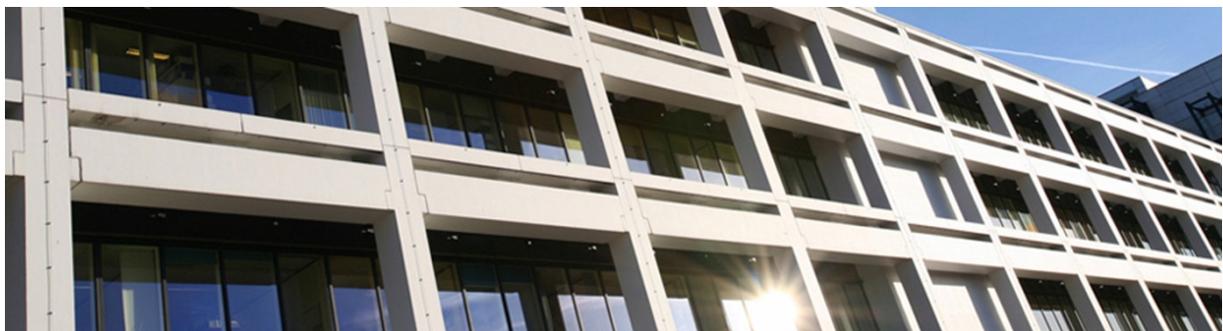




# **Tätigkeitsbericht 2013/2014**

**Vorgelegt zur  
Personalversammlung am 26. März 2014**

**Berichtszeitraum: 1. April 2013 bis 15. März 2014**





## Inhaltsverzeichnis

Mitglieder des Personalrats	S. 3
So erreichen Sie uns	S. 4
Vorwort	S. 5
Wo finde ich welchen Artikel des Tätigkeitsberichts?	S. 6
Tätigkeitsbericht	S. 7 – 26
Veröffentlichungen des Personalrats, Personalratsinterne Ausschüsse, AGs, Projektgruppen	S.27
Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle	S. 28

<b>Erdmuthe Bach-Reinert</b>	Vorsitzende	9494		Personalrat	<a href="mailto:e.bach-reinert@med.uni-goettingen.de">e.bach-reinert@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Hans-Martin Gurland</b>	1.Stellvertr.	6847		Personalrat	<a href="mailto:h.m.gurland@med.uni-goettingen.de">h.m.gurland@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Dr.Klaus-Peter Hermann</b>	2.Stellvertr.	7964	919-1370	Diagnostische Radiologie	<a href="mailto:kherman@gwdg.de">kherman@gwdg.de</a>
<b>Erika Westphal</b>	3.Stellvertr.	4306	919-2711	Personalrat	<a href="mailto:e.west@med.uni-goettingen.de">e.west@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Petra Demir</b>	4.Stellvertr.	22031		Personalrat	<a href="mailto:petra.demir@med.uni-goettingen.de">petra.demir@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Patricia Ahlbrecht</b>		10182 8939	919-2153	HWD G3-61	<a href="mailto:p.ahlbrecht@med.uni-goettingen.de">p.ahlbrecht@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Julia Eichkorn</b>		22792		Station -4023-	<a href="mailto:julia.eichkorn@med.uni-goettingen.de">julia.eichkorn@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Bernd Hennig</b>		14251	919-3115	G3-34 Betriebs- technik	
<b>Janina Ringe</b>				Klinische Chemie	
<b>Sabine Karoline Homburg</b>		22031 22789	919-1665	TFM G3-101	<a href="mailto:homburg_g3-101@med.uni-goettingen.de">homburg_g3-101@med.uni-goettingen.de</a>
<b>David A. Hunt</b>		4306 5509	919-1508	Med. Mikrobiologie, Personalrat	<a href="mailto:dahunt@med.uni-goettingen.de">dahunt@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Marika Kuchler</b>		4326		Personalrat	<a href="mailto:marika.kuechler@med.uni-goettingen.de">marika.kuechler@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Dr. Thomas Langbein</b>		6892 8286	919-1759	ZOP-IT, Personalrat	<a href="mailto:thomas.langbein@med.uni-goettingen.de">thomas.langbein@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Marco Lumme</b>		6812		G3-332 Infrastruk- turelle Dienstleist. u. Service	<a href="mailto:mlumme@med.uni-goettingen.de">mlumme@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Anke Meurer</b>		0173 - 5983101	919-1413	HWD-Team 139	<a href="mailto:ameurer@med.uni-goettingen.de">ameurer@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Heidrun Meyer</b>		9823		G3-12 Kfm. Rech- nungswesen	<a href="mailto:hei.meyer@med.uni-goettingen.de">hei.meyer@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Kathrin Rhöse</b>		14134		G3-14 Patienten- aufnahme und - abrechnung	<a href="mailto:kathrin.rhoese@med.uni-goettingen.de">kathrin.rhoese@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Sabine Rudolph</b>		13832	919-2710	G3-33 Infrastrukt. Gebäudemanage- ment	<a href="mailto:s.rudolph@med.uni-goettingen.de">s.rudolph@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Christina Schäfer</b>		8379	919-1486	ZMK, MKG- Chi- rurgie	<a href="mailto:cschaefer@med.uni-goettingen.de">cschaefer@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Christiane Schulz</b>		4326		Personalrat	<a href="mailto:chr.schulz@med.uni-goettingen.de">chr.schulz@med.uni-goettingen.de</a>
<b>Olaf Uhde</b>		12540		Personalrat	<a href="mailto:olaf.uhde@med.uni-goettingen.de">olaf.uhde@med.uni-goettingen.de</a>

## 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

**Telelift:** 142

### Per Email:

[personalrat@med.uni-goettingen.de](mailto:personalrat@med.uni-goettingen.de)

### Im Internet:

[www.personalrat.med.uni-goettingen.de](http://www.personalrat.med.uni-goettingen.de)



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

Für die Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitsplätze weit entfernt vom Personalratsbüro liegen, gibt es zusätzlich zu obigen Sprechzeiten weitere Beratungsmöglichkeiten:

Im ZOP, in der Mikrobiologie, im Versorgungsgebäude und im UBFT stehen wir jeweils einmal im Monat für Fragen, Probleme oder Gespräche zur Verfügung. Insbesondere im UBFT gibt es damit an zentraler Stelle ein barrierefreies und niedrighschwelliges Angebot, das alle Beschäftigten nutzen können.

### 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,**

zur Halbzeit der vierjährigen Amtszeit dieses Personalrats berichten wir Ihnen in diesem Heft über die Aktivitäten des Personalrats der letzten zwölf Monate.

Besonders die vergangenen Wintermonate wurden stark durch die unerträgliche Parkplatzsituation geprägt. Erste Verbesserungen wurden erreicht, Handlungsbedarf besteht weiterhin, siehe den entsprechenden Artikel auf Seite 24/25.

Neben der Parkplatzsituation beschäftigten uns als Personalrat viele weitere Themen, von denen wir Ihnen in diesem Heft berichten. Exemplarisch seien hier die Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und die Begleitung des Umzugs der Augenklinik in die Hainbergklinik genannt.

Im Mittelpunkt der Beratungen beim Personalrat stehen nach wie vor Dienstplanprobleme, die hohe und weiter steigende Arbeitsbelastung sowie personelle Engpässe, außerdem Konflikte mit Vorgesetzten oder mit Kolleginnen und Kollegen.

Die mangelhafte Finanzierung der Krankenhäuser und besonders der Uniklinika stellen die UMG vor große Probleme, dies wird vom Personalrat nicht verkannt. Aber genauso wie es erheblicher Anstrengungen bedarf, die notwendigen Investitionen in dringend benötigte Gebäude zu tätigen, bedarf es erheblicher Anstrengungen für die notwendigen Investitionen in ebenso dringend benötigte Menschen, die hier arbeiten. Attraktive Arbeitsbedingungen sind nicht nur notwendig, um so Fachkräfte gewinnen und dauerhaft an der UMG halten zu können. Attraktive Arbeitsbedingungen sind auch notwendig, damit die hier arbeitenden Menschen nicht krank werden durch ihre Arbeit.

Und sie sind schlicht deswegen notwendig, weil es die Menschen an dieser UMG einfach Wert sind – egal ob bei der UMG direkt oder in einer der GmbHs!

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Über Fragen, Anregungen und Kritik würden wir uns freuen.

## Wo finde ich welchen Artikel?

Baumaßnahmen	S. 7
UMG-Labor: Ende gut, alles gut?	S. 7
Hainbergklinik	S. 7/8
Ein Betrieb, eine Belegschaft...	S. 8/9
Öffnungszeiten der Cafeteria	S. 9
Personelle Maßnahmen	S. 10/11
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	S. 12
Beratung und Unterstützung von Beschäftigten	S. 13
Überlastanzeigen	S. 13
Arbeitszeiten machen Arbeit!	S. 14
Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 15
Betriebliches Gesundheitsmanagement	S. 16
Kameraüberwachung	S. 17
Pforten	S. 17
Dienstvereinbarungen—ein trockenes Geschäft?	S. 18
Digitalisierung von Patientenakten	S. 18/19
Elektronische Patientenakte in der Augenklinik	S. 19
Elektronische Personalakte	S. 19
Telearbeit in der Erprobung	S. 20
Fortbildung - Wer rastet, der rostet...	S. 20/21
Internationaler Frauentag	S. 21
Öffentlichkeitsarbeit - sichtbar, hörbar, fühlbar	S. 22/23
Einsatz von Pflegeassistentinnen	S. 23/24
PE-Projekt „Einbindung ehemaliger Mitarbeiter“	S. 24
Parkraum	S. 24/25
Kinderbetreuung	S. 25/26
Was macht der Personalrat sonst noch?	S. 26

## Baumaßnahmen

Für verschiedene Bauvorhaben sind die Vorbereitungen weit fortgeschritten, einige inzwischen abgeschlossen. Erstmals seit vielen Jahren sind Bagger und Kräne im Einsatz, zunächst für das neue MRT am Osteingang und für ein Forschungsgebäude in der Von-Siebold-Straße, dann hoffentlich auch bald für das Deutsche Zentrum für Herz-Kreislauf-Forschung (DZHK) und den Entwässerungskanal, der für den Klinikneubau erforderlich ist.

Zwar hat der Personalrat, wenn die Bagger erstmalig rollen, kaum noch „Karten im Spiel“, aber im Vorfeld sind seine Aufgaben vielfältig. So betrachten wir die Planungen der zuständigen Bauspezialisten stets aus einer Perspektive, die Mitarbeitergesichtspunkte in den Vordergrund rückt, stellt Fragen nach der Beachtung des Gesundheitsschutzes, der Einbindung von Fachkräften aus Krankenhaus-



giene, Betriebsärztlichem Dienst und Sicherheitswesen, achtet darauf, dass es ausreichend Personalaufenthaltsräume, Umkleiden, Toiletten gibt und hat nicht zuletzt auch ein Auge (wenn auch nur begrenzten Einfluss) darauf, dass bei Neubauten die organisatorischen Vorgaben und Anforderungen abgebildet werden und nicht etwa umgekehrt, hinterher die Arbeitsabläufe dem Bau angepasst werden müssen.

Einen eigenen Bericht gibt es zum Umbau am Standort

Hainberg, der den Personalrat im Berichtszeitraum stark beschäftigt hat. Außerdem befasst sich der Personalrat immer wieder mit Umbau- und Sanierungsmaßnahmen im Haus, ebenso wie Mängel häufig Thema im Tagesgeschäft sind. Hier nutzt der Personalrat seine Möglichkeiten, die Dienststelle zu informieren und Abhilfe einzufordern.

## UMG-Labor: Ende gut, alles gut?

„UMG-Labor“ heißt das Großprojekt, in dem in den vergangenen drei Jahren fünf Laborbereiche (Klinische Chemie, Hämatologie, Nephrologie und – in Teilen – Transfusionsmedizin und Mikrobiologie) zu einem neuen großen, hochmodernen, vollautomatisierten Hochleistungslabor zusammengeführt wurden.

