

„Weihnachtsgeld“

Der richtige Name dafür ist Jahressonderzahlung. Vor elf Jahren musste lange dafür und für die Beibehaltung der 38,5-Std-Woche gestreikt werden, weil die Arbeitgeber die entsprechenden Tarifverträge gekündigt hatten. Die Kolleginnen und Kollegen, die nach diesen Kündigungen hier angefangen hatten, waren mit 38,5 Std „teilzeitbeschäftigt“ und hatten entsprechend weniger Lohn. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder hatte die Arbeitszeit einseitig auf 40 Std festgelegt, aber viele Berufsgruppen wurden nur mit 38,5 Std. eingestellt, und Weihnachtsgeld gab es für diejenigen auch nicht.

Eine alte Geschichte? Sicher, aber wichtig um daran zu erinnern, dass nichts selbstverständlich ist und vieles erstritten werden muss – und kann!

Wieviel Geld gibt es und wann?

Ausgezahlt wird die Jahressonderzahlung im November. Voraussetzung für die Jahressonderzahlung ist ein zum 1. Dezember bestehendes Beschäftigungsverhältnis. Der Anspruch vermindert sich jeweils um ein Zwölftel für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis (noch) nicht bestand. Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung ist

das durchschnittliche Entgelt der Monate Juli, August und September. Die prozentuale Höhe richtet sich nach der Entgeltgruppe.

| Entgeltgruppe | West |
|---------------|------|
| E 1-E 8 | 95% |
| E 9-E 11 | 80% |
| E 12 und E 13 | 50% |
| E 14 und E 15 | 35% |



Sie arbeiten im Schicht- oder Wechselschichtdienst?
Sie müssen manchmal pro Tag länger arbeiten als vorgesehen?
Dann stehen Ihnen immer Überstundenzuschläge zu!

Mit Hilfe des ver.di-Rechtsschutzes erstritt sich ein teilzeitbeschäftigter Krankenpfleger Überstundenzuschläge.

Das Bundesarbeitsgericht hat sehr deutlich gesagt, dass bei ungeplanten Überstunden, die die tägliche Arbeitszeit überschreiten, Überstundenzuschläge entstehen.

„Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Überstundenzuschlag. Das gilt auch dann, wenn er in Teilzeit arbeitet und über seine Teilzeitquote hinaus Überstunden leistet, die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten jedoch nicht überschreitet.“ (BAG, Aktenzeichen 6 AZR 161/16, Randnummer 18 der Urteilsbegründung)

(Fortsetzung auf Seite 2)

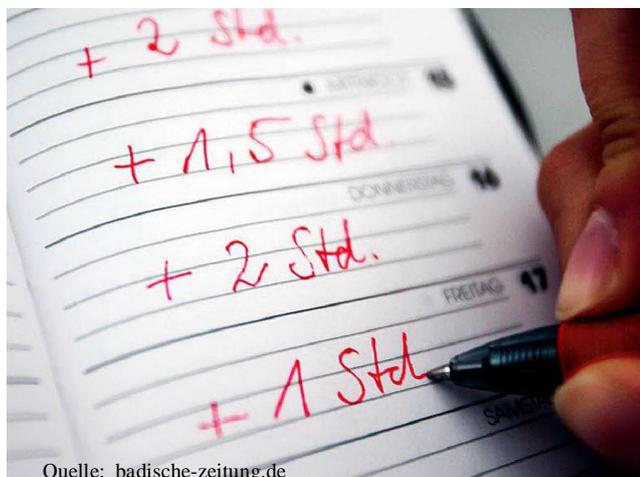
Inhalt

| | | | |
|----------------------|--------|------------------------|--------|
| Weihnachtsgeld | S. 1 | Ausfallmanagement | S. 5 |
| Überstundenzuschläge | S. 1-2 | Fort- u. Weiterbildung | S. 5-6 |
| Wir bauen Zukunft | S. 2-3 | PR-Sprechstunde VER | S. 6 |
| Suchtprävention | S. 3-4 | Mit dem Rad zur Arbeit | S. 6 |
| Krankmelden | S. 4 | | |

(Fortsetzung von Seite 1)

Wann überschreite ich die tägliche Arbeitszeit?

Das ist sehr einfach zu beantworten: Wenn Sie im Schicht- oder Wechselschichtdienst arbeiten, ist die tägliche Arbeitszeit ja festgelegt. Die Schicht fängt zu



Quelle: badische-zeitung.de

einer genau festgelegten Uhrzeit an und endet zu einer genau festgelegten Uhrzeit. Wenn länger gearbeitet werden muss, geht das über die tägliche Arbeitszeit hinaus und ist mit Überstundenzuschlägen zu vergüten! Das gilt auch dann, wenn diese Überstunden z.B. am nächsten Tag abgefeiert werden können.

