

Sonderausgabe zur Personalversammlung 2017

Arbeit ohne Ende?

Unter diesem Motto fand die diesjährige Personalversammlung statt. In ihrer Begrüßung wies die Personalratsvorsitzende Erdmuthé Bach-Reinert darauf hin, dass „Arbeit ohne Ende“ mehrdeutig zu verstehen sei:

Einmal bedeutet es, dass es zu viel Arbeit für zu wenig Personal gibt, man wird nie richtig fertig. Mit der Folge, dass die tägliche Arbeitszeit über das geplante festgelegte Ende hinausgeht und aus einem „Frei“ schnell mal ein Dienst wird. So sind weder der geplante Feierabend noch geplante freie Tage verlässlich.

Arbeit ohne Ende bedeutet auch ein stetiges Verschwimmen der Grenzen zwischen Frei- und Arbeitszeit. Die dienstliche Mail am Abend, die Arbeit an der Projektpräsentation, die am Montag vorliegen muss... es gibt viele Beispiele und heute muss dafür niemand mehr schwere Akten mit nach Hause nehmen.

Vieles ist durch die moderne Technik sehr viel einfacher geworden, aber was tut man noch freiwillig... und was wird ganz selbstverständlich erwartet? Um diese Entgrenzung der Arbeit ging es noch öfter auf der Personalversammlung. Es ist die Aufgabe des Personalrats, Anfang und Ende der Arbeitszeit mitzubestimmen. Wo und wann ist das Ende der Arbeit?

Einige Mitglieder des Personalrats haben versucht, diese Frage aus ganz verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten:



Wissenschaftler als Arbeitnehmer

Nach einigen Gesetzesänderungen in 2016 sind unsere wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mehr in den Fokus gerückt, eine Herausforderung für den Personalrat, da z. B. die Abgrenzung der Arbeitszeit besonders in der Wissenschaft oft schwierig ist.

David Hunt und Olaf Uhde stellten dies anhand eines Artikels aus der FAZ dar. Sie boten im Namen des Personalrats an, eine eigene Teil-Personalversammlung für die Wissenschaftler/innen zu veranstalten, die speziell ihre Themen zum Inhalt hat... und zwar zweisprachig!



Homeoffice

Marika Küchler betonte in ihrem Beitrag über Homeoffice mehrfach, wie wahnsinnig entspannt dieses Arbeitsmodell sein kann — wenn dem nicht der alltägliche Wahnsinn entgegenstehen würde.
J

Aber auch andere Probleme können dabei auftreten. Daher muss es verlässliche Regelungen geben, wie die bereits bestehende Dienstvereinbarung zur Telearbeit, auf die Marika Küchler ausdrücklich hinwies.

Per WhatsApp zum Dienst?

Kommunikation geht heute schnell und direkt. Eine WhatsApp-Gruppe ist doch ideal, um kurz zu klären, wer spontan den Nachtdienst der erkrankten Kollegin übernehmen kann. Wenn derartige Lösungen allerdings nötig sind, um überhaupt den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten, spricht das laut Christiane Schulz für ein Ver-

sagen der Arbeitsorganisation. Diese aber ist Aufgabe des Arbeitgebers - nicht der Beschäftigten!



Gefährdungsanzeigen



Wenn gar nichts mehr geht, bleibt als Notruf an die Vorgesetzten nur noch die sogenannte Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige – bitte in Kopie an den Personalrat! Den erreichten 2016 fast 600 Meldungen! Nachdem Doris Lange erläutert hatte, welche Grundlagen es für diese Anzeigen gibt, beschrieb Marika Küchler anhand von Beispielen, was der Personalrat

damit macht und dass manche dieser Anzeigen tatsächlich zu Verbesserungen geführt haben. Wenn eine potentielle Gefährdung angezeigt wird, ist das Kind auf dem Weg, in den Brunnen zu fallen. Das kann ernste Folgen haben für Patienten, Beschäftigte und die UMG. Olaf Uhde gibt zu bedenken, dass Vorbeugen besser wäre und sich Investitionen in die Prävention sogar finanziell lohnen, wie internationale Studien belegen. Der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit fände sich aber leider nicht ausreichend in dem Strategiepapier UMG 2020 wieder.