Vieles ist schon „gestemmt“, die Bauarbeiten sind im Wesentlichen abgeschlossen. Das Lärmproblem ist allerdings nach wie vor enorm. Die Labor-Straße wurde in Betrieb genommen und eine Dienstvereinbarung zur Wahrung der Beschäftigteninteressen bereits Ende 2012 in Kraft gesetzt. Sie beinhaltet u. a. Regelungen zu Qualifizierungsmaßnahmen,

zum Umgang mit der neuen EDV und zum Personalkonzept.

Darüber hinaus hat der Personalrat angesichts des bevorstehenden demographischen Wandels dringend angemahnt, lebensnahe, das heißt, zügig umsetzbare konzeptionelle Überlegungen zur Fachkraftgewinnung anzustellen. Hierzu soll eine Arbeitsgruppe mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des UMG-Labors gebildet werden.

Außerdem bleibt es natürlich Aufgabe des Personalrates, die Beschäftigten im Prozess zu begleiten, auf die Einhaltung aller gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu achten und sie ggf. durchzusetzen.

## Winter anno 2012 – die UMG wird stolze Eigentümerin der Hainbergklinik

Erste Entscheidung: Die Augenklinik zieht in die Gebäude, deren Ursprung ein altes Pfarrhaus bildet. Dann ging die Arbeit los. Flugs wurden ein Lenkungsausschuss und eine Pro-

jektgruppe gebildet, weil der Umzugstermin bereits im Sommer 2013 sein sollte. Ein ehrgeiziges Ziel, denn bis dahin waren noch viele Probleme zu lösen: So mussten die Säle mit

Augen-OP-spezifischer Technik ausgestattet werden, die notwendige IT-Anbindung geschaffen und die komplette Versorgung vom Augen-OP-Instrument bis zum Nachthemd für die PatientInnen musste geplant werden.

Zuerst war die Projektgruppe montags nachmittags lieber unter sich, bis im Februar 2013 ein PR-Mitglied dazukam. Es folgten dutzende Sitzungen von Projektgruppen, des Lenkungsausschusses und diverse Begehungen der Räumlichkeiten am Hainberg. Gut so! Schließlich haben der

räumliche und der organisatorische Rahmen unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

In den ursprünglichen Planungen sollte die vorhandene „Unisex-Umkleide“, ein Umkleideraum, der von Männern und Frauen gemeinsam benutzt wird, bestehen bleiben. Hier hat der Personalrat jedoch ein Veto eingelegt!

Die Beförderung der Beschäftigten zwischen UMG und Standort Hainberg, der sogenannte „Shuttle“, geht auf eine Forderung des Personalrates zurück, ebenso wie verhindert werden konnte, dass die Arbeitszeiten im Zentralsteri ausgedehnt wurden.

Nicht mit jeder Anregung fand der Personalrat Gehör. So war es nicht durchzusetzen, den



Beschäftigten ein gesundes umfassendes gastronomisches Angebot zu offerieren.

Wie bei jedem Umzug fiel natürlich einiges an, was nicht vorherzusehen war und der Zeitplan verzögerte sich. Dank der enormen Leistungsbereitschaft und der guten Zusammenarbeit ALLER Beteiligten konnten am 3. September 2013 die ersten Patienten aufgenommen und am 4. September 2013 die ersten Operationen vorgenommen werden.

Mittlerweile ist längst der (Klinik-) Alltag am Standort Hainberg eingezogen. Anfangs knirschte es noch im Getriebe, so dass etliche Folgearbeiten notwendig waren. Selbst bis heute sind nicht alle Probleme beseitigt.

So hat sich z.B. herausgestellt, dass die Anzahl der Stellen für das Pflegepersonal nicht an die gestiegene Patientenbelegung angepasst wurde. Wir haben mehrfach auf diesen misslichen Umstand aufmerksam gemacht, Abhilfe seitens der Dienststelle ist jedoch nicht geschaffen worden.

Die Arbeit in der Projektgruppe wurde inzwischen beendet, aber natürlich wird der Personalrat auch ohne Projektgruppe die Entwicklungen am Standort Hainberg liebevoll begleiten (und mit Argusaugen verfolgen).

## Ein Betrieb – eine Belegschaft! Oder zwei, drei, viele... ?

In diesem Haus arbeiten sehr viele Menschen in den unterschiedlichsten Berufsgruppen dafür, dass die UMG ihren Betriebszweck erfüllen kann. Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass all diese Menschen eine Belegschaft bilden.

Leider sieht die Realität mittlerweile anders aus. Die Belegschaft ist gespalten in Beschäftigte der UMG, der UMG-Gastronomie GmbH, der Klinik-Service GmbH, der UMG-facilities GmbH, um nur die größten zu nennen.

Völlig unnötige Probleme hat sich die UMG durch die Spaltung ins Haus geholt: In mehreren Bereichen müssen bei der Mitbestimmung inzwischen zwei Interessenvertretungen, die sich auch noch untereinander abstimmen

müssen, beteiligt werden. Folge: Mühsame Dreiecksverhandlungen werden nötig.

Bei der UMG-Gastro und dem Klinik-Service handelt es sich um Auslagerungen ehemaliger UMG-Bereiche. Bei der UMG-facilities liegen die Dinge etwas anders: Der Wachdienst hat noch nie zur UMG gehört, sondern war früher an private Firmen vergeben. Allerdings stellt die UMG-f inzwischen längst nicht nur den Wachdienst, sie wächst in mehr und mehr Aufgabenbereiche; zum größten Teil in solche, die vormals an Fremdfirmen vergeben wurden, aber auch in Bereiche, die früher von UMG-Beschäftigten erledigt wurden bzw. teilweise auch noch erledigt werden. Der Fahrdienst sei hier als ein Beispiel genannt.

Eine Besonderheit beim Klinik-Service besteht darin, dass die Personalhoheit bei der Firma Dorfner liegt, die mit 49% an dieser GmbH beteiligt ist. Firma Dorfner ist nicht zimperlich, was den Umgang mit Personal angeht. Immer wieder wird uns berichtet, dass Verträge nicht verlängert werden, wenn es eine Krankheit von ein oder gar zwei Wochen gab, mit der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall soll es auch öfter hapern. Wenn sich die Betroffenen beschweren, heißt es, sie sollen die Firma Dorfner anrufen...

Der Grund für die Ausgründungen ist simpel: Die Kolleginnen und Kollegen in den Tochter-GmbHs werden schlechter bezahlt, da sie nicht unter den Tarifvertrag der Länder (TVL) fallen. Der Vorstand und die Aufsichtsgremien

(Stiftungsrat und Stiftungsausschuss) halten es offenbar für eine gute Idee, gerade die Berufsgruppen, die zu einem großen Teil sowieso nur mit E 2 oder E 3 bezahlt werden, in noch schlechtere Löhne zu drängen.

Rechnet sich das tatsächlich? Ist es wirklich sinnvoll, immer mehr Menschen zu schlechteren Bedingungen arbeiten zu lassen? Sozialen Frieden gibt es unter diesen Bedingungen jedenfalls nicht.

Für alle „Tochter“-Unternehmen gilt: Die UMG ist alleinige oder Mehrheitsgesellschafterin. Die Geschäftsführer der Gesellschaften sind leitende Führungskräfte der UMG. Das heißt, die Universitätsmedizin Göttingen ist politisch für alles verantwortlich, was dort geschieht.

## Öffnungszeiten der Cafeteria

Die Änderung der Öffnungszeiten der Cafeteria hat den Personalrat im vergangenen Sommer in Atem gehalten, denn ohne Vorwarnung mussten wir feststellen, dass sie zum 1. Juli eingeschränkt worden waren. Hintergrund war der tarifliche Anspruch der in der Cafeteria eingesetzten Beschäftigten der UMG Gastronomie GmbH auf eine 5-Tage-Woche anstelle der bisherigen 6-Tage-Woche. Das hatte der Betriebsrat der GmbH angemahnt und gemeinsam mit der Gastro-Geschäftsführung ein Konzept für neue Arbeitszeiten erarbeitet.

Der Personalrat hatte nun erstmal durchzusetzen, dass ihm die Maßnahme zur Mitbestimmung vorgelegt werden musste. Davon konnte die Dienststelle allerdings erst nach einer vom Personalrat beauftragten juristischen Überprüfung überzeugt werden. Die Durchsetzung der Mitbestimmung - ein erster Erfolg, aber leider zu spät, um im Vorfeld Einfluss zu nehmen. Mit Rücksicht auf das berechtigte Interesse der GmbH-KollegInnen nach attrakti-

veren Arbeitszeiten hat der Personalrat der Änderung der Öffnungszeiten trotz der Nachteile für die übrigen Beschäftigten der UMG „schweren Herzens“ zugestimmt.

Allerdings haben wir beim Betreiber der Cafeteria und auch beim Vorstand geltend gemacht, dass die Auswirkungen auf die Nutzer noch einmal überprüft werden und ggf. Alternativen erarbeitet werden müssen.



Ein Beispiel dafür, wie kompliziert Entscheidungsprozesse laufen, wenn es um Maßnahmen geht, die sowohl die Beschäftigten einer Tochtergesellschaft als auch UMG-Beschäftigte betreffen, wenn sowohl Personalrat als auch Betriebsrat – und das dann auch noch zu unterschiedlichen Sachverhalten - in der Mitbestimmung sind ...

Aus unserer Sicht völlig überflüssige und unnötige Probleme. Wir hätten da eine ganz einfache Lösung ... (siehe vorhergehender Artikel)

## Personelle Maßnahmen

### 1.800 personelle Maßnahmen

... hat der Personalrat im Jahr 2013 behandelt, also fast 40 pro Woche. Hierzu zählen u.a. Einstellungen, Verlängerungen, Eingruppierungen, die ohne Zustimmung des Personalrats nicht durchgeführt werden dürfen. Es handelte sich um 665 Einstellungen, davon allerdings nur 34 unbefristet. 971 Verträge wurden verlängert, dabei handelte es sich immerhin in 242 Fällen um Entfristungen. Auch wollen wir hier die Einstellung von 168 neuen Auszubildenden, die nach dem Abschluss gute Chancen auf eine Übernahme haben, nicht unerwähnt lassen.

Zu den personellen Maßnahmen zählen auch die zum Glück nur seltenen Abmahnungen und Kündigungen. Bei Abmahnungen wird der Personalrat nur einbezogen, wenn die Betroffenen dies ausdrücklich wünschen. Er hat die Möglichkeit über eine Stellungnahme Einfluss zu nehmen. Bei Kündigungen muss der Personalrat beteiligt werden. Wir müssen prüfen, ob es andere Lösungen als eine Kündigung gibt, die rechtlich nur das „letzte Mittel“ sein darf. Die individuelle Unterstützung der Betroffenen ist in diesen Fällen dem Personalrat besonders wichtig.

