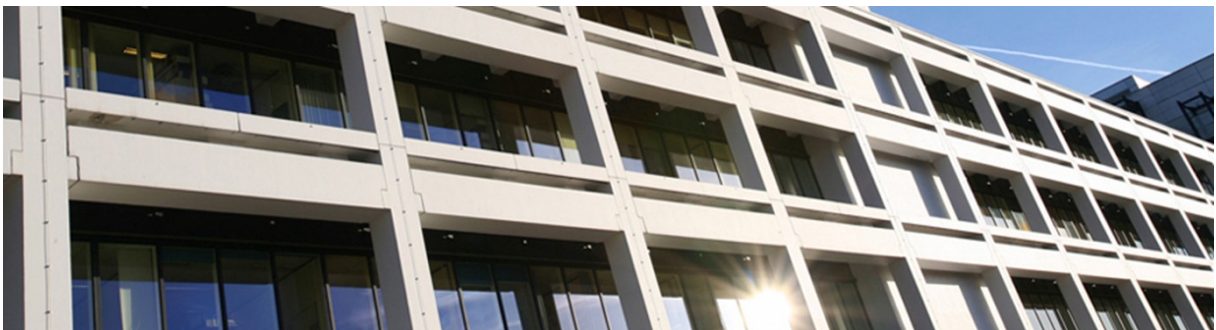




Tätigkeitsbericht 2012

Vorgelegt zur
Personalversammlung am 10. April 2013

Berichtszeitraum: 1. Januar 2012 bis 31. März 2013





Inhaltsverzeichnis

Mitglieder des Personalrats	S. 3
Vorwort	S. 5
Tätigkeitsbericht	S. 6 — 26
Veröffentlichungen des Personalrats, Personalratsinterne Ausschüsse, AGs, Projektgruppen	S.27
Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle	S. 28

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

Erdmuthe Bach-Reinert	Vorsitzende	9494		Personalrat TL 142	e.bach-reinert@med.uni-goettingen.de
Hans-Martin Gurland	1.Stellvertr.	6847		Personalrat, TL 142	h.m.gurland@med.uni-goettingen.de
Dr.Klaus-Peter Hermann	2.Stellvertr.	7964	919-1370	Diagnostische Radiologie	kherman@gwdg.de
Erika Westphal	3.Stellvertr.	4306	919-2711	Personalrat TL 142	e.west@med.uni-goettingen.de
Petra Demir	4.Stellvertr.	22031		Personalrat TL 142	petra.demir@med.uni-goettingen.de
Patricia Ahlbrecht		10182 8939	919-2153	HWD G3-61, TL 122	p.ahlbrecht@med.uni-goettingen.de
Sylvia Breithaupt		10176		HWD, TL 112	sylvia.breithaupt@med.uni-goettingen.de
Julia Eichkorn		22927		Station -4022-	julia.eichkorn@med.uni-goettingen.de
Bernd Hennig		14251	919-3115	G3-34 Betriebstechnik	
Janina Ringe				Klinische Chemie	
Sabine Karoline Homburg		22789	919-1665	TFM G3-101 TL 183	homburg_g3-101@med.uni-goettingen.de
David A. Hunt		5509	919-1508	Med. Mikrobiologie, Personalrat	dahunt@med.uni-goettingen.de
Heike Klaus		10176	919-2043	HWD, TL 112	heike.klaus@med.uni-goettingen.de
Marika KÜchler		4326		Personalrat TL 142	marika.kuechler@med.uni-goettingen.de
Dr. Thomas Langbein		8286 6892	919-1759	ZOP-IT, Personalrat	thomas.langbein@med.uni-goettingen.de
Anke Meurer		0173 - 5983101	919-1413	HWD-Team 139, TL 154	ameurer@med.uni-goettingen.de
Heidrun Meyer		9823		G3-12 Kfm. Rechnungswesen	hei.meyer@med.uni-goettingen.de
Sabine Rudolph		13832	919-2710	G3-33 Infrastrukt. Gebäudemanagement	s.rudolph@med.uni-goettingen.de
Christina Schäfer		8379	919-1486	ZMK, MKG- Chirurgie, TL 185	cschaefer@med.uni-goettingen.de
Christiane Schulz		4326		Personalrat TL 142	chr.schulz@med.uni-goettingen.de
Olaf Uhde		12540		Personalrat	olaf.uhde@med.uni-goettingen.de

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

Dezentrale Sprechzeiten des Personalrats

Seit eineinhalb Jahren bieten wir für die Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitsplätze weit entfernt vom Personalratsbüro liegen, die Möglichkeit der Beratung im ZOP, in der Mikrobiologie und im Versorgungsgebäude. Die Erfahrungen mit diesen dezentralen Sprechstunden waren so positiv, dass wir im Frühsommer 2012 eine **neue Sprechstunde im UBFT** eingerichtet haben. Damit gibt es an zentraler Stelle ein barrierefreies und niedrigschwelliges Angebot. An jedem dritten Donnerstag im Monat stehen wir den Beschäftigten von 13 Uhr bis 15 Uhr für Fragen und/oder ein Gespräch zur Verfügung.

Hier noch einmal die Orte und Termine aller dezentralen Sprechstunden:

VER-Gebäude,
jeder 1. Mittwoch im Monat
8 - 11 Uhr, Raum 1 G4 429

ZOP
jeder 2. Donnerstag im Monat
14:30 - 16:30 Uhr, Raum 01 C1 330
(Büro OP-Informationssystem)

Mikrobiologie, Kreuzberggring 57
jeder 1. Donnerstag im Monat
14 - 16 Uhr, Raum Büro D. Hunt

UBFT
jeder 3. Donnerstag im Monat,
13 - 15 Uhr, Raum 2 C2 420

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

vor einem guten Jahr, im März 2012 wurde der Personalrat für vier Jahre neu gewählt. In leicht veränderter personeller Zusammensetzung setzen wir uns weiterhin für Sie ein.

Themen, die UMG, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und natürlich auch den Personalrat im Jahr 2012 bewegten, waren die Verzögerung des Baubeginns für den Neubau, der „Transplantationsskandal“, personelle Wechsel in Vorstand, Abteilungen und Geschäftsbereichen sowie der Erwerb der ehemaligen Parkklinik am Hainberg.

Neben diesen allseits bekannten Themen beschäftigten uns als Personalrat viele weitere, von denen wir Ihnen in diesem Bericht eine Auswahl vorlegen. Exemplarisch seien hier der Aufbau des UMG-Labors und die lang erwartete Einführung eines Überlast-Konzeptes in der Pflege genannt sowie diverse organisatorische Veränderungen und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigten.

Dauerbrenner, die in den Beratungen regelmäßig auftauchten, sind neben Dienstplanproblemen vor allem die hohe Arbeitsbelastung sowie personelle Engpässe, außerdem Konflikte mit Vorgesetzten oder mit Kolleginnen und Kollegen.

Zu einer der drängendsten Fragen wird die Finanzierung der Uniklinika: War das Jahr 2012 für die UMG — noch — finanziell erfolgreich, so sieht man, dass bundesweit immer mehr Unikliniken in die „roten Zahlen“ rutschen — ein strukturelles Problem der unzureichenden Krankenhausfinanzierung. Wenn sich hier politisch nichts ändert, droht auch die UMG wieder in schwierigeres Fahrwasser zu geraten; denn Leistungsausweitungen ohne gleichzeitige Kostensteigerungen sind limitiert. Und aus unserer Sicht ist hier das Limit längst erreicht bzw. überschritten.

Die älter werdende Belegschaft und das zu erwartende altersbedingte Ausscheiden vieler erfahrener Beschäftigter stellen die UMG vor große Herausforderungen: Es wird erheblicher Anstrengungen bedürfen, für attraktive Arbeitsbedingungen und die Gesunderhaltung der Beschäftigten zu sorgen. Nur so können wir in Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels eben diese Fachkräfte gewinnen und auch dauerhaft an die UMG binden.

Ohne sichere – sprich unbefristete – Arbeitsplätze und attraktive Arbeitszeiten wird das kaum möglich sein.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre. Über Fragen, Anregungen und Kritik würden uns freuen.

Generalentwicklungsplan — Neubauvorhaben

Die Planungen für den Neubau hatten auch uns im Personalrat im Jahr 2011 sehr beschäftigt. Baustart sollte noch im Jahr 2012 erfolgen. Ja, und dann kam alles anders: Eine gründliche Überarbeitung des Neubauvorhabens ergab einen erheblichen Korrekturbedarf mit deutlichen Kostensteigerungen, die nicht vom Land, sondern allein von der UMG zu tragen gewesen wären – und das zusätzlich zum sowieso schon vorgesehenen nicht unerheblichen Eigenanteil des Hauses. Die Revision hat nun zu der Entscheidung geführt, die Bauplanung zu ändern und den ersten Bauabschnitt in zwei Teile zu unterteilen. Die Neuplanung und die erforderlichen erneuten Verhandlungen mit dem Land — Voraussetzung ist, dass das Land Niedersachsen die modifizierte Bauplanung mitträgt – werden den Baubeginn erheblich verzögern. Aus Sicht des PR ist beruhigend, dass die immensen finanziellen Risiken für die UMG – und die in die-



sem Zusammenhang zu befürchtenden zusätzlichen Belastungen für die Beschäftigten — nun reduziert werden.

Weitere Bauvorhaben sind in Planung und sollen auch schon vor Beginn des Neubaus umgesetzt werden: Hierbei handelt es sich u.a. um das im Rahmen des Herzzentrums

bewilligte MRT, das im Osten hinter der Kinderklinik (Osteingang) entstehen soll.

Trotz der Neubauplanung gehen währenddessen die laufenden Instandhaltungs- und Sanierungsmaßnahmen insbesondere in den

Bettenhäusern weiter.

Bei den in diesem Zusammenhang regelmäßig stattfindenden Planungstreffen und Begehungen sind wir beteiligt, um u. a. darauf zu achten, dass Sicherheits- und Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten werden und Sozial- und Umkleieräume erhalten bleiben.

UMG- Labor

„UMG-Labor“ heißt das Großprojekt, in dem fünf Laborbereiche (Klinische Chemie, Hämatologie, Nephrologie und – in Teilen – Transfusionsmedizin und Mikrobiologie) zusammengeführt werden zu einem neuen großen, hochmodernen, vollautomatisierten Hochleistungslabor. Seit Jahren tagt eine Vielzahl von Arbeitsgruppen, regelmäßig werden die MitarbeiterInnen informiert ... wie gesagt, ein Großprojekt.