Bisher wurde der TVL von allen Arbeitgebern so ausgelegt, dass Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten erst entstehen, wenn sie über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten kommen. Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt festgestellt, dass diese Regelung nicht gilt, wenn im Schicht- oder Wechselschichtdienst die tägliche Arbeitszeit überschritten wird. Dann handelt es sich immer um zuschlagspflichtige Überstunden, egal ob es um Teilzeit- oder Vollzeit-Beschäftigte geht.

Das Urteil hat also zwei gravierende Folgen:

1. Wenn die tägliche Arbeitszeit im Schicht- oder Wechselschichtdienst überschritten wird, fallen sofort Überstundenzuschläge an, auch dann, wenn die Stunden selbst schnell wieder abgefeiert werden können.
2. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte.

Automatisch werden diese Zuschläge bisher nicht gezahlt. Kontrollieren Sie Ihre Arbeitszeitchronik und machen Sie alle Ihre Überstunden schriftlich gegenüber der Personalverwaltung geltend! Und zwar rasch, das ist rückwirkend für sechs Monate möglich. Aber Sie müssen es selbst tun, niemand kann das stellvertretend für Sie machen, auch der Personalrat nicht! Ein formloses Schreiben genügt.

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

„Wir bauen Zukunft“

Unter diesem Motto informierte der Vorstand die Beschäftigten in einer Dienstbesprechung am 26.09. über die beabsichtigten Planungen.



Quelle: umg/spförtner

Die gut besuchte Versammlung eröffnete der Sprecher des Vorstands, Herr Prof. Kroemer, mit beeindruckenden Zahlen: Unser jetziger Bau wurde für 30.000 stationäre Patienten pro Jahr und 3.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant! Heute arbeiten ca. 7.800 Beschäftigte hier - kein Wunder, dass die Raumnot ein ständiges Dauerproblem ist – und es werden 65.000 Patienten versorgt.

Herr Prof. Kroemer wies auf die Leistungssteigerungen der letzten Jahre hin und betonte die dadurch eingetretene Arbeitsverdichtung. Ein Satz, den der Personalrat aufmerksam zur Kenntnis genommen hat. Zu oft haben wir von hohen Führungskräften gehört, dass wir nur „auf hohem Niveau jammern“. Selbst wenn sich an der

(Fortsetzung auf Seite 3)

(Fortsetzung von Seite 2)

Überlastung in so vielen Bereichen dadurch noch nichts ändert, sie wird von höchster Stelle zur Kenntnis genommen und wenigstens in Worten gewürdigt.

Prof. Kroemer erläuterte die Rahmenbedingungen universitärer Medizin und die Bedeutung des Generalentwicklungsplans für die Zukunftsfähigkeit der UMG.

Im weiteren Verlauf stellte der Vorstand für Krankenversorgung, Herr Dr. Siess, den Plan im Einzelnen vor. Zwei Punkte möchten wir erwähnen:

- Im Gegensatz zum Generalentwicklungsplan 1.0, der noch von einer Sanierung des UBFT ausgegangen war, wurde jetzt deutlich, dass es deutlich billiger ist, neu zu bauen. Letztlich soll keines der 40 Jahre alten Gebäude bleiben.
- Die vielen Gebäude auf den Schaubildern, die sich immer mehr in der UMG verbreiten, stellen mit Ausnahme des ersten Bauabschnitts sogenannte Baufelder dar, keine fertig geplanten Gebäude. „Baufeld“ bedeutet, dass auf dem vorgesehenen Feld ein Gebäude errichtet werden kann, das groß genug für den vorgesehenen Zweck ist. Das konkrete Gebäude kann dann so, aber auch ganz anders aussehen.



Quelle: umg.spförtner

Ein vollständiger Bericht der Veranstaltung würde den Rahmen völlig sprengen. Wir verweisen auf die Veröffentlichungen des Vorstands im Intranet, wobei die Pressemitteilungen dort ergiebiger sind als die Newsletter.

Der Personalrat steht dem Bauvorhaben positiv gegenüber. Der jahrzehntelange Investitionsstau und die bestehenden Mängel würden umfangreichste Sanierungsmaßnahmen im laufenden Betrieb erforderlich machen, die das Personal deutlich mehr belasten würden als ein Neubau. Der ist dringend erforderlich, um die Arbeitsbedingungen dauerhaft zu verbessern.