### Personalia-Ausschuss

Um über die häufig sehr große Anzahl der personellen Maßnahmen überhaupt im Personal-

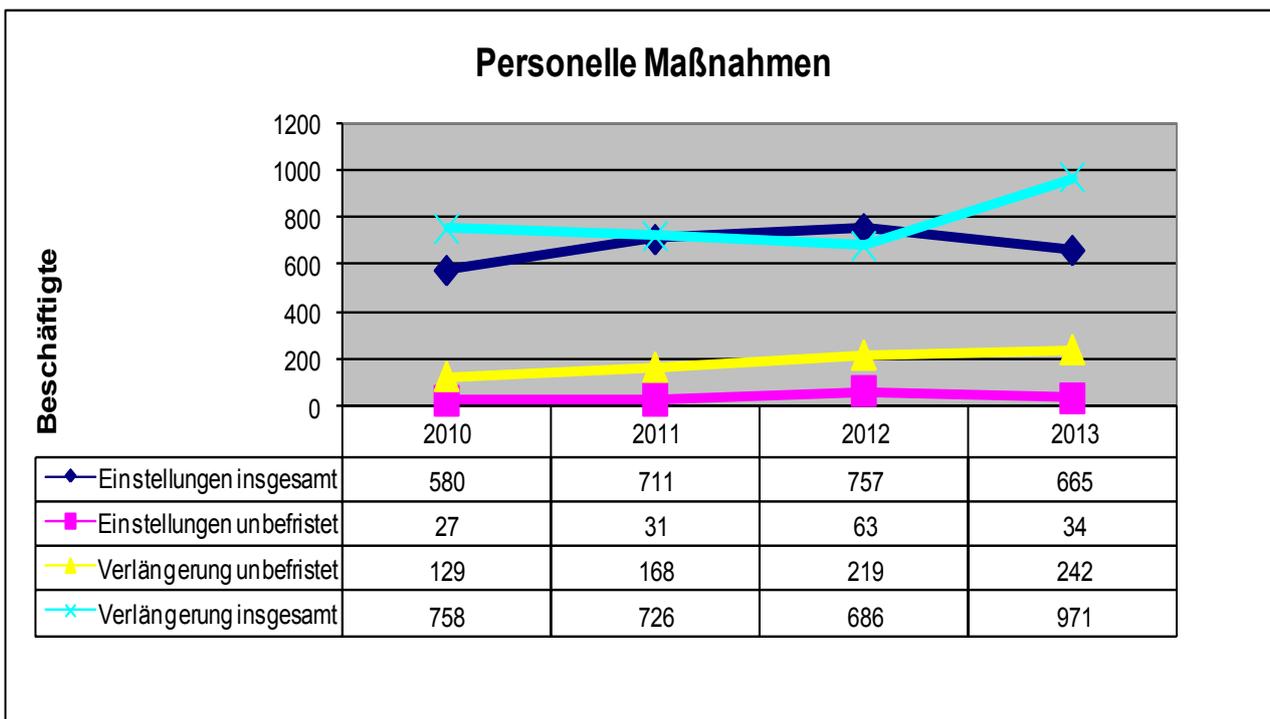
rat befinden zu können, werden sie in einem internen Ausschuss für die Sitzung vorbereitet. Dieser Personalia-Ausschuss besteht aus acht Personalratsmitgliedern und der Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen. Zu seinen Aufgaben gehört die Prüfung, ob die vorgelegten Maßnahmen vollständig sind und sowohl die gesetzlichen wie auch die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden.

### Befristet/Unbefristet

Nach wie vor sind die vielen befristeten Arbeitsverträge ein großes Problem. Wir sind und bleiben der Auffassung: Die ohne sachlichen Grund befristeten Arbeitsverträge müssen in unbefristete umgewandelt werden, egal, ob bei Neueinstellungen oder bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht faterweise entschieden, dass die Arbeitgeber den Betriebs- und Personalräten die Befristungsgründe nicht mitteilen müssen. Das heißt für uns, dass die Dienststelle uns nicht informieren muss, ob eine Einstellung oder eine Verlängerung mit oder ohne sachlichen Grund erfolgt, wobei es der Dienststelle selbstverständlich auch nicht verboten wäre, uns diese Informationen zu geben ...

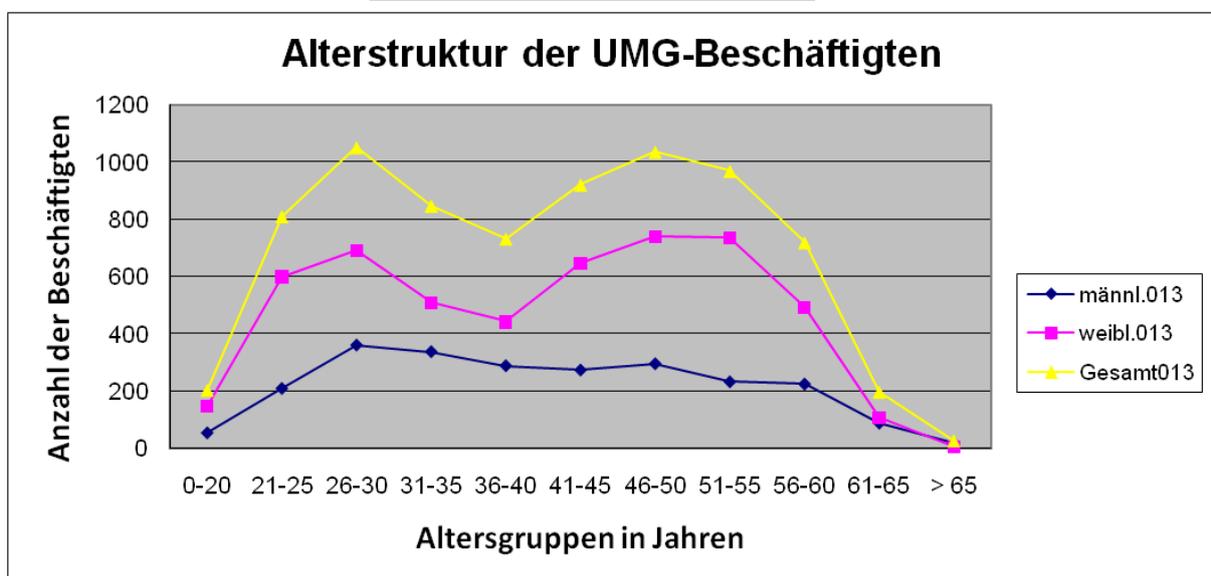
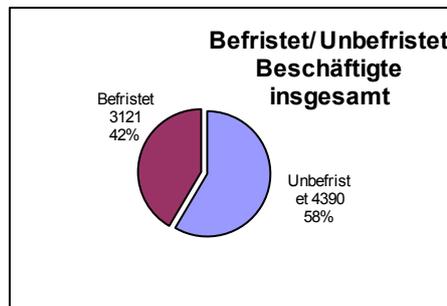
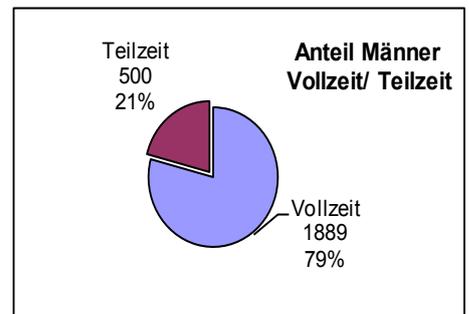
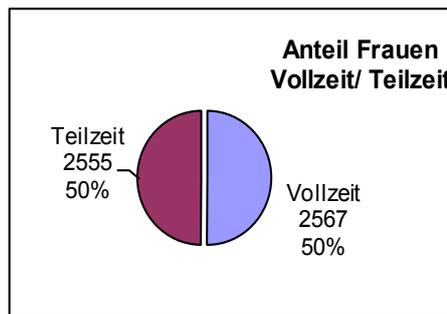
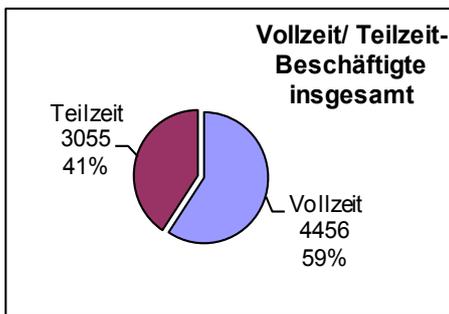
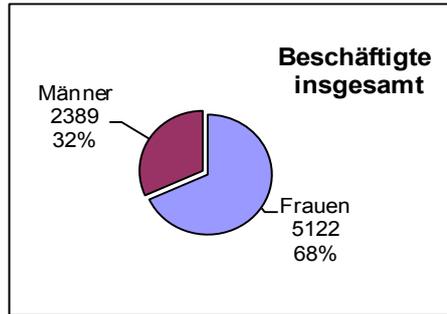
Von gut begründeten Befristungen, die jeden Betrieb betreffen, sei es Mutterschutz und Elternzeit, nicht dauerhaften Arbeitszeitredu-



zierungen u. ä. abgesehen, ergeben sich an der UMG schon allein wegen der Vielzahl zeitlich begrenzter Forschungsprojekte weitere einsehbare Begründungen, Arbeitsverhältnisse nur auf eine bestimmte Dauer abzuschließen. Allerdings lassen sich auch hier Lösungen

erarbeiten, die den Beschäftigten langfristig Arbeitsplatzsicherheit geben.  
Die grundsätzliche Haltung des Personalrats ist und bleibt: Keine Befristung ohne sachlichen Grund!

**Hier ein Überblick über die Beschäftigtenzahlen Stand 31.12.2013**  
**Gesamtzahl der Beschäftigten: 7511**



## Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

### Fachchinesisch

#### a. ASA

Abrutschen, stolpern, ausgleiten – ist das der Klartext, der sich hinter der Abkürzung „ASA“ verbirgt? Keineswegs, aber dieser kreative Übersetzungsversuch eines Kollegen zeigt sehr gut, wie der ASA in der Hausöffentlichkeit wahrgenommen wird, nämlich im wesentlichen als ein Arbeitssicherheitsausschuss.

Der Personalrat fordert seit jeher einen weiter gefassten Arbeitsschutzbegriff und hat das auch im abgelaufenen Berichtszeitraum nachdrücklich getan, denn neben den klassischen Gefährdungen durch Sturzgefahr, Gefahrstoffe, Lärm etc. treten heute stärker auch psychische Belastungen in der Arbeitswelt in den Vordergrund. Das Gewerbeaufsichtsamt als zuständige Behörde erwartet umfassende Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz der UMG und kontrolliert das in den sogenannten „Systemprüfungen“.

Aber zurück auf Anfang: Was heißt die Abkürzung ASA? Sie steht für Arbeitsschutzausschuss und ist eine im Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschriebene Institution (§ 11 ASiG), die in allen Betrieben ab 20 Beschäftigten einzurichten ist. Mindestens sechs Mitglieder bilden den Ausschuss, zunächst einmal der Arbeitgeber oder ein/e von ihm Beauftragte/r.

Der Rest ist kurz erzählt. Zum ASA der UMG gehören außerdem Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Leiterin des Betriebsärztlichen Dienstes, der Sprecher der Sicherheitsbeauftragten und nicht zuletzt zwei Mitglieder des Personalrates. Die Vertreterin der Schwerbehinderten Menschen (SBV) hat das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.



Quelle: Bundesarchiv

Aufgabe ist die Beratung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz und diesbezügliche Entscheidungsvorbereitung.

Die Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz (S/U) führt Protokoll und nimmt die Vorschläge der Teilnehmer/innen in die Tagesordnung auf.

### Fachchinesisch

#### b. ASIA

Kompetent und zeitnah setzt sich der Personalrat mit Anregungen und Beschwerden seitens der Belegschaft zum Arbeitsschutz auseinander. Dazu wurde auch für die laufende Amtszeit ein PR-interner Arbeitsschutzausschuss, der ASIA, eingerichtet, dem daneben auch die Themensammlung und –aufbereitung für die ASA-Sitzung und allgemein auch deren Vorbereitung obliegt. Ebenso sind die ASIA-Mitglieder Ansprechpartner/innen für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz zum Beispiel bei der Teilnahme von Begehungen und für Anliegen der Sicherheitsbeauftragten.

### Fachchinesisch

#### c. DGUV V2.

Die gesetzlichen Unfallversicherungen (DGUV), zuständig für uns ist die Landesunfallkasse, haben mit der Neufassung der Unfallverhütungsvorschrift (V2) auf eine sich verändernde Arbeitswelt reagiert. Damit wird den Arbeitgebern aufgegeben, in Abstimmung mit den Vertretungen der Belegschaften zu ermitteln, welche Anforderungen die Gegebenheiten des Betriebes an den Betriebsärztlichen Dienst und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit stellen – und zwar inhaltlich und personell! Letztlich gibt die Neufassung der eingangs erwähnten Vorschrift damit die Neuberechnung der Anzahl von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften an der UMG vor. Außerdem bietet sie größere Spielräume und eine erhöhte Flexibilität, was im Fall von UMG und Universität zu einer personellen Aufstockung in beiden Bereichen geführt hat.