damit macht und dass manche dieser Anzeigen tatsächlich zu Verbesserungen geführt haben. Wenn eine potentielle Gefährdung angezeigt wird, ist das Kind auf dem Weg, in den Brunnen zu fallen. Das kann ernste Folgen haben für Patienten, Beschäftigte und die UMG. Olaf Uhde gibt zu bedenken, dass Vorbeugen besser wäre und sich Investitionen in die Prävention sogar finanziell lohnen, wie internationale Studien belegen. Der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit fände sich aber leider nicht ausreichend in dem Strategiepapier UMG 2020 wieder.

Diskussionen

Besonders in der Morgenveranstaltung in der Mensa nutzten die Beschäftigten erfreulicherweise die Diskussionsmöglichkeiten mehr als bisher. Die Vorschläge und Wünsche waren breit gefächert. Mehr Supervision, bessere Führungskultur – ...bei vernünftigen Vorgesetzten werden Regelungen gefunden...- mehr individuelle Arbeitszeiten und individuelle Wochenarbeitszeit um nur einige Beispiele zu nennen. So unterschiedlich die Wünsche und Vorstellungen waren, eins kam in allen Beiträgen zum Ausdruck: Die zunehmende Arbeitsverdichtung und –belastung. Die ist mittlerweile auf ein Maß gestiegen, dass sogar sinnvolle Angebote des Betriebli-

chen Gesundheitsmanagements (BGM) nicht mehr wahrgenommen werden (... nach dem Dienst will ich nur noch aufs Sofa...). Eine Entwicklung, die der Führung des Hauses zu denken geben sollte. Dieser Führung – nämlich dem Vorstand – waren im Vorfeld einige Fragen gestellt worden. Zum Beispiel existiert das Strategiepapier UMG 2020 nunmehr seit einem guten Jahr. Welche Strategie verfolgt der Vorstand, um im Wettbewerb erfolgreich zu sein als guter und attraktiver Arbeitgeber für alle Beschäftigten?

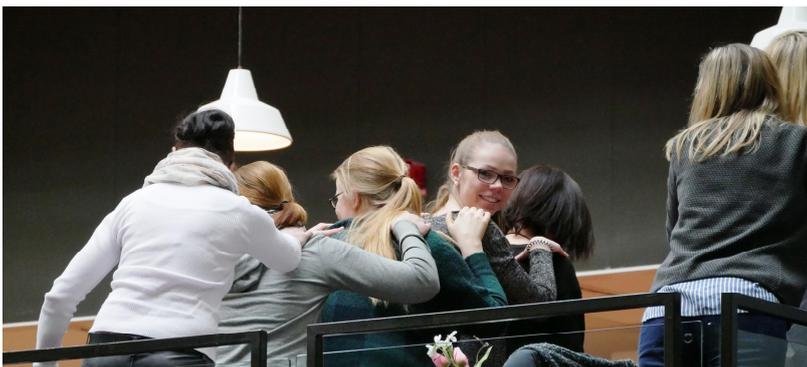
Bewegte Pause

Wie schon im letzten Jahr wurde die Personalversammlung durch eine Präventionsmaßnahme, nämlich eine „bewegte Pause“, unterbrochen, denn, wie Herr Göring vom Hochschulsport einleitend sagte: „Das Sitzen ist das neue Rauchen.“ Die Fotos sagen mehr als viele Worte.

Die bewegte Pause kam gut an...



... beim Personalrat,....



... den Beschäftigten,...





... und auch dem Vorstand schien es Spaß zu machen!

UMG - ein guter Arbeitgeber?

