Vorstand 2, Herrn Dr. Siess, gewandt. In diesem Brief hatten sie anschaulich ihre Situation und die der Patient\*innen dargestellt und auch be-

reits Ideen für Lösungen.

Daraufhin wurde die Task Force INA durch den Vorstand 2 initiiert, an der regelmäßig zwei Personalratsmitglieder teilnahmen. Bei regelmäßigen Zusammenreffen wurden gemeinsam mit den Pflegenden zum einen schnellgreifende, zum anderen erst später umsetzbare Entlastungsmöglichkeiten eruiert und auf den Weg gebracht. So gab es einige Reorganisationsmaßnahmen, Ergänzungen und Neuerungen bei der Geräteausstattung, zusätzliche Aufnahmebetten für Patienten der INA auf der Station 2022, die Festlegung von frei zu haltenden Bettenkontingenten auf einigen Normalstationen, einen Bettenkoordinator sowie einen nur der INA zugewiesenen internen Krankentransport. Außerdem erfolgten sowohl in der Pflege, als auch im ärztlichen Bereich Neueinstellungen.

Inwiefern alle vereinbarten Maßnahmen greifen, soll im Lenkungsreis Notaufnahme durch die Kolleg\*innen rückgemeldet werden. Der Personalrat wird weiterhin die Gespräche begleiten.



Quelle: goettinger-tageblatt.de

### **Kreißaal**

Auch die Hebammen im Kreißaal sahen sich Anfang des Jahres 2018 nach einer Vielzahl von Gefährdungsanzeigen gezwungen, zusätzlich ihre Lage in einem Brief an alle ihre Führungskräfte, einschließlich des Vorstandes 2, deutlich zu machen und auf Abhilfe zu drängen. Viele Hebammenstellen waren zu diesem Zeitpunkt nicht besetzt. Dies führte zu einer deutlichen Arbeitsüberlastung. Immer wieder musste sich der Kreißaal „abmelden“.

So wurden auch im Kreißaal Gesprächsrunden durch Herrn Dr. Siess einberufen, an denen auch der Personalrat teilgenommen hat. Es folgten erste Maßnahmen, wie z.B. die Einstellung von MFAs, die die Arbeit der Hebammen unterstützen. Es ist sehr schwer, Hebammen zu gewinnen, umso erfreulicher ist es, dass nach und nach offene Stellen besetzt werden konnten. In den Gesprächen wurden weitere Arbeiterschwerpunkte durch die Hebammen benannt. Die Ausräumung dieser für Hebammen sehr belastenden Faktoren ist eine berufsgruppenübergreifende Aufgabe, die gelingen muss, damit unsere Hebammen weiterhin an der UMG bleiben und Hebamenschülerinnen nach ihrem Examen gern in unserem Kreißaal tätig werden.

## Der Tarifabschluss der Länder TV-L

Die Tarifverhandlungen für den Tarifvertrag der Länder sind abgeschlossen. Dies sind die Eckdaten des Abschlusses:

### Tabellenentgelte

werden in drei Stufen um insgesamt 7,8 %, mindestens aber um insgesamt 240 € erhöht:

01.01.2019: +3,2 % - mindestens 100 €

01.01.2020: +3,2 % - mindestens 90 €

01.01.2021: +1,4 % - mindestens 50 €

Durch die „soziale Komponente“, d.h. die Mindestbeträge, ist der Zuwachs in den unteren bis mittleren Gehaltsstufen prozentual höher. Zudem liegen die Prozentsätze bei den Einstiegsgehältern (Erfahrungsstufe I) mit 4,5 %, 4,3 % und 1,8 % über der generellen Steigerung.

Zusätzlich zu den allgemeinen Erhöhungen erhalten Pflegekräfte eine Zulage von 120 €. Diese auf den ersten Blick ungerechte Sonderregelung wird nicht – wie sonst bei Tarifabschlüssen – von anderen Berufsgruppen querfinanziert, sondern wird von den Krankenkassen erstattet.

Diese Erhöhungen werden voraussichtlich erstmals mit dem Juni-Entgelt gezahlt werden (inkl. der Nachzahlung ab 01.01.2019).

### Sonderregelungen für Auszubildende

Auszubildende bekommen einen zusätzlichen Urlaubstag und damit genauso wie andere Beschäftigte 30 Tage. Bei ihnen werden die Entgelte ab 01.01.2019 um 50 € und ab 01.01.2020 um weitere 50 € erhöht. Auszubildende der schulischen Ausbildungen (wie MTA, Logopädie und Physiotherapie), die bisher kein Entgelt bekommen haben, haben seit Anfang des Jahres einen

Tarifvertrag (TVA-L Gesundheit). Für sie fällt die Erhöhung im ersten Jahr mit 45,50 € etwas geringer aus.

### Strukturelle Änderungen der Entgeltordnung

Wer wird wie eingruppiert? Wie wird die Tätigkeitsdarstellung bewertet? Welche Regeln gibt es für Gehaltserhöhungen? All das steht in der sogenannten Entgeltordnung.

Hier gibt es einige Verbesserungen wie die **Abschaffung der „kleinen E9“** und die **Erhöhung des Mindestbetrags** bei Höhergruppierungen.

Zu den größeren Veränderungen gehört, dass die **gesonderten Tabellen für Pflege** und für den **Sozial- und Erziehungsdienst** an die „P-Tabelle“, bzw. die „S-Tabelle“ der Kommunen angepasst werden sollen, letztere leider erst im nächsten Jahr.