## Beratung und Unterstützung von Beschäftigten

....gehört zu den Kernaufgaben eines jeden Personalrats. Fast täglich melden sich Beschäftigte im PR-Büro, um Rat und Hilfe bei der Lösung ihrer Probleme am und um den Arbeitsplatz zu bekommen. Die Palette ist umfangreich: Fragen zum Tarifrecht, zur Eingruppierung, zur Dienstplangestaltung, Urlaubsgewährung, zu Überstunden, Überlastsituationen und immer wieder zum Holen aus dem Frei nehmen einen großen Teil der Personalratsarbeit in Anspruch.

Ebenso gehört auch die Begleitung zu „anlassbezogenen“ Gesprächen mit Vorgesetzten zu den Aufgaben des Personalrates. Es gilt hier weiter der Rat, nicht allein in solche Gespräche zu gehen, insbesondere nicht in

Kritik- und Fehlzeitengespräche, denn häufig kennen Vorgesetzte die dabei einzuhaltenden Regeln nicht, noch wissen Beschäftigte um ihre bestehenden Rechte.

Der Weg zum Personalrat steht jeder/m Beschäftigten offen. Während der Bürozeiten sind „spontane“ Besuche jederzeit möglich. Allerdings ist die vorherige telefonische Terminabsprache sehr zu empfehlen. Es sei auch auf die dezentralen Sprechstunden verwiesen, die im Versorgungsgebäude, im ZOP, im UBFT und in der Mikrobiologie seit knapp zwei Jahren angeboten werden. Wie, wann und wo der Personalrat am besten erreichbar ist, findet sich auf S. 4.

## Überlastanzeigen

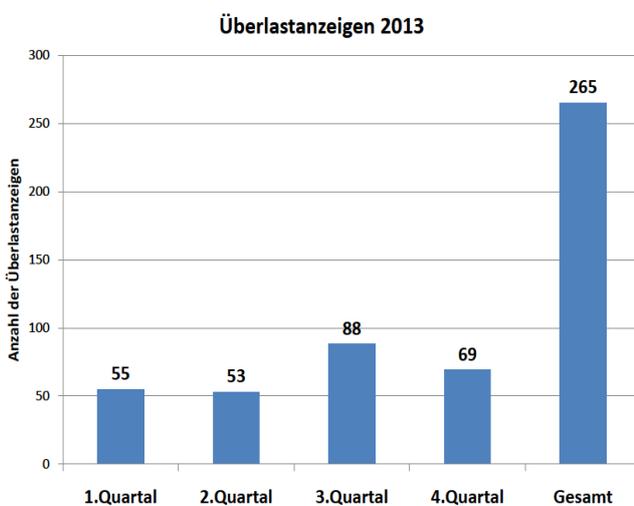
Überlastungs- bzw. Gefährdungsmeldungen, die beim Personalrat eingehen, kommen überwiegend aus der Pflege.

Mittlerweile erreichten uns aber auch Meldungen aus anderen, z.T. auch aus den so genannten patientenfernen Bereichen der UMG. Wir gehen jeder Überlast- bzw. Gefährdungsanzeige nach, d.h. wir sprechen mit den be-

troffenen Beschäftigten vor Ort, um uns ein klares Bild der Situation machen zu können, nehmen Kontakt zu den verantwortlichen Vorgesetzten auf und drängen auf Abhilfe.

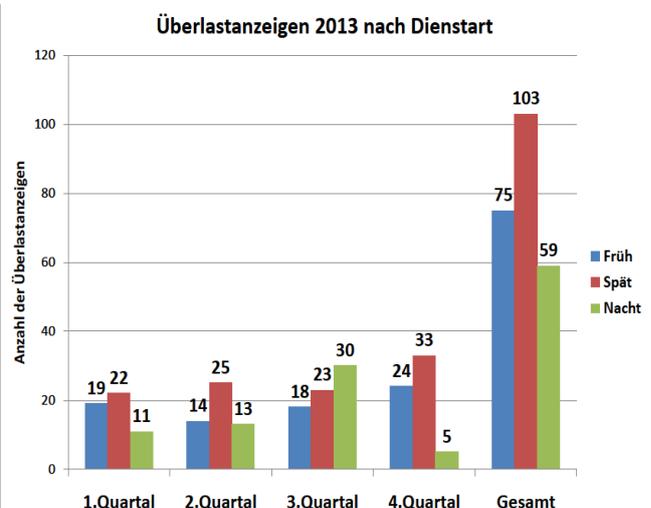
Die Überlastanzeigen der Pflege werden wöchentlich an den Geschäftsführer der GEPD Herrn Erichsen, und an den Vorstand 2, Herrn Dr. Siess gesendet.

### Anzahl der Überlastanzeigen 2013



**Nur die Spitze des Eisbergs: längst nicht jede Überlastsituation wird angezeigt**

### Aufteilung der Anzeigen auf die Schichten



**Die Häufung der Überlastsituationen in der Spätschicht ist deutlich erkennbar**

## Arbeitszeiten machen Arbeit!

Arbeitszeiten und Änderung von Arbeitszeiten sind sehr sensible Themen, greifen sie doch massiv in den Alltag und die Lebensplanung der Beschäftigten ein. Zudem ist festzustellen, dass heute mehr Menschen als früher zu ungünstigen Zeiten arbeiten müssen.

Neue oder geänderte Arbeitszeiten sind mitbestimmungspflichtig und dürfen erst eingeführt werden, wenn das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen ist!

Wird uns eine Arbeitszeit vorgelegt, 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, 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.

Nicht immer ist es möglich, eine Lösung hinzubekommen, die die Interessen des Arbeitgebers und die Interessen der Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt – eine echte Herausforderung für einen Betrieb, der gerne als „attraktiver Arbeitgeber“ und als „familien-

freundlicher Betrieb“ bezeichnet werden möchte. Untrennbar verbunden mit diesem Thema sind natürlich die Dienstpläne.

Obwohl Umkleide- und umkleidebedingte Wegezeiten schon vor einem Jahr Thema der Personalversammlung waren, musste sich der Personalrat bis heute weiter damit auseinandersetzen. Dabei ist überhaupt nicht nachvollziehbar, dass ganze zwölf Monate später in einigen Bereichen noch nicht einmal versucht

wurde, das entsprechende Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) umzusetzen.

Inzwischen gibt es ein weiteres BAG-Urteil, das die Überstunden bei Schicht- und Wechsel-schichtarbeit neu definiert. Im PR-Info (Nr. 17, Jan./Feb. 2014) wurde ausführlich darüber berichtet. Wir sind gespannt, wie lange die Dienststelle diesmal braucht, das Urteil umzusetzen und endlich rechtskonforme Arbeitszeiten und Arbeitszeitberechnungen zu etablie-

ren.

Eine neue Dienstvereinbarung zu Arbeitszeiten ist notwendig und überfällig, und eine wirklich gute Vereinbarung werden wir nur mit viel Unterstützung durch die Belegschaft abschließen können.



## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit Anfang 2012 wird in der UMG flächendeckend ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Hierbei handelt es sich um eine Verpflichtung aus dem Sozialgesetzbuch, um Mitarbeiter/innen, die in den zurückliegenden zwölf Monaten sechs Wochen oder mehr erkrankt waren, wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Über die Gesetzesgrundlage, die Ziele und das Verfahren hatten wir im letzten Tätigkeitsbe-

wird es schwierig. Grundsätzlich bleibt die Herkunftsabteilung in der Verantwortung. Geeignete Einsatzmöglichkeiten müssen gesucht und geschaffen werden. Qualifikations- oder Schulungsmaßnahmen können hier unterstützen, doch manchmal fehlt ein entsprechender Arbeitsplatz. Dieses Problem muss dringend gelöst werden, da die Zahl der betroffenen Beschäftigten steigt! Hier muss aus Sicht des Personalrats ein Verfahren entwickelt werden,

in dem Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten klar geregelt sind. Daher haben wir die Dienststelle dazu aufgefordert, gemeinsam mit dem Personalrat und der Vertretung für die schwerbehinderten Menschen ein solches Verfahren zu entwickeln.

Zusammen mit der Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen und dem Arbeitskreis BEM sind wir seit Herbst letzten Jahres dabei, das Verfahren zu evaluieren, um es weiter zu verbessern und anhand der gewonnenen Erkenntnisse, die

Dienstvereinbarung zu BEM entsprechend anzupassen. Dazu laufen zurzeit die Verhandlungen mit der Dienststelle, die hoffentlich bald zum Abschluss kommen werden.

Bei der letzten Personalversammlung hatten wir berichtet, dass wir den Eindruck haben, sowohl Führungskräfte als auch MitarbeiterInnen sind nicht ausreichend über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert. Daher haben wir gemeinsam mit der Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen und der Dienststelle verabredet, im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms 2014 Info-Veranstaltungen dazu anzubieten.

Wir hoffen, dass die Akzeptanz von BEM dadurch steigt und letztendlich alle davon profitieren.



Quelle: [www.autojob.de/](http://www.autojob.de/)

richt und auch in der Personalversammlung ausführlich berichtet.

Hier soll es um den aktuellen Sachstand und unsere Erfahrungen gehen.

Im Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2013 haben wir als Personalrat 101 BEM-Fälle begleitet. Das waren - einschließlich der Beratung dazu - insgesamt 172 Gespräche mit einer Dauer von jeweils 20 bis 60 Minuten.

Nach unserer Erfahrung und Einschätzung hat ein großer Anteil derjenigen, die ein BEM angenommen haben, einen positiven Verlauf zu verzeichnen. Das heißt, diese Mitarbeiter/innen konnten an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren und ihre bisherige Arbeit wieder ausüben.

Ist das nicht möglich, können also die bisherigen Tätigkeiten nicht mehr ausgeübt werden,

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Im letzten Jahr hatten wir berichtet, dass die UMG ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einführt und dass der Personalrat eine Dienstvereinbarung für notwendig hält.

Eine solche wurde nun in den vergangenen Monaten erarbeitet und ist inzwischen unterschriftsreif. Sie beinhaltet u.a. Festlegungen zu Strukturen und Prozessen sowie zur Rolle der Führungskräfte und der Beschäftigten. Der Arbeitskreis BGM initiiert Projekte und koordiniert Informationsveranstaltungen und Kampagnen. Ein paritätisch besetzter Lenkungsausschuss aus Dienststelle und Personalrat formuliert Aufträge an den Arbeitskreis und trifft letztlich die Entscheidungen. Sobald die Vereinbarung unterschrieben ist, wird sie auf der Homepage des Personalrates einzusehen sein.

Mit dieser Dienstvereinbarung ist ein wesentlicher Schritt zur Entwicklung einer gesundheitsorientierten Kultur in der UMG getan. Schon jetzt gibt es an der UMG eine Vielzahl an Angeboten, die zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören:

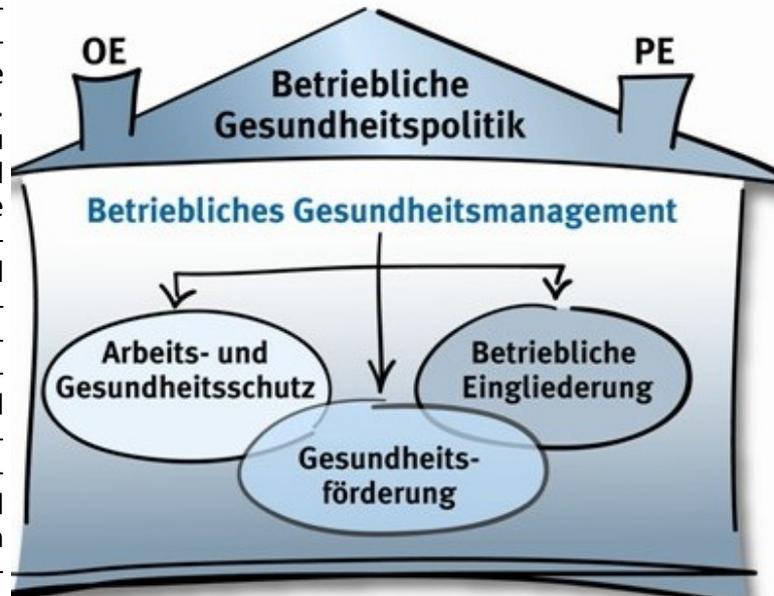
Präventionsangebote der BE Physiotherapie, Ernährungsberatung, Suchtprävention, Raucherentwöhnungsprogramm, Angebote speziell für Ihren Arbeitsplatz (zum Beispiel: Ergonomie), Gesundheitszirkel und nicht zuletzt Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Stufenweise Wiedereingliederungen u.a.