Anfangs überwogen die Sorgen der Laborbeschäftigten um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes. Wo in solch einem Um-

fang automatisiert wird, da wird auch rationalisiert. Etliche Arbeitsplätze fallen zukünftig fort. Doch seitdem das Personal-konzept vorgestellt wurde, ist auch klar, dass in den nächsten Jahren – aufgrund der Altersstruktur im Labor – eher Personal-mangel als Personalüberhänge das Bild bestimmen werden.

Danach plagten die Mitarbeiterinnen ganz andere Sorgen. Viele Monate wurde der laufende Betrieb in vollem Umfang mit täglich hunderten von Analysen auf einer Bau-

(Fortsetzung auf Seite 7)

(Fortsetzung von Seite 6)

stelle sichergestellt. Mit Plastikplanen abgehängte Bereiche mitten im Labor, hinter denen die Handwerker den Umbau vorantrieben, bescherten zusätzliche Laufwege über Kabel und um abgehängte Deckenplatten herum.

Ganz zu schweigen von der Belastung durch Staub, Lärm, Zugluft, etc. Kaum zu glauben, dass unter solchen Umständen qualitativ hochwertige Arbeit im Sekundentakt rund um die Uhr möglich war.

Die Inbetriebnahme der neuen Laborstraße brachte die nächsten großen Herausforderungen für alle Beteiligten. Wie realistisch nicht anders zu erwarten war,

ging das nicht reibungslos. Enorme Mehrbelastung für die Beschäftigten und massenweise Überstunden waren die Folge. Unvorhersehbare Überstunden sind zwar nicht mitbestimmungspflichtig, aber der Personalrat ist unverzüglich über sie zu informieren! Vorhersehbare Überstunden unterliegen nach wie vor der Mitbestimmung.

Damit die Interessen der Beschäftigten bei Einführung und Betrieb der Labor-Straße gewahrt bleiben, haben wir im vergangenen Jahr eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, in der u.a. Qualifizierungsmaßnahmen, Umgang mit der neuen EDV und Regelungen zum Personalkonzept vereinbart wurden.

Diese Dienstvereinbarung haben wir den Beschäftigten im November im Rahmen einer Teil-Personalversammlung vorgestellt. Hier beklagten die Betroffenen sich vor allem über die Lärmbelästigung durch die neue Technik.

Insgesamt hat das Personal extrem viel mit-

gemacht in diesem Prozess und wirklich gelitten. Dies blieb nicht unbemerkt. Ende November wurde ein Richtfest gefeiert, zu dem alle derzeitigen und zukünftigen Beschäftigten des UMG-Labors und alle am Umbau beteiligten Menschen (u.a. auch Handwerker und Reinigung) eingeladen waren. Hier war die Stimmung gut...

Aber wie geht es weiter? Sehr viele Kolleginnen und Kollegen fragen sich, wie ihre Zukunft sein wird, wo sie arbeiten werden und in welchem Umfang ihre Beschäftigung erhalten bleibt. Auch die momentanen Arbeitsbedingungen sind für viele Kolleginnen und Kollegen immer noch ein riesiges Problem.

Die Leitung des Zentrallabors hat beschlossen, mit allen Beschäftigten des Zentrallabors einzelne Personalgespräche zu führen. Das Personalkonzept und ein Konzept zur Personalgewinnung sollte schnellst möglich abgeschlossen werden, die Zeit läuft...

Der Zeitraum, in dem die Umbaumaßnahmen und Personalreorganisation abgeschlossen sein sollen, wird immer wieder korrigiert; ursprünglich hieß es Ende März 2013; momentan gibt es keinen aktuellen Termin.

Der Personalrat steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Zentrallabors und anderer Labore am Klinikum für eine Beratung zur Verfügung. Vereinbaren Sie Termine im Personalratsbüro, wenn Sie dies wünschen. Unsere Aufgabe ist es, Sie zu beraten, Sie in dem Prozess zu begleiten und die Einhaltung aller gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen durchzusetzen.



Hainberg-Klinik

Seit dem 4. Dezember 2012 ist die UMG im Besitz der alten Hainberg-Klinik. Zur Aufnahme des Betriebs, der termingerecht am 7. Januar 2013 stattfinden konnte, waren organisatorische und logistische Probleme zu lösen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben dies mit engagiertem Einsatz in einem sehr engen Zeitfenster von nur weni-



gen Wochen in der Vorweihnachts- und Jahreswechselzeit möglich gemacht.

Sind es zurzeit noch die im Gebäude ansässigen Arztpraxen, die OP- und Bettenkapazitäten des Hauses nutzen, so wird in Zukunft die komplette stationäre Versorgung der Augenklinik dort angesiedelt werden.

Dazu sind allerdings noch viele Probleme zu lösen: Die Ausstattung der OP-Säle mit der spezifischen Technik der Augenklinik, die notwendige IT-Breitbandanbindung, die Sterilgutversorgung, die organisatorischen Rahmenbedingungen und viele Detailfragen mehr sind große Herausforderungen, die alle unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der dort Beschäftigten haben.

Zur Wahrung der Interessen aller am neuen „UMG Standort Wagnerstra-

ße“ eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfolgen wir, der Personalrat, die Umsetzung der Pläne und den weiteren Betrieb aufmerksam.

Erfreulich ist schon mal, dass allen bisher dort Beschäftigten, unseren neuen Kolleginnen und Kollegen also, zugesagt wurde, dass sich ihr Lohn nicht verschlechtern würde. Diese Aussage hat der Vorstand auch dem Personalrat gegenüber bekräftigt. Und alle Beschäftigten der UMG haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen. Die Lohnzusage gilt übrigens auch für die, die in einer unserer Tochtergesellschaften angefangen haben.

Weniger erfreulich ist, dass die notwendigen Fahrten zwischen UMG und dem neuem Standort wohl dauerhaft der UMG-facilities GmbH übertragen werden. Aus unserer Sicht ein weiterer falscher Schritt in Richtung Ausgründung von Bereichen. Schließlich hat die UMG einen eigenen Fahrdienst! Es spricht nichts dagegen, diesen Fahrdienst aufzustocken, statt die notwendigen neuen Stellen in der GmbH anzusiedeln.



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 nicht durchgeführt werden.

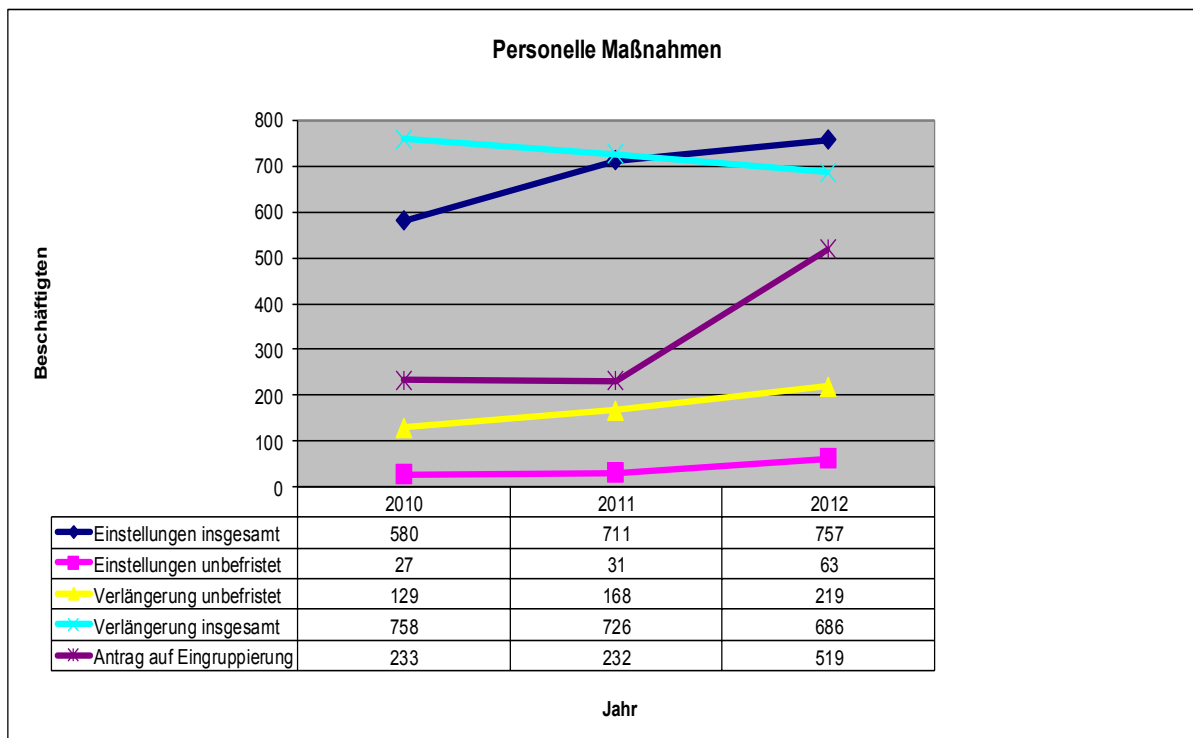
Wir haben zur Vorbereitung dieser Maßnahmen einen internen Ausschuss gebildet, dem sieben Personalratsmitglieder und die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten Menschen angehören. Dieser Ausschuss tagt einmal in der Woche um die zahlreichen Maßnahmen für das gesamte Gremium vorzubereiten. Dazu gehört u. a. dass die einzelnen Maßnahmen auf Vollständigkeit und Einhaltung der tariflichen und gesetzlichen Regelungen überprüft werden. Jedes Jahr behandeln wir mehrere Hundert Maßnahmen (siehe Abb. unten).

