
Tätigkeitsbericht 2025

**Vorgelegt zur
Personalversammlung
am 19. November 2025**





Ingo Butter
PR/Zentral-OP



Danuta Baranczyk
PR/Kindertagesstätte



Daniel Schwalm
PR/Debitorenbuchhaltung



Jana Lambert
PR/Studienzentrum



Olaf Uhde
PR/Herzkatheter



Jasmin Laudahn
Raumausstattung



Holger Herrmann
IT



Jan-Hendrik Abdula
IT



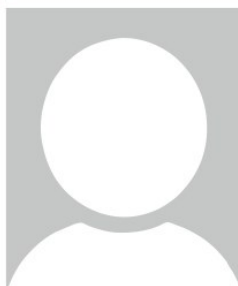
Raees Ahmed
Stabsstelle Wissenschaftsrecht



Katrin Beischer
Intensivpflege 0119



Caroline Breysach
PR/Labor Dermatologie



Petra Demir
PR/G3-33 Infoservice



Stephanie Haas
Verwaltung



Birgit Kaczinski
PR/KARD-Verwaltung



Daniela Marschall
PR/ZTE



Manuela Meve
Gebäudemanagement



Dirk von Minden
PR/Pflege HNO, MKG



Diana Riedel
ZOP Aufwachraum



Petra Schlotterhose
Zellbiochemie



Matthias Schulz
Labor



Jolanta Sporleder
PR/OP-Dermatologie



Andrea Trombke
PR/Hörsaalservice



Renate Uhde
Pflege, Palliativstation

Personalrat 2024-2028

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Personelle Einzelmaßnahmen.....	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Sucht.....	7
Sicherheitsbegehungen.....	8-9
Überlastanzeigen bzw. Gefährdungsanzeigen.....	9-11
UMG Gastronomie.....	11-13
Kindertagesstätte.....	13
Alles rund um die Ausbildung.....	14
Baumaßnahmen an der UMG.....	15
Arbeitnehmerüberlassungen.....	15-16
Ausschüsse, Arbeitskreise und Projektgruppen.....	16
Arbeitszeitausschuss.....	17
IT-Ausschuss.....	17-18
Urlaub.....	18-19
Was macht der Personalrat und welche Rechte hat er?.....	20-21
Beratung von Mitarbeitenden.....	21-22
Öffentlichkeitsausschuss des Personalrats.....	22
Plakat Personalversammlung 2025.....	23

Vorwort

Der Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen legt mit diesem Tätigkeitsbericht den Überblick über seine Arbeit im Zeitraum November 2024 bis November 2025 vor. Der Berichtszeitraum war geprägt von einer zunehmend angespannten Stimmung im Haus, die Ausdruck der wachsenden Belastungen und Unsicherheiten ist, mit denen die Beschäftigten der UMG tagtäglich konfrontiert sind.

Die Arbeitsverdichtung in nahezu allen Bereichen, der anhaltende Fachkräftemangel und die fortgesetzten Sparzwänge im Gesundheitswesen führen vielerorts zu einer deutlichen Verschärfung der Arbeitssituation. Immer mehr Kolleg*innen berichten von steigender Arbeitsbelastung, fehlenden Ressourcen und dem Gefühl, den hohen Ansprüchen an Versorgung, Forschung und Lehre nur noch mit größter Anstrengung gerecht werden zu können. Diese Entwicklungen wirken sich spürbar auf Motivation, Gesundheit und Zusammenhalt der Belegschaft aus.

Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen zeigt sich an der UMG ein starkes Maß an Engagement, Verantwortungsbewusstsein und Solidarität. Tag für Tag leisten die Beschäftigten – in Pflege, Medizin, Forschung, Verwaltung und Technik – Herausragendes für Patient*innen, Studierende und das Haus insgesamt. Dieses Engagement verdient Anerkennung und Respekt.

Der Personalrat sieht seine zentrale Aufgabe darin, die Interessen und Belange der Beschäftigten auch unter den aktuellen schwierigen Bedingungen wirksam zu vertreten, Missstände offen anzusprechen und gemeinsam mit der Dienststellenleitung nach Lösungen zu suchen. Der vorliegende Tätigkeitsbericht dokumentiert die Schwerpunkte der Arbeit des Personalrats, beleuchtet Entwicklungen kritisch und soll einen Beitrag zu einem konstruktiven und respektvollen Dialog über die Zukunft der Universitätsmedizin Göttingen leisten.

Abschließend gilt der Dank des Personalrats allen Beschäftigten der UMG für ihr unermüdliches Engagement, ihre Geduld und ihren Zusammenhalt in einer herausfordernden Zeit. Auch in Zukunft wird sich der Personalrat mit Nachdruck dafür einsetzen, dass die Interessen der Kolleg*innen gehört, die Arbeitsbedingungen verbessert und die sozialen wie beruflichen Belange aller Beschäftigten gestärkt werden. Nur gemeinsam kann es gelingen, die Universitätsmedizin Göttingen als einen Ort zu erhalten, an dem exzellente Medizin, Forschung und Lehre mit guten Arbeitsbedingungen und gegenseitiger Wertschätzung einhergehen.

Ingo Butter

Vorsitzender des Personalrats



Personelle Einzelmaßnahmen

Der Personal-Ausschuss des Personalrats befasst sich in erster Linie mit sämtlichen Anträgen der Dienststelle zu Einstellungen, Eingruppierungen, Verlängerungen, Arbeitszeiterhöhungen. Der Personalrat ist hier in der Mitbestimmung und muss spätestens 14 Tage nach Eingang des Antrags mit dem Personalratsgremium in seinen wöchentlichen Sitzungen darüber befinden.

Für die Überprüfung der Eingruppierung ist die Entgeltordnung zum TV-L maßgeblich. In der Vergangenheit mussten wir mehrfach feststellen, dass die Entgeltordnung in vielen Bereichen veraltet ist. Berufe haben sich gewandelt, damit haben sich auch die Tätigkeiten, die entscheidend für die Eingruppierung zu Grunde gelegt werden, verändert. Allerdings wurden diese Änderungen in der Entgeltordnung bis heute nicht berücksichtigt. Im Rahmen der Tarifpflege ist es auch eine Aufgabe

des ver.di-Personalrats, sich damit auseinanderzusetzen. Somit haben wir ein Papier zur Tarifpflege erarbeitet und an die BTK (Bundestarifkommission) der Gewerkschaft ver.di weitergeleitet, um hoffentlich einen Start zur Behebung der Missstände in der Entgeltordnung zu erreichen. Unter anderem geht es um die Tierwärter (völlig veraltet), Praxisanleiter-Zulagen in medizinisch-technischen Berufen, Berücksichtigung von Studienabschlüssen und unterschiedlichen Zulagen bei studierten Pflegekräften, die weiterhin am Bett arbeiten, Sterilisationsassistenten sowie Medizinische Fachangestellte. Uns ist bewusst, dass dies nur ein Anfang ist und nicht als abschließend gewertet werden darf. Aber es ist zumindest ein Anfang!