Aber BGM bedeutet nicht nur, Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, wie z.B. Kurse für einen gesunden Rücken, anzubieten. BGM ist eine Managementaufgabe, die sehr viel umfassender ist und das gesamte Arbeitsumfeld im Hinblick auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen betrachtet. Es

handelt sich um ein lernendes, in Abläufe und Strukturen der UMG eingebundenes System, bei dem die Gesundheit der Beschäftigten im Mittelpunkt steht.

Wichtig ist, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement mehr ist als nur eine Worthülse. Aus diesem Grund veranstaltete der Arbeitskreis BGM am 21. November 2013 einen Aktionstag zur Vorstellung des BGM in der Osthalle. Leider konnten viele Beschäftigte wegen der hohen Arbeitsdichte nicht teilnehmen. Der Arbeitskreis BGM wird sicherlich über Verbesserungen nachdenken müssen und Folgemaßnahmen organisieren.

Auch wenn das BGM als Management-Instrument Bestandteil der Unternehmenskultur wird, der Kulturwandel zu einem gesundheitsorientierten Betrieb kann nur gelingen, wenn alle Führungskräfte ihn mittragen! Sonst droht die Gefahr, dass wir ein wunderschönes Konzept auf dem Papier haben und eine ganz andere Realität in der Praxis behalten.



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



Viele Informationen zum BGM gab es am 21.11.2013 in der Osthalle der UMG.

## Kameraüberwachung

Big Brother is watching you?

Aufgeschreckt durch Medienberichte um unerlaubte Videoüberwachung in diversen Einzelhandelsketten wurden im vergangenen Jahr - wie auch bereits im vorletzten Jahr - von aufmerksamen Mitarbeiter/innen "verdächtige" Videokameras in der UMG entdeckt und beim Personalrat gemeldet.

Zum Glück gibt es bei uns eine Dienstvereinbarung bereits aus dem Jahr 2006, die den Einsatz von „Bildüberwachungssystemen“ klar und eindeutig sowie restriktiv regelt. So konnte rasch überprüft werden, ob die entdeckten Kameras „legal“, also im Rahmen der Dienstvereinbarung waren oder nicht. Die nicht angemeldeten Kameras wurden umgehend außer Betrieb genommen, die kompletten Anlagen der Dienstvereinbarung, in denen alle „zugelassenen“ Kameras aufgelistet sind, gesichtet und geprüft sowie eine aktualisierte Liste sämtlicher in der UMG in-



stallierter Kameras gemeinsam von Personalrat, Datenschutz-Beauftragtem und Dienststelle erstellt. Der Datenschutz-Beauftragte sorgte dann auch noch dafür, dass alle Kameras entsprechend der Vorschriften kenntlich gemacht wurden.

Alle paar Monate gibt es eine Anfrage beim Personalrat bzgl. des Wunsches auf Videoüberwachung. Der PR informiert Interessierte über die Voraussetzungen und Regularien, die eingehalten werden müssen. Insbesondere ist immer zu prüfen, welchen Zweck die Ka-

meras erfüllen sollen, ob sie das tatsächlich leisten können oder ob es andere Lösungen gibt.

Die Dienstvereinbarung stellt sicher, dass die eingesetzten Kamerasysteme nicht zur Überwachung der Beschäftigten und insbesondere nicht zur Verhaltenskontrolle zweckentfremdet werden dürfen.

Also zum Glück kein „Big Brother“.

Quelle: Süddeutsche Zeitung.

## Pforten

...haben wir ja schon lange nicht mehr, dafür ganz moderne Info-Service-Points, erste Anlaufstellen für sehr viele Menschen, die unser Haus aus den unterschiedlichsten Gründen aufsuchen.

Dementsprechend wichtig sind die Pforten, pardon, die Info-Service-Points auch dem Vorstand, der schon letztes Jahr ausdrücklich versichert hat, dass diese Aushängeschilder der UMG keinesfalls ausgegründet werden sollen. Das ist auch nicht geplant, allerdings sieht man regelmäßig Kollegen der UMG-facilities-GmbH in den Pforten.

Nach längerer Verhandlung konnte der Personalrat schon vor über einem Jahr durchsetzen, dass acht Beschäftigte der GmbH, die regelmäßig in den Pforten eingesetzt worden waren, Arbeitsverträge bei der UMG bekommen

haben – und damit einen besseren Lohn. Außerdem wurden damals zwei neue Stellen bei der UMG für die Pforten geschaffen. Gleichzeitig wurde verabredet, dass lediglich bei unvorhersehbarem und ungewöhnlich hohem Krankheitsausfall Beschäftigte der GmbH als Krankheitsvertretung dort eingesetzt werden sollen, deren Einsatz als Leiharbeiter dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden muss.

Nach einem Jahr ist festzustellen, dass Einsätze von UMG-f-Kollegen doch sehr häufig vorkommen, womit sich die Frage stellt, ob die Personalausstattung der Info-Service-Points ausreichend ist. Eine Arbeitsgruppe des Personalrats beschäftigt sich gerade mit diesem Thema und wertet die Einsätze der Leiharbeiternehmer aus. Wir bleiben am Ball.

## Dienstvereinbarungen - ein trockenes Geschäft?

Oh ja! Aber nötig und für die Beschäftigten lohnenswert. Mit Hilfe von Dienstvereinbarungen können Personalrat und Dienststelle Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich festschreiben, die nicht in Gesetz oder Tarifvertrag geregelt sind.

Damit können beispielsweise Entgelt oder Urlaubsansprüche nicht Gegenstand einer DV sein, Regelungen zur Wahrung von Beschäftigteninteressen aber sehr wohl, zum Beispiel bei der Einführung neuer technischer Arbeitsmittel und/oder bei organisatorischer Umstrukturierung, mit denen Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze einschneidend verändert werden (siehe Bericht zu UMG-L).

Auch im vergangenen Jahr hat der Personalrat der UMG wieder zwei neue Dienstvereinbarungen mit der Dienststelle abgeschlossen und die Laufzeiten einiger bestehender verlängert.

So wurden im Oktober eine „Dienstvereinbarung über die Erprobung des Personalentwicklungsgesprächs mit Zielvereinbarungen“ und eine „Dienstvereinbarung zur Einführung und Nutzung der elektronischen Personalakte“ (EPA), abgeschlossen. Außerdem wurden die bestehenden Vereinbarungen zum Internen Stellenmarkt (ISM) für drei Jahre und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bis zum 31.12.2013 verlängert. ISM hat sich bewährt und für BEM war eine Evaluationsphase verabredet worden, die allerdings



noch immer nicht beendet worden ist.

Nach längeren Verhandlungen steht die Dienstvereinbarung zum BGM kurz vor dem Abschluss.

### Ende nicht abzusehen ...

Aktuell verhandelt der Personalrat mit der Dienststelle über die dringend notwendige Novellierung der Dienstvereinbarung zum Parkraum, die nach mehr als 10 Jahren unbedingt einer Überarbeitung bedarf.

Und noch immer laufen die Verhandlungen zwischen den Personalräten der Universität und der UMG einerseits und den jeweiligen Dienststellenvertretern von Universität und UMG andererseits über eine neue Dienstvereinbarung zur universitätsweiten Vereinheitlichung von Benutzerkonten auf den Rechnersystemen von UMG und Uni. Dieses „Identity Management“ (IDM) soll die Anzahl der für die Arbeit notwendigen Zugangsdaten zu Anwendungssystemen (SAP, OP-System, IXSERV uvm.) für jeden Nutzer auf ein Minimum reduzieren.

### Mal reinschauen?

Eine vollständige Liste aller für die UMG geltenden Dienstvereinbarungen findet sich auf den PR-Web-Seiten unter

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

## Digitalisierung von Patientenakten

Da die Lagerkapazitäten im Zentralarchiv begrenzt sind, ist geplant, Patientenakten zukünftig zu digitalisieren. Zwar war auch die



Umstellung auf eine komplette elektronische Patientenaktenführung angedacht worden, die Entscheidung fiel aber vorerst für eine Digitalisierung nach Beendigung des Krankenhausaufenthaltes aus. (Ausnahme ist die Augenklinik, wo ein geson-

dertes Projekt geplant ist.) Die Vorbereitungen sind angelaufen.

Ob das Scannen der Papierakten in der UMG durch eigenes Personal oder durch einen externen Dienstleister erfolgen wird, ist noch nicht geklärt. Der Personalrat begleitet dieses Projekt und setzt sich selbstverständlich zur Erhaltung der Arbeitsplätze im Archiv für eine interne Lösung ein.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt dieses Vorhabens wird der Datenschutz sein. Derzeit werden die Patientenunterlagen im Archiv gelagert, einem speziell gesicherten Gebäude, in

dem nur ein beschränkter Kreis von Beschäftigten auf die Akten zugreifen kann. Der elektronische Zugriff auf Akten in einem DV-System ist in der Regel einfacher. Aus Gründen des Datenschutzes wird daher künftig jeder Zugriff dokumentiert. Unabhängig davon, ob es sich um berechnigte oder unberechnigte Zugriffe

handelt, ist diese Dokumentation auswertbar. Aus diesem Grund werden wir eine Dienstvereinbarung benötigen, die den Umgang mit Patientendaten regelt, insbesondere auch den Umgang mit Patientendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## Elektronische Patientenakte in der Augenklinik

Bereits während der Planungen für den Umzug der Augenklinik an den Standort Hainberg war über die Umstellung der Patientendokumentation von der Papier- auf die elektronische Akte nachgedacht worden. Ein passender Anbieter war rasch gefunden, der gerade die sehr speziellen Anforderungen der Augenklinik zur elektronischen Dokumentation diverser Untersuchungsergebnisse und bildgebender Verfahren erfüllt.

Im Gegensatz zu den Planungen zur nachträglichen Digitalisierung aller Patientenakten soll hier die elektronische Akte bereits während

der Behandlung eingesetzt werden.

Auch wenn es sich zunächst um ein begrenztes Vorhaben handelt, könnte es von großer Tragweite für das gesamte Haus sein mit möglicherweise weitreichenden Konsequenzen für die Beschäftigten, weshalb der Personalrat hier den Abschluss einer Dienstvereinbarung anstrebt.

Der Personalrat verbindet mit der Einführung der elektronischen Patientenakte auch die Erwartung, dass damit zur Entlastung der Beschäftigten eine Glättung und Verschlanung der organisatorischen Abläufe einhergeht.

## Elektronische Personalakte

Jedes Unternehmen braucht zur Verwaltung seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individuelle Informationen. Es gibt eine Fülle von Daten, die der Arbeitgeber einfordert (wie z.B. Schulzeugnisse, Führungszeugnis, Lebenslauf usw.). Alle diese Informationen werden in einer Akte – der Personalakte – verwahrt. Das Datenaufkommen ist „dynamisch“, es wächst mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit an.

Eine wesentliche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht in diesem Zusammenhang darin, die Persönlichkeitsrechte seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wahren, weshalb er die personenbezogenen Mitarbeiterdaten mit geeigneten Mitteln gegen unbefugte Einsichtnahme durch Dritte schützen muss.