Die vielen befristeten Arbeitsverträge sind nach wie vor ein großes Problem. Das Bundesarbeitsgericht hat fatalerweise entschieden, dass die Arbeitgeber den Be-

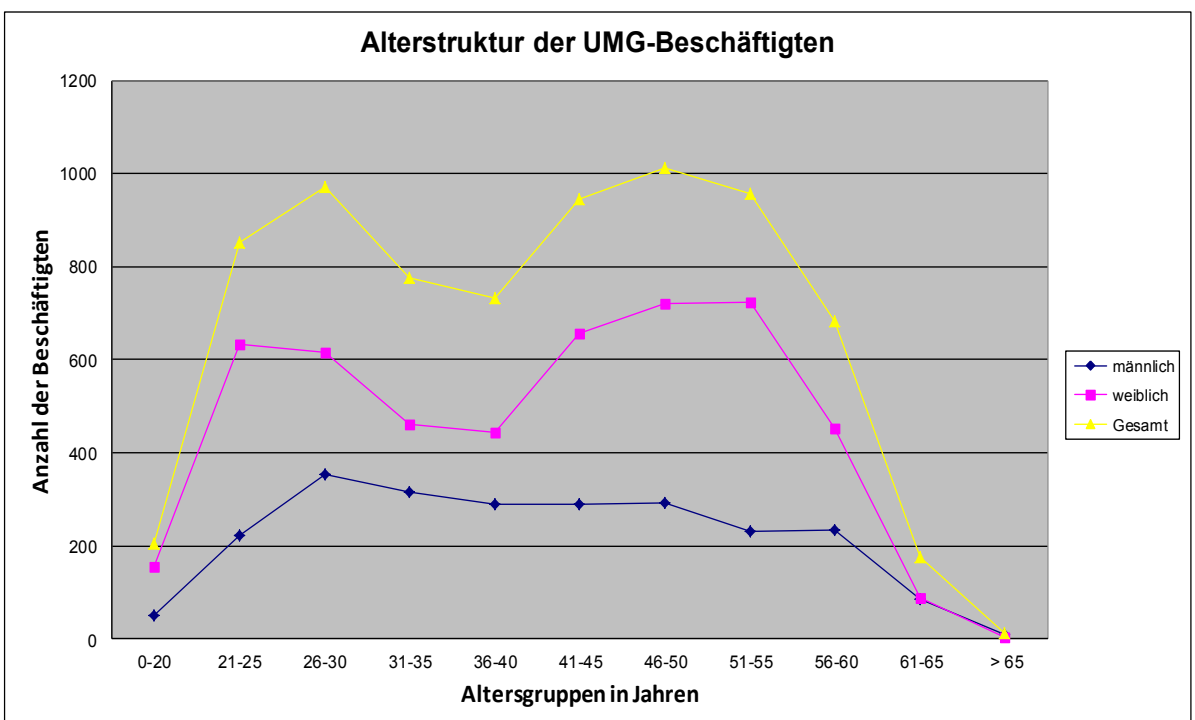
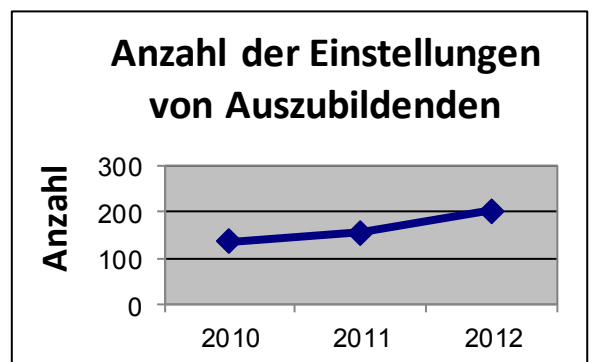
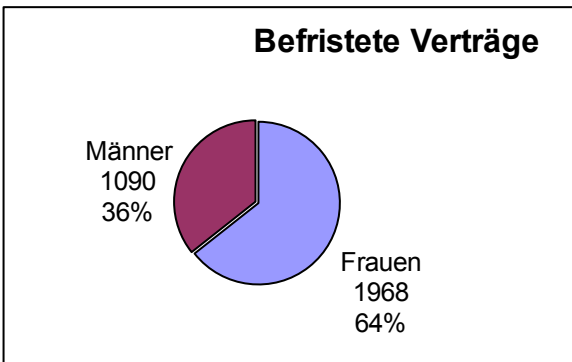
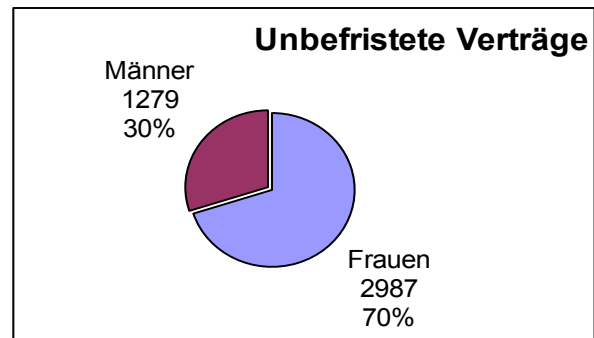
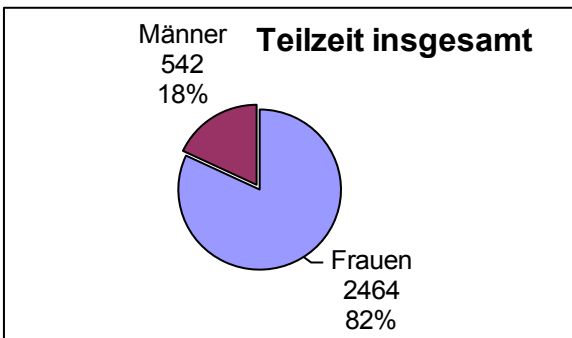
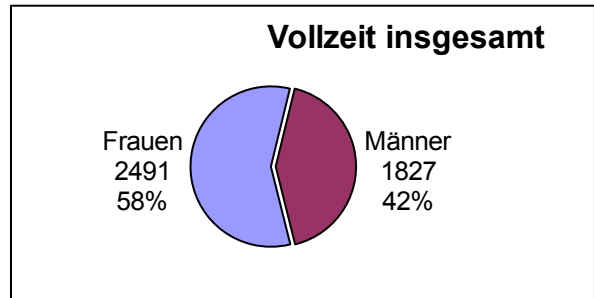
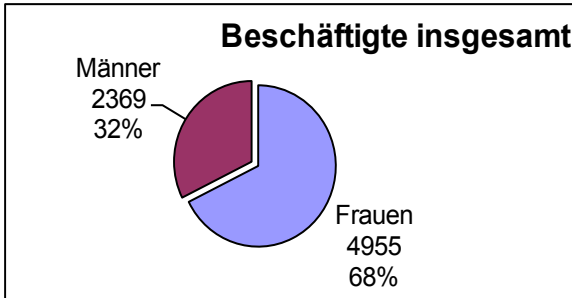
triebs- und Personalräten die Gründe für die Befristungen nicht mitteilen müssen. Für uns bedeutet dies, dass uns die Dienststelle nicht mitteilen muss, ob ein Einstellung oder Verlängerung mit oder ohne sachlichen Grund erfolgt. Selbstverständlich wäre es der Dienststelle nicht verboten, uns diese Informationen zu geben...

Wir sind nach wie vor der Auffassung, dass die ohne sachlichen Grund befristeten Arbeitsverträge in unbefristete umgewandelt werden müssen, egal ob bei Neueinstellungen oder bei bereits bestehenden Arbeitsverträgen!

In vielen Bereichen haben wir schon jetzt einen Fachkräftemangel, der in den nächsten Jahren noch zunehmen wird u.a. durch den demografischen Wandel. Es hat wenig Sinn, einerseits Zeit und Geld in gute Konzepte für Personalgewinnung und -bindung zu stecken, andererseits aber die befristete Einstellung als Regel und die unbefristete als Ausnahme zu begreifen! (Siehe auch Grafiken Seite 10)



Hier ein Überblick über die Beschäftigtenzahlen Stand 31.12.2012:
Gesamtzahl der Beschäftigten 7324



Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Arbeitssicherheit bearbeiten wir in zwei Ausschüssen: Einmal im PR-internen Arbeitssicherheitsausschuss (ASIA), der sich aus derzeit fünf ordentlichen Personalratsmitgliedern zusammensetzt, zum anderen im gemeinsam mit der Dienststelle geführten Arbeitsschutzausschuss (ASA).

ASIA

Im ASIA sammeln wir die Themen für den ASA, die uns durch eigene Recherche sowie durch Beschwerden und Hinweise seitens der Belegschaft bekannt werden und bereiten sie für die ASA-Sitzungen vor. Außerdem beschäftigen sich die Mitglieder des ASIA mit Um- und Neubaumaßnahmen, der Verlagerung und Neuausstattung von Umkleiden und der mitbestimmungspflichtigen Umwidmung von Sozialräumen. Zudem sind sie im Personalratsgremium die Hauptverantwortlichen für die Teilnahme an sicherheitstechnischen Begehungen.



ASA

Aufgabe des Arbeitsschutzausschusses ist es, die Dienststelle zu beraten. Mitglieder sind verschiedene Fachleute des Sicherheitswesens, der betriebsärztlichen Abteilung, des Gebäudemanagements, der Sprecher der Sicherheitsbeauftragten, die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen, eine Vertreterin und ein Vertreter des Personalrates und nicht zuletzt mit V3 ein Vorstandsmitglied.

Letzterer wird in der Regel vom Geschäftsbereichsleiter G3 vertreten, der sich meistens wiederum vertreten lässt.

Diese Praxis ist nicht ideal und mag mit ein Grund dafür sein, dass sich die Bearbeitung einiger Themen im Ausschuss länger hinzieht, als eigentlich akzeptabel. Genannt sei hier nur beispielhaft die seit mehreren Jahren (!) unter sicherheits- und ebenso energietechnischen Aspekten diskutierte Beleuchtung der Treppenhäuser im UBFT und in den Bettenhäusern.

Belastungsanalyse (Psychische Belastung)

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt im § 5 vor: „Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ Zu den genannten Gefährdungen gehören auch die sogenannten psychischen Belastungen, wie z.B. durch den Einsatz im Nacht- oder Schichtdienst, durch Lärm, unzureichende Beleuchtung, Störungen der Arbeitsabläufe und viele andere.

Nachdem der Personalrat dies über mehrere Jahre – insbesondere im Zusammenhang mit einer Dienstvereinbarung zum Bereit-

schaftsdienst – gefordert hatte, ist im Jahr 2011 ein Einstieg in die Gefährdungs- und Belastungsanalysen auch bzgl. der psychischen Belastungen gelungen. Diese Analysen sind im Tarifvertrag zwingend vorgeschrieben, wenn durch den Bereitschaftsdienst die Arbeitszeit verlängert werden soll.

Seit 2011 werden die Analysen in mehreren Bereichen durchgeführt. Im Jahr 2012 ist es gelungen, auch Bereiche im ZOP einzubeziehen.

Wesentliches Element dieser Gefährdungs- und Belastungsanalysen ist jedoch nicht

(Fortsetzung auf Seite 12)

(Fortsetzung von Seite 11)

das Ausfüllen und Auswerten der Fragebögen selber, sondern die Ableitung erforderlicher Maßnahmen aus den Ergebnissen. Voraussetzung für die bisher begonnene Durchführung war daher die Vereinbarung mit den betroffenen Abteilungen, dass die Ergebnisse der Befragung Grundlage für

Verbesserungen sein sollen. Diesen Prozess hat der Personalrat – soweit es möglich war – begleitet. Allerdings sind diese Belastungsanalysen gemäß Arbeitsschutzgesetz bisher nur in ausgewählten Bereichen erfolgt, vorgeschrieben sind sie aber flächendeckend. Auch dies ist ein Thema, das der Personalrat weiter voranbringen möchte.

