

## Sonderausgabe zur Personalversammlung 2016

### Wohin steuert die UMG?

... unter diesem Motto fand am 26. Januar 2016 die diesjährige Personalversammlung statt. Zwei Veranstaltungen – am Morgen in der Mensa und am Nachmittag im großen Hörsaal –, an denen zusammen ca. 600 Beschäftigte teilnahmen, boten Gelegenheit, sich über die aktuellen Themen der Personalratsarbeit zu informieren. Wie immer wurde dabei auch der umfangreiche schriftliche Rechenschaftsbericht zur Tätigkeit des Personalratsgremiums in den vergangenen 12 Monaten verteilt.

#### Personalrat von A-Z

Die Versammlung begann mit dem ABC des Personalrats: zu jedem Buchstaben des Alphabets gab es in einem schwungvollen Stakkato Begriffe und Themen des Personalratsalltags (selbst X und Y waren nicht ausgeschlossen!).

In der darauf folgenden Begrüßung der Kolleginnen und Kollegen, sowie der geladenen

damit zu Kernaufgaben eines Personalrats werden.

In zwei Blöcken sollten diese Arbeitsschwerpunkte das zentrale Thema der Veranstaltung – nämlich wo die UMG im Jahre 2020 stehen soll – umrahmen.

#### Rahmen-Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit

Erstes und für den Personalrat mit hoher Priorität verfolgtes Ziel ist der Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung zur Arbeitszeit. Hans-Martin Gurland, stellvertretender Vorsitzender erläuterte die vier Hauptziele, die damit erreicht werden sollen:

- Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung müssen transparent und nachvollziehbar sein;
- Arbeitszeiten müssen verlässlich sein;
- Arbeitszeiten dürfen nicht krank machen;
- Vereinbarkeit von Beruf und sozialem Leben muss berücksichtigt werden.

Warum besteht hier ein Regelungsbedarf? Allein bei der Berechnung der Arbeitszeit und von Ausgleichszeiträumen gibt es kein klar festgelegtes Verfahren. Und die gesetzlich vorgeschriebene Mitbestimmung bei der Festlegung von Arbeitszeiten ist auch nicht in allen Bereichen der UMG bekannt... Die Verlässlichkeit der Arbeitszeiten sicherzustellen, erfordert in kritischen Bereichen der Patientenversorgung ein Ausfallmanagement. Auch dazu bedarf es verbindlicher Regeln, an die sich alle halten. Dann wird es auch möglich sein, eine faire Verteilung der Arbeitsbelastung im Sinne von Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards in einem „Rund-um-die-Uhr“-Betrieb wie der UMG zu gewährleisten und sogar der Selbstverpflichtung zur Vereinbarkeit von Familie, sozialem Leben und Beruf nachzukommen.



Zur Einstimmung: Personalrat von A-Z

Gäste riss die Vorsitzende des Personalrats, Erdmuthe Bach-Reinert schlaglichtartig die wichtigen Fragen an, mit denen die UMG konfrontiert ist und deren Lösung unmittelbare Konsequenzen für die Beschäftigten hat – und

## BGM, ASA, ASIA — Was ist das eigentlich?

Die darauf folgenden Beiträge dieses Blocks stellen die Themen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) komprimiert vor. Zu ersterem stellten Sabine Homburg und Petra Demir die Arbeit des PR-internen Ausschusses zum Arbeitsschutz (ASIA) und des mit der Dienststelle gebildeten, gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) vor. Die Komplexität und Vielfalt der Aufgaben dieser Ausschüsse und der damit verbundene Zeitaufwand wurde hier eindrucksvoll beschrieben. Und gleiches gilt für das BGM, das vielen der anwesenden Beschäftigten nur teilweise ein Begriff war und dessen Angebote von noch Wenigeren bisher in Anspruch genommen worden ist. Erika Westphal wies nachdrücklich auf die zahlreichen Kurse hin, die es zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit für die Beschäftigten der UMG mittlerweile gibt. Insbesondere die Führungskräfte sind hier gefordert, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die entsprechenden Möglichkeiten aufzuzeigen – als Präventionsmaßnahme, spätestens aber dann, wenn gesundheitliche Probleme erkennbar werden.



