



DER PERSONALRAT

DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-
UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Tätigkeitsbericht 2011

Vorgelegt zur
Personalversammlung am 29. November 2011

Berichtszeitraum: 19. Januar 2011 bis 30. Oktober 2011

Inhaltsverzeichnis

Mitglieder des Personalrats	S. 3
Vorwort	S. 5
Tätigkeitsbericht	S. 6 — 26
Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen	S. 27
Veröffentlichungen des Personalrats	S.27

Herausgeber: Personalrat der Universitätsmedizin der Georg-August-Universität Göttingen.
Tel: 0551 / 39-6747, Fax.: 0551 / 39-12620, E-Mail: personalrat@med.uni-goettingen.de

Mitglieder des Personalrats sind:

Erdmuthe Bach-Reinert (Vorsitzende) e.bach-reinert@med.uni-goettingen	Tel.: 39-9494	Personalrat
Hans-Martin Gurland (1. stellvertr. Vorsitzender) h.m.gurland@med.uni-goettingen.de	Tel.: 39-6847	Personalrat
Dr. Klaus-Peter Hermann (2. stellvertr. Vorsitzender) kherman@gwdg.de	Tel. 39-7964	Radiologie
Erika Westphal (3. stellvertr. Vorsitzende) e.west@med.uni-goettingen.de	Tel. 39-4306	Personalrat
Petra Demir (4. stellvertr. Vorsitzende) petra.demir@med.uni-goettingen.de	Tel. 39-4306	Personalrat
Roswitha Ackermann-Müller R.Ackermann-mueller@med.uni-goettingen.de	Tel.:39-6975	HWD
Dagmar Dankworth ddankwo@med.uni-goettingen.de	Tel. 39-22031	Personalrat
Bernd Hennig	Tel: 39-14251	Betriebstechnik
Heidemarie Hille	Tel: 39-22012	Pharmakologie
Rosemarie Himme rosemarie.himme@med.uni-goettingen.de	Tel: 39-6847	Personalrat
Sabine Homburg homburg-G3-101@med.uni-goettingen.de	Tel: 39-22789	G 3 Finanzen
David Hunt dahunt@med.uni-goettingen.de	Tel.: 39-5509	Med. Mikrobiologie
Wilfried Jansen jansen@med.uni-goettingen.de	Tel: 39-22752	Pflege
Dr. Thomas Langbein thomas.langbein@med.uni-goettingen.de	Tel.: 39-8286	Informationstechnologie
Marco Lumme mlumme@med.uni-goettingen.de	Tel.: 39-6812	G3 — 31
Anke Meurer ameurer@med.uni-goettingen.de		HWD
Ursula Niwar Bis zum 31.10.2011		Pflege
Anita Otte Seit dem 1.11.2011		Klinische Chemie
Janina Ringe		Klinische Chemie
Sabine Rudolph s.rudolph@med.uni-goettingen.de	Tel.: 39-13832	G3 –33
Christiane Schulz chr.schulz@med.uni-goettingen.de	Tel.: 39-4326	PR/Aufwachraum
Olaf Uhde olaf.uhde@med.uni-goettingen.de	Tel.: 39-4326 39-8383	PR/ Herzkatheter

So erreichen Sie uns:

Persönlich:

Unser Büro befindet sich südlich vom Bettenhaus 2 in dem Bürocontainer, Eingang D

Telefonisch:

Unter 39-6747
Oder 39-12725
Fax: 39-12620

Per Email:

personalrat@med.uni-goettingen.de

Im Internet:

www.personalrat.med.uni-goettingen.de



Wir freuen uns auf Ihren Besuch. Der Besuch des Personalrats ist Arbeitszeit.

Sprechzeiten des Personalrats:

Montag 8.00 - 13 Uhr, Dienstag 13-15 Uhr, Mittwoch, 8 - 15 Uhr,
Donnerstag, 8.00 –15 Uhr, Freitag, 8 - 12 Uhr und nach Vereinbarung.

Dezentrale Sprechzeiten des Personalrats

Um denjenigen Kolleginnen und Kollegen, die aus welchen Gründen auch immer die normalen Sprechzeiten im Personalratsbüro nicht wahrnehmen können, Gelegenheit zu geben, ihre Anliegen und Fragen dennoch los zu werden, gibt es seit **Oktober** zusätzliche Sprechzeiten außerhalb des Büros, und zwar:

im Versorgungsgebäude, Raum 1G4 429 an jedem **1. Mittwoch im Monat von 8:00-11:00 Uhr**;

im ZOP, Raum 01C1 330 (Büro OP-Informationssystem; gegenüber von OP-Saal 13) an jedem **2. Donnerstag im Monat von 14:30-16:30 Uhr**;

in der Mikrobiologie (Kreuzberggring 57 (Büro D. Hunt) an jedem **1. Donnerstag im Monat von 14:00-16:00 Uhr**.

Bei Bedarf können die dezentralen Sprechzeiten ausgeweitet werden.

Vorwort

Die gute Nachricht des Jahres 2011: Die Konsolidierung ist beendet!

So verkündet bei der Dienstversammlung des Vorstands am 06. September 2011.

Was bedeutet das? Zunächst einmal: Der Sparkurs der letzten Jahre ist beendet. Die UMG fährt wieder in ruhigerem Gewässer, es gibt wieder „positive Jahresabschlüsse“, d.h. Gewinne. Das Schreckgespenst der vergangenen Jahre (Verluste in zweistelliger Millionenhöhe) ist Vergangenheit.

Aber die Kehrseite der Medaille ist die andauernde hohe Arbeitsbelastung für alle Beschäftigten. Denn die gute wirtschaftliche Entwicklung der UMG ist einer enormen Leistungssteigerung um ca. 20 % in den letzten fünf Jahren zu verdanken – und das alles mit reduziertem Personal.

Ein großes Thema der vergangenen Monate ist das Neubau-Projekt der UMG, der Generalentwicklungsplan - Chance und Risiko: Chance, weil in Anbetracht der Baumängel und explodierender Energiekosten nur ein Neubau eine Zukunftsperspektive bietet; Risiko, weil ein immenser Eigenanteil an den Baukosten von der UMG erwirtschaftet werden muss.

Die Planungen laufen auf Hochtouren: Wenn alles wie vorgesehen läuft, wird der „erste Spatenstich“ im Jahr 2012 erfolgen. Dass dabei die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben, ist die Aufgabe des Personalrates – also unsere.

Was wir – der seit zehn Monaten amtierende Personalrat – neben dem „Tagesgeschäft“ dafür getan haben, ist ebenso Thema dieses Tätigkeitsberichtes wie viele andere, zum Teil aus der Vergangenheit übernommene, zum Teil neu begonnene Projekte. Zu ersteren gehören der Abschluss der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement genauso wie die Problematik der Arbeitszeiten in der Betriebstechnik, das UMG-Labor, der Einsatz von Pflegehelferinnen auf den Normalstationen und viele andere mehr.

Neu aufgegriffen haben wir Themen wie die Auseinandersetzung mit der ständig steigenden Arbeitsbelastung in allen Bereichen, das Projekt „Überlastkonzept für die Pflege“ sowie die Frage, wie sich die Arbeitsbedingungen von UMG-Beschäftigten in den betriebseigenen Tochtergesellschaften gestalten.

Näheres entnehmen Sie bitte dem nachfolgenden Bericht, der auf einige Projekte näher eingeht.

Wir freuen uns über jede Rückmeldung.

Generalentwicklungsplan

Seit Jahren laufen die Planungen für einen Neubau: Generalentwicklungsplanung nennt sich das Gesamtvorhaben, das in mehreren voneinander unabhängigen Baustufen realisiert werden soll. Die erste Baustufe ist nun genehmigt, die Finanzhilfe des Landes beschlossen ... aber auch ein hoher Eigenanteil der UMG! Nachdem die ersten 15 Mio. Eigenanteil „geschultert“ waren, stellte sich im Laufe der Planungen heraus, dass die immensen Leistungssteigerungen der letzten 4-5 Jahre die ursprüngliche Planung überholt hatten. Der Neubau wäre zu klein geworden und musste ausgeweitet werden. Dies bedeutet weitere Kosten für die UMG, da das Land sich weigerte, diese notwendigen Mehrkosten zu tragen. Nach Vorstandsaussage ist die Finanzierung dieser Mehrkosten gesichert, dennoch bewegt den Personalrat die Sorge, dass wiederum Leistungssteigerungen zur Finanzierung des Neubaus den Vorrang vor der Verbesserung von Arbeitsbedingungen haben werden.

Der Personalrat beteiligte sich an den in verschiedenen Konstellationen tagenden Arbeitsgruppen: zunächst für die Raum- und Funktionsplanung, danach die AGen zur Betriebsorganisation, erste AGen zur Abstimmung über Standardraumausstattungen, jetzt die Endabstimmung mit den verschiedenen Nutzergruppen. Enorm viel Arbeit.

Die Aufgaben des Personalrats in diesen Arbeitsgruppen sind vielfältig: angefangen bei den Fragen, ob es auch genügend Pausen- und Sozialräume, Toiletten, Umkleiden, Spinde, Wertfächer etc. gibt über die Frage der Lage dieser und anderer Räume, der ggf. erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen usw. bis hin zu der Frage, ob alle Nutzergruppen auch tatsächlich in ausreichendem Maße beteiligt werden, z.B. auch der HWD, der immer mal wieder „vergessen“ wird.

Lange Auflistungen mit Punkten, die aus PR-Sicht noch unzureichend geklärt schienen, waren bisher das Ergebnis der Beteiligung. Und viele Anregungen wurden bereits berücksichtigt. Dennoch sind noch etliche Fragen offen und die Bau-Vorbereitungsphase bleibt „spannend“.