Die Analysen erfolgen mit dem COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)-Fragebogen, einem 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. Der COPSOQ- Standardfragebogen (Ausfülldauer ca. 15-20 Minuten) steht bereits seit 2005 allen Interessierten in Praxis und Forschung zur Verfügung. Für Interessierte ist es auch möglich, die Fragen online zu beantworten und ein individuelles Ergebnis zu erhalten. (Details unter www.copsoq.de).

Umgang mit personellen Engpässen

Die ständigen personellen Engpässe, die fast alle Bereiche der UMG betreffen, führen immer wieder zu Gefährdungssituationen, sei es für die Patienten, sei es für die eigene Gesundheit.

Leider machen nur wenige von den betroffenen Bereichen von den Gefährdungs- bzw. Überlastanzeigen Gebrauch, obwohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Gesetz verpflichtet sind, Gefährdungen anzuzeigen (§16 ArbSchG), egal ob es sich um die Gefährdung

von Patienten oder der eigenen Gesundheit handelt. Letztere ist im übrigen auch gefährdet, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Pause nicht oder nicht vollständig genommen werden kann bzw. unterbrochen wurde.

Obwohl längst nicht alle betroffenen Bereiche Gefährdungsanzeigen schreiben, sind

im Jahr 2012 insgesamt 448 Gefährdungsanzeigen bei uns eingegangen! Wir gehen jeder Anzeige nach, auch wenn wir an der Situation selbst akut nichts ändern können. Jedoch konnten wir in einigen Fällen durchaus zu einer Entschärfung der Probleme

beitragen; dies gilt nicht nur für die Pflege. In 19 Fällen sind wir auf Wunsch von einzelnen Teams, zur Unterstützung bei Ebenen- bzw. Teambesprechungen zu diesem Thema dabei gewesen.

Die GEPD hat nach langen Vorbereitungen und Verhandlungen mit uns ein Konzept „Umgang mit personellen Engpässen“ gestartet, das am 1. März 2013 in die Pilotphase gegangen ist. Zunächst wird das Konzept auf den Ebenen 2010, 3010, 4010 und 4020 erprobt. Hierbei handelt es sich um die Ebenen, von



Hierbei handelt es sich um die Ebenen, von

(Fortsetzung auf Seite 13)

(Fortsetzung von Seite 12)

denen wir am häufigsten Überlastanzeigen bekommen haben.

Anfang Juli soll evaluiert werden, inwiefern das Konzept gegriffen hat, und ob Änderungen und Ergänzungen eingearbeitet werden müssen. Der Personalrat begrüßt das Konzept, da es so einen verbindlichen und geregelten Umgang mit Gefährdungssituationen gibt. Allerdings hätten wir uns das Konzept teilweise anders und weitgehend gewünscht, konnten uns aber in den Gesprächen mit der GEPD nicht immer durchsetzen. Es bleibt die Evaluation abzuwarten.

Das Konzept macht das Schreiben von Ge-

fährdungsanzeigen übrigens **nicht** überflüssig! Die gesetzliche Verpflichtung (s.o.) besteht natürlich nach wie vor weiter.

Wir haben dem Vorstand gegenüber deutlich gemacht, dass personelle Engpässe und daraus resultierende Gefährdungssituationen keineswegs nur ein Problem der Pflege sind. Die Technischen Angestellten in den Laboren, die Beschäftigten in der Radiologie, die ärztlichen Kolleginnen und Kollegen – sie alle können ein Lied davon singen! Und viele andere Bereiche auch...

Daher sind Konzepte für den Umgang mit Überlastungssituationen für die gesamte UMG nötig!

Handbuch für Führungskräfte

In etlichen Bereichen der UMG existiert ein so genanntes Handbuch für Führungskräfte, das Verfahrens- bzw. Handlungsanweisungen zu den „gängigen“ Prozeduren im Rahmen der Personalführung in der UMG

z.B. Kritikgespräche, für die Standards festgelegt sind und für die alle Führungskräfte entsprechend geschult werden.

In einer Projektgruppe des „Rahmenkonzeptes Personalentwicklung“ wurden diese Handbücher überarbeitet mit dem Ziel, Abläufe zu standardisieren und so ein einheitlichen Rahmen innerhalb der UMG für alle Beschäftigten zu gewährleisten.

Die Überarbeitung ist weitgehend abgeschlossen. Klärungsbedarf besteht noch bei der Frage, wie die erforderliche Beteiligung des Personalrats zukünftig gehandhabt und wie mit Änderungen umgegangen werden soll.

Das Regelwerk zur Durchführung von Fehlzeiten- und Rückkehrgesprächen, das bisher Bestandteil der Handbücher war, ist auf Intervention des Personalrats zunächst herausgenommen worden, da wir der Auffassung sind, dass das Thema Fehlzeiten im Rahmen des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (siehe Seite 15) komplett neu aufzurollen und zu diskutieren ist. Dieses Projekt ist noch „in Arbeit“.



Quelle: www.jtb-communico.de

beinhaltet. Hierbei handelt es sich überwiegend um die betriebliche Ausgestaltung tarifvertraglicher und gesetzlicher Regelungen. Die derzeit geltenden „Handbücher“ sind jeweils für bestimmte Arbeitsbereiche in Zusammenarbeit mit Personalrat und MitarbeiterInnen erstellt und auf die Gegebenheiten des jeweiligen Bereichs abgestimmt.

Ein wesentlicher Bestandteil der Handbücher ist ein Regelwerk zur Führung so genannter anlassbezogener Gespräche, wie

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Gesetzgeber hat bereits 2004 die Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in den Betrieben anzubieten.

Ziel ist es, allen Beschäftigten, die innerhalb

eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, die Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag in einem strukturierten Verfahren anzubieten. Alle in diesem Zusammenhang angebotenen Maßnahmen sollen letztlich der dauerhaften Beschäftigung an einem geeigneten Arbeitsplatz dienen, der den

gesundheitlichen Problemen oder gar Behinderungen der Betroffenen Rechnung trägt.

Im Einzelnen werden mit BEM folgende Ziele verfolgt:

- 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,

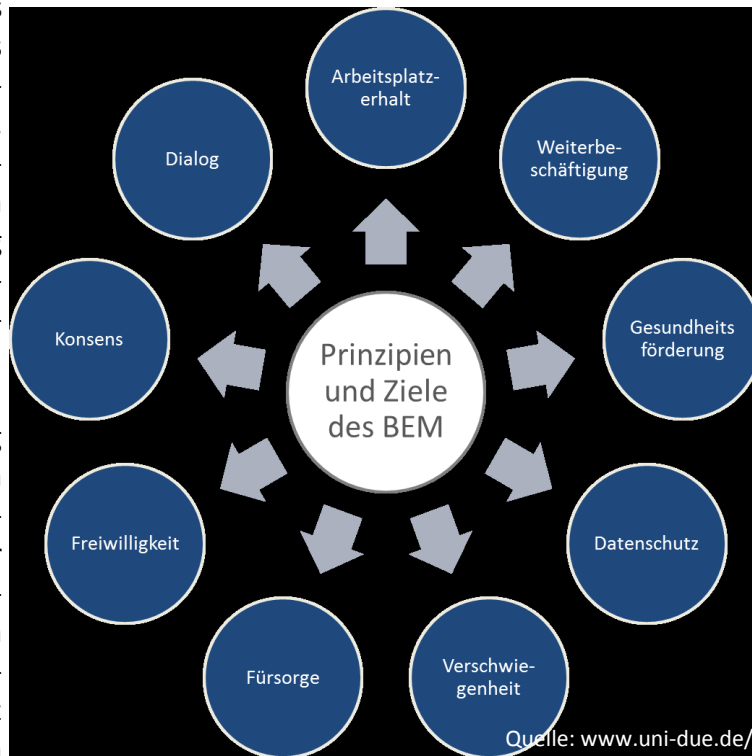
- und Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen.

Die Teilnahme an einem BEM-Verfahren ist freiwillig! Es kann nur mit Zustimmung der/ des Beschäftigten durchgeführt und

jederzeit abgebrochen werden. Aus einer Ablehnung des angebotenen BEM dürfen den Beschäftigten keine Nachteile erwachsen. Insbesondere ist sie kein Grund für eine Kündigung!

Da der Gesetzgeber es aber nicht festgelegt hat, wie ein BEM-Verfahren durch-

geführt werden soll, haben sich unsere Dienststelle, die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten Menschen und der Personalrat auf eine Verfahrensweise verständigt und dies in einer „Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ festgelegt. Diese Dienstvereinbarung wurde am 18.10.2011 erstmals für ein Jahr abgeschlossen und sollte dann nach einer Evaluation des Verfahrens den dabei gewonnenen Erkenntnissen angepasst werden. Es stellte sich jedoch heraus, dass die Datenbasis für eine solide Evaluation nach Ablauf des einen Jahres zu schmal war. Aus diesem Grund wurde die Dienstvereinbarung bis zum 30.06.2013 in unveränderter Form verlängert.



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Menschen, die einmal in einem kleinen Familienbetrieb gearbeitet haben, wissen wie wichtig das Integrieren von Betrieb, Beschäftigten und Familie ist. Morgens erstmal einen gemeinsamen Kaffee, später gemeinsame Pausen und auch Grillabende mit allen Beschäftigten waren an der Tagesordnung. Dem Chef war es wichtig, dass seine Mitarbeiter glücklich waren und sich im Betrieb wohl fühlten. Ein glücklicher Beschäftigter ist gesünder und leistet sicherlich mehr als ein Unzufriedener. Wir haben es sozusagen mit einer Win/Win-Situation zu tun.

Was in einem kleinen Betrieb funktioniert, ist an der UMG mit ca. 7000 Mitarbeitern selbstverständlich nicht so einfach.

Mit ähnlicher Zielsetzung, nämlich um die Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren und die Ressourcen jedes Einzelnen zu stärken, soll in der UMG ein **Betriebliches Gesundheitsmanagement** aufgebaut werden.

Gesundheitsmanagement ist mehr als die

Einführung von Kursen zur betrieblichen Gesundheitsförderung – auch als Verhaltensprävention bezeichnet – sondern ist eine Managementaufgabe, die sehr viel umfassender ist und das gesamte Arbeitsumfeld im Hinblick auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen betrachtet – auch Verhältnisprävention genannt.