Der Personalrat hat folgende Maßnahmen mitbestimmt:

Maßnahmen 2024 (Stand KW 38)			
	Allgemeine Berufsgruppen	Ärztinnen / Ärzte	Wissenschaftler*innen und wiss. Hilfskräfte
Einstellungen	435	152	168
Davon Einstellungen unbefristet	127	7	2
Eingruppierungen	274	61	9
Verlängerungen	497	205	287
Davon Verlängerungen unbefristet	102	20	4

Maßnahmen 2025 (Stand KW 40)			
	Allgemeine Berufsgruppen	Ärztinnen / Ärzte	Wissenschaftler*innen und wiss. Hilfskräfte
Einstellungen	712	138	220
Davon Einstellungen unbefristet	257	89	1
Eingruppierungen	255	62	14
Verlängerungen	594	192	346
Davon Verlängerungen unbefristet	89	24	7

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Sucht

Der Personalrat spielt beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eine wichtige Rolle, da er die Interessen der Beschäftigten wahrt und den Prozess des BEM mitgestaltet. Unsere Aufgaben umfassen unter anderem:

Beratung und Unterstützung: Der Personalrat berät und unterstützt die betroffenen Mitarbeiter*innen während des gesamten BEM-Verfahrens, insbesondere in rechtlichen und persönlichen Fragen.

Überwachung der Einhaltung der Rechte: Er stellt sicher, dass die Rechte der Beschäftigten gewahrt bleiben, indem er darauf achtet, dass der BEM-Prozess den gesetzlichen Vorgaben entspricht und keine diskriminierenden Maßnahmen getroffen werden.

Vertraulichkeit und Datenschutz: Der Personalrat achtet darauf, dass die persönlichen Daten der betroffenen Mitarbeiter*innen im Rahmen des BEM-Verfahrens vertraulich behandelt werden.

Mitwirkung bei der Lösungsfindung: Der Personalrat kann aktiv in die Lösungsfindung eingebunden werden, z. B. bei der Auswahl

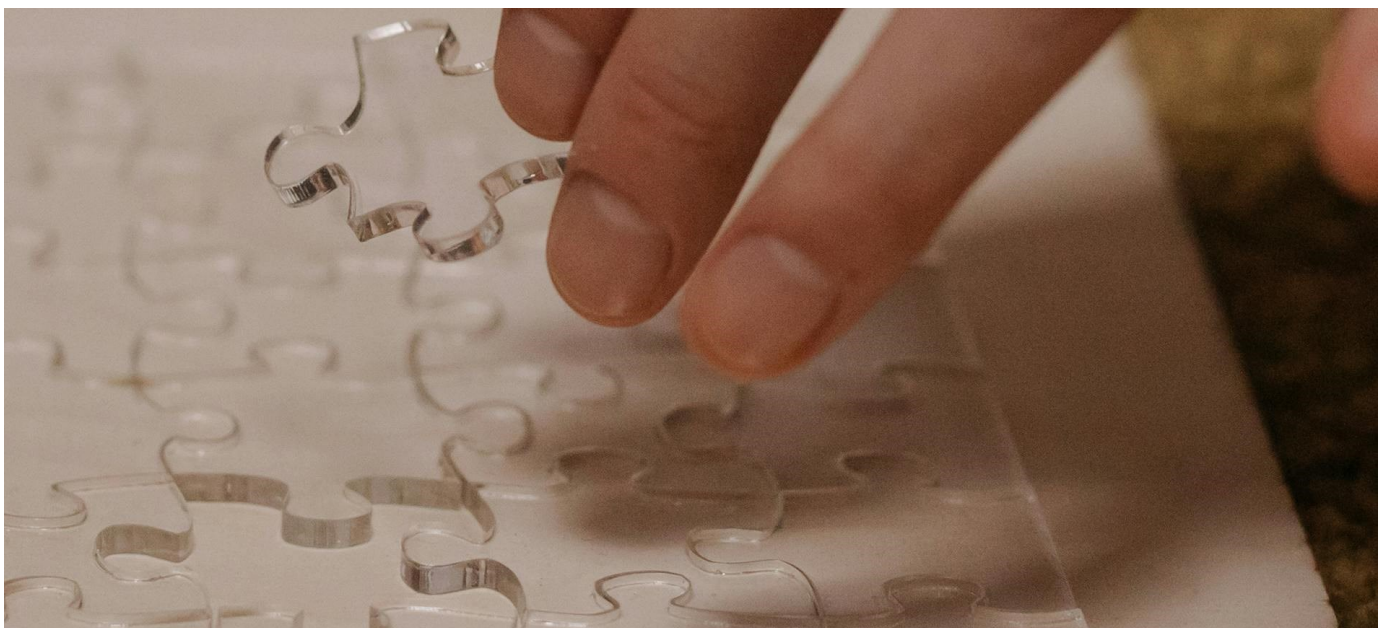
von Rehabilitationsmaßnahmen oder der Anpassung von Arbeitsplätzen.

Vermittlungsfunktion: Sollte es zu Konflikten oder Unklarheiten zwischen den betroffenen Mitarbeiter*innen und der Führungsebene kommen, übernimmt der Personalrat eine vermittelnde Rolle.

Zusammengefasst ist der Personalrat beim BEM ein wichtiger Partner, der sowohl die Interessen der Mitarbeiter*innen schützt als auch auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess hinwirkt.

Suchtprävention und Suchthilfe

Es ist die Aufgabe des Personalrats in Beratungsgesprächen ggf. auf das Angebot der Suchtberatung und Suchtprävention hinzuweisen. Wird das Angebot angenommen, wird im Rahmen der Dienstvereinbarung zum Thema Sucht immer ein geschultes Mitglied des Personalrates an allen Gesprächen im Rahmen des Stufenplans Sucht teilnehmen. Wir befinden uns im engen Austausch mit der Suchtbeauftragten der UMG Frau Carl und können, falls gewünscht, jederzeit den Kontakt herstellen.



Sicherheitsbegehungen

Die „**Sicherheitsbegehung**“ (Begehung zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes).

Schon einmal gesehen? Eine Gruppe von Menschen geht durch den Bereich und schaut kritisch nach Stolperfallen und Gefahrstoffen oder ob die Arbeitsplätze ergonomisch eingerichtet sind. Sie versuchen, potentielle Gefährdungen zu identifizieren und beraten die zuständigen Führungskräfte und die Sicherheitsbeauftragten, was zu tun ist. Dazu müssen diese Personen aber auch teilnehmen. Ohne eine entscheidungsbefugte Führungskraft macht solch eine Begehung wenig Sinn. Wer sind aber die anderen Personen? Die Spezialisten, deren Fachkunde hier gefragt ist, sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzt*innen. An der UMG wurde beschlossen, auch jemanden vom Gebäudemanagement mitzunehmen. Der Hintergrund ist, dass für manche Dinge eben nicht die Leitung des Bereiches zuständig ist, sondern übergeordnet die UMG.