Allerdings sind dabei aus Personalratsicht folgende Dinge zu beachten.

- In die Planungen der zukünftigen Betriebs- und Arbeitsabläufe sowie zur Gestaltung der Arbeitsplätze sind nicht nur die Führungskräfte der oberen Leitungsebenen und der Personalrat einzubeziehen, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ja die Spezialisten „vor Ort“ sind.
- Die Beschäftigten sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitsplätze mitzugestalten.

Zur Belastung der Beschäftigten durch die Baumaßnahme:

- Die Verkehrsführung auf dem UMG-Gelände ist gut zu planen und mitarbeiterfreundlich zu gestalten.
- Während der Baumaßnahmen müssen ausreichende Parkflächen gewährleistet werden, gegebenenfalls müsste über einen kostenlosen Shuttle nachgedacht werden.
- Schutz vor Lärm und Staubentwicklung
- Ausgleichsmaßnahmen für Patienten, um baubedingte Belastungen „auszugleichen“, damit die Beschwerden nicht beim ohnehin belasteten Personal auflaufen. Wie wäre es mit einem netten Begrüßungsflyer samt Ohropax für gestresste Patienten?
- Ausgleich für die Beschäftigten für baubedingte Belastungen, sog. „Goodies“.

25 Jahre Suchtprävention an Universität und Universitätsmedizin Göttingen

Mit einer feierlichen Veranstaltung im Emmy-Noether-Saal in der Alten Mensa wurde gewürdigt, dass sich Universität und Universitätsmedizin seit 25 Jahren das Thema betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe auf die Fahnen geschrieben haben. Dieses Jubiläum und die lange Tradition der Dienstvereinbarung wurden mit Gästen aus Universität, UMG und diversen Suchtberatungsstellen Südniedersachsens gemeinsam gefeiert.

Die „Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe“ aus dem Jahr 1991, aktualisiert im Novem-

ber 2016, belegt die damalige Vorreiterrolle der Universität Göttingen. Seit 25 Jahren werden die Prinzipien dieser Vereinbarung erfolgreich im betrieblichen Alltag umgesetzt und gelebt.

Nach zwei sehr interessanten Vorträgen von Herrn-Prof. i.R. Wolfgang Poser, Universitätsmedizin Göttingen, zum Thema „Betriebliche Suchtprävention gestern, heute und morgen“ und Frau Dr. Elisabeth Wienemann, Leibniz Universität Hannover, zum Thema „Aktuelle Herausforderungen der Suchtprävention

(Fortsetzung auf Seite 4)

(Fortsetzung von Seite 3)

und Suchthilfe“ war bei einem Imbiss Gelegenheit, sich auszutauschen.

Eingeladen hatte der Arbeitskreis „Suchtprävention und Suchthilfe“, der diese Veranstaltung geplant und mit vorbereitet hatte. Besonderer Dank gebührt hier der Suchtbeauftragten, Frau Ilona Carl, die den Großteil der Planung und Vorbereitung übernommen hatte und äußerst charmant durch die Veranstaltung führte.

Eine gelungene Veranstaltung, um auf die Bedeutung der betrieblichen Suchtprävention hinzuweisen.



(v.l.): Dr. Holger Schroeter (Vizepräsident Uni Göttingen), Dr. Elisabeth Wienemann, Prof. Wolfgang Poser, Ilona Carl (Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe UMG) und Dr. Sebastian Freytag (Vorstand UMG) Fotoquelle: Göttinger Tageblatt

Krank – was muss ich tun?

Immer wieder gibt es Unsicherheiten, wie man sich bei Krankheit zu verhalten hat. Den Personalrat erreichen dazu viele Anfragen.

Wichtig ist die sofortige telefonische Krankmeldung beim direkten Vorgesetzten, und zwar noch vor dem Arztbesuch! Nach dem Arztbesuch ein erneuter Anruf mit der Mitteilung, wie lange der Arzt einen aus dem Verkehr gezogen hat.

Und wenn man sich unsicher ist, ob es einem am nächsten oder übernächsten Tag nicht schon viel besser geht, man gar nicht zum Arzt will, sondern nur ins Bett und ordentlich schwitzen? Auch in diesem Fall: Sofortiger Anruf beim Vorgesetzten um sich krank zu melden.