Auch in Bezug auf den Demographischen Wandel sind Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsleistung von älteren Beschäftigten wichtiger denn je, insbesondere da zukünftig die Möglichkeit der Altersteilzeit entfällt.



Quelle: <http://www.loquenz.de/>



An der UMG steckt das **Betriebliche Gesundheitsmanagement** leider noch etwas in den Kinderschuhen. Um es weiter voranzutreiben und um unseren Einfluss auf das Konzept zu erhöhen, ist es von Nöten, dazu zeitnah eine Dienstvereinbarung zwischen uns und der Dienst-

stelle abzuschließen.

Wer bin ich und wenn ja - wen frag ich? Ein kleiner Wegweiser für „Gestellte“

Gestellte Beschäftigte sind diejenigen, die ihren Arbeitsvertrag mit der UMG haben und zur Arbeitsleistung an eine der Tochter-GmbHs gestellt sind. Nach oft jahre- oder jahrzehntelanger Arbeit an der UMG arbeiten sie jetzt in einem anderen Betrieb, je nach Arbeitsplatz also in der Service-GmbH oder in der Gastronomie-GmbH. Ihre Arbeitsverträge mit der UMG bleiben erhalten und für sie gilt auch weiterhin der Tarifvertrag der Länder (TVL)!

In der täglichen Arbeit unterliegen sie den Weisungen der Geschäftsführung der Service-GmbH bzw. der Gastronomie-GmbH. Daraus ergibt sich, dass diese Kolleginnen und Kollegen faktisch zwei Arbeitgeber haben: Die UMG und die GmbH.

Die UMG ist für alle Fragen zuständig, die mit dem Arbeitsvertrag zu tun haben. Dazu gehört alles was mit Lohn, Anzahl der Urlaubstage usw. zu tun hat, aber auch personalrechtliche Maßnahmen, wie z.B. Abmahnungen und Kündigungen.

Die GmbH ist für alle Fragen zuständig, die mit der täglichen Arbeit zu tun haben. Dazu gehören z.B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, zeitliche Lage des Urlaubs, Arbeitssicherheit, Gefährdungsanzeigen u.a.

Deshalb ist für diese Fragen, welche die Organisation in den GmbHs betreffen, der jeweilige Betriebsrat für die gestellten Beschäftigten zuständig.

Für Fragen, die mit dem Arbeitsvertrag zu tun haben, ist nach wie vor der Personalrat zuständig

Am Beispiel soll dies verdeutlicht werden. Die Frage: „Wie viel Urlaub steht mir zu?“, beantwortet gern der Personalrat. Bei der Frage: „Kann ich mehr als drei Wochen am Stück nehmen, oder kann ich Überstundenfrei direkt im Anschluss an den Urlaub nehmen?“ ist der Betriebsrat der richtige Ansprechpartner. Bei besonders kritischen Dingen wie Abmahnung und Kündigung, für die der Personalrat zuständig ist, sollte auch der Betriebsrat informiert werden.

Eines gilt jedoch immer: Egal welche Fragen oder Probleme sich am Arbeitsplatz ergeben, erst einmal Personalrat oder Betriebsrat informieren! Speziell, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter zu einem Kritikgespräch mit dem Vorgesetzten gebeten wird, sollte er/sie sich unbedingt bei uns melden und auf keinen Fall allein das Gespräch führen.

Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Pforten

Jede Einstellung von Beschäftigten in der UMG unterliegt der Mitbestimmung durch den Personalrat. Das gilt auch wenn Beschäftigte der Tochter-GmbHs in der UMG eingesetzt werden, um z.B. kurzfristig personelle Ausfälle zu überbrücken. In diesen Fällen handelt es sich um eine sogenannte Arbeitnehmerüberlassung, welche wiederum der Mitbestimmung durch den Personalrat unterliegt.

Im Bereich der Pforten wurden in den vergangenen Jahren immer wieder MitarbeiterInnen der UMG-facilities GmbH (UMG-f) eingesetzt, jedoch hatte es die Dienststelle versäumt, den Personalrat bei diesen Arbeitnehmerüberlassungen zu beteiligen.

Im Zusammenhang mit einer Durchsicht der Dienstpläne stellte sich nämlich vor einiger Zeit heraus, dass acht Beschäftigte

(Fortsetzung auf Seite 17)

(Fortsetzung von Seite 16)

der UMG-f vollständig in die Pfortendienstpläne integriert waren und zwar ohne das erforderliche Mitbestimmungsverfahren. Wir waren nicht einmal darüber informiert worden!

Wir haben das beanstandet und gefordert, alle betroffenen MitarbeiterInnen als Beschäftigte der Universitätsmedizin Göttingen einzustellen. Dies konnte erfolgreich durchgesetzt werden! So haben erfreulicherweise acht KollegInnen einen Arbeitsvertrag mit der UMG bekommen. Denn die Alternative, den Betrieb der für die Außenwirkung des Klinikums doch sehr wichtigen Pforten komplett an die UMG-f zu übertragen wollte das Haus dann doch nicht. Gleichwohl gibt es personelle Engpässe, die durch UMG-f-MitarbeiterInnen aufgefangen werden müssen, wenn sie außerge-

wöhnlich hoch sind – jetzt aber in korrekter Weise: Die dazu notwendigen Arbeitnehmerüberlassungen werden uns alle zur Mitbestimmung vorgelegt!

Auslagerung statt Ausgründung?

In anderen Bereichen will die Dienststelle anders verfahren. Beispielsweise soll der Aufgabenbereich „UMG-interne Umzüge“ vollständig in die UMG-f verlagert werden. Sofern das Aufgaben betrifft, mit denen schon jetzt weitgehend Fremdfirmen beauftragt werden, könnten wir den Weg mitgehen. Nach Angaben der Dienststelle ist ein Personalabbau damit „aktuell“ nicht verbunden. Der Personalrat hat das geplante Vorgehen dennoch abgelehnt und die Gelegenheit beim Schopf gepackt und der Dienststelle einen dezidierten Fragenkatalog zur Sache vorgelegt.

Arbeitszeiten

Wenn der Arbeitgeber Arbeitszeiten neu einführen oder ändern will, muss er sie dem Personalrat zur Mitbestimmung vorlegen. Neue oder geänderte Arbeitszeiten dürfen erst eingeführt werden, wenn das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen ist!

Im Jahr 2012 haben wir 56 verschiedene Arbeitszeitregelungen bearbeitet. Es

hat sich um unproblematische kleine, aber auch um gravierende Änderungen für die Beschäftigten gehandelt.

Wenn uns die Arbeitszeit vorgelegt wird, müssen wir innerhalb einer 14-Tage-Frist entscheiden, ob wir der Regelung zustimmen oder sie ablehnen. In dieser Zeit prüfen wir, ob die Maßnahme gegen Gesetze,

Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen verstößt und ob die Arbeitszeiten sozial verträglich und umsetzbar sind. Wir suchen

die Beschäftigten und die Vorgesetzten auf, um uns über die Sichtweise der Betroffenen zu informieren. Während eines solchen Besuchs im HWD ist aufgefallen, dass MitarbeiterInnen die ihnen zustehende Schichtzulage jahrelang vorenthalten wurde.

Über etliche Arbeitszeitregelungen ist nicht innerhalb von 14 Tagen zu entscheiden. Deshalb gibt es zum Thema Arbeitszeit einmal im Monat einen festen Termin mit der Dienststelle um offensichtliche Stolpersteine aus dem Weg zu räumen.

(Fortsetzung auf Seite 18)



Quelle: <http://www.jobmensa.de/>

(Fortsetzung von Seite 17)

Gelingt dieses nicht, und können wir aus verschiedenen Gründen Arbeitszeiten nicht zustimmen, kann sich die Dienststelle unserer Meinung anschließen (höchst bedauerlicherweise eine eher theoretische Möglichkeit...) oder Alternativen anbieten. Kommt es zu keinem Konsens, dann leitet die Dienststelle ein Nichteinigungsverfahren ein und die Einigungsstelle entscheidet in diesem Fall endgültig.

Wir sind aber nicht darauf angewiesen zu warten, bis der Arbeitgeber eine Arbeitszeit beantragt. Wenn aus einem Team ein guter Vorschlag für eine neue Arbeitszeitregelung

kommt, haben wir auch die Möglichkeit, einen sogenannten Initiativantrag für eine neue Arbeitszeitregelung zu stellen. In diesem Fall ist die Dienststelle in der Frist.

Oft werden Arbeitszeitregelungen zur Erprobung vorgelegt, was in vielen Fällen auch Sinn macht. Sollte dann solch eine Maßnahme auf Dauer eingeführt werden, ist der Personalrat an einer Auswertung der erprobten Arbeitszeiten interessiert. Leider erfordert es hier oft viel Energie und Beharrlichkeit, damit die vereinbarten Auswertungen auch stattfinden.

Arbeitszeiten in der Sterilgutversorgung

Besonders langwierig gestalteten sich die Verhandlungen über die Arbeitszeiten in der Zentralen Sterilgutversorgung (ZSVA) - im Haus liebevoll Steri genannt. Schon lange arbeiten die Beschäftigten dort im Schichtbetrieb, immer weiter wurden die Betriebszeiten ausgeweitet, zuletzt bis 22 Uhr.

Nun sollten die Arbeitszeiten bis 24 Uhr ausgedehnt werden, da angestrebt wird, nach

der Sterilgutaufbereitung für das Weender Krankenhaus im Sommer 2011 nun die Sterilgutaufbereitung für ein weiteres Krankenhaus zu übernehmen.

Das erste Arbeitszeit und Dienstplanmodell stieß bei den Beschäftigten und bei uns auf überhaupt keine Gegenliebe. Es folgten Verhandlungen, die in einer sachlichen und konstruktiven Atmosphäre stattfanden – ja, auch so was kommt manchmal in der UMG vor – und in der Übereinstimmung in fast allen Punkten erreicht werden konnte. Ge-

scheitert sind sie im ersten Anlauf an einem kleinen, aber wichtigen Detail: Wie kommen diejenigen, die kein Auto haben, nach 24 Uhr nach Hause?

Aus unserer Sicht müssen Arbeitszeiten in diesem Bereich so gestaltet werden, dass die Beschäftigten nicht zwingend ein eigenes Auto haben müssen um zur Arbeit und wieder nach Hause zu kommen. Die Kolleginnen und Kolle-

gen in der Steri gehören mit E 3 nicht gerade zu den Spitzenverdienern im Klinikum, nicht jeder ist im Besitz von Auto und Führerschein.