Auch der Personalrat nimmt teil. Im Jahr 2025 wurden wir bisher zu ca. 50 Begehungen eingeladen. Je nach Größe der Abteilung/des Bereiches dauert die Begehung einige Stunden. Es ist uns nicht möglich, an allen diesen Begehungen teilzunehmen, bekommen aber die Protokolle und lesen sie auch!

Mitglieder des Personalrats sind in Fragen des Arbeitsschutzes geschult und können auch den einen oder anderen Tipp geben. Unsere Rolle ist aber eine andere als die der Betriebsärzte und Fachkräfte. Wir sollen nicht beraten, sondern „überwachen“, dass Arbeitsschutzmaßnahmen eingehalten und Gefährdungen beseitigt werden. Dazu machen wir uns gern selbst ein Bild vor Ort. Hinzu kommt, dass die Begehungen uns auch in Bereiche führen, die wir nicht so häufig sehen. Das PR-Mitglied ist dort auch ansprechbar für andere Fragen oder kann mit Kolleg*innen einen Termin verabreden.

Es gibt Arbeitsbereiche, die naturgemäß ein höheres Gefährdungspotential haben als andere. Entsprechend sollten diese häufiger begangen werden. Aufgrund der Größe der UMG finden Begehungen meist nur im Abstand von einigen Jahren statt. Sie sind also eher Stichproben. Die Führungskräfte sind aber verpflichtet, regelmäßig die sogenannte Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren. Das gerät in der allgemeinen Arbeitsbelastung häufig etwas in Vergessenheit, was oft erst auffällt, wenn wieder einmal eine Begehung angekündigt wird.

Besonders groß ist die Aufregung, wenn sich die Aufsichtsbehörde, das Gewerbeaufsichtsamt, ankündigt. Das geschieht aber sehr, sehr selten! Lediglich besondere Sicherheitsbereiche (z. B. S1-, S2- oder S3-Labore) müssen genehmigt und regelmäßig geprüft werden.

Bei sehr ernsten Problemen ist aber jede/r Beschäftigte berechtigt, selbst die Behörden zu verständigen (auch wenn das anders kommuniziert wird).

Wichtige Einschränkung: Zuerst einmal die internen Wege nutzen! Der Arbeitgeber muss

(Fortsetzung auf Seite 9)

(Fortsetzung von Seite 8)

auf Gefährdungen hingewiesen werden und nur, wenn er nichts unternimmt, dürfen Beschäftigte ihn bei den Behörden „anschwärzen“. Sie haben eine Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber und müssen ihm wiederum Gelegenheit geben, seiner Fürsorgepflicht nachzukommen. Es gibt an der UMG einige Wege, Gefährdungen anzuzeigen. Das

kann z. B. ein Anruf bei den **Stabsstellen Betriebsärztlicher Dienst** oder **Sicherheitswesen und Umweltschutz** sein oder auch beim **Personalrat**.

Wir kümmern uns!

Ideal ist für solch eine Meldung übrigens die sogenannte Überlast- bzw. Gefährdungsanzeige!

Überlastanzeigen bzw. Gefährdungsanzeigen

Mythen, Monstren, Mutationen:

Die sogenannte „Überlastanzeige“

In der Pflege ein erprobtes Mittel, auf schwierige Situationen aufmerksam zu machen, in den meisten anderen Bereichen nicht so verbreitet – die Gefährdungs- oder Überlastanzeige.

Das Wort „Überlastanzeige“ ist missverständlich, weil es suggeriert, dass Beschäftigte subjektiv überlastet sind, andere aber vielleicht mit dem Arbeitsanfall überhaupt kein Problem haben. Der Begriff „Gefährdung“ passt deutlich besser, weil er sich u. a. aus dem Arbeitsschutzgesetz ableitet.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass Beschäftigte nicht in ihrer Gesundheit gefährdet sind. Sie bekommen ein Gehalt – und kein Schmerzensgeld!

Für dieses Gehalt schulden wiederum Beschäftigte gem. § 243 Abs. 1 BGB die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung. Maßstab dafür ist die jeweilige individuelle Leistungsfähigkeit*.

Der Arbeitsvertrag verpflichtet, diese angemessen auszuschöpfen, aber nur soweit, wie dies dauerhaft ohne Gesundheitsgefährdung möglich ist.

Dafür werden wir bezahlt und nicht dafür, uns physisch oder psychisch zu ruinieren!

„Die Arbeit ist nun einmal da und muss gemacht werden.“



Stimmt, aber Arbeitgeber haben sie – wie oben erwähnt – so zu gestalten, dass sie in der Regel zu bewältigen ist, ohne sich kaputt zu machen – und das übrigens in der regulären Dienstzeit! Wir haben uns zwar vertraglich bereit erklärt, auch Mehr- und Überstunden zu leisten, aber nicht ständig und nicht in unendlichem Umfang.

Allerdings verändert sich „Arbeit“ gerade sehr und Grenzen verschwimmen, z. B. bei Projektarbeit. So soll ein konkretes Projekt beispielsweise bis zu einem bestimmten Datum abgeschlossen sein, unabhängig davon, ob das in der regulären Arbeitszeit überhaupt zu schaffen ist, oder die Nächte durchgearbeitet werden müssen. Wird man aber für das Projekt und nicht für die Arbeitszeit entlohnt, handelt es sich um eine Auftragsarbeit oder einen Werksvertrag, nicht um einen klassischen Ar-

(Fortsetzung auf Seite 10)

(Fortsetzung von Seite 9)

beitsvertrag! Wer so etwas im Arbeitsvertrag findet: Bitte melden!

Arbeitsvertragliche Nebenpflichten: Treue- und Fürsorgepflicht

Arbeitgeber haben eine Verantwortung ihren Beschäftigten gegenüber, die sogenannte „Fürsorgepflicht“. Im Gegenzug schulden die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber auch etwas: Die „Treuepflicht“. Das bedeutet, dass sie Schaden von ihrem Arbeitgeber abzuwenden haben.

Wie kann das gehen? Zum Beispiel, indem sie sich umgehend melden, wenn sie potentielle Probleme entdecken. Das kann alles Mögliche sein: technische Fehler, IT-Gefährdungen, mangelhafte Hygiene, physische Gefährdungsquellen, drohende finanzielle Schäden, aber auch Situationen, die sie selbst, andere Beschäftigte oder Dritte gefährden könnten. Klar, bei diesen „Dritten“ denkt man im Krankenhaus zuerst einmal an unsere Patienten.

Deshalb ist eine Meldung Pflicht. Wenn jemand zu Schaden kommt und das absehbar war, aber keine Meldung erfolgte, die den Vorgesetzten die Chance gab, die Situation zu klären, dann liegt das Verschulden bei der Person, die nichts gesagt hat.