Der Personalrat hat sich im Rahmen der Benehmensherstellung trotz einiger Bedenken positiv zu dem Bauvorhaben geäußert, auch zu der Ausweitung der ursprünglichen Planung. Es hätte keinen Sinn gemacht, einen Neubau hochzuziehen, der schon bei der Planung zu klein ist. Der Personalrat hat aber auch seine Bedenken bezüglich der weiteren Belastung der Beschäftigten immer wieder deutlich gemacht.

Umzug Dermatologie

Bereits im Jahre 2009 wurde entschieden, dass die Dermatologie in das zweite Bettenhaus umziehen soll.

Ein nicht einfaches Vorhaben, bei dem es Vieles zu berücksichtigen gab, u. a.:

- Die Anforderungen an die zukünftigen Räume (Büros, Arbeitsplätze für die Pflegenden, Patientenaufnahme, der Ärzte, Oberärzte, Badezimmer bis hin zur Innenausstattung).
- Festlegung der Standorte aller Funktionseinheiten (Laser, Lichttherapie usw.)
- Planung bis wann die zukünftigen Räume zur Verfügung stehen
- Die Logistik :Umzug von der Von Sieboldstraße in die Robert- Koch -Str.
- Die Sprechzeiten für die Patienten
- Archiv Dermatologie: Anpassung an das System der UMG
- Öffentlichkeitsarbeit: Informationen an die Beschäftigten vor Ort, Patienteninformationen, Informationen an die einweisenden Ärzte, usw.

Es wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen unter der Leitung der Internen Revision. Diese AG bestand aus: Beschäftigten, der Geschäftseinheit Pflegedienst (GEPD), dem Leiter der Dermatologie, Oberärzten, der Vertrauensfrau der Schwerbehinderten, Vertretern des Zentrales Projektmanagements und des Personalrats. Für spezielle Anfragen wurden die zuständigen Ansprechpartner aus HWD, Apotheke, IT, Hygiene, Medizintechnik, Ver- und Entsorgung und der Stabsstelle Presse und Öffentlichkeitsarbeit hinzugezogen.

Der Personalrat begrüßt es außerordentlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieses gewaltige Projekt mit einbezogen wurden. Zusätzlich gab es noch Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten.

Erwähnenswert ist die gute Zusammenarbeit innerhalb der Arbeitsgruppe.

Der Personalrat wünscht sich, dass alle Projekte, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind, auf diese Weise durchgeführt werden.

Trotzdem waren der Umzug und die damit verbundenen Veränderungen für alle Betroffenen eine große Belastung. Sprechzeiten, Arbeitsabläufe, Logistik, alles musste überdacht und neu strukturiert werden. Es war nicht immer einfach.

Mit dem Umzug der Dermatologie musste auch der OP der Dermatologie in den ZOP integriert werden.

Angesiedelt wurde er im Bereich der Augenheilkunde und der Hals-Nasen-Ohrenklinik. Die Bereichsleitung des Augen- und HNO-OPs ist nun auch die Bereichsleitung des OPs der Dermatologie. Die bisherige Leitung des dermatologischen OPs behielt die Fachverantwortung für ihren bisherigen Bereich. Für die Mitarbeiterinnen war (ist) das eine schwierige Zeit. Die Einarbeitung, die geänderten Strukturen, die neuen Räume usw. sind belastend für die Mitarbeiterinnen.

Sanierungsmaßnahmen Bettenhäuser

Seit Jahren finden Sanierungsmaßnahmen in den Bettenhäusern statt: Brandschutz und Asbestsanierung standen anfangs im Mittelpunkt: Mehr und mehr macht der Bauabteilung die marode Bausubstanz zu schaffen: ständig neue Wasserschäden und andere „kleine bis mittlere Katastrophen“ lassen die Bauabteilung nicht zur Ruhe kommen. Daneben gibt es immer wieder Anforderungen aus den Arbeitsbereichen, die Umbaumaßnahmen erfordern, zuletzt gar der Umzug einer ganzen Klinik (Hautklinik) und die dafür erforderlichen Umbaumaßnahmen in den Stationsbereichen des Bettenhauses II.

Bei den in diesem Zusammenhang regelmäßig stattfindenden Planungstreffen und Begehungen ist der PR beteiligt: gilt es doch darauf zu achten, dass im Eifer des Gefechts nicht plötzlich Räumlichkeiten wegfallen und dass Sicherheits- und Arbeitsschutzbestimmungen auch tatsächlich eingehalten werden.

Immer wieder wird die Frage gestellt, ob es sich denn angesichts der Neubauplanungen überhaupt noch lohne, Geld in die Bettenhäuser zu investieren, aber angesichts von Wasserschäden u.ä. steht der Handlungsbedarf außer Frage.

Raumnot

Zunehmender Wegfall von Flächen von Pausenräumen, Toiletten und Umkleieräume im UBFT- Gebäude

In den letzten Monaten haben wir als Personalrat mehrfach Anträge von der Dienststelle bekommen, der Verkleinerung von Pausenräumen, Toiletten und Umkleieräumen zuzustimmen.

Hintergrund ist die immer noch unzureichende IT- Infrastruktur. Dazu werden auf jeder Ebene des UBFT- Gebäudes neue Kabelknotenpunkten benötigt. Die dafür erforderlichen Schränke brauchen Platz und der ist knapp. Die notwendige Fläche wurde von den Sozialflächen abgezogen.

Wir wissen sehr wohl als Personalrat um die Dringlichkeit dieser IT- Infrastruktur und wir wissen auch, was es bedeutet, wenn diese nicht ausgebaut wird.

Warum geht der Ausbau der IT-Infrastruktur regelmäßig zu Lasten der Sozialflächen?
Was ist mit den Abteilungen und Bereichen, die davon Nutzen haben?

Von der Verbesserung der IT profitieren alle, deswegen sollten auch alle ihren Beitrag dazu leisten.

Wir haben letzten Endes bei der Verkleinerung von einigen Pausenräumen unsere Zustimmung erteilt, wenn alternative Standorte unverhältnismäßig hohe Mehrkosten verursacht hätten. Das bedeutet aber nicht, dass wir in Zukunft weiteren Reduzierungen von Sozialflächen zustimmen werden.

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Dieser Ausschuss hat die Aufgabe, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern und die Dienststelle in diesen Fragen zu beraten.

Mitglieder des Ausschusses sind:

der Vorstand V3 ,
zwei Vertreter des Personalrates;
die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit;
die Leiterin der betriebsärztlichen Abteilung;
der Sprecher der Sicherheitsbeauftragten;
die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen;
der Leiter des Gebäudemanagements.

Mit folgenden Themen, die für die Arbeitssicherheit aus Sicht des Personalrates von besonderer Bedeutung sind, hat sich der Ausschuss in den vergangenen Monaten beschäftigt:

Kühlschränke/Pappkartons/ Holzschränke

Nach wie vor gibt es zahlreiche Kühlschränke, die in Flurbereichen aufgestellt wurden. Ebenso haben Pappkartons, Holzschränke und sogar Flüssigstickstofftanks auf einigen Fluren ein neues Zuhause bekommen. Dieses Inventar stellt eine erhebliche Brandgefahr dar und ist insbesondere in Fluren, die als Flucht- und Rettungswege ausgewiesen sind, nicht akzeptabel. Bei sicherheitstechnischen Begehungen werden diese Mängel regelmäßig angesprochen und deren Beseitigung gefordert. Das Problem der Aufstellung von Kühlschränken auf den Fluren ist allerdings nach wie vor ungelöst.

Umkleideräume/ Sozialräume in der Psychiatrie

Die Auswirkungen der Ausweitung und der Umbaumaßnahmen in der Psychiatrie auf Sozial- und Umkleideräume werden zurzeit geprüft.

Toiletten im ZOP

Hygienevorschriften haben Umbaumaßnahmen im Bereich der Umkleideräume des ZOP notwendig gemacht, die zu einer Reduktion der Anzahl von Toiletten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt haben. Es wird derzeit geprüft, ob die verbliebene Toilettenzahl ausreichend ist und wo ggf. zusätzliche Toiletten eingebaut werden können.

AWT- Container

Der Umgang mit AWT- Containern ist schwere körperliche Arbeit. Zur Vermeidung dadurch verursachter Erkrankungen werden am Markt erhältliche technische Hilfsmittel auf ihre Eig-

nung zum Einsatz im ZOP und in der Zentralsterilisation geprüft.

Bewegungsmelder in den Treppenhäusern des UBFT- Gebäudes

Das Problem der viel zu trägen Reaktion der Bewegungsmelder für die Beleuchtung in den Treppenhäusern soll bis zum Jahresende flächendeckend gelöst sein.

Neuausrichtung und Umbau der UMG- Labore

Mit der Entscheidung der UMG, Laborleistungen zu zentralisieren, effizienter zu erbringen und bestimmte Angebote konkurrenzfähig extern anzubieten, wurde ein ehrgeiziges Projekt begonnen, das nach einer jahrelangen Planungsphase im April 2011 mit dem Baubeginn in die Umsetzungsphase übergegangen ist. Fünf Labore (Hämatologie, Klinische Chemie, Mikrobiologie, Nephrologie und Transfusionsmedizin) der UMG werden zusammengelegt.

Neben den dazu notwendigen Umbauten im bisherigen Zentrallabor wurde die Beschaffung einer großen Zahl neuer Analysegeräte in Gang gesetzt und die dazu notwendige IT-Infrastruktur aufgebaut. Neben der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit wird mit dieser Maßnahme auch das Ziel verfolgt, Outsourcing zu vermeiden. Erwartet werden Einsparungen

durch:

- die gemeinsame IT- Plattform,
- die gemeinsame Gerätenutzung
- den gemeinsamen Einkauf im Sachmittelbereich
- die Nutzung gemeinsamer Räume.