Sollten Arbeitszeiten unumgänglich sein, an deren Ende keine öffentlichen Verkehrsmittel mehr fahren, dann muss dafür gesorgt werden, dass die betroffenen Beschäftigten dennoch sicher nach Hause kommen können, ohne einen erheblichen Anteil ihres geringen Entgelts für Taxifahrten aufwen-



Bildquelle: hygiene.bbbaun.de

(Fortsetzung auf Seite 19)

(Fortsetzung von Seite 18)

ten aufwenden zu müssen.

Wir lehnten die Arbeitszeiten zunächst ab. Daraufhin legte die Dienststelle eine Arbeitszeitregelung vor, die einen kompletten Nachtdienst rund um die Uhr vorsah! Es kam zu erneuten Besprechungen mit dem Team, Verhandlungen und schließlich nach weiteren Zusagen zu einer schriftlichen, geheimen Abstimmung unter den Beschäftigten. Die ganz überwältigende Mehrheit wollte lieber bis 24 Uhr arbeiten als die ganze Nacht hindurch. Letzteres hätte

nämlich auch eine dreiwöchige Schichtfolge (Früh, Spät, Nacht) bedeutet, in der zwei Wochen mit Diensten zu ungünstigen Zeiten gelegen hätten. Jetzt sollen es nur zwei von vier Wochen werden.

Der Personalrat hat daraufhin der Arbeitszeitregelung bis 24 Uhr zugestimmt. Umgesetzt kann diese Regelung nur werden, wenn wirklich die Sterilgutversorgung für das andere Krankenhaus übernommen wird. Wir werden darauf achten, dass dann wirklich alle gut nach Hause kommen.

Dienstvereinbarungen

Ein wichtiges Instrument zur Regelung von Rechten und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist die Dienstvereinbarung. Sie kann in Situationen abgeschlossen werden, in denen der Personalrat Mitbestimmungsrechte hat und keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen vorliegen. Es können also bspw. weder die Höhe der Jahresonderzahlung noch die Anzahl der Urlaubstage durch eine Dienstvereinbarung ge-



Quelle: <http://www.personal.med.uni-rostock>.

regelt werden. Sehr wohl aber kann und wird etwa der Umgang mit besonderen technischen Möglichkeiten (z.B. Internetnutzung am Arbeitsplatz), die Erfassung von Arbeitszeiten (z.B. Gleitzeit) oder die Einführung neuer Systeme (z.B. SAP, OP-Management, Laborstraße usw.) in Dienstvereinbarungen 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. Auch im vergangenen Jahr sind drei neue hinzugekommen: Es wurden im Oktober die **Einführung des neuen UMG-Labors**, im November die **Telearbeit** und im Dezember die neue **Transportlogistiksoftware** im Internen Krankentransport geregelt. Im März, im Mai und im Juni 2012 sind bestehende Ver-

einbarungen zur **Gleitzeit**, zur **Videoüberwachung** und zum **Bereitschaftsdienst für nichtärztliches Personal**, verlängert bzw. erweitert worden. In Kürze werden uns **zwei neue Dienstvereinbarungen** beschäftigen: Verhandlungen zum Thema „**Elektronische Personalakte**“ stehen an. Wie der Name schon sagt, geht es dabei um die rechnergestützte Führung aller, bisher zum großen Teil papierbasierten Informationen über die hier Beschäftigten. Gleichzeitig wird über eine neue **Dienstver-**

(Fortsetzung auf Seite 20)

(Fortsetzung von Seite 19)

Einbarung zur universitätsweiten Vereinheitlichung von Benutzerkonten auf den Rechnersystemen von UMG und Uni verhandelt werden. Hier geht es darum, die Anzahl der für die Arbeit notwendigen Zugangsdaten zu Anwendungssystemen (SAP, Op-System, IXSERV uvm.) für jeden Benutzer auf ein Minimum (idealerweise auf eins!) zu reduzieren.

In beiden Fällen sind eine Reihe von Fragen

zu klären und verbindlich zu regeln.

Das gleiche gilt für die geplanten Neufassungen der Dienstvereinbarungen zum Parkraum und zu Personalentwicklungsgesprächen.

Eine vollständige Liste der geltenden Dienstvereinbarungen steht auf unseren Web-Seiten unter

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

Einstieg in Telearbeit an der UMG

Telearbeit gibt es bereits seit den 90er Jahren und bedeutet, dass Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten und die häusliche Arbeitsstätte zu diesem Zweck online mit der Dienststelle verbunden ist.

In den vergangenen Jahren haben sich Beschäftigte immer wieder Telearbeit gewünscht.

Doch diese neue Form der Arbeit erfordert eine Menge an Regelungen, die sinnvollerweise in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden, um die Rahmenbedingungen, rechtliche Fragen, die Kosten für die Ausstattung des Arbeitsplatzes und vieles mehr zu regeln.

Der Vorstand der UMG hat im Jahr 2012 beschlossen, Telearbeit in einem Pilotprojekt zu erproben. Dieses Pilotprojekt findet im Zentralen Schreibbüro statt und läuft über zwei Jahre. Dazu wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Folgende Regeln wurden festgelegt: Die Teilnahme an der Telearbeit ist in jedem Fall freiwillig. Telearbeit wird in Form von **alternierender Telearbeit** angeboten, d.h. dass ein Teil der Arbeit auch in der Dienststelle erbracht wird. Wie dies anteilig gere-

gelt wird, zu welchen Zeiten die Telearbeitenden durch den Vorgesetzten erreichbar sein müssen und viele weitere Ausgestaltungen werden in einer individuellen Vereinbarung, die Bestandteil des Arbeitsvertrags wird, festgelegt. Selbstverständlich muss der häusliche Arbeitsplatz den gleichen Anforderungen an Ergonomie und Datenschutz genügen wie die Arbeitsplätze an der UMG. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber. Auch gelten sämtliche Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, arbeitsvertragliche Regelungen bzgl. der individuellen Arbeitszeit, tarifvertragliche Regelungen etc. auch für Telearbeitende.



Quelle: <http://www.mediaculture>

Das Projekt ist beschränkt auf Mitarbeiterinnen des zentralen Schreibbüros. Nach der zweijährigen Erprobung wird es eine Evaluation geben. Deren Ergebnis wird über eine mögliche Ausweitung entscheiden.

Näheres können Sie in der „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit an der Universitätsmedizin Göttingen“ auf unseren Web-Seiten (siehe oben) finden.

Dienstvereinbarung zur neuen Transportlogistik-Software

Im Mai 2012 löste die geplante Einführung einer neuen Software zur Steuerung der Krankentransporte unter den Beschäftigten des Internen Krankentransportdienstes (IKTD) einige Besorgnis aus. Insbesondere befürchteten die Kollegen durch die Software zu gläsernen Mitarbeitern gemacht zu werden, die zum Beispiel durch Bewegungsprofile jederzeit und überall im Hause ausgeforscht werden könnten.

Der Personalrat hatte deshalb seine Einbindung in die Projektgruppe zur Einführung des neuen Systems verlangt und die Dienststelle zum Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) aufgefordert. Ein erster Entwurf der Dienststelle einer solchen DV wurde – von uns mit zahlreichen Änderungswünschen versehen – zum Gegenstand der Verhandlungen, die erfreulich schnell zum Ab-

schluss gebracht werden konnten. Die meisten Änderungen wurden von der Dienststelle akzeptiert, so dass die DV im Dezember unterzeichnet werden konnte.

Von denjenigen, die die größten Sorgen hatten – den Transporteuren – fallen durch die Verlagerung des IKTD in die UMG Klinik-Service-GmbH aber nur die dorthin gestellten Kollegen unter die DV. Für die direkt in der GmbH angestellten Mitarbeiter und für alle arbeitsorganisatorischen Maßnahmen ist der neue Betriebsrat zuständig.

Den größten Teil der von der DV betroffenen Kolleginnen und Kollegen aber bilden UMG-Beschäftigte in den Leitstellen, den Ebenenbüros, den Stationen und den Funktionsbereichen, die mit dem neuen System arbeiten.

Fort- und Weiterbildung

Der Personalrat hat unterschiedliche Beteiligungsrechte bei Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. So müssen ihm alle Veranstaltungen vorgelegt werden, bei denen es mehr BewerberInnen als Plätze gibt und infolgedessen eine Auswahl stattgefunden hat. Dies bezieht sich sowohl auf einzelne Veranstaltungen aus dem Fort- und Weiterbildungsprogramm als auch auf „größere“ Weiterbildungsmaßnahmen wie z.B. die verschiedenen Fachweiterbildungen in der Pflege. Hier wurde der Personalrat auch bei der Festlegung der Auswahlkriterien einbezogen.



Quelle: <http://www.mediaculture->

Neu im Bereich Fort- und Weiterbildung sind die E-learning- bzw. Blended Learning-Angebote: Hier wird ein Teil des Kurses in Form von Präsenzunterricht (wie bisher üblich), ein weiterer Teil in Form von eigenständigem E-learning erbracht. Hierfür wird ein vorab festgelegter und im Fort- und Weiterbildungsprogramm ausgewiesener Anteil der Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Sollte es bzgl. der Anrechnung als Arbeitszeit Fragen oder Probleme geben, wenden Sie sich bitte an die MitarbeiterInnen des Bereichs Aus-, Fort- und Weiterbildung (G3-2) oder an den Personalrat.

(Fortsetzung auf Seite 22)

(Fortsetzung von Seite 21)

Auch sind dem Personalrat die Ablehnungen von Fortbildungsanträgen zur Mitbestimmung vorzulegen: natürlich nur die schriftlich über die Vorgesetzten gestellten Anträge, eine mündliche Ablehnung des Vorgesetzten fällt nicht darunter.

Daher an dieser Stelle noch einmal der Hinweis: Stellen Sie ihren Antrag schriftlich, auch wenn es Bedenken des/der Vorgesetzten gibt! Dies ist eine Entscheidung, die nicht Vorgesetzte und Dienststelle allein treffen, sondern an der der Personalrat zu beteiligen ist, um die Rechte der Beschäftigten zu sichern.

Rahmenkonzept Personalentwicklung

Seit Mai 2011 ist das „Rahmenkonzept Personalentwicklung an der Universitätsmedizin Göttingen“ vom Vorstand beschlossen.

Dieses Konzept beinhaltet unter den vier Oberthemen Führungskräfteentwicklung, Gewinnung und Bindung von Personal, Interprofessionelle Teamentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement eine Vielzahl von Projekten (ca. 20).

Ein Großteil der Projektgruppen-Themen gehört zu den „Kernthemen“ eines jeden Personalrates. Daher ist der Personalrat auch in die meisten Projektgruppen eingebunden (gewesen).

Die ersten Projekte sind bereits abgeschlossen, einige warten noch auf die Zustimmung des Vorstands oder auch des Personalrats.