Bildquelle: privat

Ilona Carl, Suchtbeauftragte

## Sucht — Wer kümmernt sich?

Ganz besondere Anforderungen an Vorgesetzte und KollegInnen ergeben sich, wenn eine Suchtproblematik vorliegt. Seit vielen Jahren gibt es eine Dienstvereinbarung für den Umgang mit Menschen in derartigen Situationen und ebenso lange gibt es professionelle Hilfe durch die Suchtbeauftragte. Seit 1.4.2015 übt Frau

Ilona Carl diese Funktion aus. Sie nutzte die Gelegenheit, sich selbst und ihre Hilfsangebote auf der Personalversammlung vorzustellen.

## Recht auf Urlaub

Letztes Thema dieses Blocks war dem Urlaub gewidmet, der regelmäßig in jedem Jahr den Personalrat beschäftigt. Denn Urlaubspläne unterliegen der Mitbestimmung. Marika Küchler und Petra Demir erläuterten die entsprechenden Regelungen

des Bundesurlaubsgesetzes und des geltenden Tarifvertrages (TV-L).

## Familie und Beruf — geht das in der UMG?

Das zentrale Thema der Personalversammlung „Wohin steuert die UMG?“ leitete dann Frau Lipschik, Gleichstellungsbeauftragte der UMG mit einer ausführlichen Darstellung des im vergangenen Jahr erfolgreich abgeschlossenen Auditierungsprozesses ein, dessen Ziel das am 31.10.2015 erteilte Zertifikat

„auditberufundfamilie“ war. Dieses Zertifikat verpflichtet die UMG, in ihren Strukturen und ihrer Organisation immer auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen. Dazu bedarf es neben den bereits existierenden und mit der Erteilung des Zertifikats bereits anerkannten Maßnahmen weiterer Anstrengungen, die wichtiger Teil der Entwicklungsplanung für die UMG der nächsten Jahre sein werden.



Bildquelle: privat

Anja Lipschik, Gleichstellungsbeauftragte

## Aktuelle Situation und Zukunft der UMG aus Sicht des Vorstandes

Eine Schilderung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation der UMG, der Planung für die nächsten Jahre incl. der derzeit laufenden und noch in diesem Jahr beginnenden Bauprojekte, die für die Zukunftsfähigkeit der UMG essentiell sind, und einen Ausblick auf das Jahr 2020 gab Herr Dr. Freytag für den Vorstand. Ziel sei es, die UMG als starkes, überregional sichtbares Unternehmen in der Gesundheitslandschaft zu positionieren. Die Analyse der Situation, der Handlungsbedarf und die geplanten Maßnahmen sind im vergangenen Jahr detailliert erfasst und in ein umfangreiches Strategiepapier eingearbeitet worden, das inzwischen veröffentlicht wurde.

## Diskussion

In der anschließenden Podiumsdiskussion betonte die Personalratsvorsitzende, Erdmuthe Bach-Reinert in ihrem Eingangsstatement, dass die UMG nicht nur als leistungsfähiges Unternehmen, sondern auch als exzellenter und attraktiver Arbeitgeber in der Region wahrgenommen werden muss. Das bedeutet aber, dass für ausreichend Personal, verlässliche Arbeitszeiten und gute Arbeitsbedin-

gungen gesorgt werden muss. Sie forderte einen Kulturwandel in der Sicht auf die Beschäftigten ein, der bei allen Veränderungen auch immer die Aus-



**Podiumsdiskussion morgens: Erdmuthe Bach-Reinert (PR), Sebastian Wertmüller (ver.di), Dr. Sebastian Freytag (Vorstand)**

wirkungen auf das Personal unter der Prämisse wertschätzenden Umgangs mitdenkt. Sebastian Wertmüller, Gewerkschaftsvertreter von ver.di zeigte in seinem Beitrag auf, welche Auswirkungen die Ökonomisierung des Gesundheitswesens durch die Privatisierungswelle der letzten 15 Jahre und

insbesondere durch die Änderungen im Vergütungssystem auf Arbeitsbedingungen und Personal auch in kommunalen Krankenhäusern und Unikliniken gehabt hat. Die immense Ar-