Außerdem sollen Effizienzsteigerungen durch Umgestaltung der Arbeitsorganisation realisiert werden.

Für die Umsetzungsarbeiten wurde eine Projektmatrix mit den entsprechenden Verantwortlichkeiten entwickelt, aus der verschiedene Arbeitsgruppen abgeleitet wurden. Von den Abteilungen benannte Mitarbeiter/Innen sind in den Arbeitsgruppen vertreten.

Der Personalrat ist ebenfalls in die Arbeit der verschiedenen Arbeitsgruppen eingebunden.

Darüber hinaus können sich alle Beschäftigten der betroffenen Abteilungen in regelmäßig angebotenen Veranstaltungen über den Sachstand informieren.

Besonders am Anfang der Planungen war die Unruhe und Sorge der Beschäftigten in den Laborbereichen um die Zukunft ihrer Arbeitsplätze sehr groß. Insbesondere die vielen Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen waren hier sehr verunsichert. Im Verlauf des Projektes wurde dann für mehr Transparenz gesorgt, was sich positiv bemerkbar macht.

Bauende ist für 2013 geplant.

Personelle Maßnahmen

Zu den personalrechtlichen Maßnahmen zählen u.a. Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Eingruppierungen usw. Diese müssen dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden und dürfen ohne die Zustimmung des Personalrats nicht durchgeführt werden.

Der Personalrat hat zur Vorbereitung dieser Maßnahmen einen Ausschuss gebildet, dem sechs Personalratsmitglieder und die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten angehören. Einmal in der Woche tagt der Ausschuss um die zahlreichen Maßnahmen für den Personalrat vorzubereiten. Das bedeutet, dass die einzelnen Maßnahmen auf Vollständigkeit und Einhaltung der geltenden Regelungen, z.B. Tarifvertrag und Personalvertretungsgesetz, überprüft werden.

In den meisten Fällen kann der Personalrat zustimmen, aber es gibt auch Problemfälle, die z.T. häufiger auftreten. Wir wollen zwei Beispiele nennen:

Probleme gab es bei den Eingruppierungen der medizinischen Fachangestellten (Arzthelferinnen/Arzthelfer). Während alle med. Fachangestellten, die bereits vor 2006 beschäftigt und damit in den TV-L übergeleitet wurden, in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert sind, werden die „Neueingestellten“ überwiegend in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert. Der Personalrat hat etliche dieser Eingruppierungen abgelehnt.

Leider ist es uns nur zum Teil gelungen, die medizinische Fachangestellte in die E 5 zu bekommen. Es ist zu hoffen, dass diese Ungleichbehandlung entfällt, wenn die neue Entgeltordnung zum TV-L zum 01.01.2012 beschlossen wird.

Ein anderes Problem sind die vielen befristeten Vertragsverlängerungen bzw. befristete Arbeitsverträge, sehr oft ohne sachlichen Grund auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Es ist dem Personalrat gelungen, für einige wenige Bereiche unbefristete Einstellungen zu erwirken, aber leider nicht für alle.

Es gibt schon jetzt Probleme, Fachkräfte für die verschiedensten Bereiche/Abteilungen zu bekommen. Warum wohl?

Angesichts des demografischen Wandels werden diese Probleme noch zunehmen. Hier ist dringender Handlungsbedarf angezeigt.

Die ohne sachlichen Grund befristeten Verträge sollten in unbefristete umgewandelt werden, egal ob bei Neueinstellungen oder bei bestehenden Verträgen. Aus sozialer Verantwortung gegenüber diesen Beschäftigten, aber auch, um dem drohenden Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen.

Führungsverhalten

Zum Tagesgeschäft des Personalrates gehört die Beratung bei Konflikten aller Art – und dazu gehören natürlich auch Konflikte und Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten. Wir als Personalrat und auch die Beschäftigten erleben die Führungskräfte im täglichen Geschehen in ihren Führungsqualitäten ganz unterschiedlich.

Wie für alle anderen Beschäftigten ist ihre Arbeit in den letzten Jahren nicht leichter geworden, im Gegenteil: Oft mussten sie die von „ganz oben“ beschlossenen Kürzungen umsetzen, den Ärger und den Frust der Beschäftigten aushalten, die klassische „Sandwich-Position“. Und manchmal wurden sie von ihren Vorgesetzten auch ziemlich im Regen stehen gelassen.

In der UMG wurde in den letzten Jahren viel Zeit, Geld und Energie investiert in die Schulung von Führungskräften. Die Anforderungen an die Art und Qualität von Führung haben sich geändert.

Die Erkenntnis, wie wichtig es ist, über die Führungskräfte und die gute Arbeit von Führungskräften, die Philosophie des Hauses zu transportieren setzt sich immer mehr durch. Im Rahmenkonzept Personalentwicklung gibt es aus diesem Grund ein Projekt, in dem ein Anforderungsprofil für Führungskräfte entwickelt wird.

Zwar bietet die UMG seit langer Zeit eine Führungskräfteentwicklung „lead to excellence“ an, doch wir haben den Eindruck, dass nicht alle Führungskräfte teilgenommen haben.

Aufgerufen sind hier wirklich **alle** Führungskräfte!

Daher möchten wir an alle Führungskräfte appellieren, die noch an keiner Führungskräfteentwicklung teilgenommen haben, dieses Angebot der UMG wahrzunehmen.

Es wäre für alle Beschäftigten zu wünschen, wenn überall in der UMG „gute Führung“ erreicht werden würde.

Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen können dort abgeschlossen werden, wo der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat und wo es keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen gibt, es sei denn der Tarifvertrag lässt ausdrücklich eine ergänzende Dienstvereinbarung dazu zu. Die Höhe der Jahressonderzahlung oder die Anzahl der Urlaubstage können also **nicht** durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden.

In einer Dienstvereinbarung werden zu einer speziellen Sachfrage die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbindlich festgelegt. Beide Seiten haben die Möglichkeit, in festgelegten Fristen eine geschlossene Vereinbarung zu kündigen und veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Der Personalrat der UMG hat in den vergangenen Jahren eine Vielzahl derartiger Dienstvereinbarungen mit der Dienststelle abgeschlossen. Eine vollständige Liste der geltenden Dienstvereinbarungen steht auf den Web-Seiten des Personalrats unter

<http://www.personalrat.med.uni-goettingen.de/html/vereinbarungen.html>.

Der Personalrat hat in den letzten Wochen zwei neue Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Die eine bezieht sich auf die private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz, die zweite auf das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) Details zu beiden genannten Vereinbarungen sind an anderer Stelle dieses Berichts zu finden.

100 Jahre Internationaler Frauentag

Anlässlich des 100. Internationalen Frauentages, organisierte der Personalrat am 09.03.2011 einen Info-Tisch in der Westhalle und zusätzlich zum ersten Mal auch im Zentral-OP.

Aus den verschiedensten Bereichen der UMG kamen die Mitarbeiterinnen um die Gelegenheit zu nutzen, Ihre Erfahrungen auszutauschen und an Gesprächen und Diskussionen teilzunehmen.

Auch nach 100 Jahren gibt es noch immer reichlich Probleme mit der Gleichstellung im Arbeitsleben. So ist bspw. das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nach wie vor nicht durchgesetzt; familienfreundliche Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen weiterhin auf der Agenda; Führungspositionen bleiben in der Regel Männern vorbehalten. Und diese Liste ist längst nicht vollständig. Es gibt also noch viel zu tun.



Arbeitszeiten

Ein besonders wichtiger und sensibler Bereich der Personalratsarbeit ist die Mitbestimmung bei den Arbeitszeiten. Veränderungen in diesem Bereich haben schnell deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe und auf andere Berufsgruppen. Sie können aber genauso drastische Auswirkungen auf die gesamte Lebensplanung der Beschäftigten haben, angefangen von der Kinderbetreuung bis hin zu Aktivitäten in Vereinen, die plötzlich nicht oder nur noch erschwert möglich sind.

Aus diesem Grund wird keine Arbeitszeit, die beim Personalrat vorgelegt wird, einfach „durchgewinkt“. Gespräche mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den direkten Vorgesetzten und den offiziellen Vertretern der Dienststelle gehören zum Standard.

Zu den Arbeitszeitänderungen gehören übrigens auch vorhersehbare Überstunden!

Bei der Vorlage von Arbeitszeiten gibt es aus Personalratssicht besonders zwei Kritikpunkte:

Einmal das verspätete Vorlegen von Arbeitszeiten. Auch wenn es sich in dem knappen Jahr um relativ wenige Fälle handelt: es geht gar nicht, dass eine Arbeitszeit erst zur Mitbestimmung vorgelegt wird, wenn sie schon praktiziert wird!

Zum zweiten sind die Betroffenen selten vollständig und umfassend über die geplante Arbeitszeitänderung informiert. Es ist sogar vorgekommen, dass Betroffene erst von den Personalratsmitgliedern von der geplanten Änderung erfahren haben.

Nach Meinung des Personalrats ist es notwendig, die Beschäftigten nicht nur rechtzeitig und umfassend zu informieren, sondern auch ihren Sachverstand in geplante Änderungsabsichten einzubeziehen. Es sollte nicht sein, dass neue Arbeitszeiten nur zwischen verschiedenen Führungskräften verabredet und festgezurrert werden und erst im Nachhinein den Betroffenen und dem Personalrat „schmackhaft gemacht“ werden.

Wir wünschen uns an dieser Stelle mehr Respekt gegenüber den Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung.

Arbeitszeiten in der Störmeldezentrale

Seit dem Sommer 2011 arbeitet unsere Störmeldezentrale rund um die Uhr. Vorher wurden die nächtlichen Meldungen und Anrufe von der entsprechenden Zentrale der Universität bearbeitet. Logischerweise mussten im Sommer dann neue Arbeitszeiten eingeführt werden, die 24 Stunden rund um die Uhr abdecken.

