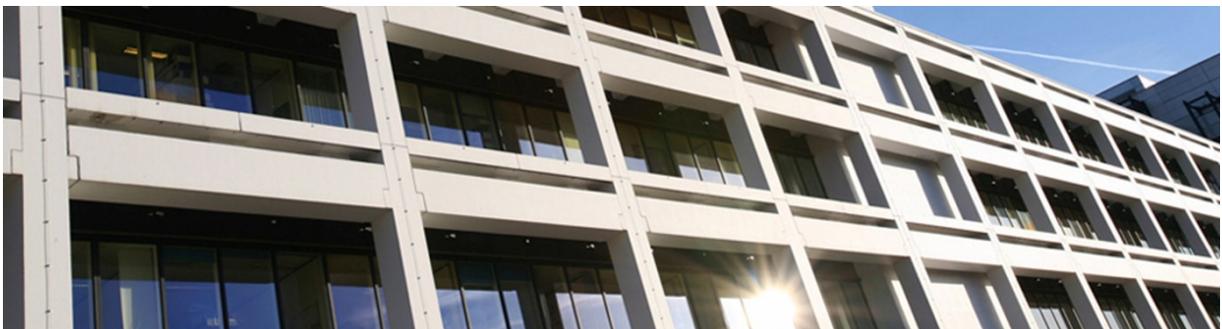




Tätigkeitsbericht 2014/2015

**Vorgelegt zur
Personalversammlung am 24. März 2015**

Berichtszeitraum: 16. März 2014 bis 15. März 2015





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 — 25
Veröffentlichungen des Personalrats, Personalratsinterne Ausschüsse, AGs, Projektgruppen	S.26
Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle	S. 27

Erdmuthe Bach-Reinert	Vorsitzende	9494		Personalrat	e.bach-reinert@med.uni-goettingen.de
Hans-Martin Gurland	1.Stellvertr.	6847		Personalrat	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	e.west@med.uni-goettingen.de
Petra Demir	4.Stellvertr.	22031		Personalrat	petra.demir@med.uni-goettingen.de
Patricia Ahlbrecht		10182 8939	919-2153	HWD G3-61	p.ahlbrecht@med.uni-goettingen.de
Julia Eichkorn		22792		Station -4023-	julia.eichkorn@med.uni-goettingen.de
Bernd Hennig		14251	919-3115	G3-34 Betriebs- technik	bernd.hennig@med.uni-goettingen.de
Sabine Karoline Homburg		22031 22789	919-1665	TFM G3-101	homburg_g3-101@med.uni-goettingen.de
David A. Hunt		4306 5509	919-1508	Med. Mikrobiologie, Personalrat	dahunt@med.uni-goettingen.de
Marika Kuchler		4326		Personalrat	marika.kuechler@med.uni-goettingen.de
Dr. Thomas Langbein		6892 8286	919-1759	ZOP-IT, Personalrat	thomas.langbein@med.uni-goettingen.de
Marco Lumme		6812		G3-332 Infrastruk- turelle Dienstleist. u. Service	mlumme@med.uni-goettingen.de
Anke Meurer				HWD-Team Station 4099 Psych. von-Siebold-Str. 5	ameurer@med.uni-goettingen.de
Heidrun Meyer		9823		G3-12 Kfm. Rech- nungswesen	hei.meyer@med.uni-goettingen.de
Kathrin Rhöse		14134		G3-14 Patienten- aufnahme und - abrechnung	kathrin.rhose@med.uni-goettingen.de
Janina Ringe				Klinische Chemie	
Sabine Rudolph		13832	919-2710	G3-33 Infrastrukt. Gebäudemanage- ment	s.rudolph@med.uni-goettingen.de
Christina Schäfer		8379	919-1486	ZMK, MKG- Chi- rurgie	cschaefer@med.uni-goettingen.de
Christiane Schulz		4326		Personalrat	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

Telelift: 142

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

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 niedrighwelliges 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,

Wie in jedem Jahr wollen wir Sie über die Arbeit des Personalrats während der letzten zwölf Monate informieren. Etliche Arbeitsschwerpunkte des letzten Jahres beleuchten wir für Sie in diesem Bericht zwar sehr komprimiert, dafür aber auch umfassend.