VertreterInnen des Personalrats arbeiteten im vergangenen Jahr in folgenden Projektgruppen mit:

- Führungskräftehandbuch
- Personalentwicklungsgespräche
- Gewinnung von Fachkräften im Gesundheitswesen

- Einbindung ehemaliger MitarbeiterInnen (siehe Bericht dazu)
- Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (siehe Bericht dazu)
- Interprofessionelle Ausrichtung von Team- und Organisationsentwicklungsprozessen
- Vorbereitung einer MitarbeiterInnenbefragung
- Mentoring für Führungskräfte

Außerdem ist der Personalrat in die Bearbeitung einiger Themenfelder eingebunden, die nicht als Projekte neu aufgelegt werden, sondern zu unseren bereits laufenden Aufgaben gehören wie Kinderbetreuung, Betriebliches Eingliederungsmanagement (siehe gesonderter Artikel), Betriebliches Vorschlagswesen u.a.

Die Verantwortung für die Umsetzung des Konzeptes und die Steuerung der dazu erforderlichen Aktivitäten liegt beim Kernteam Personalentwicklung, das jährlich über die Entwicklung der verschiedenen Projekte und Maßnahmen berichtet. Auch in dieser Gruppe ist der Personalrat vertreten.

PE-Projekt „Einbindung ehemaliger Beschäftigter“

Dieses Projekt wurde bereits im Jahre 2011 ins Leben gerufen und verfolgt das Ziel ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihrem Ausscheiden aus dem Be-

rufsleben weiter auf verschiedenste Arten an der UMG mitwirken zu lassen. Dazu sollen verschiedene Angebote zur Verfügung

(Fortsetzung auf Seite 23)

(Fortsetzung von Seite 22)

stehen: vergünstigtes Essen, Apotheken-einkauf, Teilnahme an verschiedenen Fortbildungsprogrammen, Sport und Schwimmen.

Um zu erfahren, wie ehemalige Beschäftigte zu dieser Idee stehen, fand zunächst eine Befragung derjenigen statt, die im Jahr 2011 und in den ersten drei Monaten des Jahres 2012 ausgeschieden waren, sei es in die Ruhephase der Altersteilzeit oder in den Ruhestand. Der Rücklauf war gut: 230 ehemals Beschäftigte wurden angeschrieben, geantwortet haben 97 Personen. 83 ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundsätzlich an Leistungen des Hauses interessiert und es sind zwanzig, die sich gern weiterhin an der UMG engagieren möchten. Nur vier der Ausgeschiedenen gaben eine negative Rückmeldung. Am 3.12.2012 fand schließlich ein erstes Treffen der Interessierten statt, welches außerordentlich gut besucht war. Die Teilnehmenden kritisierten besonders den

„Laufzettel“, den man vor dem Ausscheiden erhält. Der Stil dieses Schreibens wirke bedrohlich und erinnere an eine Abschiebung. Sie beklagten des Weiteren, dass es vom Haus keine würdige Verabschiedung gäbe. Die ehemals Beschäftigten hatten jedoch diverse Ideen, wie man eine solche gestalten könnte. Um sich aktiv an der UMG einzubringen, können sich einige vorstellen bei der Organisation von Festen und Messeständen mitzuwirken. Im absoluten Notfall würden einige auch gern in ihrem alten Arbeitsumfeld aushelfen.

Nun finden regelmäßige Treffen von ehemals UMG-Beschäftigten statt. Diese werden durch den Personalrat und eine Vertreterin der Dienststelle begleitet.

Eine schnelle Verbesserung konnte hinsichtlich des Laufzettels herbeigeführt werden. Diejenigen Beschäftigten, welche in die Ruhephase der Altersteilzeit eintreten, behalten nun Ihre Mitarbeiterkarte und werden nicht mehr aufgefordert, diese sofort abzugeben.

Qualifikationsmix auf den Stationen

Nach einer Vorstandsentscheidung 2008 wurden von der GEPD schrittweise Pflegeassistentinnen auf den Stationen eingestellt.

Um die erreichten Qualitätsstandards zu sichern und keine Berufsgruppen zu überfordern oder zu benachteiligen fand eine erste Evaluation zu dem Einsatz der Pflegeassistentinnen auf Normalstationen 2009 statt.

Zurzeit sind 34 Vollzeitstellen mit Pflegeassistentinnen besetzt. Der Personalrat hat 2012 einer weiteren Erhöhung der Pflegeassistentinnen-Stellen ohne aktuelle Auswertungen und Informationen über die Umsetzung des Konzeptes „Pflegeassistentenz“ nicht zugestimmt.

Deshalb fand im März und April 2012 eine erneute Befragung statt. Die Fragebögen

sind gemeinsam mit uns entwickelt worden. Insgesamt wurden 39 Pflegeassistentinnen, 12 Ebenenleitungen, 7 Stationsleitungen und – auf unsere Initiative hin – erstmalig 350 Pflegekräfte befragt. Gespräche zwischen Personalrat und GEPD über die ersten Ergebnisse fanden im Sommer 2012 statt, doch leider ist die Evaluation bis heute nicht abgeschlossen und die Befragten warten immer noch auf eine Auswertung ihrer Fragebögen. Ein Abschluss der Evaluation ist überfällig, damit endlich eine Entscheidung zum zukünftigen Einsatz von Pflegeassistentinnen getroffen werden kann, denn viele der Pflegeassistentinnen haben seit mehreren Jahren befristete Arbeitsverträge.

Ein Problem beim Einsatz der Pflegeassistentinnen sehen wir darin, dass diese als

(Fortsetzung auf Seite 24)

(Fortsetzung von Seite 23)

„billigere“ Pflegehilfskräfte mit der Bezahlung für ungelernte Pflegehelferinnen (E3) eingesetzt werden, obwohl es sich in der Regel um ausgebildete Medizinische Fachangestellte (MFA) handelt, die für die MFA-Tätigkeit in E5 eingruppiert werden müssten. Daher hat der Personalrat im vergangenen Jahr mehrere Eingruppierungen in

die E3 abgelehnt und stattdessen die Eingruppierung als MFA in die E 5 gefordert. Leider hat die GEPD daraufhin eine Tätigkeitsdarstellung für Pflegeassistentinnen erstellt, die zu einer Eingruppierung als Pflegehelferin (E3) führt, obwohl in der Regel MFAs gesucht und eingestellt werden. Erfolgreich war der PR nur bei der Eingruppierung für MFAs in den Polikliniken.

Parkraum – Schrankenanlage

Quell steter „Freude“ ist die Parkraumsituation an der UMG. Jedes Jahr, wenn die Blätter fallen, es draußen langsam ungemütlich wird und auch viele Fahrradfahrer das Auto dem Drahtesel vorziehen, nimmt das Dilemma seinen Lauf: Ab acht Uhr morgens gibt es in der Regel große Probleme noch einen Parkplatz zu finden.

Da bot der Austausch der in die Jahre

gekommenen Schrankenanlage Gelegenheit, die Parkberechtigungen mal unter die Lupe zu nehmen. Um es vorweg zu nehmen: Auch das hat das Problem nicht nachhaltig gelöst. Zumindest aber ist deutlich geworden, dass die dreizehn Jahre alte Dienstvereinbarung zur Parkraumbewirtschaftung dringend der Überarbeitung bedarf.

Eine neue Schrankenanlage bedeutete Ausgabe neuer Parkkarten. Neben den technischen und baulichen Vorbereitungen waren also auch viele organisatorische Probleme zu lösen, die unmittelbar die Interessen der Beschäftigten betrafen. Ab Juli 2012 nahm der Personalrat an den meist wöchentlichen Treffen der Organisationsgruppe teil.

Im Fokus standen für uns dabei die Interes-

sen der Parkplatznutzer und der Parkberechtigten, etwa bzgl. des Datenschutzes, primär aber hinsichtlich der derzeitigen Parkraumsituation. Klar geworden ist dabei, dass die allgemeine Parkplatznot nicht

durch Baumaßnahmen gelöst werden kann – da bestehen z.Zt. unüberwindliche finanzielle und baurechtliche Hürden. Zudem ist die Anzahl der Parkberechtigten

durch neue Beschäftigte im Freiwilligen Sozialen Jahr oder im Bundesfreiwilligendienst eher größer geworden. Und selbstverständlich brauchen auch die neu eingestellten MitarbeiterInnen der ausgegründeten UMG-Betriebe Parkplätze, wobei deren Interessen nicht vom Personalrat sondern vom Betriebsrat vertreten werden.

Wenn es durch Ressourcenbegrenzung also keine einfache Lösung des Parkproblems gibt, müssen neue, kreative Ansätze erarbeitet werden. Intelligente Parkraumbewirtschaftung, Verbesserung der Busanbindung, Steigerung der Fahrradfreundlichkeit ... all das muss umfassend diskutiert werden. Wir, der Personalrat, werden uns an einer solchen Diskussion jederzeit aktiv beteiligen.



Quelle: <http://de.toonpool.com>

Kindertagesstätte

In der Kindertagesstätte hat es im vergangenen Jahr einige personelle Veränderungen gegeben: Frau Heicke, über viele Jahre Leiterin der KiTa, wurde verabschiedet und Frau Eberwien übernahm die Leitung.

Die Kindertagesstätte verfügt über 155 Plätze. Was eine Erweiterung der Kindertagesstätte betrifft, so wird von Seiten der Kita-Leitung in verschiedene Richtungen gedacht und der Dialog mit der Stadt Göttingen geführt.

Der Personalrat begleitet Veränderungen in der Kindertagesstätte, indem er in der „Kindertagesstättenkonferenz“ vertreten ist, in der über die Vergabe der vorhandenen Betreuungsplätze entschieden wird. Hierfür sind folgende Kriterien ausschlaggebend: Dringlichkeit, Arbeitszeit der Eltern und soziale Aspekte.

Die verschiedenen Berufsgruppen nutzen die Kindertagesstätte unterschiedlich. Von

den Kindern kommen 40,6% aus dem akademischen Bereich, 27,1% aus der Pflege, 3,2% aus dem Bereich Arbeiter/Versorgung, 9,68% aus dem Technischen Dienst, 1,3% aus dem Verwaltungsdienst und 17,4% aus dem Bereich Sonstige/Auszubildende. (Quelle: Hr. Bühre, Stand 23.10.12)

Auf Initiative der Eltern der Hort-Gruppe sind die Öffnungszeiten in den Ferien von Montag bis Freitag geändert worden. Von vorher 7:30 Uhr bis 16 Uhr auf 7:30 Uhr bis 18 Uhr und in der Nichtferienzeit von zuvor 12 Uhr bis 18 Uhr auf 13 Uhr bis 18 Uhr.