Der Arbeitgeber schlug ein Modell vor, das am Wochenende und nachts einen Bereitschaftsdienst (BD) in einer Folge von sieben Nächten vorsah. Der gesamte Personalrat sah das sehr kritisch.

Eine erfolgreiche Ablehnung der Arbeitszeiten durch den Personalrat wäre damals schwierig geworden. Aus der Sicht des Personalrats war schon damals davon auszugehen, dass es sich nicht um Bereitschaftsdienst sondern um Vollarbeitszeit handelt. Dies nachzuweisen war allerdings vorab nicht möglich.

Hätte der Personalrat die Arbeitszeiten damals abgelehnt, hätte die Dienststelle sie als „vorläufige Maßnahme“ trotzdem eingeführt. Möglicherweise wäre es zu einer ähnlichen Hängepartie gekommen wie in der Betriebstechnik, wo sich der Konflikt um die Arbeitszeiten mittlerweile über anderthalb Jahre hinzieht.

Der Personalrat hat deswegen im Sommer mehrheitlich den Arbeitszeiten zugestimmt und eine engmaschige Auswertung verabredet. Dies war selbstverständlich mit den betroffenen Kollegen abgestimmt und von ihnen gebilligt!

Anschließend waren freigestellte Personalratsmitglieder immer wieder in der Störmeldezentrale, gerade auch während der sog. Bereitschaftsdienste. Beeindruckend war das Inte-

resse und das Engagement der Kollegen für das Funktionieren der Störmeldezentrale. Und es wurde schnell klar, dass es kein BD war.

Immer wieder wurde die Dienststelle darauf aufmerksam gemacht.

So konnte bereits im Juli erreicht werden, dass alle bis dahin geleisteten Schichten als Vollarbeitszeit bewertet und bezahlt wurden! Auch der Nachtdienstzyklus wurde zwischenzeitlich verkürzt!

Zwar verfolgte der Arbeitgeber zunächst das Ziel, durch Änderungen im Arbeitsablauf doch noch einen richtigen Bereitschaftsdienst zu ermöglichen, aber die engmaschigen Auswertungen waren eindeutig.

Schließlich hatte unser Vorgehen vollen Erfolg:

- Die Bereitschaftsdienste sind vom Tisch, da wir nun nachweisen konnten, dass es sich um Vollarbeit handelt.
- Die bisher geleisteten Bereitschaftsdienste werden voll als Arbeitszeit gewertet und bezahlt.

Der Nachtdienstzyklus beträgt drei und vier Nächte, und nicht mehr sieben!

Arbeitszeiten Betriebstechnik - Endlich Bewegung!

Die Arbeitszeiten in der Betriebstechnik waren und sind seit mehr als anderthalb Jahren eine Großbaustelle. Genau so lange dauert schon der Konflikt um diese Arbeitszeiten.

Insbesondere der Spätdienst bis 19 Uhr, der anlässlich der Reorganisation eingeführt worden war, hat für viel Verbitterung bei den Beschäftigten gesorgt.

In einer Mitarbeiterbefragung, die die Dienststelle durchgeführt hatte, wurden die Arbeitszeiten von den Beschäftigten und Vorgesetzten durchweg sehr schlecht bewertet. Allen Beteiligten, auch der Dienststelle, war klar, dass die Zeiten so nicht bleiben konnten.

Allerdings gestaltete sich der Versuch neue Arbeitszeiten zu vereinbaren als ausgesprochen schwierig. Zu unterschiedlich waren die Vorstellungen von Beschäftigten und Personalrat einerseits und der Dienststelle andererseits.

Auf einer Teilpersonalversammlung im Juli wurde u.a. beschlossen, dass eine Arbeitsgruppe aus betroffenen Kollegen und Personalratsmitgliedern gebildet werden sollte, auch um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Der Personalrat hat im September einstimmig einen Initiativantrag gestellt, der die Verkürzung des Spätdienstes auf 18 Uhr, am Freitag auf 17.30 Uhr vorsieht. Außerdem sollen die Arbeitszeiten alle zwei Monate ausgewertet werden, um zu sehen, ob eine weitere Verkürzung möglich ist.

Diesem Antrag des Personalrats hat die Dienststelle entsprochen. Die neuen Arbeitszeiten sind in Kraft!

Wir wünschen uns, dass die Auswertung unter einem gemeinsamen Ziel gemacht wird: Nämlich so viel Menschen wie möglich so früh wie möglich in den Feierabend zu schicken. Schließlich sind lange Arbeitszeiten kein Selbstzweck für den Arbeitgeber.

Wenn sowohl die Beschäftigten als auch die Leitung des Gebäudemanagements und der Betriebstechnik gemeinsam ihren Sachverstand und ihre Erfahrung auf dies Ziel konzentrieren, sollte am Ende eine vernünftige, von allen Seiten akzeptierte Arbeitszeit herauskommen. Es ist endlich Bewegung in die Sache gekommen, und zwar in die richtige Richtung!

Wenn die Arbeit zu viel wird... Überlastung

In den letzten Jahren haben Personalabbau und Organisationsveränderungen im Zuge der Konsolidierungsphase in allen Bereichen zu einer Erhöhung der Arbeitsbelastung und zu teilweise dramatischen Überlastsituationen geführt.

Überlastanzeigen kamen bisher hauptsächlich aus dem Bereich der Pflege, nicht weil es in sämtlichen anderen Bereichen und Berufsgruppen keine Überlastungssituationen gab, sondern weil das Instrument der Überlastanzeige dort die längste Tradition hat.

Überlastanzeige geschrieben – und dann?

Vielfach dient das Abschicken einer Überlastanzeige nur dazu, die Beschäftigten bei aufgetretenen Fehlern oder Problemen zu schützen. Das ist unserer Meinung nach nicht genug. Die Kollegen, die eine Überlastanzeige ausgefüllt haben, erwarten, dass die Probleme aufgegriffen und gelöst werden. Selbstverständlich geht der Personalrat den Überlastanzeigen nach – wenn er eine Kopie bekommen hat! Allerdings liegt die Verantwortung für die Lösung von derartigen Problemen bei denjenigen, die auch die Möglichkeiten dafür haben, d.h. bei den Vorgesetzten!

Zusätzlich gibt es in vielen Bereichen Überlastsituationen, bei denen keine entsprechende Anzeige geschrieben wird.

Personalrat fordert Überlastmanagement

Der Personalrat hat daher vorgeschlagen, ein geregeltes Verfahren für das ganze Haus zu entwickeln.

Die gute Nachricht: Es gibt jetzt einen Konsens im Haus, dieses Thema aufzugreifen!

Zunächst zwar nur für den Pflegedienst, aber ein Bereich muss halt anfangen.

Von der Leitung des Pflegedienstes ist ein Konzept zum Umgang mit personellen Engpässen erarbeitet worden. Der Personalrat hat noch erheblichen Diskussionsbedarf, was dieses Konzept der Pflege angeht, aber immerhin nimmt man sich des Problems an.

Der Personalrat hat seinerseits die Grundzüge eines Konzepts beschlossen und vorgeschlagen, ein geregeltes Verfahren für das gesamte Haus zu entwickeln. Ein Kernpunkt des Konzeptes ist die Einrichtung einer Kommission, die berufsgruppenübergreifend zu besetzen wäre, der auch Personalratsvertreter/innen angehören und die beim Qualitätsmanagement angesiedelt ist. Aufgabe dieser Kommission soll es sein, die Überlastmeldungen auszuwerten. Dadurch besteht die Möglichkeit, dass insbesondere für Bereiche, in denen immer wieder Überlastsituationen auftreten, mittel- und langfristige Lösungen gefunden werden.

Gefährdungs – und Belastungsanalysen

Was lange währt, wird endlich gut?

Der Personalrat hat vor mehreren Jahren eine Dienstvereinbarung zum Bereitschaftsdienst abgeschlossen, die Gefährdungs- und Belastungsanalysen vorgesehen hat. Diese Analysen sind im Tarifvertrag zwingend vorgeschrieben, wenn durch den Bereitschaftsdienst die Arbeitszeit verlängert werden soll.

Erst nachdem der Personalrat die Dienstvereinbarung gekündigt hat, ist die Dienststelle ihren Verpflichtungen nachgekommen. Seit diesem Jahr werden die Analysen in mehreren Bereichen gemacht. Die Dienstvereinbarung wurde daher wieder in Kraft gesetzt.

Die Analysen werden mit dem COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) Fragebogen durchgeführt. Dieser ist ein Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen und

Beanspruchungen bei der Arbeit (Gefährdungsanalyse). Die Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin GbR (FFAS) bietet eine Auswertung der Fragebögen an und erstellt damit seit Sommer 2005 eine große und **ständig wachsende Datenbank** mit berufsgruppenspezifischen Referenzwerten (job-exposure-matrix) für psychische Belastungen (Stand 5/2007: > 5.000 Befragte).

Der COPSQ- Standardfragebogen (Ausfülldauer ca. 15-20 Minuten), steht schon seit 2005 allen Interessierten in Praxis und Forschung zur Verfügung.

Für Interessierte ist es sogar möglich die Fragen Online zu beantworten und ein individuelles Ergebnis zu erhalten. (Details unter www.copsoq.de).

Wesentliches Element dieser Gefährdungs- und Belastungsanalysen ist jedoch nicht das Ausfüllen und Auswerten der Fragebögen, sondern das, was hinterher daraus gemacht wird. D.h. Voraussetzung für die Durchführung war die Vereinbarung mit den betroffenen Abteilungen, dass die Ergebnisse der Befragung Grundlage für Verbesserungen sein sollen.