Beschäftigte haben das Recht ihre Personalakte uneingeschränkt einzusehen und das selbstverständlich auch, ohne dass ein besonderer Grund vorliegt. Ebenso selbstverständlich kann der/die Beschäftigte eine Person seines/

ihres Vertrauens hinzuziehen, sei es ein Mitglied des Personalrates, der Vertretung der schwerbehinderten Menschen oder ein rechtlicher Beistand.

Mehrere Monate verhandelte der Personalrat mit der Dienststelle über eine Dienstvereinbarung, die inzwischen in Kraft getreten. Sie regelt u.a., wie mit den erhobenen Daten umzugehen ist, unter welchen Bedingungen Veränderungen (z.B. auch Löschungen) in der Personalakte vorgenommen werden, wie diese dokumentiert werden und das Verfahren der Einsichtnahme.



Quelle: [www.caswire.com](http://www.caswire.com)

Zunächst bleiben die vorhandenen Personalakten unverändert bestehen; lediglich neue Dokumente und entsprechend natürlich auch komplett neue Akten werden digital angelegt und abgespeichert. Ganz ohne herkömmliche Akte in Papierform wird es auch in Zukunft nicht gehen: Bestimmte Dokumente, z.B. der unterschriebene Arbeitsvertrag, müssen im Original aufbewahrt werden.

## Telearbeit in der Erprobung

Im Jahr 2012 wurde vom Vorstand beschlossen, auch in der UMG für Beschäftigte bestimmter Bereiche Telearbeitsplätze einzurichten und zwar in Form alternierender Telearbeit, das bedeutet, Beschäftigte erbringen die Arbeit zeitweise zu Hause, zeitweise in der Dienststelle.

Begonnen wurde mit einem Pilotprojekt im Zentralen Schreibbüro. Für dieses Pilotprojekt wurde eine Dienstvereinbarung zwischen Vorstand und Personalrat abgeschlossen, da die Etablierung von Telearbeit eine Vielzahl von Regelungen erfordert, z.B. die technische Ausrüstung des Heimarbeitsplatzes inkl. der dafür aufzuwendenden Kosten, die vom Arbeitgeber getragen werden. Auch datenschutzrechtliche Regelungen und Regelungen zur Arbeitszeit und zur Erreichbarkeit sind nötig.

Das Pilotprojekt zur alternierenden Telearbeit wird von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe aus Dienststelle und Personalrat begleitet. Mittlerweile arbeiten fünf Mitarbeiterinnen in der alternierenden Telearbeit. Die Pilotphase ist bis zum 30.10.2014 terminiert und wird zum Ende hin ausgewertet. Über eine Weiterführung und ggf. Ausweitung von Telearbeit wird abhängig von den Ergebnissen der Evaluation entschieden.



Telearbeit ok, aber nicht so...

Bislang wird von betroffenen Beschäftigten einvernehmlich geschildert, dass sie die alternierende Telearbeit als einen großen Gewinn erachten. Die Vorzüge lägen im entspannten, konzentrierten und effektiven Arbeiten. Es fielen Belastungen weg, z. B. lange Autofahrten, und so trage die Telearbeit zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei. Ebenso positiv wurde die Anbindung an das Team gesehen, dass durch Besprechungen in der UMG und telefonische Kommunikation gestützt wird.

Alle Beteiligten sind sich einig, dass der Aufnahme von alternierender Telearbeit entsprechende Schulungen vorangehen sollten und zwar sowohl für die Beschäftigten als auch Führungskräfte.

Das Interesse an der alternierenden Telearbeit ist in einigen Berufsgruppen sehr groß, denn sie wird als ein Mittel betrachtet, um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Stück näher zu kommen. Ziel ist nicht, Überlastung und Überstunden dadurch zu kompensieren, dass nicht geschaffte Arbeit kurz vor Feierabend auf den Stick gezogen und zu Hause weitergearbeitet wird. Das würde gegen arbeitszeitrechtliche und datenschutzrechtliche Bestimmungen verstoßen. Der Personalrat wird auch zukünftig das Projekt Telearbeit aufmerksam begleiten.

## Fortbildung - Wer rastet, der rostet ...

Jahr für Jahr gibt die UMG ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm heraus. Zuständig ist der Geschäftsbereich G 2-3 Aus-, Fort- und Weiterbildung. Aber nicht allein, denn im Vorfeld der Herausgabe auch der gegenwärtig vorliegenden Broschüre hat sich der



Personalrat mit dem geplanten Angebot beschäftigt und Vorschläge eingebracht, die in vielen Fällen auf Ideen der Belegschaft beruhen und schließlich auch in der fertigen Version ihren Anteil haben.

### ILIAS

In jüngster Zeit hatte sich der Personalrat mit ILIAS zu befassen, hinter dieser Abkürzung verbirgt sich das Wortungetüm Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperationssystem. Dabei handelt es sich um eine e-learning-Plattform, die den Lernenden nach gezielter Einführung verschiedene Vorteile bietet, sei es die große Selbständigkeit beim

Lernen in freier Zeiteinteilung, sei es das Lernen am heimischen PC oder aber an einem dafür vorgesehenen Lernplatz in der UMG.

Aber sind die beschriebenen Vorteile tatsächlich Vorteile? Ist das Arbeitszeitkontingent, innerhalb dessen die Lerninhalte aufgenommen werden sollen, ausreichend? Ist e-learning wirklich hilfreich oder sollte es nur unterstützend zum Einsatz kommen? Um das zu beurteilen, sind aussagekräftige Rückmeldungen der Lernenden an den zuständigen Geschäftsbereich (gern auch an den Personalrat) unerlässlich.

### Geht nicht – gibt's das?

Die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme kann versagt werden. ABER nicht „einfach

so“, die Möglichkeiten zur Ablehnung sind eingeschränkt. Wird die Teilnahme an einer Fortbildung abgelehnt, so ist der Personalrat in der Mitbestimmung. Aus diesem Grund ist es wichtig, den Ablehnungsbescheid an den Personalrat weiterzuleiten, damit er tätig werden kann.

### Personalrat – (fast) immer dabei

Bei den Auswahlverfahren für Fachweiterbildungen oder die Praxisanleiterausbildung, ist der Personalrat mit im Boot, sobald es mehr Bewerber/innen als Plätze gibt. Seine Aufgabe ist es in diesem Fall, auf die Einhaltung der Auswahlkriterien zu achten und bei Verstößen zu intervenieren.

## Internationaler Frauentag

In diesem Jahr wurde an der UMG der Internationale Frauentag bereits am 5. März begangen, da der 8. März ein Samstag war. Unser diesjähriges Motto zum Internationalen Frauentag lautete: „Bedeutsame Frauen an der UMG wie Du und ich.“

Dazu gab es eine vielfach gelobte Fotoausstellung in der Westhalle, die Frauen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen der UMG zeigte. Natürlich konnten wir nicht alle Bereiche berücksichtigen, aber die bunte Vielfalt der



Foto: privat

Berufe, in denen Frauen in unserem Haus tätig sind, wurde deutlich und machte klar, dass es ohne die Frauen an der UMG nicht geht.

Wie in jedem Jahr gab es für die Besucherinnen die Möglichkeit, sich bei Kaffee und einer kleinen Stärkung über aktuelle Themen in Bezug auf Frauen, Beruf und Gleichstellung zu



Foto: privat

informieren. Dieses Angebot wurde wieder sehr gut angenommen. In diesem Jahr waren erstmals die Betriebsräte der Gastronomie GmbH und der Klinik - Service GmbH mit dabei, die die Besucherinnen speziell zu ihrer Arbeit und den dortigen betrieblichen Besonderheiten informieren konnten.



Foto: privat

## Öffentlichkeitsarbeit – sichtbar, hörbar, fühlbar

### Ö-Arbeit sonnig

Personalratsarbeit in schönster Form fassbar und erlebbar zu machen, dazu gibt es den „Tag der offenen Tür“. So wurden denn auch an einem sonnigen Septembertag 2013 Schnittchen vorbereitet, Kaffee gekocht, Kuchen und Säfte bereit gestellt, Fotos der freigestellten Personalratsmitglieder an die Türen neben die Namensschildchen gepinnt und

**Wo drückt der Schuh?**

Wir laden herzlich ein  
zum

**Tag der offenen Tür**  
beim  
**Personalrat**  
der UMG

**Donnerstag, 5. September 2013**  
**10:00 Uhr bis 14:00 Uhr**

im Bürocontainer hinter dem Bettenhaus II

Nutzen Sie die Gelegenheit uns näher  
kennen zu lernen – es lohnt sich!!

Eingeladen sind alle Beschäftigten.  
Und Schnittchen gibt's auch ☺

Der Besuch beim Personalrat ist Arbeitszeit.

Wände dekoriert. Auch für die einzelnen Personalratsmitglieder ist das jeweils ein ganz besonderer Tag, an dem ohne jeden Termin- druck den Beschäftigten ein Blick „hinter die Kulissen“ ermöglicht wird, beim letzten Mal übrigens auch „vor die Kulissen“. Da nämlich wurde das herrliche Wetter genutzt, auch vor den Büro-Containern einiges für die Beschäftigten vorzubereiten.

### Ö-Arbeit ernsthaft

Selbstverständlich geht es hinter den Kulissen auch sehr ernsthaft zu. So kümmert sich der Öffentlichkeitsausschuss um die Darstellung aktueller Probleme und Konflikte im Haus und verbreitet in der Hausöffentlichkeit, wie die Bemühungen des Personalrats um Lösungen

aussehen, die im Interesse der Beschäftigten liegen. Dazu erscheint in ein- bis zweimonatigen Abständen das Informationsblatt „Der Personalrat informiert“, im Haus auch kurz PR-Info genannt. Wenn es die Umstände erfordern, werden zudem Extra-Ausgaben zu akuten Problemen oder zu speziellen, nur einige Bereiche betreffende Themen veröffentlicht. Eine Liste der Publikationen im Jahr 2013 ist



Januar/Februar 2014

#### Neues Urteil zu Überstunden bei Schicht und Wechselschicht Bundesarbeitsgericht interpretiert Regelungen im TVöD/TV-L sowie TV-Ä neu

Die praktischen Konsequenzen für die Beschäftigten, die Wechselschicht oder Schicht arbeiten, sind erheblich.

Neu an dem Urteil (Aktenzeichen 6 AZR 800/11) ist:

Sind am Ende des Schichtplanturnus (s. **Kasten 5.2**) mehr Stunden geleistet worden, als ein/e **Vollzeitbeschäftigte/r** laut Tarifvertrag in diesem Zeitraum zu leisten hat, handelt es sich um Überstunden!

Und zwar auch dann, wenn diese Stunden bereits bei der Aufstellung des Schichtplans vorgesehen waren, es sich also um „eingelante“ Überstunden handelt!

Das war bisher nicht so!

Nach dem BAG-Urteil entstehen Überstunden nämlich „... erst, aber auch immer dann, wenn die im Schichtplan eingeplanten Arbeitsstunden nicht innerhalb des Schichtplanturnus so ausgeglichen werden, dass ... die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten ... erreicht wird.“ (Randnummer 27 der Urteilsbegründung)

Obwohl im verhandelten Fall die Überstundenproblematik beim Überschreiten der vorgesehenen **täglichen** Arbeitszeit nicht zu entscheiden war, hat sich das BAG auch dazu geäußert:

Es handelt sich **immer** um Überstunden, wenn Beschäftigte „unvorhergesehen über die im Schichtplan festgelegte **tägliche** Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.“ (Randnummer 35 der Urteilsbegründung)

Bei im Dienstplan nicht vorgesehenen Stunden, die durch das Einspringen an einem freien Tag entstehen, kommt es auf den Ein-

zeital an. Unter Umständen handelt es sich nur dann um Überstunden, wenn dadurch im Schichtplanturnus mehr gearbeitet wird als im Mittel 36,5 Std (TV-L) oder 42 Std (TV-Ä) wöchentlich.