Ein Blick nach innen zeigt, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz sehr in den Fokus gerückt ist, der nach außen, also „ins Gelände“, dass nach einer langen Zeit der Planung und Überlegung endlich Bagger und Kräne im Einsatz sind:



Erdmuthe Bach-Reinert

Das neue MRT-Gebäude am Osteingang, der Forschungsneubau in der Von-Siebold-Straße der Bau eines Abwasserkanals mit Riesenspezialbohrern, der bereits in der Vorbereitung mit der Verlegung der Bushaltestelle und dem Aufbau einer blauen Containerwand als Schallschutz in Richtung UBFT-Gebäude Schlagzeilen machte.

Kernstück der Neubau-Planung ist natürlich weiterhin der Krankenhaus-Neubau. Die Belastung durch permanente Raumnot und der hohe Aufwand an Instandhaltungen und Reparaturen der mittlerweile ziemlich maroden Substanz machen die Notwendigkeit dieser Baumaßnahme deutlich.

Deshalb waren die Finanzierungszusagen des Landes – nicht nur für den Neubau sondern auch für weitere wichtige Sanierungsmaßnahmen und Investitionen – eine überaus positive Nachricht des Jahres 2014.

Dies könnte einen optimistischen Ausblick in die Zukunft erlauben, wenn nicht die mangelhafte Finanzierung der Krankenversorgung - insbesondere für die Uniklinika - die UMG vor große Probleme stellen würde.

Doch gerade angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation ist es unsere Aufgabe als Personalrat, die berechtigten Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Arbeit, die nicht krank macht und nicht zur dauerhaften Überlastung führt, immer wieder ins Blickfeld zu rücken. Die Auswirkungen der mangelnden Finanzierung sind bereits jetzt deutlich zu spüren: Arbeitsverdichtung und ein hoher Druck, der auf unseren Beschäftigten lastet.

Unsere Aufgabe ist es, immer wieder daran zu erinnern, dass die UMG und auch der schönste Neubau nur mit gesunden und wertgeschätzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich sein kann und dass dies auch bei jeder Entscheidung bedacht werden muss. Sparen am falschen Ende könnte fatale Folgen haben.

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

Ihre Erdmuthe Bach-Reinert

Wo finde ich welchen Artikel?

Baumaßnahmen	S. 7
UMG-Labor	S. 8
Hausordnung	S. 8
Arbeits- und Gesundheitsschutz	S. 9/10
Spindprojekt	S. 10
Betriebsärzte	S. 10/11
Beratung und Unterstützung von Beschäftigten	S. 11
Interner Vermittlungsmarkt	S. 11
Personelle Maßnahmen	S. 12/13
Gefährdungsanzeigen	S. 14
Arbeitszeiten	S. 15
Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 15/16
Betriebliches Gesundheitsmanagement	S. 16
Suchtberatung	S. 17
Dienstvereinbarungen - manchmal ein trockenes Geschäft	S. 17
Kameraüberwachung	S. 18
Elektronische Personalakte	S. 18
Telearbeit	S. 19
Fortbildung - Wer rastet, der rostet...	S. 19
Öffentlichkeitsarbeit	S. 20
Internationaler Frauentag	S. 21
PE-Projekt „ Einbindung ehemaliger Mitarbeiter“	S. 21
Mobilität	S. 22
Kinderbetreuung	S. 23
Was macht der Personalrat sonst noch?	S. 23/24
Tochtergesellschaften	S. 25
Arbeitnehmerüberlassung in den Pforten	S. 25

Baumaßnahmen

Große Baumaßnahmen wie das MRT-Gebäude am Osteingang, Forschungsneubauten wie das DZNE/ BIN-Gebäude oder das neben dem Vorstandsgebäude geplante Deutsche Zentrum für Herz-Kreislauf-Forschung (DZHK), der Bau eines Entwässerungskanal

bei Bedarf vertreten. Es gilt, viele unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen unter einen Hut zu bringen, ohne die Beschäftigten dabei „auf der Strecke zu lassen“.