Dies ist ein Verfahren, das sicherlich überall in der UMG benutzt werden könnte. Leider gibt es für einen zentralen Bereich, nämlich den ZOP noch immer keine Analysen bzw. ein abgesprochenes Verfahren, der ZOP ist ein Bereich, in dem Gefährdungs- und Belastungsanalysen wirklich nicht überflüssig sind!.

Pflegeförderprogramm

Im April 2011 wurde erneut die Dienstvereinbarung zur *„Neueinstellung oder Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen“* von ausgebildeten Pflegekräften nach dem Krankenhausentgeltgesetz § 4 Abs.10 unterschrieben. Gegenstand dieses Gesetzes ist die Pflegepersonalausstattung und deren Finanzierung.

Zur Erinnerung:

2008 wurde unter dem Motto *„Der Deckel muss weg“* eine Kampagne zur besseren Krankenhausfinanzierung gestartet. Als Erfolg dieser Kampagne wurde von der damaligen Bundesregierung ein Pflegeförderprogramm vorgelegt, das am 31.12.2011 ausläuft.

Durch diese gesetzliche Bestimmung bekamen Krankenhäuser die Möglichkeit, zusätzliches qualifiziertes Personal einzustellen, um so die enorme Arbeitsverdichtung auf den Stationen abzumildern. Diese zusätzlichen finanziellen Mittel für examiniertes Pflegepersonal werden seit 2009 von den Krankenkassen für Neueinstellungen oder auch Stundenaufstockung von Teilzeitstellen bereitgestellt. Voraussetzung dafür ist, dass jährlich eine Dienstvereinbarung über Umfang und gesetzeskonforme Nutzung der zusätzlich finanzierten Stellen abgeschlossen wird.

Die Personalbemessungsgrundlage ist nach dem Gesetz der Personalbestand am 30.06.08.

Für die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) bedeutet das, dass im Vergleich zu diesem Zeitpunkt in den Jahren 2009, 2010 und 2011 22 bis 24 Vollkräftestellen mit examinierten Pflegekräften zusätzlich besetzt werden konnten für nur 10% der Personalkosten. In diesem Jahr gab es immer wieder Gespräche zu dieser Thematik, in denen es darum ging, die möglichen Kontingente auch voll auszuschöpfen, was bisher nicht immer gelang, und dafür zu sorgen, dass Pflegepersonal tatsächlich dorthin kam, wo der Bedarf am größten war.

Der größte Anteil dieser Beschäftigten wird im Pflegepool eingesetzt. Sie haben eine „Feuerwehrfunktion“. Wo es „brennt“ werden sie eingesetzt.

Pflegepool

Das Pflegeförderprogramm ermöglichte es der UMG, dass der Pflegepool, der im Rahmen der Konsolidierungsmaßnahmen des Jahres 2007 abgeschafft worden war, neu aufgebaut werden konnte.

Hatte es bei der ersten Einführung des Pflegepools anfangs noch große Vorbehalte – auch bei den dort eingesetzten Mitarbeiterinnen – gegeben, so hatte sich schon bald gezeigt, dass der Pflegepool ein sinnvolles Instrument sein kann, um Spitzenbelastungen oder ausfallbedingte Personalengpässe auf Stationen aufzufangen. Auch für das im Pool beschäftigte Pflegepersonal war schon bald deutlich geworden, dass die vereinbarten (familienfreundlicheren) Arbeitszeiten und vor allem die zuverlässigen Dienstpläne durchaus attraktiv sein können. Ob dies als Ausgleich für ständig wechselnde Einsatzorte und fehlende Teamzugehörigkeit auf den Einsatzstationen ausreicht, wird sicherlich je nach individueller Situation unterschiedlich bewertet.

Fest steht, dass die Auflösung des Pflegepools im Jahr 2007 viel Kritik ausgelöst hatte und dass sich der durch das Pflegeförderprogramm ermöglichte „neue“ Pool gut etabliert hat.

Aufgrund des auslaufenden Pflegeförderprogramms schien die Weiterexistenz des Pools vorübergehend gefährdet. In gemeinsamen Gesprächen zwischen GEPD und Personalrat wurde im Laufe dieses Jahres mehrfach der von beiden Seiten angestrebte Fortbestand des Pools thematisiert und ist mittlerweile gesichert, auch wenn die endgültige Größe noch nicht feststeht.

Qualifikationsmix auf den Stationen

Mit dem Begriff „Qualifikationsmix“ ist die Mischung unterschiedlich ausgebildeter Menschen zur Erfüllung einer gemeinsamen Aufgabe gemeint

Seit einigen Jahren gibt es Pflegeassistentinnen auf Station. Diese Kolleginnen haben teilweise eine Ausbildung als medizinische Fachangestellte.

Der Personalrat ist der Ansicht, dass Pflegeassistentinnen sehr sinnvolle Arbeit auf Station leisten können, wenn sie zusätzlich zu den examinierten Pflegekräften eingesetzt werden. Wir sehen es allerdings sehr kritisch, wenn sie als Ersatz für das examinierte Personal eingesetzt werden, wie es in der Vergangenheit der Fall war. Damit tut man niemandem einem Gefallen, am allerwenigsten den Pflegeassistentinnen selber.

Die Anzahl der Pflegeassistentinnen wurde auf 34 Vollstellen begrenzt und ihr Einsatz im Jahr 2009 evaluiert. Da der Zeitraum für aussagekräftige Ergebnisse zu kurz war, plant die GEPD nun eine erneute Evaluation. Der Personalrat ist in dieses Verfahren eingebunden und hat eine Arbeitsgruppe dazu gebildet. Die Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist es, Kriterien für den Einsatz von nichtexaminiertem Personal auf den Stationen zu erarbeiten, Kriterien für die erwähnte Evaluierung zu finden und die Ergebnisse in die Verhandlungen mit der GEPD einzubringen.

Unabhängig vom Ergebnis der Evaluation wird das Thema weiter aktuell bleiben. Denn seit der Fachkräftemangel auch im Pflegedienst der UMG spürbar wird, zeichnet sich eine Verschärfung des Problems ab. Der Personalrat wird hier klar Position im Interesse der Beschäftigten und zum Erhalt eines Qualitätsanspruchs, der einem Universitätsklinikum angemessen ist, beziehen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bereits 2004 hat der Gesetzgeber die Arbeitgeber im Sozialgesetzbuch IX verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in den Betrieben anzubieten.

Das bedeutet, dass allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein BEM angeboten werden muss. Das soll dazu beitragen, Beschäftigte, die länger krank waren, wieder in den Arbeitsprozess einzubinden und umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Ein ganz wesentliches Element ist dabei die Freiwilligkeit:

BEM ist für alle Beschäftigten **freiwillig** und kann nur mit Zustimmung der/des Beschäftigten durchgeführt werden. Diese Zustimmung kann jederzeit zurückgezogen werden. Aus einer Ablehnung des angebotenen BEM dürfen den Beschäftigten keine Nachteile – insbesondere keine Kündigung! – erwachsen.

BEM hat folgende Ziele:

- Erhalt und Förderung der Gesundheit und der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit,
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeiten,
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und Erhalt des Arbeitsplatzes,
- Vermeidung des Entstehens chronischer Erkrankungen und von Behinderungen sowie vorzeitiger Berentungen,
- und Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen.

Nach mehrjähriger Vorbereitungszeit incl. eines Pilotprojektes und vielen Verhandlungen ist es nun gelungen, eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement abzuschließen. In dieser Dienstvereinbarung ist für die Beschäftigten der Universitätsmedizin geregelt, wie das BEM-Verfahren unter Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung durchgeführt wird.

Damit ist jetzt die Voraussetzung dafür erfüllt, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement zum 01.01.2012 in der UMG flächendeckend eingeführt werden kann.

Als Steuerungs- und Koordinierungsgremium wurde ein Arbeitskreis BEM eingerichtet, in dem der Personalrat mit zwei Personen vertreten ist.

Für alle Fragen rund um das BEM steht der Personalrat natürlich jederzeit zur Verfügung.

PE-Projekt „Einbindung ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“

Dieses Projekt hat zum Ziel, ausgeschiedene Mitarbeiter weiter an die UMG zu binden. Bei dieser Idee handelt es sich um einen Vorschlag des Personalrats, der auf so viel Zustimmung stieß, dass daraus ein Projekt im Rahmenkonzept Personalentwicklung wurde.

Zur Umsetzung ist eine Projektgruppe gebildet worden, der ein Vertreter des G3-22 (Personalentwicklung) und zwei Vertreter des Personalrates angehören. Es soll ein Konzept entwickelt werden, um die Erfahrungen dieses Personenkreises für die UMG zu nutzen, sie in das kulturelle Leben des Hauses einzubinden und sie für ehrenamtliche Funktionen oder auch Aushilfstätigkeiten (bspw. in Forschung und Lehre) zu gewinnen.

Im Sinne dieses Zieles sollen ehemalige Kolleginnen und Kollegen bestimmte Einrichtungen auch weiterhin nutzen dürfen wie zum Beispiel:

- Vergünstigtes Essen,
- Apothekeneinkauf,
- Fortbildungsprogramm,
- Sport/Schwimmen.

Verbundenheit mit Mitarbeitern, die über ein hohes Maß an Wissen verfügen, welches bei Bedarf eingesetzt werden kann, ist ein wertvolles, bisher stark unterschätztes Gut.

Ausgründungen gehen weiter

Interner Krankentransport und Lagerungspflege im ZOP von UMG-Service-GmbH übernommen.

Gleich zu Beginn der Amtszeit des neu gewählten Personalrats mussten wir uns gegen eine neue Ausgründung wehren: Der Interne Krankentransportdienst (IKTD) und die Lagerungspflege im ZOP sollten ausgegründet werden, ihre Aufgaben sollte die UMG-Service-GmbH übernehmen.