**Beispiel 1:**  
Eine Beschäftigte hat einen Frühdienst, der planmäßig um 13.30 Uhr endet. Es wird angeordnet, eine halbe Stunde länger zu bleiben.

Es handelt sich um eine halbe Überstunde, weil die tägliche Arbeitszeit überschritten wird, und zwar selbst dann, wenn diese halbe Überstunde gleich am nächsten Tag wieder abgefeiert werden kann.

Dies ist auch neu!



**Beispiel 2:**  
An einem dienstplanmäßig freien Tag springt

Inhalt	
Überstunden	Seite 1
Teilpersonalversammlung Pflege	Seite 2
Parken	Seite 3
Was ist eigentlich eine JAV	Seite 4
Internationaler Frauentag	Seite 4
Wahlen 2014- JAV und Betriebsräte	Seite 5
Neue Dienstvereinbarung	Seite 6
PR stellt sich vor	Seite 7
Gesundheitstag	Seite 7
Nachrichten	Seite 8
Personalversammlung 26.3.2014	Seite 8

auf der vorletzten Seite dieses Berichts zu finden.

### Wie's funktioniert

Der Ö-Ausschuss hat fünf Mitglieder und tagt wöchentlich. Er legt fest, welche Themen im Info-Blatt präsentiert werden sollen. Meist schreiben die Ausschussmitglieder die Artikel selbst; manchmal sind die mit speziellen Themen befassten PR-Mitglieder bereit, sich als Autoren zu beteiligen. Alle Artikel werden den Mitgliedern des Personalrats in einer der wöchentlichen Sitzungen mit der Bitte um Zustimmung zur Veröffentlichung vorgelegt. Änderungswünsche werden diskutiert und bei sehr kontroversen Themen ggf. dem Gremium

noch einmal vorgelegt. Gestaltung und Layout liegt dann allein in der Verantwortung des Ausschusses. „Der Personalrat informiert“ erscheint in einer Auflage von 1200 Exemplaren, die von den PR-Mitgliedern im Haus verteilt werden. Außerdem wird es auf den Intranet/Internet-Seiten des Personalrats veröffentlicht; seit Dezember 2012 ist es auch auf der Intranet-Startseite der UMG im Block „Informationen“ verlinkt.

### **Ö-Arbeit mobil**

Zu wichtigen Terminen im Jahr zeigt der Personalrat Präsenz, seien es die Veranstaltungen zur Einführung für neue Kolleginnen und Kollegen in die Gegebenheiten des Hauses, die zu

dieser Gelegenheit mit einem Info-Faltblatt zur „Institution Personalrat“ ausgestattet werden, zur Begrüßung der Auszubildenden, zu den Examensfeiern der Schülerinnen und Schüler oder zu den Jubiläumsfeiern für die 25- und 40-jährigen Dienstjubiläen.

### **Das Beste zum Schluss**

Die Personalversammlung ist die aus Personalratsicht wichtigste Veranstaltung des Jahres. Hier kommt er seiner Pflicht nach, Rechenschaft über die zurückliegende Zeit abzulegen und – das ist die Kür! – hier führen Personalrat und Belegschaft ganz unmittelbar den Dialog zu den aktuellen Themen und Gegebenheiten des Hauses.

## **Einsatz von PflegeassistentInnen**

Seit 2008 werden in der UMG Pflegeassistentinnen auf Normalstationen eingesetzt, zunächst im Rahmen eines zeitlich begrenzten Projektes. Mit der Begründung, examinierte Pflegekräfte durch Delegation bestimmter Tätigkeiten entlasten zu wollen, wurden 34 Planstellen durch Pflegeassistentinnen besetzt.

Der Personalrat hat dieses Vorgehen von Anfang an kritisiert, denn es handelte sich nicht um zusätzliche Stellen. Es diente vielmehr überwiegend der Einsparung von Kosten, da examinierte Pflegekräfte durch anders qualifiziertes, schlechter bezahltes Personal ersetzt wurden. Zwei



Evaluationen in den Jahren 2009 und 2012 machten schnell deutlich, dass dieses Konzept – so wie vom PR vorhergesagt – sehr schnell an seine Grenzen stößt und nicht beliebig erweitert werden kann. Besonders am Wochenende und in der Nacht macht es sich bemerkbar, dass noch weniger Examinierte die Schichten abdecken müssen.

Gut fünf Jahre dauerte das Projekt zur Erprobung. Für die betroffenen Pflegeassistentinnen bedeutete das: Keine Entfristung ihrer Arbeitsverträge bevor nicht eine Entscheidung über die Fortführung des Projektes getroffen worden war.

Zum Schluss lag eine Bewertung durch die GEPD vor, die zwar auch einige Probleme benannte, aber das Konzept „Pflegeassistentenz“ insgesamt als Erfolg wertete. Diese Ansicht teilte der Personalrat nicht, was er in einer ausführlichen Stellungnahme an die Krankenhausbetriebsleitung darlegte. Gleichzeitig mahnte er die längst überfällige Entfristung der z.T. bereits seit fünf Jahren befristet eingesetzten Kräfte an, was mittlerweile umgesetzt wird – ein kleiner Erfolg des Personalrats, wenn er auch in die Entscheidungsfindung zur Verstärkung des Projektes nicht einbezogen war.

Der Personalrat ist weiterhin der Auffassung, dass die Besetzung der Stationen durch examiniertes Krankenpflegepersonal zu gering ist, um Stellen durch Pflegeassistentinnen zu ersetzen. Sie müssten zusätzlich beschäftigt werden, soll denn tatsächlich eine Entlastung der Pflegefachkräfte erfolgen.

Ferner vertritt der Personalrat die Auffassung, wenn für diese Stellen ausdrücklich medizinische Vorerfahrungen gewünscht sind, muss sich das auch in der Vergütung zeigen. Immerhin richtete sich der Ausschreibungstext an Medizinische Fachangestellte, die dann aber nur als ungelernete Pflegehelfer/innen bezahlt

werden. Auch hier konnte sich der Personalrat bisher leider nicht durchsetzen.

Abschließend gibt es viele Fragezeichen zum Projekt „Pflegeassistenz“ und die Klinikleitung muss sich fragen lassen, ob der letztendlich

geringe Einsparungseffekt die eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten und die rechtliche Problematik bei Übernahme behandlungspflegerischer Tätigkeiten aufwiegt.

## PE-Projekt „Einbindung ehemaliger Beschäftigter“

### Altes Eisen ist Gold wert

Bereits aus dem vorvergangenen Jahr stammt die Idee der stärkeren Einbindung von UMG-Ruheständlerinnen und -Ruheständlern. Entstanden war diese Idee aus dem von ehemaligen Beschäftigten mehrfach geäußerten Unverständnis darüber, wie kalt und abweisend sich Verabschiedung in unserem Haus gestaltet ganz im Gegensatz zu den Jubiläumsfeiern in freundlicher und wertschätzender Atmosphäre.

Aus ersten Gedanken, hier Abhilfe zu schaffen, entwickelten sich weitergehende Überlegungen mit dem Ziel, den sogenannten „Ehemaligen“ eine Plattform zu bieten, auf der sie sich selbst organisieren können. Nach intensiven Vorarbeiten hat sich inzwischen ein Kernteam von fast 40 Personen gebildet, von denen zu den monatlichen Treffen etwa jeweils 20 ehemalige Beschäftigte regelmäßig zusammenkommen.

Zunächst nahm die Gruppe die Ursprungsidee auf, die Verabschiedung aus dem beruflichen Leben zu verbessern. Hier soll zukünftig im Rahmen einer jährlichen Veranstaltung den ehemaligen Beschäftigten für ihre jahrlange Arbeit gedankt und ihr Engagement in der Universitätsmedizin gewürdigt werden.

Aber es wird auch ganz pragmatisch „gearbeitet“: Um die Außendarstellung und Zielsetzung deutlich zu machen, ist zum Beispiel ein Entwurf für einen Flyer entwickelt worden. Grundsätze für eine Senioren- und Seniorinnen-Karte wurden entwickelt und befinden sich im Erprobungsstadium. Fragen nach Rechtssicherheit und –verbindlichkeit mündeten in einer Rechtsberatung und schließlich im Entschluss einer Vereinsgründung. Derzeit wird an einer Vereinssatzung gearbeitet. Einen Namen gibt es schon: „Ehemaligen-Netzwerk der Universitätsmedizin Göttingen“, und die Gründung soll, nachdem der Vorstand dem Vorhaben zugestimmt hat, noch in diesem Jahr erfolgen. Ja und dann wird's heißen: Jetzt geht die Arbeit richtig los

...



## Parkraum

### Parkraum – die unendliche Geschichte

Das Thema Parkraum ist an der UMG bekanntermaßen ein Dauerbrenner. Auch nach Einführung der neuen Schrankenanlage durch die Firma Bebarmatic ist eine Entspannung der Parkplatzsituation nicht eingetreten. Jedoch verschärfen sich die Probleme zusätzlich, wenn die Schrankenanlage für längere Zeit durch einen technischen Defekt ausfällt, so geschehen zuletzt im Spätsommer vergangenen Jahres.

### Parkraum - Kollaps

Gleich zum Jahresanfang wurde die Parkplatznot noch größer. Zu diesem Zeitpunkt nämlich weitete die Stadt Göttingen ihre Parkraumbewirtschaftung auf Von-Siebold-Straße und Kreuzberggring aus. Seit dem 1. Februar stehen nun 150 Parkplätze der Universität im Albrecht-Thaer-Weg für UMG-Beschäftigte zur Verfügung.

Sowohl beim Personalrat als auch bei der Dienststelle reißen die Beschwerden von Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf den Parkplatzmangel nicht ab. Es gibt sicher viele und ganz unterschiedliche Gründe, weshalb die vorhandenen Parkplätze nicht ausreichen. Viele Beschäftigte sind bereits auf den Öffentlichen Nahverkehr oder auf das Fahrrad



Quelle: www.baulinks.de

umgestiegen. Auch einige Fahrgemeinschaften wurden dort, wo es möglich ist, gebildet.

### Alternativen und Aktionen

Solche Alternativen sind aus Sicht des Personalrates besonders zu unterstützen. Als im Zuge der Umbaumaßnahmen am Osteingang

zwecks Einrichtung der pädiatrischen Tagesklinik eine große Anzahl von überdachten Fahrradabstellplätzen abgebaut wurde, hat der Personalrat daher sofort interveniert. In der Folge wurden recht zügig Ausgleichsflächen im Bereich der Ostseite geschaffen. Ein Gesamtkonzept zu Fahrradparkplätzen ist nun von Seiten der Dienststelle in Arbeit. Wann hier mit konkreten Ergebnissen gerechnet werden kann, ist bisher noch offen. Vom Prädikat eines fahrradfreundlichen Betriebes ist die UMG allerdings noch weit entfernt, jedoch bekräftigte Dr. Freytag auf der Abschlussveranstaltung der Aktion: „Mit dem Rad zur Arbeit“, dass sich der Vorstand bezüglich des Fahrradfahrens für Verbesserungen an der UMG einsetzt.

### Perspektiven und Prognosen

Zehn Jahre alt ist die momentan noch geltende Dienstvereinbarung zur Parkraumbewirtschaftung. Personalrat und Dienststelle arbeiten derzeit an der dringend erforderlichen Aktualisierung. Aber: auch eine überarbeitete Dienstvereinbarung wird den Mangel an Parkplätzen nicht beseitigen. Sie kann lediglich die Bedingungen, zu denen die Parkflächen genutzt werden können, regeln.

## Kinderbetreuung

### KITA – Beste Betreuung für die Wichtigsten in unserem Leben

Viele wichtige und verantwortliche Aufgaben nimmt der Personalrat rund um die Belange der KITA wahr, wovon noch die Rede sein wird. Aber zunächst sagen wir „Herzlichen Glückwunsch“, denn im vergangenen Juni feierte die KITA ihr 40-jähriges Bestehen mit einem bunten, fröhlichen Fest bei allerbestem Wetter!