Im Süden: DZNE



Im Westen: Entwässerungskanal



Im Osten: MRT



Fotos: UMG-WebCam

serungskanal und natürlich - nicht zu vergessen – die Planung des Krankenhausneubaus beschäftigen auch den Personalrat.

Zwar hat der Personalrat, wenn die Bagger erstmal rollen, kaum noch „Karten im Spiel“, aber im Vorfeld sind seine Aufgaben vielfältig. So betrachtet er 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 Krankenhaushygiene, 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, dass erstmal gebaut wird und hinterher die Arbeitsabläufe an den Bau angepasst werden müssen.

Umbau und Sanierung

Mindestens genauso intensiv beschäftigen den Personalrat immer wieder Umbau- und Sanierungsmaßnahmen im Haus. So z.B. der geplante Umbau der Kinderintensivstation.

Nicht nur die Planung zur zukünftigen Gestaltung dieses Kinder-Intensivbereichs ist anspruchsvoll. Auch die Frage der Unterbringung der Station während der Umbauphase stellt die Planer vor große Herausforderungen. Soll doch der Betrieb dieser unverzichtbaren Intensivstation wie auch der Betrieb der restlichen Kinderklinik möglichst reibungslos weiterlaufen.

In den entsprechenden Projektgruppen ist der PR

KoPF - Koordinierungsgruppe - Baumaßnahmen-Pflegegebäude

Viele Jahre existierte eine Koordinierungsgruppe – Baumaßnahmen-Pflegegebäude, kurz ‚KoPf‘ genannt, deren Aufgabe es war, die nötigen Arbeiten, die sich aus Stationsumzügen und Renovierungen ergaben, berufsgruppenübergreifend zu koordinieren und die sich monatlich traf. Neben den Teilnehmern vom Bau- und infrastrukturellen Gebäudemanagement waren die Krankenhaushygiene, der Hauswirtschaftliche Dienst (HWD), der Personalrat und die Pflege vertreten.

Dadurch war es möglich, gemeinsam - statt in vielen ‚bilateralen‘ Gesprächen - die notwendigen Arbeiten abzustimmen, um unnötige Verzögerungen oder zusätzliche Arbeiten zu vermeiden. Leider wurden diese Treffen 2013 ausgesetzt. Da in den Bettenhäusern aber weiterhin ständig größere Bau- bzw. Renovierungsmaßnahmen nötig sind, vertrat der Personalrat gegenüber der Dienststelle die Ansicht, dass die Gruppe sich weiter kontinuierlich treffen sollte. Nach nunmehr anderthalb Jahren tagt KoPf wieder regelmäßig, was von allen Teilnehmern begrüßt wurde. Der Personalrat ist der Auffassung, dass derartige Koordinierungsgruppen auch für andere Gebäudeteile sinnvoll wären.

Bauliche Mängel und Beschwerden über daraus resultierende Beeinträchtigungen sind häufig Thema im Tagesgeschäft. Hier nutzt der Personalrat seine Möglichkeiten, die Dienststelle zu informieren und Abhilfe einzufordern.

UMG-Labor

Im Laufe des Jahres 2014 wurde mit der Umsetzung von zwei Vorgaben aus der „Dienstvereinbarung zur Etablierung und Betrieb des UMG-Labors“ begonnen:

1. Zur Entwicklung eines Konzepts zur Personalgewinnung wurde vom Personalrat eine Arbeitsgruppe mit Mitarbeiter/innen des UMG-Labors initiiert.

Über mehrere Monate hat diese Arbeitsgruppe regelmäßig getagt und unter Beteiligung von Personalratsmitgliedern Ideen und Maßnahmen zur Personalgewinnung erarbeitet. Die wechselnde Zusammensetzung hat die Diskussionen bereichert, aber leider den Abschluss etwas verzögert. Nun steht die Arbeitsgruppe kurz davor, ihre Ergebnisse vorzustellen, damit anschließend die erforderlichen Schritte für eine Umsetzung geprüft und in die Wege geleitet werden



können. Wie die Ergebnisse umgesetzt werden, ist noch offen.