Wurden die Vorgesetzten verständigt, müssen diese entscheiden, ob sie die Auffassung der „Meldenden“ teilen. Sehen sie ebenfalls Handlungsbedarf, müssen sie tätig werden. Natürlich können sie auch die Meldung zur Kenntnis nehmen und entscheiden, nichts zu unternehmen. Das ist dann ihre individuelle Verantwortung als zuständige Führungskraft. Auch für sie gilt aber die gleiche Regel: Wenn sie dringenden Handlungsbedarf sehen, aber selbst das Problem nicht lösen können, sind auch sie verpflichtet, dies zu melden.

Organisationsverantwortung vs. persönliche Verantwortung

Ganz am Ende liegt die übergeordnete Verantwortung beim Arbeitgeber, in der UMG also beim Vorstand. Man spricht hier von der Organisationsverantwortung, die nicht bei einzelnen Beschäftigten abgeladen werden darf. Diese haben aber auch unter schwierigsten Bedingungen, weiterhin die Pflicht, ihre Arbeit so gut es eben geht zu verrichten!

Sie entledigen sich also mit einer Gefährdungsanzeige nicht jeglicher Verantwortung! Sie weisen aber den Arbeitgeber deutlich auf seine Organisationsverantwortung hin!

Und sei es nur zur persönlichen Absicherung: Es ist wichtig, so eine Anzeige zu machen!

Häufigste Ursache: Personalmangel



Gehen wir durch das Haus, gibt es fast überall Klagen über Personalmangel und darüber, dass die Arbeit nicht mehr zu bewältigen ist. Fragen wir dann nach, ob das angezeigt wurde, heißt es meist: „Nein, das bringt doch eh nichts. Außerdem sind wir so überlastet, dass wir so etwas nicht auch noch machen können.“ Es gibt auch die Äußerung: „Wir sollen/dürfen das nicht.“ Das ist falsch!

(Fortsetzung auf Seite 11)

(Fortsetzung von Seite 10)

Sie müssen! (s. o.) Es gibt in der UMG sogar ganz offizielle Formulare dafür.

Die Form der Meldung ist aber zweitrangig. Nur sollte sie umgehend erfolgen und alle relevanten Informationen enthalten, damit Vorgesetzte die Situation einschätzen können und entscheiden, was zu tun ist. Hier ist es eine Forderung des Personalrats, eine Möglichkeit zu schaffen, Gefahren online anzuzeigen.

Meldung beim Personalrat???

Den Personalrat haben im Jahr 2025 bis November ca. 120 „Überlastanzeigen“ erreicht. Wir haben leider den Eindruck, damit nur die Spitze des Eisbergs zu sehen. Zuerst einmal richtet sich zwar die Anzeige an die direkten Vorgesetzten, der Personalrat möchte aber jede einzelne Überlast-, Qualitäts- oder Gefährdungsanzeige ebenfalls haben. Wir heften sie nicht nur ab!

Wir sehen darin eine formale Beschwerde gemäß § 59 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz: „Der Personalrat hat Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.“ Ferner hat er zugunsten der Beschäftigten auf die

Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen etc. zu achten.

Auch wir sind übrigens verpflichtet, Schaden von unserem Arbeitgeber und Dritten (z. B. Patienten) fernzuhalten. Als betriebliche Interessenvertretung steht für uns aber nicht das Wohl des Patienten im Mittelpunkt, sondern die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen! Dafür müssen auch wir aber erst einmal informiert werden – z. B. mit Hilfe einer Gefährdungsanzeige.

**„Angemessene Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit“ Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer die Leistung erbringt, die er bei angemessener Anspannung seiner geistigen und körperlichen Kräfte dauerhaft ohne Gesundheitsgefährdung erbringen kann. Der Maßstab ist hier die individuelle Leistungsfähigkeit des einzelnen Mitarbeiters, nicht der Durchschnitt aller Kollegen. Dies gilt auch, wenn die Leistung objektiv unterdurchschnittlich ist. Wer immer deutlich unter dem Schnitt liegt, läuft allerdings Gefahr als „Low-Performer“ eingeordnet zu werden, was arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann. Natürlich sehen sich Menschen mit hohen Gehältern selbst grundsätzlich als High-Performer... allein schon wegen des hohen Gehaltes...*

UMG Gastronomie

Was hat der Personalrat mit der UMG Gastronomie GmbH eigentlich zu tun?

Einige Kolleg*innen dort sind von der UMG gestellt. Somit entscheidet der Personalrat mit, wenn es um deren grundständiges Arbeitsverhältnis, sprich Einstellung, Eingruppierung, Abmahnung oder Entlassung geht.

Allerdings sind das nicht mehr viele der etwa 300 Mitarbeiter*innen dort. Der Großteil der Beschäftigten ist über die GmbH direkt eingestellt. Der für alle anderen vertretungsrechtlichen Dinge gebildete Betriebsrat steht mit uns und dem Betriebsrat der Klinikservice Gesell-

(Fortsetzung auf Seite 12)

(Fortsetzung von Seite 11)

schaft in einem engen und regelmäßigen Austausch.

Die gastronomischen Einrichtungen der Universitätsmedizin Göttingen (u. a. Hauptmensa, Marktplatz, Cafeteria und Restaurant) werden von Beschäftigten der UMG regelmäßig genutzt. Sie stellen einen wesentlichen Bestandteil der betrieblichen Infrastruktur und der Gesundheitsförderung dar. Änderungen der Öffnungszeiten, Preisgestaltung oder des Speisenangebots haben daher unmittelbare Auswirkungen auf die Beschäftigten.

Gemäß den Regelungen des **Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG)** besteht in diesen Angelegenheiten ein **Mitbestimmungsrecht** des Personalrats, soweit es sich um Maßnahmen handelt, die die **Arbeitsbedingungen oder das betriebliche Umfeld** der Beschäftigten betreffen (§ 66 Abs. 1 Nr. 4 NPersVG – soziale Angelegenheiten).

Mitbestimmung bei Öffnungszeiten

Im Berichtszeitraum wurden von der UMG Gastronomie GmbH mehrere Anpassungen der Öffnungszeiten einzelner gastronomischer Einrichtungen vorgeschlagen. Diese standen insbesondere im Zusammenhang mit:

- veränderten Besucherzahlen nach der Pandemie,
- Personalsituation im Küchen- und Servicebereich,
- technischen Defekten,
- Ferien- und Feiertagsschließungen/Einschränkungen.

Der Personalrat hat in allen Fällen die Belange der Beschäftigten eingebracht. Besonderes Augenmerk lag auf:

- der Sicherstellung einer Versorgung während der Schichtzeiten, insbesondere im Bereich des Pflegedienstes, der technischen Dienste und der Bereitschaftsdienste, insbesondere an den Wochenenden,
- der Aufrechterhaltung von Pausenmöglichkeiten auch in Randzeiten (Früh- und Spätschicht),
- der transparenten Kommunikation von Änderungen gegenüber allen Beschäftigten.