Die Vorsitzende leitete den zweiten Teil der Versammlung ein, der neben dem Schwerpunkt „Die UMG als guter Arbeitgeber“ auch die fortschreitende Ausgründung verschiedener Bereiche zum Thema hatte.

Mittlerweile arbeiten fast 1.500 Beschäftigte für die Töchter, ca. 950 direkt dort eingestellt - zu deutlich schlechteren Tarifen - sowie mittlerweile fast 500 sogenannte „Gestellte“, die zwar noch einen Vertrag mit der UMG haben, ihre Arbeitsleistung aber für die Töchter erbringen und somit deren Weisungsrecht unterliegen.

Gestellt wurden bereits im Jahr 2011 der IKTD, die Gastronomie und - ganz aktuell - alle Beschäftigten des HWD und der Wäscherei.

Die Vorsitzende betonte, dass der Personalrat diese Politik des schleichenden Outsourcings immer kritisiert habe. Für alle Beschäftigten in einer Uniklinik des Landes müsse auch der Tarifvertrag der Länder bzw. für die Ärzte der TV-Ä gelten. Es dürfe keine Beschäftigten 1., 2. und 3. Klasse geben, die für dieselbe Tätigkeit unterschiedlich entlohnt werden.

Personalbemessung

Der Gewerkschaftssekretär von ver.di, Patrick von Brandt, betonte die Notwendigkeit einer gesetzlichen Personalbemessung in allen Krankenhäusern, um die stetige Abwärtsspirale beim Personal aufzuhalten. Die Gesundheit von Patienten und Beschäftigten sei akut gefährdet. So lange der Gesetzgeber untätig bleibt, versuche ver.di eine Personalbemessung per Tarifvertrag zu vereinbaren. In der Berliner Uniklinik, der Charité, konnte so ein Tarifvertrag bereits mit großem Engagement der Beschäftigten durchgesetzt werden.

Haustarifvertragsverhandlungen bei der Gastronomie-GmbH

Außerdem berichtete Patrick von Brandt über die derzeit laufenden Haustarifverhandlungen in der UMG-Gastronomie-GmbH. Teile der UMG waren in Tochterunternehmen ausgegründet worden - ausschließlich zum Zweck des Lohndumpings. Auch wenn solche Ausgründungen aus ökonomischen Zwängen vom Vorstand

entschieden würden, könne das nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Schließlich würden bei realistischer Betrachtung aller Leistungen (Lohn, Jahressonderzahlung, Zuschläge usw.) ca. 50% weniger gezahlt werden als bei den UMG-Beschäftigten.

Herr von Brandt appellierte daher an den Vorstand, sich für einen fairen Abschluss eines Haustarifvertrages einzusetzen.

TV-L

Anschließend informierte er über die aktuelle Tarifeinigung im Bereich der Länder.



JAV

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nutzte die Gelegenheit, sich und ihre Arbeit vorzustellen. Ein aktueller Schwerpunkt dabei ist, für die Schüler/innen der Krankenpflegeschule mehr Selbstbestimmung über die Verteilung ihres Urlaubs zu erreichen.



Prof. Dr. Kroemer

Der Sprecher des Vorstands, Herr Prof. Dr. Kroemer, bestätigte das Motto der Personalversammlung „Arbeit ohne Ende?“ Er habe sich nur über das Fragezeichen hinter dem Motto gewundert...

Die Frage, ob die UMG ein guter Arbeitgeber sei, berühre viele Themenkomplexe: die Beschäftigten, die Infrastruktur und das Umfeld samt Rahmenbedingungen.

Kroemer bestätigt, dass es zunehmend schwieriger würde, Mitarbeiter zu gewinnen. Die Infrastruktur wiederum zeichne sich dadurch aus, dass es seit 40 Jahren keinen klinischen Neubau gegeben habe, mit dem Ergebnis, dass in einem Gebäude, das für 3500 Menschen geplant war jetzt weit über 7000 arbeiten müssen. Das Geld für den ersten Teil des Neubaus (Abschnitt 1a) sei

jetzt vom Landtag frei gegeben worden, so dass man endlich anfangen könne. Über den Neubau solle aber auf einer Extra-Versammlung ausführlich berichtet werden.