**Die bewegte Pause—macht offenbar Spaß!**

beitsverdichtung ist Ausdruck des Primats der Ökonomie, das Menschen nur noch als „Humankapital“ wahrnimmt. Diese Sicht stößt allerdings zunehmend an ihre Grenzen. Denn die Attraktivität von Gesundheitsberufen schwindet zusehends. Erfahrene Kräfte beenden, wenn es geht, ihr Berufsleben vorzeitig, und der Nachwuchs bleibt weg. Frau Bach-Reinert wies hier besonders auf die Einstellungspraxis des Hauses hin, initiale Beschäftigungsverhältnisse auch in Bereichen des Routinebetriebes auf zwei Jahre zu befristen. Dies

ist für die Attraktivität der UMG als Arbeitgeber kontraproduktiv und für eine dauerhafte Personalbindung fatal. Solange Schwangerschaft oder Erkrankung in befristeten Arbeitsverhältnissen immer wieder zur existentiellen Bedrohung wird, bleibt die UMG hinter ihren eigenen Ansprüchen zurück. Herr Dr. Freytag erwiderte, dass Befristungen in einem Weiterbildungsbetrieb systembedingt ausgeprägter seien als anderswo. Und in Härtefällen seien noch immer flexible Lösungen einvernehmlich gefunden worden. Der Anteil befristeter Stellen sei zwar groß, aber keinesfalls zum Standardarbeitsverhältnis geworden.

Einigkeit unter den DiskussionsteilnehmerInnen bestand am Ende darin, dass die begonnenen und geplanten Bau- und Modernisierungsmaßnahmen unausweichlich für die Zukunft der UMG sind, dabei aber die ebenso unausweichlich entstehenden Konflikte fair und auf Augenhöhe gelöst werden können und müssen.

## Die JAV stellt sich vor

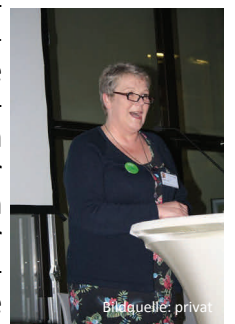
Nach einer kurzen „bewegten Pause“, die eine kleine Facette des BGM deutlich werden ließ, stellte sich zu Beginn des zweiten Blocks an „Alltagsthemen“ die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV) vor, also sozusagen der „Personalrat in jung“. Der Vorsitzende Max Kleinert nutzte die Gelegenheit zu einem deutlichen Appell an die Führungskräfte, Ausbildung als Chance und nicht nur als Belastung zu begreifen.



**Max Kleinert (JAV)**

## Personalmaßnahmen

Im Anschluss gab Erika Westphal einen Einblick in die Bearbeitung der 40 bis 50 Personalmaßnahmen pro Woche, die dem Personalrat zur Mitbestimmung vorzulegen sind. Jede Einstellung, Verlängerung, Eingruppierungs- oder Arbeitszeitänderung und auch Kündigung wird individuell im sog. Personalia-Ausschuss diskutiert und mit einer Beschlussempfehlung in der Personalratssitzung vorgestellt. Besonders im Blick sind dabei immer die Rechte von behinderten Beschäftigten, deren Interessen durch die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen vertreten werden. Seit Dezember 2014 übt Susanne MacLarbie diese Funktion aus. Deshalb nahm sie die Gelegenheit, sich und ihre Arbeit in der Personalversammlung



**Susanne MacLarbie(SBV)**

kurz vorzustellen, gern wahr.