Durch Verhandlungen konnte erreicht werden, dass Öffnungszeiten so angepasst wurden, dass es nicht zu weiteren Einschränkungen kommt und Pausenzeiten weiterhin mit einer realistischen Versorgung verbunden sind.

Mitbestimmung bei Essenspreisen

Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Essenspreise durch die UMG Gastronomie wurde der Personalrat frühzeitig beteiligt. Nach § 66 Abs. 1 Nr. 4 NPersVG ist der Personalrat bei Maßnahmen zur sozialen Gestaltung, insbesondere bei der **Festsetzung von Preisen für Beschäftigtenverpflegung**, mitbestimmungsberechtigt, soweit diese Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation der Mitarbeitenden haben.

Der Personalrat setzte sich insbesondere ein für:

- **Staffelungen der Preise** (z. B. Mitarbeitenden-Preise gegenüber externen Gästen),
- **Beibehaltung eines preisgünstigen Basismenüs**,
- **Transparenz bei der Kalkulation** (z. B. Darstellung der Preisbestandteile, Energie- und Einkaufskosten),
- **Angebote gesunder und nachhaltiger Ernährung**,

(Fortsetzung auf Seite 13)

(Fortsetzung von Seite 12)

- **Ausweitung des Angebots der Automaten.**

In Abstimmung mit der Arbeitgeberseite konnte erreicht werden, dass Preisanpassungen moderat ausfielen und weiterhin eine **subventionierte Preisstruktur** für Beschäftigte beibehalten wurde.

Zum Anfang des nächsten Jahres soll außerdem die erwartete Mehrwertsteuersenkung auf

Lebensmittel in den Bereichen Restaurant und Cafeteria Preissenkungen nach sich ziehen.

Ziel bleibt es, die gastronomischen Einrichtungen als Bestandteil einer gesunden, wertschätzenden und sozial gerechten Arbeitsumgebung an der UMG weiterzuentwickeln. Wir als Personalrat sehen daher weiterhin die Ausgliederung der UMG Gastronomie in eine GmbH kritisch.



Kindertagesstätte Update: Beiträge für Krippe und Hort

Das Thema Kindergartenbeiträge hatte uns im letzten Tätigkeitsbericht noch sehr beschäftigt. Damals ging es darum, dass es dem Personalrat ein Anliegen war, eine soziale Staffelung der Gebühren anstatt des bisher üblichen Pauschalbeitrags zu erreichen.

Nachdem die Forderung nach einer sozialen Staffelung auch noch einmal auf der Personalversammlung 2024 Thema war, erreichte uns ein überzeugendes Angebot der Geschäftsbereichsleitung. Die niedrigere Beitragsstufe bemisst sich nun nach Stufe 2 (von 7) der städtischen Einrichtungen. Da konnten wir mitgehen.

Aber Vorsicht: Es handelt sich hierbei um eine Ermäßigung, die aktiv beantragt werden muss.

Passiert das nicht oder liegt das bereinigte Einkommen über der Bemessungsgrenze, so wird der normale Beitrag gezahlt.

Einmal im Jahr findet die Kita-Konferenz statt, hier überwacht der Personalrat, ob die Aufnahmekriterien der Kita-Ordnung der UMG Kinderwelt, wie z.B. alleinerziehend, Dienst zu ungünstigen Zeiten etc., bei der Platzvergabe eingehalten werden. Um dies kontrollieren zu können, bekommen wir alle Anträge der Anmeldungen für die Kindertagesstätte. Bei Unstimmigkeiten können wir intervenieren und haben bei der Abstimmung zur Platzvergabe ein Stimmrecht.

Alles rund um die Ausbildung

Präsenz und Begleitung zum Ausbildungsstart

Der Personalrat ist bei der Begrüßung der Auszubildenden regelmäßig vor Ort – sei es in der Bildungsakademie, bei den Studierenden am Bildungscampus oder bei den Auszubildenden, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) an eine Berufsschule angebunden sind.

So wird von Beginn an ein enger und vertrauensvoller Kontakt zu den verschiedenen Ausbildungsstätten gepflegt.

Mitwirkung in Auswahl- und Personalverfahren

Auch in diesem Jahr war der Personalrat wieder in zahlreiche Auswahlverfahren eingebunden. Dazu zählen insbesondere die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen, sowie die Beteiligung bei Einstellungen. Die Ausbildungsbereiche sind die Bildungsakademie mit ihren verschiedenen Schulen,



Schulen in der Bildungsakademie

Berufsfachschule Pflege	275 (75 dual) steigend auf 300
Schule für Physiotherapie	72 (72 dual)
Schule für Logopädie	42 (42 dual)
MT-Schule Funktionsdiagnostik	60
MT-Schule Laboratoriumsanalytik	75
MT-Schule Radiologie	66
ATA / OTA Schule	66
Ab '27 Pflegeassistenten-Schule	75
Gesamt	656 Plätze (davon 183 dual)

der Bildungscampus der HAWK, sowie die BBiG-Berufe.

Zusammenarbeit mit der JAV

Gemäß den Vorgaben des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) arbeitet der Personalrat eng mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zusammen. Diese Kooperation ist von einem offenen, partnerschaftlichen Austausch geprägt. Gemeinsam setzen wir uns für die Belange der Auszubildenden und Studierenden ein und stehen den jungen Kolleginnen und Kollegen beratend und unterstützend zur Seite.

Entwicklung der Ausbildungssituation

In den vergangenen Jahren ist in mehreren ausbildungsrelevanten Bereichen ein Anstieg der Durchfallquoten zu beobachten. Die Ursachen hierfür lassen sich bislang nicht eindeutig bestimmen und sind vermutlich vielfältiger Natur.

Der Personalrat verfolgt diese Entwicklung aufmerksam und steht hierzu in regelmäßigem Austausch mit den verantwortlichen Ausbildungsstätten, um gegebenenfalls unterstützende Maßnahmen anzuregen. Und begleitet in Zusammenarbeit mit der JAV Azubis, bei denen kritische Situationen auftreten, um eine gute Lösung zu finden.

Baumaßnahmen an der UMG

Da denkt man zuerst an den großen Neubau, der allen Unkenrufen zum Trotz sichtbar vorankommt.

Die UMG hat aber auch einige neue Forschungsgebäude. Auch deren Planung und Bau haben die Beteiligten nicht unerheblich gefordert. Hinzu kommen diverse Umbauten und Modernisierungen im Bestand, die aus verschiedenen Gründen erfolgten. Das können organisatorische Änderungen sein, aber auch veränderte Auflagen, z. B. beim Brandschutz. Nicht zuletzt kostet es viel Geld und Mühe, unseren alten Gebäudebestand insgesamt instand zu halten. Der Personalrat ist bei all diesen Maßnahmen zu beteiligen. Das geschieht nicht immer ganz befriedigend.