Die Misere der Krankenhausfinanzierung habe mit der Einführung der Fallkostenspauschalen (G-DRGs) begonnen, einer Schraube, die sich immer weiter anziehen würde. Hier müsse dringend nachgebessert werden.



Dr. Freytag



Der Vorstand für Wirtschaftsführung und Administration, Herr Dr. Freytag, verwies ebenfalls auf den engen Finanzierungsrahmen – was alle Anwesenden natürlich sehr überrascht hat... ;-)

Er ging auch auf die Tochtergesellschaften ein „... ein Kompromiss von damals...“ und unterstrich, dass dies eine gesamtgesellschaftliche

Frage sei. Unterschiedliche Tarifverträge seien sicher ein Problem. Er sei aber optimistisch, dass es ein gutes Ergebnis bei dem Haustarifvertrag in der UMG-Gastronomie-GmbH geben wird.

Zu den Arbeitszeiten äußerte er sich dahingehend, dass es eine Entwicklung von fremdbestimmten Zeiten über mitbestimmte Zeiten hin zu selbstbestimmten Zeiten gäbe. Die Entwicklung werde zu den selbstbestimmten Zeiten gehen. „Wir werden nicht im Zeitalter der mitbestimmten Zeiten verharren können.“

Anmerkung des Personalrats: Nun, in manchen Bereichen müssen wir erst einmal zu mitbestimmten Zeiten kommen. Und ob die selbstbestimmten Zeiten wirklich selbstbestimmt sind oder nicht doch sehr fremdbestimmt, bleibt eine spannende Frage. Womit wir wieder beim Anfang der Versammlung wären: Entgrenzung der Arbeit, im Betrieb, zu Hause, im Zug – alles selbstbestimmt?

Im Übrigen wird es auch zukünftig noch sehr viele Menschen geben, die nach einem Dienstplan arbeiten müssen, nicht nur bei den ärztlichen Kolleginnen und Kollegen und in der Pflege – und selbstverständlich zu mitbestimmten Arbeitszeiten!

In der sich anschließenden Diskussion wurde von Beschäftigten wie auch vom Personalrat darauf hingewiesen, dass die Praxis der sachgrundlosen Befristung, die bei Neueinstellungen immer noch die Regel ist, nicht davon zeugt, dass die UMG das Problem des Gewinnens und Haltens von Personal ernst genug nimmt. Auch Befristungen über viele Jahre seien keine Ausnahme und würden die Betroffenen stark belasten.

Herr Müller, Leiter Personalwesen, äußerte sich dahingehend, dass die Befristungen zwar in verschiedenen Bereichen reduziert würden, man aber grundsätzlich an diesem „personalwirtschaftlichen Instrument“ festhalten werde.

zum Schluss...

Wie in den letzten Jahren waren insgesamt in beiden Versammlungen ungefähr 700 Beschäftigte der Einladung des Personalrats gefolgt. Die Vorgesetzten waren rechtzeitig informiert und angehalten, die Teilnahme zu ermöglichen.

Wir, der Personalrat der UMG, hoffen, ein interessantes Programm zusammengestellt zu haben und freuen uns über jede – auch kritische – Rückmeldung. Da die Personalversammlung nicht nur der Information dienen,

sondern auch die Möglichkeit zur Diskussion bieten soll, möchten wir uns ausdrücklich bei den Kolleginnen und Kollegen bedanken, die die Versammlung durch ihre Diskussionsbeiträge bereichert haben. Wir wissen durchaus, dass es nicht einfach ist, vor so vielen Menschen zu sprechen, und würden uns daher sehr freuen, wenn sich auch auf der nächsten Personalversammlung viele „Mutige“ zu Wort melden