Wann muss bei Krankheit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) eingereicht werden? „Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen.“

Kalendertage, das sind natürlich auch Samstag und Sonntag. Wer also am Freitag und am Montag krank

ist, der ist insgesamt vier Kalendertage krank und muss demnach am Montag eine AU vorlegen. Wer jedoch Freitag krank ist, Montag aber wieder zur Arbeit erscheint, braucht keine.

Selbst bei dreitägiger Krankheit vor einem Wochenende und Wiederaufnahme der Arbeit am Montag wird keine AU benötigt – gesetzt den Fall die/der Beschäftigte hat am Wochenende frei. Aber Achtung: Wer WE-Dienst hat, müsste dann tatsächlich am Samstag wieder zur Arbeit erscheinen – oder aber bereits spätestens am Freitag die AU vorlegen.

Vergleichbar gelten die Regelungen bei Erkrankung nach einem Wochenende. Doch auch hier kommt es darauf an, ob Wochenenddienst zu leisten ist oder nicht.

Doch Vorsicht: „Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen“, heißt es weiter im Gesetz. In dem Fall muss man dann eben doch gleich zum Arzt. Üblich bei uns im Haus ist aber die oben beschriebene Verfahrensweise. Die Vorlage der AU bereits am ersten Tag die absolute Ausnahme.

Fair ist auch eine rechtzeitige Rückmeldung zur Arbeit. Wenn jemand z.B. eine AU für sieben Tage hatte und am 8. Tag wieder zur Arbeit kann, schadet es nicht, das dem oder der Vorgesetzten vorher mitzuteilen. Sollte die Krankheit fortbestehen, muss der Arbeitgeber informiert und eine neue AU vorgelegt werden.

Alle diese Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes bzw. des Tarifvertrages gelten in vollem Umfang auch für die Beschäftigten, die zwar einen ‚alten‘ UMG-Vertrag haben, aber zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung in die Tochtergesellschaften gestellt sind, auch wenn es dort normalerweise andere Regelungen gibt.

Krankheitsausfall – und nun?

Kommt endlich ein Ausfallmanagement?

Ob Ärztin, Krankenpfleger, MTA usw. Die äußerst knappe Dienstplanung ist in vielen Bereichen derart „auf Kante genäht“, dass schon beim Ausfall eines Mitarbeiters oft alles zusammenbricht.

Ja, und dann wird halt der Dienstplan geändert: aus einem Früh- wird ein Spät- oder gar ein Nachtdienst, aus einem Frei ein Dienst, der Dienstbeginn wird mal eben ein, zwei Stunden nach vorne verlegt und der pünktliche Feierabend klappt schon mal gar nicht, da man einen Teil einer ausgedünnten Folge-Schicht gleich noch miterledigen darf - und so weiter. Und dann funktioniert auch der ausgeklügelteste Plan, wer wann wie die Kinder betreut und abholt überhaupt nicht mehr.



Obwohl schon lange vom Personalrat gefordert, gibt es nämlich kein Ausfallmanagement, also ein Konzept, wie bei kurzfristigem Personalausfall zu verfahren ist. Die leidige Praxis, Beschäftigte aus dem „Frei“ zu rekrutieren – selbstverständlich nur freiwillig! – ist kein Konzept zum Ausfallmanagement!

Nun gibt es endlich einen ersten Schritt nach vorne. Im Rahmen der Bearbeitung verschiedener Handlungsfelder zur UMG Strategie 2020 geht es in einer Arbeitsgruppe um lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle, in einer anderen um Familienfreundlichkeit an der UMG.

In diesen Arbeitsgruppen hat man erkannt, dass die mangelnde Verlässlichkeit von Dienstplänen ein massives Hindernis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist! Auch über die Ursache wurde man sich rasch einig und stellte fest, dass ein Ausfallmanagement fehlt. „Allzeit bereit“ ist zwar die Wunschvorstellung einiger Führungskräfte – mit einer familienfreundlichen Unternehmenskultur hat das aber nichts zu tun.

Bisher ist noch nichts geschehen, aber zu einer Einsicht ist man immerhin gekommen: Für ein funktionierendes Ausfallmanagement benötigt man zusätzliche „Ressourcen“ – auf gut deutsch zusätzliches Personal/Geld. Wenn dies dann auch der Vorstand so sieht, sind wir schon einen ganz großen Schritt weiter. Denn wenn Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, kann man auch Ideen für ein Ausfallmanagement entwickeln.

Eine weitere Erkenntnis: Wir brauchen ein Ausfallmanagement überall – nicht nur in der Pflege. Auf diese Erkenntnis hat der Personalrat schon lange gewartet – nun kann's hoffentlich bald losgehen.