Im Rahmen des Tätigkeitsberichtes haben wir uns immer wieder zum Thema „Neubau“ geäußert. Es gibt nicht viel Neues zu berichten, außer dass die beiden Baustufen 1 und 2 des Neubaus „NIKO“ (**N**otaufnahme, **I**ntensivmedizin, **K**rankenpflege, **O**perationszentrum) und „ELKI“ (**E**ltern-**K**ind-Zentrum) in der Planung

voranschreiten. Wir zeichnen zwar nicht selbst Pläne und nehmen auch keine Schaufel in die Hand, sind vom Gesetz aber zu beteiligen um im Interesse unserer Beschäftigten, alles zu prüfen und Veränderungsvorschläge zu machen. Praktisch heißt das, dass wir an Baubesprechungen teilnehmen, die umfangreichen Protokolle studieren und uns durch Berge von Bauplänen kämpfen. Der Personalrat hat daher beschlossen, einen externen Berater zu beauftragen, damit er nichts Wichtiges übersieht.



Wir möchten an dieser Stelle auf die letzte Veröffentlichung des Personalrats im November 2025 verweisen, in dem wir uns zum Thema „Neubau“ ausführlich geäußert haben.

Arbeitnehmerüberlassungen

Arbeitnehmerüberlassungen, besser bekannt als Leiharbeit oder Zeitarbeit, sind ein Beschäftigungsmodell bei dem Arbeitnehmer*innen von einem Zeitarbeitsunternehmen an ein entleihendes Unternehmen, in unserem Fall an die UMG, ausgeliehen werden. Leiharbeiter*innen sind flexibel einsetzbar, bringen ein breites Fachwissen mit und können einen akut entstandenen Fachkräftemangel zeitnah ausgleichen, da keine aufwendigen Rekrutierungsprozesse geführt werden müssen.

In der Pflege haben sich Leiharbeiter*innen zusehends etabliert, um dem ständig zunehmenden Personalmangel entgegenzuwirken

und das Stammpersonal zu unterstützen. Diesen Zustand betrachtet der Personalrat weiterhin als kritisch. Ein tragfähiges Personalausfallmanagement fordert der Personalrat seit langem. Ziel muss es sein, mit deutlich weniger Arbeitnehmerüberlassung bzw. ganz ohne Leiharbeiter*innen auszukommen.

Seit Beginn dieses Jahres wird jede Arbeitnehmerüberlassung als Einzelmaßnahme zur Mitbestimmung durch den Personalrat vorgelegt. Bis zur Kalenderwoche 43 wurden von uns insgesamt 211 Personalmaßnahmen zu Leiharbeit und zusätzlich der jeweils einzelne

(Fortsetzung auf Seite 16)

(Fortsetzung von Seite 15)

abgeschlossene Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in unseren wöchentlichen Sitzungen behandelt.

Aber auch im ärztlichen Bereich kam es in Einzelfällen im vergangenen Jahr zu Arbeitnehmerüberlassungen.

Ausschüsse, Arbeitskreise und Projektgruppen

Die Mitglieder des Personalrats sind in verschiedensten Arbeitsgruppen und Ausschüssen zu unterschiedlichen Themen aktiv. Manche dieser Arbeitskreise oder Gremien bestehen ausschließlich personalratsintern, andere treffen sich gemeinsam mit Vertretern der Dienststelle oder sind Teil der universitären Selbstverwaltung.



Personalratsinterne Ausschüsse

In diesen bearbeiten die jeweiligen Mitglieder regelmäßig wiederkehrende Themen.

- Arbeitszeitausschuss
- Personalia-Ausschuss
(Personalmaßnahmen, z. B. Vertragsverlängerungen und Einstellungen)
- Arbeitssicherheitsausschuss (ASIA)
- Öffentlichkeitsausschuss
- IT-Ausschuss
- Urlaubspläne

Der **Wirtschaftsausschuss**, der durch den Personalrat gebildet wird, lässt sich durch den Vorstand Wirtschaftsführung und Administration regelmäßig über wirtschaftliche Angelegenheiten unterrichten.

Kontinuierlich eingerichtete Arbeitskreise und Projektgruppen der UMG

Mitglieder des Personalrats sind in diversen Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen der Dienststelle vertreten.

- Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- AK Sucht
- AG psychische Belastung
- Nichtraucher AG
- Parkraum-Ausschuss
- AG Neubau
- KoPf-Sitzung (Koordinierung Pflegegebäude BH 1 und BH 2)
- audit berufundfamilie: Lenkungsreis- und Arbeitsgruppentreffen

Außerdem nehmen Mitglieder des Personalrats regelmäßig an Bewerbungsgesprächen, BEM-Gesprächen und an Arbeitssicherheits- und Hygiene-Begehungen teil.

Mitglieder des Personalrats sind auch in folgenden universitären Gremien vertreten

- Stiftungsrat (Uni + UMG)
- Stiftungsausschuss (UMG)
- Senat (Uni)
- Fakultätsrat (UMG)
- Klinikkonferenz (UMG)
- Landeshochschulpersonalrätekonzferenz (LHPRK)

Arbeitszeitausschuss

Im Berichtszeitraum war der Arbeitszeitausschuss des Personalrats regelmäßig aktiv und tagte in 14-tägigem Turnus. Als internes Gremium dient der Ausschuss der inhaltlichen Vorbereitung und Abstimmung zu arbeitszeitbezogenen Themen, insbesondere im Vorfeld von Mitbestimmungsverfahren nach dem Personalvertretungsgesetz. Ziel ist es, Anträge und Fragestellungen sorgfältig zu beraten und eine fundierte Position des Personalrats zu erarbeiten.

Ein Schwerpunkt der Ausschussarbeit lag in der Bearbeitung von Anträgen zur tariflichen Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte von 42 auf 40 Stunden. Diese Reduzierung ist tarifvertraglich vorgesehen und muss durch die Dienststelle beim Personalrat beantragt werden. Der Arbeitszeitausschuss prüfte die Anträge unter Berücksichtigung der tariflichen Grundlagen, der individuellen Begründungen sowie der Auswirkungen auf die betroffenen Bereiche.



Bei Problemen und Beschwerden kann der Personalrat auch Einsicht in die Dienstpläne nehmen um diese zu überprüfen, damit Bestandteile aus Dienstvereinbarungen und das Arbeitszeitgesetz eingehalten werden.

Der Personalrat setzte sich in diesen Fällen für eine transparente, gerechte und beschäftigtenorientierte Handhabung der Arbeitszeitabsenkung ein. Durch die Vorberatung im Ausschuss konnte eine fundierte Entscheidungsgrundlage geschaffen und eine einheitliche Linie in der Behandlung der Anträge gewährleistet werden.