## Informationstechnologie — ohne geht's nicht!

Für die Zukunft der UMG von ebenso wichtiger Bedeutung wie die derzeitigen Investitionen in die Infrastruktur ist eine effiziente Informationstechnologie. Die damit verbundenen Auswirkungen auf das Personal und die hier zu bearbeitenden Regelungsfelder waren das nächste Thema. Erdmuthe Bach-Reinert machte deutlich, wie tief IT in alle Berufe im Hause Einzug gehalten hat und welche Herausforderungen für die Personalratsarbeit damit verbunden sind. Regeln für die Erfassung, Nutzung und Speicherung von personenbezogenen Daten der Kolleginnen und Kollegen haben dabei höchste Priorität. Kurzum: Mitarbeiterdatenschutz ist ein originäres Personalratsthema. Deshalb lag es nahe an dieser Stelle auch dem dritten „Neuen“ im Hause, dem neuen Datenschutzbeauftragten der UMG, Dr. Thomas Langbein, Zeit zu einer kurzen Vorstellung zu geben.

## Rente mit 67

Den thematischen Abschluss der Personalversammlung bildete eine kurze Zusammenstellung der Regelungen zur „Rente mit 67“.

## Resümee

Beide Veranstaltungen liefen in etwa gleich ab. Am Nachmittag sprach für den Vorstand Herr Prof. Krömer, der in der Podiumsdiskussion sehr deut-



Bildquelle: privat

**Podiumsdiskussion nachmittags: Prof. Heyo Krömer (Vorstand), Sebastian Wertmüller (ver.di), Hans-Martin Gurland, Erdmuthe Bach-Reinert (PR)**

lich seine Kritik an der Gesundheitspolitik äußerte und den Ausführungen von Sebastian Wertmüller ausdrücklich zustimmte.

Schauen wir also aufmerksam auf die kommende Zeit, die für die UMG und damit für uns als Beschäftigte von großer Bedeutung sein wird. Der Personalrat wird die damit verbundenen Veränderungsprozesse sehr genau verfolgen und darauf achten, dass die Interessen der Kolleginnen und Kollegen dabei nicht auf der Strecke bleiben. Ob dies gelingt, hängt aber auch davon ab, dass wir — die Personalratsmitglieder — auf Ihre Unterstützung, liebe Kolleginnen und Kollegen, bauen können!

# Personalratswahl 2016

Die laufende Amtsperiode des jetzigen Personalrats geht zu Ende!

**Am 12. und 13. April 2016 finden die Wahlen zur neuen Personalvertretung für die kommenden vier Jahre statt.**

Die UMG steht vor großen Herausforderungen. Da ist es besonders wichtig, eine starke Personalvertretung zu haben. Und die ist nur so stark, wie sie von den Beschäftigten getragen wird! Deshalb:

**Gehen Sie wählen!**

Die Details der Wahl werden rechtzeitig bekannt gegeben.

### So erreichen Sie den Personalrat:

Sprechzeiten im Personalratsbüro:

Montag von 8.00 - 13.00 Uhr

Dienstag von 13.00 - 15.00 Uhr

Mittwoch von 8.00 - 15.00

Donnerstag von 8.00 - 15.00

Freitag von 8.00 - 12.00 Uhr

Außerhalb dieser Zeiten sind wir selbstverständlich nach Vereinbarung für Sie da.

Telefonisch: 39-66747 oder 39-12725

Fax: 39-12620

Email: [personalrat@med.uni-goettingen.de](mailto:personalrat@med.uni-goettingen.de)  
Im Internet: [www.personalrat.med.uni-goettingen.de](http://www.personalrat.med.uni-goettingen.de).

Externe Sprechstunden: die nächsten Termine:

**VER-Gebäude: 7.4.16, 9-11 Uhr, Raum 1 G4 429**

**ZOP: muss krankheitsbedingt zurzeit ausfallen**

**UBFT: 10.3.16, 13-15 Uhr, Raum 2C2 418**

**Mikrobiologie, Kreuzbergering: 57: 7.4.16, 14-16 Uhr, Raum Büro D.Hunt**

Der Besuch des Personalrats 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](mailto:personalrat@med.uni-goettingen.de)