Die Umsetzung dieser Strukturveränderungen und die Regeln für die sogenannte Überleitung sind uns leider immer noch nicht bekannt. Daher verschieben wir diesen Teil auf ein späteres Info.

**Fazit:** Kontrollieren Sie Ihre Abrechnung, sprechen Sie mit der Personalabteilung und im Zweifel melden Sie sich bei uns!

## Sparmaßnahmen an der UMG: Welche Pläne hat der Vorstand?

Es hat sich im Haus rumgesprochen: Die UMG wird das Jahr 2018 mit einem deutlich höheren Minus abschließen als erwartet. Ein endgültiges, testiertes Ergebnis gibt es noch nicht, aber das Defizit soll größer als 10 Millionen sein.



Die Verunsicherung in der Belegschaft wächst, ebenso die Angst vor neuen Sparmaßnahmen.

Auf der Personalversammlung im März nannte der Vorstand keine konkreten Zahlen und stellte keine Sparmaßnahmen vor. In den Budgetverhandlungen mit den einzelnen Kliniken und Geschäftsbereichen sollen allerdings konkrete Zahlen genannt worden sein. Und da sollen recht drastische Ergebnisverbesserungen vereinbart worden sein. Insgesamt soll der Deckungsbeitrag aller Kliniken und Geschäftsbereiche um 10 Millionen Euro steigen.

Wie diese Ergebnisverbesserungen zu erreichen sind, bleibt dann den Verantwortlichen in den Kliniken und Geschäftsbereichen überlassen. Allerdings ist es schwer vorstellbar, dass dies ohne Einschnitte bei den Personal-

(Fortsetzung auf Seite 6)

(Fortsetzung von Seite 5)

kosten möglich ist. Aber wo ist in der UMG noch unterbeschäftigtes Personal?

Die Realität sieht doch so aus, dass in fast allen Bereichen und Berufsgruppen die Arbeit jetzt schon kaum noch zu schaffen ist!

Auf keinen Fall darf eine Sanierung nach dem Muster erfolgen, dass befristete Verträge schlicht nicht verlängert werden, völlig unabhängig davon, wie dringend die Arbeit der Betroffenen gebraucht wird. Mit dieser Art von Sanierung hat die UMG vor zwölf Jahren sehr schlechte Erfahrungen gemacht. Einige Bereiche leiden selbst heute noch unter den Folgen.

Wenn das wirtschaftliche Ergebnis verbessert werden soll, dann ist der Vorstand in der Pflicht zu sagen, wo und wie er das erreichen will. Und falls an Stellen Kürzungen gedacht ist, wer soll die Arbeit dann noch machen? Und unter welchen Bedingungen? Bisher gibt es da keinerlei Transparenz.

Ein beträchtlicher Teil des Defizits resultiert aus dem enormen Aufwand, die veraltete und marode Bausubstanz und Technik halbwegs am Laufen zu halten.

Hier ist das Land in der Pflicht! Dieser Mehraufwand darf nicht aus dem laufenden Betrieb erwirtschaftet werden, nicht auf den Rücken der Beschäftigten.

## Personalversammlung zur wirtschaftlichen Situation der UMG

**2. Juli 2019, 14:30 – 16:00 Uhr**

**Hörsaal 81**

Gäste: Björn Thümler (Niedersächsischer Minister für Wissenschaft und Kultur, Vorstand der UMG, Vertreter\*innen der in der UMG vertretenen Gewerkschaften)



## Spinde und Wäscheausgabe

### Automatische Wäscheausgabe mit Startschwierigkeiten

Der Wäscheautomat in Bettenhaus 1 ist endlich „ans Netz“ gegangen. Neben erwarteten Problemen wie Warteschlangen beim Dienstwechsel und gelegentlichem Klemmen des Automaten gab es gleich größere unerwartete Schwierigkeiten: So fiel die Zugangssicherung für den Raum aus und die Kolleg\*innen kamen nicht an ihre Wäsche.

Die neu angeschaffte Dienstkleidung traf auch nicht auf große Begeisterung. Die Kolleg\*innen meldeten starkes Schwitzen, Hautreaktionen und schlechte Passform. Der Personalrat hatte im Vorfeld darauf hingewiesen, dass die Auswahl der Wäsche entscheidend ist. Der Automat gibt leider nur maximal zwei Garnituren pro Person an einem Tag aus. Man kann also nicht - wie früher - so lange im Gitterwagen wühlen, bis man die passende Kleidung gefunden hat.

Ein Pilotprojekt darf ja durchaus Startschwierigkeiten haben, aber sie müssen so schnell wie möglich abgestellt werden!

### Einführung der dynamischen Spindnutzung im OP

Der Personalrat ist darüber informiert worden, dass nach der Umkleide auf Ebene 2 im Bettenhaus 2 nun auch die Umkleiden im ZOP mit einer elektronischen Spindanlage ausgestattet werden sollen. Das bedeutet: die personenbezogenen Spinde werden durch Spinde ersetzt, die nur bei Bedarf genutzt werden – ähnlich wie im Hallenbad. Mit der Damenumkleide soll begonnen werden. Vorteil: Es werden insgesamt weniger Spinde benötigt.

Wir werden ausführlicher berichten, wenn es losgeht.