IT-Ausschuss

Der IT-Ausschuss ist eine Gruppe von 6 Personalräten, die sich im Vorfeld der Mitbestimmung mit den Anträgen zur Einführung neuer, oder Erweiterung bereits mitbestimmter, Software aus verschiedenen Bereichen befassen. Dabei liegt unser Augenmerk bei Einführung oder Erweiterung von Software vor allem darauf, welche Auswirkungen die Einführung auf das Personal haben könnten. Verändern sich Arbeitsabläufe, gibt es Anforderungen an die Arbeitsplätze, wirkt sich die Software auf Arbeitsaufgaben, Arbeitsvolumen bei der Einführung oder beim Betrieb aus? Sind Schulungsmaßnahmen angedacht und in welcher Form? Wofür werden Beschäftigendaten im System

genutzt? Braucht es ggf. gesondert vereinbarte Maßnahmen mit dem Personalrat oder gar eine zusätzliche Dienstvereinbarung für ein neues System?

Den Rahmen dazu gibt allen Beteiligten die Rahmendienstvereinbarung IT mit ihren Anlagen, die für die Mitbestimmung durch den Personalrat zwingend sind.

Der Personalrat hat in diesem Jahr bereits sechs Systemen die Zustimmung erteilt. Wobei wir nicht immer von allen einzuführenden, oder bereits eingeführten Software-Anwendungen Kenntnis bekommen. Der Per-

(Fortsetzung auf Seite 18)

(Fortsetzung von Seite 17)

sonalrat wird gar nicht, oder vielmals nicht rechtzeitig, ebendann, wenn noch eine Mitgestaltungsmöglichkeit besteht, eingebunden.

Auch die KI-Anwendungen sind für den Personalrat zunehmend von Bedeutung und erfordern gute Schulungskonzepte für die Beschäftigten, um einen sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit KI zu vermitteln.



Urlaub

Der Personalrat hat sich im Berichtszeitraum wiederholt mit Fragen rund um das Thema Urlaub befasst. Schwerpunkte waren insbesondere die korrekte Anwendung der gesetzlichen und tariflichen Urlaubsregelungen, die Berücksichtigung von Urlaubsansprüchen bei Krankheit sowie die Planung und Genehmigung von Urlaubszeiten unter Wahrung der dienstlichen Belange und der Interessen der Beschäftigten.

Rechtliche Grundlagen

Die Urlaubsansprüche der Beschäftigten ergeben sich aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie aus den einschlägigen Tarifverträgen. (In unserem Haus sind das der TV-L und der TV-Ärzte). Nach § 1 BUrlG hat jede beschäftigte Person Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Werktage bei einer Sechstage-Woche. Tariflich ist allerdings der durch die Gewerkschaften erkämpfte Urlaubsanspruch höher.

Urlaubsplanung und Genehmigung

Im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit des Personalrats standen Fragen zur Urlaubsplanung, insbesondere bei Überschneidungen von Urlaubswünschen innerhalb von Teams. Der

Personalrat hat darauf hingewiesen, dass bei der Genehmigung von Urlaub eine faire und transparente Abwägung erfolgen muss (§ 7 Abs. 1 BUrlG). So sind soziale Gesichtspunkte – etwa Schulferien, familiäre Verpflichtungen oder langjährig nicht gewährter Urlaub – zu berücksichtigen. Wichtig ist auch, dass der Urlaub mindestens einmal im Jahr an 14 Tagen ohne Unterbrechung genommen werden muss.

Urlaubsübertragung und Verfall

Mehrere Fälle betrafen die Übertragung von Resturlaub. Grundsätzlich ist Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu nehmen (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Eine Übertragung auf das Folgejahr ist nur aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen zulässig und muss bis spätestens 31. März des Folgejahres genommen werden. Es gibt noch eine Verlängerungsfrist bis 31. Mai. Danach verfällt der tarifliche Urlaubsanspruch und nur der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt bestehen. Der Personalrat hat auf die neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hingewiesen, wonach Urlaub nur dann verfallen

(Fortsetzung auf Seite 19)

(Fortsetzung von Seite 18)

kann, wenn die Dienststelle die Beschäftigten rechtzeitig und transparent auf bestehende Urlaubsansprüche und deren möglichen Verfall hingewiesen hat (vgl. EuGH, Urt. v. 06.11.2018 – C-684/16; BAG, Urt. v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15).

Urlaub bei Krankheit

Ein weiterer Beratungsschwerpunkt betraf Fälle, in denen Urlaub aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte. Nach ständiger Rechtsprechung bleibt der Urlaubsanspruch bei nachgewiesener Krankheit bestehen und verfällt erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG in Verbindung mit EuGH-Rechtsprechung).

Rolle des Personalrats

Der Personalrat achtet darauf, dass die geltenden Regelungen korrekt angewendet werden und dass keine Benachteiligungen bei der

Urlaubsvergabe entstehen. In mehreren Fällen konnte durch Vermittlung des Personalrats eine einvernehmliche Lösung zwischen Beschäftigten und Dienststelle erreicht werden. Zudem setzt sich der Personalrat dafür ein, dass die Urlaubsplanung frühzeitig und transparent erfolgt, um Konflikte zu vermeiden und die Interessen der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

Fazit

Der Personalrat sieht im Themenbereich Urlaub weiterhin einen wichtigen Bestandteil seiner Arbeit. Ziel ist es, dass Urlaubsansprüche korrekt berücksichtigt und die Interessen der Beschäftigten in der Urlaubsplanung gleichberechtigt beachtet werden. Der Personalrat wird auch künftig darauf achten, dass die geltenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen eingehalten werden und Beschäftigte umfassend über ihre Rechte informiert sind.



Was macht der Personalrat und welche Rechte hat er?

Die Aufgaben des Personalrats und seine Beteiligungsrechte werden im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) definiert. So steht in § 59:

Der Personalrat hat folgende **allgemeine Aufgaben**:

1. dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, sexuellen Identität, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihres Alters, ihrer Behinderung oder nach Maßgabe der Nummer 5 wegen ihres Geschlechts unterbleibt,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Vereinbarungen nach § 81, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden,
3. darauf hinzuwirken, dass Maßnahmen durchgeführt werden, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen,
4. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
5. darauf zu achten, dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen, insbesondere aufgrund von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, durchgeführt werden,
6. die Eingliederung und berufliche Entwicklung jugendlicher Beschäftigter und Auszubildender, Schwerbehinderter, nicht stän-

dig Beschäftigter und anderer schutzbedürftiger Beschäftigter zu fördern,

7. die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern,
8. auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken,
9. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Wahrung der Interessen der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden eng zusammenzuarbeiten; er kann zu diesem Zweck Vorschläge und Stellungnahmen anfordern.