Gibt es für Beschäftigte was Gutes an der UMG?

Ja! Das neue Fort- und Weiterbildungsprogramm ist da!

Das neue Programm der Bildungsakademie ist fertig, und sollte demnächst flächendeckend vorliegen. Falls nicht, bekommen Sie es direkt bei der Bildungsakademie, oder Sie schauen es sich online an.

Wie in jedem Jahr hält es ein vielfältiges und interessantes Angebot zur beruflichen und persönlichen Fortbildung und Weiterbildung bereit. Und wer etwas für seine Gesundheit tun will, wird sicherlich etwas Passendes finden. Das Beste ist, dass sämtliche Angebote für alle UMG-Beschäftigten kostenfrei sind, viele Angebote sind für Sie sogar Arbeitszeit. Übrigens gibt



es auch das Angebot eines Bildungsurlaubs zum Umgang mit Demenzkranken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Gesundheitsberufe.

(Fortsetzung auf Seite 6)

(Fortsetzung von Seite 5)

Es lohnt sich, im Laufe des Jahres immer mal wieder ins Intranet zu schauen, denn das Programm ist nicht abgeschlossen, weitere Kurse werden auch während des Jahres noch aufgenommen.

Die Erweiterung des Fort- und Weiterbildungsprogramms findet oft durch Ihre Anregungen und Wünsche statt. Sollte Ihnen also etwas im Programm feh-

len, wenden Sie sich an die Bildungsakademie oder sprechen Sie uns an!

Wurde Ihnen durch die/den Vorgesetzten die Teilnahme an der Fort- und Weiterbildung abgelehnt, dann nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf, und informieren Sie bitte auch die Bildungsakademie.

Mit dem Rad zur Arbeit

In diesem Jahr hat die Abschlussveranstaltung der Aktion, „Mit dem Rad zur Arbeit“ am Freitag, dem 10. November, stattgefunden. Für den Vorstand richtete Herr Dr. Freytag ein kurzes Grußwort an die rund 35 Teilnehmenden, für die AOK tat dies Herr Bolle.

Danach wurde in der Osthalle zur Preisverleihung geschritten. Auch in diesem Jahr gab es viele attraktive Preise zu gewinnen: Hochwertiges Kettenöl, Saunatücher, Alutrinksflaschen, Helme, sehr gute Fahrradschlösser und eine super Standluftpumpe mit Barometer und verschiedenen Ventilanschlüssen.

Rund 130 Radlerinnen und Radler haben in diesem Jahr an der Aktion teilgenommen, viele davon sind etliche Jahre dabei. Sehr erfreulich ist es, dass in diesem Jahr viele neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer gewonnen werden konnten. Nachdem die Preise ver-



liehen waren, gab es bei einem kleinen Imbiss noch die Gelegenheit zum Gespräch.

Die Aktion, „Mit dem Rad zur Arbeit“ ist eine gemeinschaftliche Aktion der AOK, des ADFC und der UMG.

Über viele Jahre hat der Personalrat die Aktion sehr gern für die UMG organisiert, jedoch ist uns dies zukünftig nicht mehr möglich, da auch wir an unsere Grenzen stoßen. Wir hoffen sehr, dass die UMG sich auch in den nächsten Jahren an der Aktion beteiligen wird, wenn auch nicht federführend durch den Personalrat.

Wir wünschen den zukünftigen Organisatorinnen und Organisatoren ebenso viele positive Rückmeldungen, wie wir sie über all die Jahre bekommen haben.



Personalratssprechstunde im VER

... neu aufgelegt

Der Personalrat bietet ab sofort jeweils am ersten Donnerstag des Monats wieder eine Sprechstunde im VER-Gebäude an. Dieses Angebot richtet sich an alle, die im VER-Gebäude arbeiten oder aufhalten.

Wir stehen für Fragen, Probleme und Anregungen zur Verfügung. Damit jeder den Raum finden kann, werden Richtungspfeile angebracht sein, denen man nur folgen muss. Bei diesem Termin werden auch immer aktuelle Info-Materialien vorliegen, die von Interesse für alle Mitarbeiter sein könnten.

Der nächste Termin ist der 07. Dezember, wie jeden ersten Donnerstag von 09:00 bis 11:00 Uhr im Konferenzraum der Materialwirtschaft (Raum 0 G5 411b). Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen.

Der Besuch in der Sprechstunde ist selbstverständlich Arbeitszeit.