Die Kollegen wurden auf einer Dienstbesprechung informiert, der Personalrat erst einige Stunden vorher: Durch den Wegfall der Zivildienstleistenden, gäbe es keine Möglichkeit mehr, den IKTD wirtschaftlich in der UMG zu halten.

Es ist verständlich, dass die Mitarbeiter diese Information nicht einfach so hinnehmen wollten. Den Braten hatten sie eh schon gerochen und schon vor der Dienstbesprechung innerhalb weniger Tage fast 1000 Unterschriften von Beschäftigten im ganzen Haus gesammelt.

Begleitet von Beschäftigten aus vielen Berufsgruppen und – fast – dem gesamten Personalrat, der extra seine Sitzung unterbrochen hatte, zogen die Transporter in der folgenden Woche zum Vorstandsgebäude. Drei Delegierte des IKTD - unterstützt durch die Personalratsvorsitzende und ihren Stellvertreter - überbrachten die Unterschriften direkt in die Vorstandssitzung und konnten dort ihre Sorgen und Wünsche dem Vorstand eindrucksvoll mitteilen.

Prof. Frömmel würdigte diesen Auftritt sogar auf dem Neujahrsempfang! An seiner Entscheidung zur Ausgründung hielt der Vorstand aber ungerührt fest.

Es ist fraglich, ob es keine Finanzierungsmöglichkeiten in der UMG für den IKTD geben kann. Der Vorstand hat argumentiert, dass durch den Wegfall der Zivildienstleistenden der IKTD ohnehin teurer würde als bisher, da könne man unmöglich noch normale Löhne zahlen, das würde dann ja noch teurer...

Das kann man natürlich auch ganz anders sehen: Zivildienstleistende durften immer nur zusätzlich zum notwendigen Personal eingestellt werden. Wenn jetzt der Vorstand beklagt, dass der IKTD teurer wird, soll er lieber ganz still sein und sich freuen, dass er jahrzehntelang (!) den IKTD am Gesetz vorbei viel zu billig bekommen hat!

Der Personalrat hält dieses Vorgehen für verhängnisvoll, nicht nur für die betroffenen Kollegen, sondern auch für die UMG insgesamt. Wir sind der Meinung, dass die Menschen, die für die UMG arbeiten auch bei ihr beschäftigt sein sollten. Ganz besonders in einem so wichtigen und sensiblen Bereich wie dem internen Krankentransport.

Wenn immer wieder Teams in schlecht Bezahlte und ganz schlecht Bezahle gespalten werden, muss das zwangsläufig Auswirkungen auf den sozialen Frieden haben. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit nützt nicht nur den Beschäftigten.

Daher hat der Personalrat dieses Vorhaben abgelehnt! Leider darf der Vorstand die Ausgründung trotzdem vollziehen.

Immerhin konnte der Personalrat zusammen mit den Kollegen des IKTD erreichen, dass sämtliche Mitarbeiter mit befristeten oder teilbefristeten Verträgen, eine dauerhafte 75%

Stelle bei der UMG behalten bzw. bekommen haben! Diese Kollegen bleiben also Beschäftigte der UMG und werden an die UMG-Service-GmbH gestellt.

Durch hartnäckiges Verhandeln konnten auch weitere Verbesserungen und Regelungen der Rahmenbedingungen für die übertragene Aufgabe und die davon betroffenen Beschäftigten abgesichert werden, z.B. zu Fragen der Qualifikation und der Qualitätssicherung, der Arbeitsbedingungen, klare Regelung über Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, nach mehrfachen Interventionen des PR sogar eine etwas bessere Vergütung der GmbH-Beschäftigten, obwohl der PR dafür gar nicht zuständig ist, ...

Gastronomie – Ein Teilerfolg

Rückblick: Zum 1. Januar 2009 sollte die gesamte Gastronomie ausgegründet werden, geplant war ein Betriebsübergang auch aller Beschäftigten auf die UMG-Gastronomie-GmbH. Der Personalrat hatte sich vergeblich dagegen zur Wehr gesetzt, kann eine solche Ausgründung aber nicht verhindern, damals so wenig wie dieses Jahr beim IKTD. Aber die ver.di Kolleginnen – und Kollegen haben jahrelang vielfältigen und fantasievollen Widerstand dagegen geleistet. Der Vorstand wurde besucht, mehrere Neujahrsempfänge; in der Ratssitzung der Stadt Göttingen waren sie ebenso wie im Ministerium in Hannover.

Die Gründung der UMG-Gastronomie-GmbH konnte nicht verhindert bzw. – noch – nicht rückgängig gemacht werden. Aber gelohnt hat es sich trotzdem: Der neue Personalrat konnte erreichen, dass es eine rechtssichere Vereinbarung gibt, nach der all diejenigen Beschäftigten, die am 1. Januar 2009 Beschäftigte der UMG waren, auf Dauer bei der UMG beschäftigt bleiben. Das bedeutet, dass sie zwar in der GmbH arbeiten, aber als Beschäftigte der UMG die gleichen Bedingungen haben wie alle anderen UMG-Beschäftigten, angefangen bei der Bezahlung bis hin zu der vollständigen Zuständigkeit des PR für alle Belange.

Dazu wurde eine Erklärung abgestimmt, die sowohl von der UMG, der UMG-Gastronomie-GmbH und den einzelnen Beschäftigten unterzeichnet wurde.

Für die Betroffenen, deren rechtlicher Status über zwei Jahre ungeklärt war, ein enormer Erfolg!

IT-Ausschuss

IT heißt Informationstechnologie. Und diese ist aus unserm Berufsalltag kaum noch wegzu-denken: wo findet man überhaupt noch einen Arbeitsplatz an der UMG, wo nicht zur Bewältigung der Aufgaben „IT“ eingesetzt wird?

Wie wir alle wissen, bietet die IT vielfältige Möglichkeiten zu Auswertungen „per Knopfdruck“. Allerdings ist längst nicht alles erlaubt, was möglich ist. Und um dies abzusichern, kümmert sich der Personalrat um dieses Thema.

Aufgabe des PR-internen IT-Ausschusses ist es, den Einsatz von EDV-Systemen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Mitarbeiterrechte zu prüfen und dem Personalrat Empfehlungen zu geben. Als Ergebnis dieser Arbeit wurden im Laufe der letzten 15 Jahre neben einer Rahmendienstvereinbarung mehrere Dienstvereinbarungen zu speziellen IT-Fragen abgeschlossen. Da der Fortschritt im IT-Bereich rasant ist, hat der Ausschuss damit begonnen alle diese Vereinbarungen zu überprüfen. Als erstes wurde die EDV-Rahmendienstvereinbarung angesehen und für ausreichend und gut befunden. Weitere Vereinbarungen sind in Arbeit.

Weitere Themen der Ausschussarbeit waren und sind:

- Einführung einer neuen Dispositionssoftware im IKTD: eine kommerzielle Lösung soll in 2012 beschafft werden. Bis dahin soll die bestehende, im Haus entwickelte Lösung mit

Änderungen eingesetzt werden. Diese Änderungen wurden dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Der IT-Ausschuss hat die Zustimmung empfohlen verbunden mit der Forderung, am Auswahlprozess der neuen Software beteiligt zu werden.

- Einführung einer neuen Software-Version wurde zur Bearbeitung von Störungsmeldungen im IT-Service: Der Ausschuss hat nach Vorstellung der Software keine Bedenken und sieht die Einführung durch die Rahmendienstvereinbarung ausreichend abgedeckt.
- Datenschutz im Personalrat: Zur Sicherstellung des Schutzes der im Zuge von mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen anfallenden personenbezogenen Daten von Beschäftigten hat der Ausschuss die Etablierung einer eigenen Datenschutzbeauftragten empfohlen. Erika Westphal ist vom Personalrat dafür benannt worden.
- Dienstvereinbarung zur privaten Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz: siehe gesonderten Beitrag in diesem Bericht.

Beschäftigtendatenschutz siehe gesonderten Beitrag in diesem Bericht.

Dienstvereinbarung zur privaten Nutzung von Internet und E-Mail abgeschlossen

Zu Beginn des Jahres wurde von der Dienststelle der Entwurf einer Dienstanweisung zur privaten Nutzung von Internet und E-Mail zur Benennungsherstellung vorgelegt. Der Personalrat hielt eine Dienstvereinbarung für angemessener und schlug der Dienststelle die Aufnahme von Verhandlungen darüber vor. Dieser Vorschlag wurde akzeptiert.

In Gesprächsrunden zwischen Personalabteilung und Personalrat und nach Klärung von Detailfragen mit dem Geschäftsbereich Informationstechnologie sowie redaktioneller Abstimmungen wurde die Vereinbarung schließlich vom Personalrat beschlossen und ist nach der Unterzeichnung in Kraft.

Kern der Vereinbarung ist die grundsätzliche Erlaubnis der privaten Nutzung von Internet und e-Mail am Arbeitsplatz. Die Nutzung ist aber nur in „unerheblichem“ Umfang gestattet – darf also nicht die Erfüllung der Dienstaufgaben beeinträchtigen – und soll außerhalb der Dienstzeit stattfinden.

Auch die Grenzen wurden festgelegt, die der privaten Nutzung gesetzt werden. Ebenso werden der Datenschutz, die Kontrollmöglichkeiten und der Umgang mit Verstößen gegen die Vereinbarung geregelt.

Der Text der Dienstvereinbarung ist im Intranet auf den Personalratsseiten zu finden.