Zum **Umfang der Mitbestimmung** legt §64 fest:

Der Personalrat bestimmt gleichberechtigt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

Um welche Maßnahmen es sich hierbei handeln kann, wird im Folgenden beispielhaft aufgezählt:

- personelle Maßnahmen (§ 65): Einstellung, Eingruppierung, ordentliche Kündigung, Ablehnung von Anträgen auf Teilzeit,
- soziale und sonstige innerdienstliche Maßnahmen (§ 66): Arbeitszeiten, Aufstellung des Urlaubsplans, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
- organisatorische Maßnahmen (§ 67): technische Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Be-

(Fortsetzung auf Seite 21)

(Fortsetzung von Seite 20)

schäftigten zu überwachen, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit und Überstunden (von unvorhersehbar notwendigen Anordnungen und Maßnahmen ist der Personalrat unverzüglich zu unterrichten).

Die oben genannten Mitbestimmungstatbestände sind, wie bereits erwähnt, beispielhaft und nicht vollständig.

Außerdem hat die Dienststelle das **Benehmen** mit dem Personalrat bei unterschiedlichen Maßnahmen herzustellen (§ 75), z. B.

- Abmahnungen, wenn die Beteiligung des PR beantragt wird,
- außerordentliche Kündigung sowie Kündigung während der Probezeit,

- Aufstellung oder wesentliche Änderung von Organisationsplänen und Geschäftsverteilungsplänen,
- Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten.

Damit der Personalrat all seinen Aufgaben nachkommen kann, hat die Dienststelle ihn **rechtzeitig und umfassend** zu unterrichten (§ 60).

Rechtzeitig bedeutet: Solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann.

Umfassend bedeutet: Wenn alle der Dienststelle für die Entscheidung zur Verfügung stehenden Unterlagen oder von ihr der Entscheidung sonst zugrunde gelegten Tatsachen dem Personalrat übermittelt oder bereitgestellt werden.

Bei den beiden letztgenannten Punkten gibt es seitens der Dienststelle teils deutliches Verbesserungspotenzial.



Beratung von Mitarbeitenden

Eine der Haupttätigkeiten des Personalrats sind die persönlichen Beratungsgespräche und die Begleitung zu (Kritik-) Personalgesprächen.

Mitarbeitende können jederzeit den Personalrat aufsuchen. Dabei kann es zu einem spon-

tanen Gespräch kommen oder sie können einen Termin für eine Beratung vereinbaren.

Als wiederbelebtes Angebot gibt es die Besuche in den Bereichen. Diese zählt der Personalrat auch zu Sprechstunden. Dabei gehen

(Fortsetzung auf Seite 22)

Mitglieder des Personalrates in vorher vereinbarte Bereiche und besuchen die Mitarbeiter vor Ort. Dieses Vorgehen hat den Grund, mehr Präsenz in Bereichen zu erreichen und Probleme zeitnah aus der Welt zu schaffen oder, wie bei den Außenstellen Augenklinik und Bad Gandersheim, eine Bindung an die UMG zu schaffen und zu erhalten. Die Sprech

- und Besuchszeiten sind in den entsprechenden Abteilungen, die regelmäßig besucht werden ausgehängt. Im Bettenhaus 1 und 2 sowie in den Außenbereichen ist auf Grund der Größe keine verlässliche Zeit möglich. Es steht jedem Mitarbeiter frei, den Personalrat während der Dienstzeit zu besuchen. Der Besuch ist Arbeitszeit.

Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats


Der interne Öffentlichkeitsausschuss des Personalrats war auch im Berichtszeitraum ein wichtiger Bestandteil der personalratsinternen Arbeit. Ziel des Ausschusses ist es, die Kommunikation des Personalrats gegenüber der Belegschaft transparent, verständlich und zeitnah zu gestalten. Er bereitet Informationen auf, entwickelt Formate zur internen Öffentlichkeitsarbeit und sorgt dafür, dass die Beschäftigten über die Arbeit und Positionen des Personalrats informiert sind.

Im Mittelpunkt der Ausschusstätigkeit stand die regelmäßige Erstellung und Pflege von Informationsmaterialien – darunter unsere Zeitschrift „Der Personalrat informiert“ sowie aktu-

elle Info-Blätter und die Pflege unserer Homepage.


Zudem begleitete der Ausschuss die Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, wie Personalversammlungen und Infoveranstaltungen des Personalrats. Auch die konzeptionelle Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie – etwa durch ein einheitliches Layout, verbesserte Zugänglichkeit der Inhalte und zielgruppenorientierte Ansprache – war ein zentrales Anliegen.

Der Ausschuss versteht sich als Schnittstelle zwischen dem Personalrat und der Belegschaft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Transparenz, Beteiligung und Wahrnehmbarkeit der Personalratsarbeit.




Inhalt:

- Personalversammlung 2024
- Entgelterhöhung
- Parken oder nicht Parken
- Überlastanzeigen
- Wahlen Universitätsorgane
- Der PR stellt sich vor
- Spatenstich Neubau
- Weihnachtsgruß




Inhalt:

- Ermahnung, Abmahnung, Kündigung
- Update KiTa
- Der PR stellt sich vor
- Infostand PR
- Parkgebühren
- Internationaler Frauentag
- Neue Arbeitszeiten ärztl. Dienst
- Kollegin von Abschiebung bedroht



Inhalt:

- Neubau
- Pausenabläufe
- Urlaubsplanung
- Antrag auf Teilzeit
- Überlast- u. Gefährdungsanzeige
- Wertschätzender Umgang
- Gastro-Automaten in der Osthalle
- Schwanger und weniger Geld
- Save the Date: Personalversammlung



Weitere Veröffentlichungen:

- **PR Aktuell**
Stellungnahme zum GT Artikel „Aggressive Patienten: ...“
- **Offener Brief**
An die Landespolitik zum Neubau UMG



Der Personalrat lädt ein
zur

Personal- versammlung 2025

Mittwoch, 19. November 2025

8:00 - 10:00 oder 14:30 - 16:30 Uhr
Mensa in der UMG

UMGang

**Bringt euer
Smartphone mit!**
Internetzugang wird benötigt

Als Gäste:

Der Vorstand der UMG
Vertreter*innen der Gewerkschaften

Alle Beschäftigten der UMG sind herzlich eingeladen.
Die Teilnahme an der Veranstaltung ist Arbeitszeit!

So erreichen Sie uns

Persönlich:

Unsere Büros befinden sich südlich vom Bettenhaus 2 in den Bürocontainern.

Das Sekretariat erreichen Sie über den Eingang D.

Telefonisch:

Unter 0551/ 39-61999

Oder 0551/ 39-61998

Fax 0551/ 39-61984

Telelift: 142

Per E-Mail:

personalrat@med.uni-goettingen.de

Im Internet:

personalrat.umg.eu

Bürozeiten des Personalrats:

Montag - Donnerstag 08:00 - 15:30 Uhr

Freitag 08:00 - 12:00 Uhr

Termine am besten nach Vereinbarung.

Gerne auch außerhalb der Bürozeiten.