Einwirkungsmöglichkeiten bestehen für den Personalrat in unterschiedlicher Abstufung bei Organisation und Regelungen, die die KITA betreffen. Exemplarisch seien hier die Öffnungszeiten genannt, bei denen ein „echtes“ Mitbestim-



Quelle: www.hm.edu

...und das geht auch nicht!

mungsrecht besteht. In seiner Funktion als Mitglied der Kindertagesstätten-Konferenz entscheidet der Personalrat bei der Vergabe von KITA-Plätzen mit. Weil der Bedarf weitaus höher ist als die Anzahl der vorhandenen KITA-Plätze, achtet der Personalrat umso genauer auf die Einhaltung der in der KITA-Ordnung festgelegten Kriterien, wobei die sozialen Aspekte besonders berücksichtigt und gewertet werden. Zudem bietet die Kindertagesstätten-Konferenz eine gute Plattform, immer wieder dem Gehör zu verschaffen, was seitens der an der UMG beschäftigten Mütter und Väter an den Personalrat herangetragen wird.

Auch aktuelle Veränderungen in der KITA begleitet der Personalrat. So wurden beispielsweise die Aufgaben der stellvertretenden KITA-Leitung auf drei Koordinatorinnen verteilt, mit dem Ziel der Delegation von Verantwortung auf erfahrene Kolleginnen und Verflachung der Hierarchien. Aufgabe des Personalrates war es hier nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und damit einer Änderung der Eingruppierung, das Mitbestimmungsrecht auszuüben.

### **Klinik und Kinder – über die Vereinbarkeit**

In Richtung Familienfreundlichkeit sind viele

andere Angebote denkbar, ein erster Schritt ist mit dem Pilotprojekt zur „Kinderbetreuung in Notfällen und Randzeiten“ gemacht. Das Projekt wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Lipschik, auf den Weg gebracht. Der PR begrüßt das Projekt und konnte in beratender Funktion Anregungen und Vorstellungen einbringen.

Informieren Sie sich über Rahmenbedingungen und Einzelheiten im Gleichstellungsbüro und bei der Kindertagespflegebörse.

## **Was macht der PR sonst noch?**



***Kaffeetrinken? Ja, auch. Aber nicht als Selbstzweck und Hauptbeschäftigung, sondern eher als „Betriebsmittel“, um den Berg an Aufgaben zu bewältigen, die in diesem Bericht beschrieben sind. Und das ist noch nicht alles...***

Von vielen Dingen, die der PR tut, dringt nicht viel an die Öffentlichkeit, dennoch sind sie wichtig und unverzichtbar.

Dazu gehören die vielen Beratungen von Beschäftigten, regelmäßige Gespräche mit der Dienststelle zu verschiedensten Themen, Verhandlungen über Dienstvereinbarungen und vieles mehr.

Dazu gehört aber auch, dass wir uns fortbilden und schulen, um unsere Aufgaben gut zu bewältigen. Wir vernetzen uns mit anderen Personalräten, an erster Stelle mit den Personalräten der MHH und der Uni. Aber auch bundesweit mit Personalräten anderer Universi-

tätsklinika, mit denen wir uns bei zweimal jährlich stattfindenden Treffen austauschen. So können wir immer wieder von den Erfahrungen anderer profitieren und die von uns.

Diverse Routineterminale mit dem Gesamtvorstand sowie einzelnen Vorstandsmitgliedern, Geschäftsbereichsleitern u.a. gehören zum Alltag. Hier werden bspw. die überwiegend aus der Pflege, zunehmend aber auch aus anderen Bereichen bei uns eingehenden Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen thematisiert. Jeder einzelnen dieser Anzeigen gehen wir übrigens nach, indem wir vor Ort mit den Beschäftigten sprechen und uns ein klares Bild der Situation verschaffen.

Selbstverständlich nutzen und pflegen auch wir Kontakte zur Politik, damit dort die Anliegen der UMG nicht allein durch die „Lobbyarbeit“ des Vorstands bestimmt werden, sondern auch die Interessen der Beschäftigten eine Rolle spielen.

Und wenn's denn mal nicht so gut klappt, wenn's nicht reibungslos „vertrauensvoll und partnerschaftlich“ läuft und die Informationen nicht so „rechtzeitig und umfassend“ fließen, wie gesetzlich vorgeschrieben, damit der Personalrat seine Aufgaben durchführen kann, lassen wir uns extern beraten, beauftragen wir Rechtsfachleute mit der Klärung rechtlich unterschiedlich bewerteter Sachverhalte, führen wir Verfahren vor der Einigungsstelle oder beim Verwaltungsgericht. Zum Glück ist das nicht „an der Tagesordnung“, denn es bindet wertvolle Ressourcen, von denen wir denken, dass sie besser den Beschäftigten zu Gute kommen sollten.

**PR-Info****Themen**

Nr. 11	Juni 2013	3% Sparauflage; Ehemalige Mitarbeiter; Sprechstunden; PR stellt sich vor, Teil 5; Nachrichten; Was ist eigentlich eine Pause?
Nr. 12	Juli 2013	Noch einmal: Umkleidezeiten; Urlaub; Baumaßnahmen Westhalle; Mit dem Rad zur Arbeit; Teilzeitbeschäftigung; PflegeassistentInnen; PR stellt sich vor, Teil 6; Nachrichten
Nr. 13	August 2013	Entfristungen; Einladung zum Tag der offenen Tür im PR; Regelungen zum Betriebsausflug; PR stellt sich vor, Teil 7; Was ist eigentlich eine Personalakte?
Nr. 14	September/ Oktober 2013	Hainbergklinik; Tag der offenen Tür im PR; Abschluss Fahrradaktion, Evaluation PflegeassistentInnen; Bettenprobleme; Veranstaltungsreihe „Vom Verwalten zum Managen“; Entfristungen Fortsetzung; Teilzeitbeschäftigung;; PR stellt sich vor, Teil 8; Nachrichten
Nr. 15	November 2013	Jahressonderzahlung; Urlaub und Feiertage; Jobticket; Abschluss Fachweiterbildung Päd. Intensivpflege; Dienstvereinbarungen ISM und EPA; Ausstellungseröffnung; PR stellt sich vor, Teil 9
Nr. 16	Dezember 2013	Mutterschutz; Parkraum; Abschlussveranstaltung zur Fahrradaktion; Pflegestrukturen; Was ist eigentlich eine Nebentätigkeit?; Weihnachtskartenersatz; Weihnachts- und Neujahrsgrüße
Nr. 17	Januar/Februar 2014	Überstunden; Teilpersonalversammlung Pflege; Parken; Was ist eigentlich eine JAV?; Frauentag; Wahlen 2014; DV PEG m. Zielvereinbarungen; Gesundheitstag; Nachrichten

**Extraausgaben:**

Januar 2013	Abstimmungsergebnis Arbeitszeiten Steri
April 2013	Tätigkeitsbericht zur Personalversammlung 2013
April 2013	Sonderausgabe zur Personalversammlung 2013
Juni 2013	Arbeitszeiten Ärztinnen und Ärzte der Anaesthesie

**PR-interne Ausschüsse, AG`s, Projektgruppen; Stand: März 2014**

<b>Personalia-Ausschuss</b> E. Westphal, P. Demir, O. Uhde, B. Hennig, A. Meurer, P. Ahlbrecht, M. Lumme, K. Rhöse, G. Brückner (SBV)	<b>Arbeitsgruppe „Novellierung des NPersVG“</b> E. Bach-Reinert, D. Hunt, H.-M. Gurland, Dr. K.-P. Herrmann, Dr. T. Langbein
<b>Arbeitsgruppe Personalvertretungen der Stif- tungshochschule beim HPR</b> D. Hunt Stellvertr.: E. Bach-Reinert	<b>Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit</b> H.-M. Gurland, Dr. T. Langbein, H.-J. Becker- Keympling, Julia Eichkorn, E. Bach-Reinert
<b>Ausschuss Arbeitszeit</b> H.-M. Gurland, C. Schulz, D. Hunt, H. Meyer, J. Engelmayer, G. Zander, Dr. T. Langbein	<b>Arbeitssicherheitsausschuss ASIA</b> E. Westphal, O. Uhde, P. Ahlbrecht, C. Schulz, S. K. Homburg, M. Schulz, P. Demir
<b>Arbeitsgruppe „Interne Bewerbung und Vermitt- lung“</b> E. Westphal, H. Meyer, O. Uhde, D. Hunt, Dr. T. Langbein	<b>Arbeitsgruppe „Auswertung Arbeitnehmerüber- lassung“</b> S. Homburg, H.-M. Gurland, M. Lumme, O. Uhde

## Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle; Stand: März 2014

<b>Klinikkonferenz</b> E. Bach-Reinert Stellvertr.: Dr. T. Langbein, H.-M. Gurland	<b>Stiftungsrat/Stiftungsausschuss</b> E. Bach-Reinert
<b>Kernteam Personalentwicklungskonzept (PE)</b> D. Hunt, E. Bach-Reinert	<b>Kernteam Personalentwicklungsgespräch mit Zielvereinbarung</b> H.-M. Gurland, Stellvertr.: D. Hunt
<b>Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement</b> E. Bach-Reinert, D. Hunt, E. Westphal Stellvertr.: P. Ahlbrecht	<b>Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement</b> E. Bach-Reinert, D. Hunt, E. Westphal Stellvertr.: P. Ahlbrecht
<b>Arbeitskreis Betriebliches Eingliederungsmanagement</b> E. Westphal E. Bach-Reinert	<b>PE-Projektgruppe Einbindung ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> D. Hunt, P. Demir vorübergehend: S. K. Homburg, M. Küchler
<b>Steuerungsgruppe Arbeitszeit Ärzte</b> H.-M. Gurland Stellvertr.: D. Hunt, Dr. T. Langbein	<b>Arbeitsschutzausschuss (ASA)</b> O. Uhde, Chr. Schulz, Stellvertr. P. Ahlbrecht, S. K. Homburg
<b>Wohnungsausschuss</b> C. Schulz Stellvertr.: S. K. Homburg, P. Demir, H. Meier	<b>Kita-Ausschuss</b> M. Küchler, C. Selk Stellvertr.: D. Hunt, P. Demir
<b>Kommission „Hausrecht, Sicherheit, Hygiene“ HSH</b> S. K. Homburg Stellvertr.: C. Schulz	<b>Parkraum-Ausschuss</b> O. Uhde Stellvertr.: C. Schulz, M. Küchler
<b>Arbeitsgruppe Nichtraucherchutz</b> H.-M. Gurland Stellvertr.: C. Schulz	<b>Arbeitsgruppe zum weiteren Verfahren mit dem Konzept der GEPD zum Umgang mit personellen Engpässen</b> E. Bach-Reinert, C. Schulz, M. Küchler, O. Uhde
<b>Bewertungskommission Betriebliches Vorschlagswesen</b> Dr. K-P. Hermann Stellvertr.: Dr. T. Langbein, S. K. Homburg	<b>Interner Stellenmarkt</b> E. Westphal, D. Hunt Stellvertr.: E. Bach-Reinert
<b>Projektgruppe Koordinierung Pflegegebäude (KoPF)</b> O. Uhde	<b>Projektgruppe Telearbeit</b> C. Schulz Stellvertr.: M. Küchler
<b>PE-Projektgruppe Ausarbeitung eines Konzepts für die Mitarbeiterbefragung</b> E. Bach-Reinert Stellvertr.: D. Hunt	<b>Projektgruppe Digitalisierung Krankenakten</b>  D. Hunt Stellvertr.: Dr. T. Langbein

### Liste der Teilpersonalversammlungen

<b>Ärzte Anaesthesie</b>	<b>17.6.2013</b>
<b>Ebenenbüros</b>	<b>22.1.2014</b>
<b>Pflege</b>	<b>12.2.2014/ 20.2.2014</b>