Beschäftigtendatenschutz

Im August letzten Jahres hat die Bundesregierung eine Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) erarbeitet. Unter anderem regelt dieses Gesetz die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten. Der vorliegende Entwurf, der noch in diesem Jahr im Bundestag verabschiedet werden soll, hebt den bisherigen Datenschutz von Beschäftigten weitgehend aus und bietet den Arbeitgebern umfangreiche Möglichkeiten der Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

So sollen in Zukunft explizit Videoüberwachung und Datenscreenings ohne konkreten Verdacht, die Beschaffung von Informationen durch Dritte in Bewerbungsverfahren, individuelle Vereinbarungen mit Beschäftigten, die die weitere Verarbeitung persönlicher Daten „erlauben“, und die Abweichung von den gesetzlichen Bestimmungen zuungunsten der Beschäftigten auf der Grundlage von Tarifverträgen oder Dienstvereinbarungen möglich sein.

Im Detail sind noch viele andere Regelungen vorgesehen, denen allen eines gemeinsam ist: Sie führen unter der Überschrift „Beschäftigtendatenschutz“ denselben ad absurdum. Die bestehende Rechtslage wird erheblich verschlechtert.

Im April 2011 haben deshalb Betriebs- und Personalräte großer Unternehmen wie Porsche, IBM und Deutsche Bahn eine Protestaktion gegen die Gesetzesnovelle gestartet. Der Personalrat der UMG hat sich dieser „Betriebsräteinitiative zum Gesetzgebungsverfahren zum Beschäftigtendatenschutz“ angeschlossen, die vom Vorsitzenden des DGB, Michael Sommer koordiniert wird.

Außerdem hat sich der Personalrat in einem Brief an alle Göttinger Bundestagsabgeordnete gewandt. Als gesetzliche Interessenvertretung des mit Abstand größten Arbeitgebers der Region haben wir die Abgeordneten aufgefordert diesem Gesetz, das seinen Namen nicht verdient, die Zustimmung zu verweigern.

Blutspende am Campus

Die UMG wollte die Konkurrenz eines von einem privaten Träger im „Grotefend-Haus“ am Weender Tor geplanten Blutspendedienstes nicht hinnehmen und beschloss, die Gelegenheit zu nutzen, diese Räumlichkeiten für die Einrichtung einer eigenen externen Blutspende zu übernehmen. Aus dieser Entscheidung ergaben sich viele Fragen. Personelle und technische Ausstattung, Logistik, Sicherheit und die vielfältigen Kleinigkeiten, die mit der Einbindung einer externen Betriebseinheit zusammenhängen, wurden in einer regelmäßig tagenden Arbeitsgruppe besprochen und geklärt. Neben den Beschäftigten der Abteilung aus allen Berufsgruppen nahm auch der Personalrat teil.

Der Personalrat betrachtet die Eröffnung der Blutspende am Campus als eine echte Chance, neue Spendergruppen zu erschließen. Bei Arbeitsbedingungen und Ausstattung sollte zudem bedacht werden, dass die Blutspende unser Haus gut sichtbar am Rande der Innenstadt repräsentiert. Wenn die bei den Sitzungen herrschende sehr positive und konstruktive Arbeitsatmosphäre in die neuen Räumlichkeiten mitgenommen wird und auch die Akzep-

Spülküche

Personalrat führt eine Teilpersonalversammlung durch

2010 wurde in einer Projektgruppe unter Beteiligung von Beschäftigten, Personalrat und Dienststelle ein neues Konzept für die Spülküche erarbeitet, um den Mitarbeitern endlich zwei gesicherte freie Wochenenden im Monat zu gewährleisten.

Kurz vor der Umsetzung in die Praxis zum 1. Mai kam es zu großer Unruhe in der Belegschaft. Deutlich wurde, dass es in der Arbeitsgruppe Missverständnisse gegeben haben musste, insbesondere ein neuer Arbeitsplatz im Spätdienst sorgte für großen Unmut.

Aus diesem Grund lud der Personalrat zu einer Teilpersonalversammlung ein und verschaffte sich so einen genauen Überblick. In der Teilpersonalversammlung stellte sich heraus, dass es vielfältige Probleme gab, die nur zum Teil auf das neue Konzept zurückzuführen waren. Die Beschäftigten benannten zahlreiche Probleme, von fehlenden Trinkpausen bis hin zur Gefährdung von Hygienevorschriften durch Personalmangel. Gleichzeitig machten sie mehrere Verbesserungsvorschläge, die zum Teil schon umgesetzt wurden. So wurde insbesondere die erwähnte Arbeitszeit im Spätdienst um eine Stunde vorverlegt. Außerdem braucht er nur noch alle zehn Wochen und nicht mehr alle acht Wochen geleistet werden.

Auch wenn es einige Erfolge in der Spülküche gab – es bleibt noch viel zu tun. Wir bleiben dran!

Sterilgutaufbereitung übernommen

Seit Anfang August wird das gesamte Sterilgut des Weender Krankenhauses in unserer Zentralsterilisation aufbereitet. Anfangs wurden diese Tätigkeiten noch ausschließlich von den Beschäftigten aus Weende durchgeführt. Inzwischen sind alle Kolleginnen und Kollegen eingebunden.

Dadurch, dass Material aus Weende hinzugekommen ist, besteht jetzt erheblicher Platzmangel. Auch müssen die Arbeiten der beiden Häuser noch besser koordiniert werden.

Alle Beteiligten haben sich mächtig ins Zeug gelegt und unter sehr improvisierten Bedingungen schon kleine Wunder bewirkt. Dabei darf nicht vergessen werden, dass so eine organisatorische Veränderung eine große Belastung darstellt, die nicht spurlos an den Beschäftigten vorbeigegangen ist.

Kindertagesstätte

Die Kindertagesstätte der UMG bietet zurzeit insgesamt 155 Plätze (überwiegend) für Kinder von UMG-Beschäftigten an:

Kleinkindbereich 60 Plätze, Kindergarten 75 Plätze, Hort 20 Plätze

Die Kindertagesstätte ist eine der sog. Sozialeinrichtungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UMG. Aus diesem Grund müssen alle Belange der Kita mit dem Personalrat abgestimmt werden, Veränderungen sind mitbestimmungspflichtig.

Deshalb ist in der Kindertagesstättenordnung als gemeinsamer Ausschuss von Personalrat und Dienststelle die Kindertagesstättenkonferenz festgelegt, die sich mit allen Belangen der von der UMG betriebenen Kindertagesstätte beschäftigt.

Diesem Gremium gehören an:

- die Leitung (2 Personen) der Einrichtung
- ein/e vom Vorstand benannte Person
- zwei Vertreter/innen des Personalrats
- ein Mitglied des Elternbeirats
- die Gleichstellungsbeauftragte

Aufgabe der Kindertagesstättenkonferenz ist unter anderem die Entscheidung über die Vergabe der vorhandenen Betreuungsplätze. Dabei sind Dringlichkeit, Arbeitszeiten der Eltern sowie soziale Kriterien zu berücksichtigen.

Seit dem 01.04.2011 gelten folgende neue Öffnungszeiten:

Krippe	Mo.-Fr.	6:00-18:00 Uhr
Kindergarten	Mo.-Fr.	6:00-18:00 Uhr
Hort	Mo.-Fr.	12:00-18:00 Uhr
Hort in den Ferienzeiten	Mo.-Fr.	7:30-16:00 Uhr

Bei vorheriger Anmeldung wird für Hortkinder auch von 6:00-8:00 Uhr in der Schulzeit Betreuung angeboten. Diese neuen Öffnungszeiten und die damit verbundenen zusätzlichen zwei Vollzeitstellen werden ausschließlich von den Eltern durch monatliche Zusatzbeiträge in Höhe von 40,00 Euro finanziert, auch wenn nicht alle davon profitieren können.

Tag der offenen Tür

Auch in diesem Jahr fand wieder ein Tag der offenen Tür beim Personalrat statt.

Am 30.06. kamen zahlreiche Beschäftigte aus den verschiedensten Bereichen zu uns, um sich über die Arbeit des Personalrats und seine Arbeitsbedingungen im Bürocontainer vor Ort zu informieren. Allerdings konnten weder Kaffee und Kuchen noch Schnittchen die Alltagsprobleme abhalten, so dass in fast jedem Gespräch schwerwiegende Probleme zur Sprache kamen, die mittlerweile in fast jedem Bereich der UMG auftreten:

Arbeitsdruck, zu wenig Personal, Pausen, die man nicht mehr nehmen kann, Dienstpläne, auf die man sich nicht verlassen kann, und vieles mehr wurden beklagt. Dass dabei die Ansprüche an die eigene Arbeit und deren Wertschätzung durch das Haus und die Patienten leiden, belastet am meisten. Auf Dauer wird in allen Berufsgruppen die Qualität der Leistungen und das gewünschte (positive) Betriebsergebnis unter derartigen Arbeitsbedingungen nicht zu halten sein – ein Befund, der besonders die Leitung der UMG nachdenklich stimmen sollte.



Auf den Sattel, fertig los ...

Wie schon in den letzten Jahren, beteiligte sich unsere UMG an der Fahrrad-Aktion: „Mit dem Rad zur Arbeit.“

Eine Aktion, die der Personalrat in Zusammenarbeit von dem ADFC (Allgemeiner Deutscher Fahrrad Club) und der AOK durchgeführt hat.

Ziel der Aktion war es, mehr Menschen dazu zu bewegen auf das Fahrrad umzusteigen. Das ist nicht nur gut für die Umwelt und die eigene Gesundheit, sondern macht auch noch Spaß!

Nach drei Monaten endete die Aktion mit einem Festakt in der Osthalle, mit Imbiss und der Preisverleihung.



Der Vorstand und der Personalrat werden auch zukünftig die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ unterstützen.

Rahmenkonzept Personalentwicklung

Ende 2010 wurde in der UMG ein Projekt gestartet mit dem Ziel, alle bis dahin bereits existierenden Personalentwicklungsmaßnahmen in der UMG zusammenzuführen und voranzubringen. Zu diesem Zweck wurde das „Kernteam Personalentwicklung“ gebildet.