Quelle: <http://de.toonpool.com>

Anzumerken bleibt, dass die Öffnungszeiten des Hortes bereits im letzten Jahr geändert wurden und die dadurch benötigten zusätzlichen Vollzeitstellen ausschließlich von den Eltern durch monatliche Zusatzbeiträge in Höhe von 40 Euro finanziert werden.

Beratung und Unterstützung von Beschäftigten

...nehmen einen großen Teil der Personalratsarbeit in Anspruch.

An den Themen hat sich gegenüber dem Bericht zur letzten Personalversammlung nichts geändert: Fragen des Tarifrechts, Eingruppierung, Dienstplangestaltung und Urlaubsgewährung, Überstunden und Holen aus dem Frei ...; die Liste ließe sich beliebig erweitern.

Ein bisschen Statistik:

Mehr als 134 Gespräche mit beratungssuchenden Beschäftigten wurden im PR-Büro geführt.

44-mal wurden wir von den Beschäftigten gebeten, direkt an die Arbeitsplätze zu kommen, davon waren 19 Besuche auf Stationen.

Probleme im zwischenmenschlichen Bereich mit Kolleginnen und Kollegen und/oder den Führungskräften und zunehmend permanente Überlastsituationen waren Schwerpunkte der Beratung.

Ebenso gehört die Begleitung bei anlassbezogenen Gesprächen mit Vorgesetzten, wie

(Fortsetzung auf Seite 26)

(Fortsetzung von Seite 25)

zum Beispiel Kritik- und Fehlzeitengesprächen zu unseren täglichen Aufgaben. 53-mal wurden wir hier um Hilfe gebeten, wobei es dabei allein 32-mal um die Gesundheit der Beschäftigten ging. Es gilt weiter der Rat: Gehen Sie nicht allein in solche Gespräche.

Insgesamt sind wir im Berichtszeitraum um

mehr als 231 Gespräche von Kolleginnen und Kollegen gebeten worden.

Die zahlreichen telefonischen Gespräche und Beratungen sowie die vielen ungeplanten „spontanen Besuche“ während der Sprechstunden sind dabei nicht mitgezählt. Genauso wenig wie die Gespräche, die wir bei unseren Besuchen in den Arbeitsbereichen mit Beschäftigten führen.

Internationaler Frauentag

Jedes Jahr haben wir am 8. März, dem Internationalen Frauentag, eine Veranstaltung in der Westhalle durchgeführt.

Im Jahr 2012 haben wir Teilzeitbeschäftigung zum Thema gemacht. Auch an der



UMG sind es mehrheitlich Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Häufig auf eigenen Wunsch, aber in vielen Fällen unfreiwillig – sie bekommen keine Möglichkeit ihre Stunden aufzustocken.

Die Beschäftigten berichteten von den Nachteilen: Kaum bis gar keine Aufstiegs- oder Karrieremöglichkeiten, geringerer Lohn, geringe Rentenansprüche. Besonders schlimm empfinden viele Frauen, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten und damit einen niedrigen Lohn erhalten, die finanzielle Abhängigkeit von staatlichen Hilfen oder nächsten Familienangehörigen.

2013 war die Beteiligung an unserer Veranstaltung in der Westhalle ausgesprochen groß. Auf großes Interesse stieß der „Gang durch die Geschichte der Frauenbewe-

gung“ Dieser informierte darüber, wann was erreicht wurde:

Ab wann gibt es das Wahlrecht der Frauen, seit wann dürfen sie ein eigenes Konto eröffnen ohne Zustimmung des Ehemannes, seit wann einen Arbeitsvertrag abschließen ohne dass der Ehemann schriftlich zustimmen muss....



Viele, besonders der jüngeren Frauen waren doch sehr erstaunt, wie hartnäckig diese Errungenschaften teilweise über Jahrzehnte erkämpft werden mussten und wie spät Vieles erreicht wurde, was uns heute selbstverständlich erscheint. Der „Gang durch die Geschichte“ endete mit den heutigen Forderungen, die die Mitarbeiterinnen selbst aufstellten:

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, sichere Arbeitsverträge, weg mit den Befristungen, Teilzeit nur freiwillig, bessere und mehr Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf, Herabsetzung des Renteneintrittsalters.

PR-Info**Themen**

Nr. 1	März 2012	Der neue Personalrat
Nr. 2	Mai 2012	Labor, Umbau bei laufendem Betrieb; Mit dem Rad zur Arbeit; Betriebsausflug auch am Wochenende; Neue Software IKTD, Mitarbeiterfest
Nr. 3	Juni/Juli 2012	Gespräche mit Vorgesetzten; Personalrat vor Ort; Parken und kein Ende; Fahrradfreundlicher Betrieb; Notfallmanagement neu; Wechsel in der Kita; Mitarbeiterfest Zentralcampus
Nr. 4	August 2012	Urlaubsansprüche; der Pausenraum (wozu denn das?); Vorankündigung BR-Wahlen
Nr. 5	September 2012	Personal der Pforten sind UMG-Mitarbeiter; Mitbestimmung bei Einstellungen; Scheuer-Wisch-Desinfektion; Das Sekretariat des PR; Neue Entgeltordnung; Abschlussfeier Azubis; Betriebsräte in UMG-Service- und UMG-Gastronomie-GmbH gewählt
Nr. 6	Oktober 2012	Urlaubsplan; Dr. Jung verlässt UMG; UMG-Labor – Dienstvereinbarung abgeschlossen; Wechselschichtzulage geltend machen; Zusätzliche Aufgaben für den HWD; Jobticket 2013; Veranstaltungstipp „Nacht des Wissens“
Nr. 7	November 2012	Wechselschichtzulage; Schichtzulage; Dienstvereinbarung zum Einstieg in die Telearbeit
Nr. 8	Dezember 2012	Dienstvereinbarung Logbuch abgeschlossen; neue Schrankenanlage; Bombenalarm
Nr. 9	Januar/Februar 2013	Rück- und Ausblick; Urteil Umkleidezeiten; VBL im Mutterschutz; UMG meets Hainberg; Neues aus der JAV; Entgeltordnung für IT-Beschäftigte; 8. März; Überlastkonzept; UMG-Labor; Wie viel Urlaub?
Nr. 10	März 2013	Umkleidezeiten; UMG meets Hainberg Teil 2; Neue Gleichstellungsbeauftragte; Internationaler Frauentag; Was ist eigentlich eine Abmahnung?; Neues aus der JAV; Aktuelles aus den Betriebsräten

PR-interne Ausschüsse, AG`s, Projektgruppen**Stand: April 2013**

Personalia E. Westphal, P. Demir, O. Uhde, B. Hennig, A. Meurer, P. Ahlbrecht, H. Klaus, G. Brückner (SBV)	EDV Betreuung PR Büro Intra- und Internet-Auftritts des Personalrates Dr. T. Langbein, D. Hunt
AG Personalvertretungen der Stifungshochschule beim HPR D. Hunt Stellvertr.: E. Bach-Reinert	Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit H.-M. Gurland, Dr. T. Langbein, H.-J. Becker-Keymling, Julia Eichkorn, E. Bach-Reinert
Ausschuss Arbeitszeit H.-M. Gurland, C. Schulz, D. Hunt, H. Meyer, J. Engelmayer	Arbeitssicherheitsausschuss ASIA E. Westphal, O. Uhde, P. Ahlbrecht, C. Schulz, S. K. Homburg, M. Schulz
PG Digitalisierung Krankenakten D. Hunt Stellvertr.: Dr. T. Langbein	

Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle; Stand: April 2013

AG Nichtraucherchutz H.-M. Gurland Stellvertr.: C. Schulz	Stiftungsrat/Stiftungsausschuss E. Bach-Reinert
Klinikkonferenz E. Bach-Reinert Stellvertr.: Dr. T. Langbein	Steuerungsgruppe AZ Ärzte H.-M. Gurland Stellvertr.: D. Hunt, Dr. T. Langbein
Kernteam Personalentwicklungskonzept D. Hunt, E. Bach-Reinert	AG PE Interprofessionelle Ausrichtung von Team- und Organisationsentwicklung H.-M. Gurland Stellvertr.: 1. Dr. T. Langbein 2. O. Uhde
PG PE Ausarbeitung eines Konzepts für die Mitarbeiterbefragung E. Bach-Reinert Stellvertr.: D. Hunt	PG PE Entwicklung eines Mentoring für Führungskräfte E. Bach-Reinert, Stellvertr.: H.-M. Gurland
PG PE Führungskräftehandbuch E. Westphal	PG PE Personalentwicklungsgespräch H.-M. Gurland, Stellvertr.: D. Hunt
PG PE Gewinnung von Fachkräften im Gesundheitswesen Dr. T. Langbein Stellvertr.: O. Uhde	PG PE Einbindung ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter D. Hunt, P. Demir, vorübergehend: S. K. Homburg, M. Küchler,
Betrieblichen Gesundheitsmanagement D. Hunt, E. Bach-Reinert, E. Westphal Stellvertr.: P. Ahlbrecht	Betriebliches Eingliederungsmanagement Arbeitskreis BEM E. Westphal E. Bach-Reinert
Kommission „Hausrecht, Sicherheit, Hygiene“ HSH S. K. Homburg Stellvertr.: C. Schulz	Arbeitsschutzausschuss (ASA) O. Uhde, Chr. Schulz, Stellvertr. P. Ahlbrecht, S. K. Homburg
Kita M. Küchler, C. Selk Stellvertr.: D. Hunt, P. Demir	Parkraum O. Uhde Stellvertr.: C. Schulz, M. Küchler
Lenkungsausschuss GEP E. Bach-Reinert	UMG-L (Jour Fixe) D. Hunt Stellvertr.: C. Schäfer
ISM E. Westphal, D. Hunt Stellvertr.: E. Bach-Reinert	Wohnungsausschuss C. Schulz Stellvertr. S. K. Homburg
Evaluation AZ Betriebstechnik H.-M. Gurland, D. Hunt, W. Rusteberg, B. Hennig	Projektgruppe Koordinierung Pflegegebäude (KoPF) O. Uhde
Bewertungskommission Betriebliches Vorschlagswesen Dr. K-P. Hermann Stellvertr.: Dr. T. Langbein S. K. Homburg	Lenkungsausschuss Hainberg E. Bach-Reinert
Reorganisation Ebenenbüros E. Westphal Stellvertr.: Dr. T. Langbein	PG Telearbeit C. Schulz Stellvertr.: M. Küchler
PG Hainberg C. Schulz Stellvertr. O. Uhde	