Als erste große Aufgabe hat das Kernteam PE ein „Rahmenkonzept Personalentwicklung an der Universitätsmedizin Göttingen“ erarbeitet, das am Leitbild der UMG ausgerichtet ist und am 03. Mai 2011 vom Vorstand beschlossen wurde.

In diesem Konzept wurde unter den vier Oberthemen

- Führungskräfteentwicklung
- Gewinnung und Bindung von Personal
- Interprofessionelle Teamentwicklung und
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

eine Vielzahl von Maßnahmen und Themen aufgelistet. Zum Teil handelt es sich um laufende Projekte und Maßnahmen, zum Teil um neue. Aus ihnen wurden bisher 20 Projekte entwickelt.

Die ersten Projektgruppen haben ihre Arbeit bereits aufgenommen.

Ein Großteil der Themen, die im Rahmen des PE-Konzeptes bearbeitet werden, gehört zu den „Kernthemen“ eines jeden Personalrates. Daher ist der Personalrat auch intensiv in dieses Großprojekt eingebunden:

VertreterInnen des Personalrats arbeiten bisher in folgenden Projektgruppen mit:

- Entwicklung eines Anforderungsprofils für Führungskräfte
- Führungskräftehandbuch
- Personalentwicklungsgespräche
- Gewinnung von Fachkräften im Gesundheitswesen
- Einbindung ehemaliger MitarbeiterInnen (siehe Bericht dazu)
- Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Interprofessionelle Ausrichtung von Team- und Organisationsentwicklungsprozessen

Außerdem ist der Personalrats in die Bearbeitung einiger Themenfelder eingebunden, die nicht als Projekte neu aufgelegt werden, sondern zu den bereits laufenden Aufgaben des PR gehören wie Kinderbetreuung, Betriebliches Vorschlagswesen u.a.

Die Verantwortung für die Umsetzung des Konzeptes und die Steuerung der dazu erforderlichen Aktivitäten liegt in der Verantwortung der Kerngruppe Personalentwicklung, die jährlich über die Entwicklung der verschiedenen Projekte und Maßnahmen berichten wird. In dieser Gruppe ist der Personalrat vertreten.

Beratung und Unterstützung von Beschäftigten

Last but not least: Die Beratungsgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen einen großen Teil der Personalratsarbeit in Anspruch.

Themen sind allen nur denkbaren Probleme am Arbeitsplatz: Fragen des Tarifrechts, Eingruppierung, Dienstplangestaltung und Urlaubsgewährung, Überstunden und Holen aus dem Frei, die Liste ließe sich beliebig erweitern.

Zunehmend geht es um Probleme, die sich im zwischenmenschlichen Bereich ergeben haben, entweder mit Kolleginnen und Kollegen und/oder den Führungskräften.

Ebenso ist die Begleitung bei den anlassbezogenen Gesprächen, wie zum Beispiel Kritik- und Fehlzeitengesprächen fast tägliche Aufgabe von Personalratsmitgliedern. Hier können wir den Beschäftigten nur raten, nicht allein in solche Gespräche zu gehen.

An dieser Stelle eine dringende Bitte an die Führungskräfte: Laden Sie rechtzeitig zu solchen Gesprächen ein und teilen Sie mit, worum es geht. Es ist einfach schlechter Führungsstil, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber im Ungewissen zu lassen. Und zu einem Kritik- oder Fehlzeitengespräch mit einer Frist von ein paar Stunden einzuladen – das geht gar nicht!

Und glücklicherweise gibt es dann noch unsere Jugend- und Auszubildendenvertretung, die sich hier selber vorstellt:



Jugend- und Auszubildendenvertretung der Universitätsmedizin Göttingen

Kontakt

Ihr dürft auch während eurer Arbeits- und Ausbildungszeit mit Problemen, Anregungen, Fragen und/oder Beschwerden bezüglich Eurer Ausbildung zu uns kommen.

Sprechzeiten

Ihr findet uns immer donnerstags von 14:00 Uhr bis 16:30 Uhr in unserem Büro (Personalratscontainer 2, hinter dem Bettenhaus 2, erster Stock, Raum I-A4.144). Außerhalb der Sprechzeiten sind wir über Telefon und Pieper zu erreichen!

Telefon: 0551/39-9231

Pieper: 919-2570

Handy: 0171/5668175

E-Mail: jav1@med.uni-goettingen.de

+

Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle

Stiftungsrat/Stiftungsausschuss	E. Bach-Reinert
Klinikkonferenz	E. Bach-Reinert Vertr. D. Dankworth
Arbeitsschutzausschuss	E. Westphal Vertr.: W. Fest, P. Demir
Wohnungsausschuss	R. Himme, W. Fest Vertr.: M. Schulz
Kita-Ausschuss	D. Hunt Vertr.: P. Demir, C. Selk
Betriebliches Eingliederungsmanagement	E. Westphal, D. Dankworth
Generalentwicklungsplan Lenkungsausschuss Arbeitsgruppen	E. Bach-Reinert H.M. Gurland, D. Dankworth, O. Uhde, E. Westphal Dr. T. Langbein, S. Homburg, D. Hunt, W. Jansen, M. Lumme
Kernteam Personalentwicklungskonzept	E. Bach-Reinert, D. Hunt
Gewinnung von Fachkräften im Gesundheitswesen	D. Dankworth Vert.: Dr. Langbein
Projekt Führungskräftehandbuch	E. Westphal, Vertr.: D. Dankworth
Projekt Personalentwicklungsgespräche	H.M. Gurland Vertr. D. Hunt
Betriebliches Gesundheitsmanagement	E. Westphal Vertr. D. Dankwort
Interprof. Team- und Organisationsentwicklung	H.M. Gurland Vertr. D. Dankworth
Angebote für ausgeschiedene Mitarbeiter	D. Hunt Vertr. P. Demir
Steuerungsgruppe Arbeitszeiten Ärzte	H.M. Gurland, W. Jansen
Handbuch f. Vorgesetzte AG Diag. Radiologie	H.M Gurland, Vertr. O. Uhde
Interner Stellenmarkt	D. Dankwort, D. Hunt
AG Parkraumbewirtschaftung	D. Dankworth, C. Schulz, Vert.; P. Demir, M. Lumme
UMG-Labore Migration	D. Dankworth Vertr.: C. Schäfer
UMGLabore Gerätekonzept	D. Dankworth, Vertr. C. Schäfer
AG Nichtraucherchutz	H.M. Gurland, Vertr. R. Himme
AG Arbeitszeiten Spülküche	R. Himme, H.M. Gurland
AG Mitarbeiterfest	P. Demir, C. Schulz
AG Evaluation Betriebstechnik	H.M. Gurland, D. Hunt, Vertr.: Dr. T. Langbein
AG Transfusionsmedizin	O. Uhde, Vertr. E. Westphal, D. Dankworth
AG POCT	H.M. Gurland, Vertr. S. Wolf
Projektgruppe Koordinierung Pflegegebäude	M. Lumme, O. Uhde

Mitglieder in Personalratsinternen Ausschüssen und Arbeitsgruppen

Personalia-Ausschuss	E. Westphal, D. Dankworth, P. Demir, O. Uhde, B. Henning, M. Lumme, R. Ackermann-Müller
AG Überlastung	D. Dankworth, C. Schulz, C. Schäfer, O. Uhde, S. Wolf, G. Ziegeler
AG Öffentlichkeitsarbeit	H.M Gurland, , O. Uhde, D. Hunt, Dr. T. Langbein, R. Himme,
IT– Ausschuss	E. Westphal, D. Hunt, Dr. T. Langbein, Dr. K.P. Herrmann, S. Wolf, . W. Steiger, B. Bruns
Arbeitszeiten	Hans-Martin Gurland, D. Hunt, W. Jansen
AG Personalräte HPR	D. Hunt, Vertr.: D. Dankworth, E. Bach-Reinert

PR-Info

Themen

Nr. 1 Januar 2011	Der neue Personalrat
Nr. 2 März 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Ausgründung IKTD - Vertragslaufzeit für Ärzte - Gremienwahlen
Nr. 3 April 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheit für die UMG-Beschäftigte in der Gastronomie - 100 Jahre Internationaler Frauentag - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte - Betriebliches Vorschlagswesen
Nr. 4 Mai 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Die ersten 100 Tage...(des neuen PR) - Ausgleich für Nacht- und Bereitschaftsdienste - Mit dem Rad zur Arbeit
Nr. 5 Juni/Juli 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Krank im Urlaub - Auswahlkriterien für Pflege-Fachweiterbildungen - Teilpersonalversammlung Spülküche - Mit dem Rad zur Arbeit
Nr. 6 August 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Dezentrale Sprechzeiten des PR - Tag der offenen Tür - Beschäftigtendatenschutz

- Nr. 7 September 2011 - Konsolidierungsphase beendet - und nun?
 - Ausbildungsabschluss
 - Sterilisation für Krh. Weende
- Nr. 8 Oktober 2011 - Private Nutzung von Internet und E-Mail
 - Arbeitszeiten Störmeldezentrale
 - Wasserrohrbruch Wäscherei
 - Arbeitszeiten Betriebstechnik
- Nr. 9 November 2011 - Urlaubspläne
 - 100 Tage neue Gleichstellungsbeauftragte
 - Abschlussveranstaltung Radaktion
 - Stundenaufstockung nacgh Arbeitszeitreduzierung
 - Überlastung

Extraausgaben

- | | |
|-----------|--|
| Sommer 1 | Betriebsausflug |
| Sommer 2 | Teilpersonalversammlung Betriebstechnik |
| September | Aktuelles zur Betriebstechnik |
| Oktober | Regelung Arbeitszeiten Betriebstechnik und Störmeldezentrale |