2. Zur Umsetzung des Personalkonzepts im UMG-Labor wurde auf Initiative und unter Mitwirkung des Personalrates ein transparentes Verfahren zur Führung von Personal- und Qualifizierungsgesprächen entwickelt und den Mitarbeiter/innen in einer Dienstbesprechung vorgestellt. Ein strukturierter Gesprächsleitfaden (vgl. PEG) wurde erarbeitet und mit den Führungskräften in einem Gesprächstraining weiterentwickelt.

Zurzeit werden diese Gespräche geführt, mit dem Ziel, den konkreten Qualifizierungs- und Schulungsbedarf festzustellen und Personalentwicklung zu praktizieren.

Hausordnung

Zunächst einmal: Für die Universitätsmedizin hat der Vorstand das Recht und die Pflicht zur Wahrung der Ordnung. Er kann daher eine Hausordnung mit Vorschriften für ein geregeltes Miteinander erlassen, so steht es im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG).

Der Erlass einer Hausordnung ist mitbestimmungspflichtig, handelt es sich doch um Regelungen „der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten“ wie es im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz formuliert ist. Nicht zuletzt aus diesem Grund berief der Vorstand auch ein Mitglied des Personalrates in die mit dieser Aufgabe betraute Kommission, in der u. a. auch ein Mitarbeiter der Krankenhaushygiene, die seinerzeitige Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen und als Koordinatorin der Zusammenarbeit eine Beschäftigte des Gebäudemanagements mitarbeiteten.

Das war im Sommer 2012(!), als sich der Vorstand erstmals seit mehr als zehn Jahren mit der Überarbeitung der Hausordnung befasste.

Im Frühjahr 2013 war die überarbeitete Fassung nach Meinung der Kommission zur Entscheidungsreife gediehen und wurde dem Vorstand vorgelegt.

Dann passierte lange gar nix...

Zum Jahresbeginn 2015 nun legte die Dienststelle

dem Personalrat einen neuen Entwurf einer Hausordnung zur Mitbestimmung vor, der sehr wenig mit dem Entwurf von 2013 zu tun hatte. An der Erarbeitung dieses neuen Entwurfs war der PR nicht beteiligt.

Dieser Entwurf enthielt grundgesetzwidrige Passagen und einige für den PR teils inakzeptable, teils zumindest diskussionswürdige Formulierungen, so dass der PR seine Zustimmung verweigerte. Ein erster Verhandlungstermin hat stattgefunden... (Es könnte sein, dass sich hieraus eine Fortsetzungsreihe entwickelt ...)



Quelle: gwg-hagen.de

Arbeits- und Gesundheitsschutz

... ist ebenfalls eine Kernaufgabe des Personalrats – und des Arbeitgebers, der ist nämlich für Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich! Glücklicherweise räumt auch der Gesetzgeber dem Thema Arbeitsschutz einen immer größeren Stellenwert ein, denn der Schaden, der durch krankmachende Arbeitsbedingungen verursacht wird, ist enorm.

Der klassische Arbeitsschutz

Zur Arbeitssicherheit gehört traditionell die technische Sicherheit. Stürzen, Stolpern und Fallen müssen vermieden werden, Hitze, Lärm, unzureichende Belüftung, falsche Beleuchtung und eine unzureichende oder falsche Arbeitsplatzausstattung führen zu gesundheitlichen Problemen und Ausfallzeiten.

Der „neue“ Arbeitsschutz

Arbeit hat sich verändert. Stand früher die Belastung durch schwere körperliche Arbeit im Vordergrund, so nimmt heute die Arbeitsverdichtung und die damit verbundene Belastung immer mehr zu. In gleichem Maße wie Eigenverantwortung und selbstständiges Arbeiten zu befriedigenderen Arbeitsplätzen beigetragen haben, steigt der Druck, die vorgegebenen oder selbst gesetzten Ziele zu erreichen. Wenn man aber kaum die Arbeit so schaffen kann wie man möchte, wenn die Arbeitszeiten sich in die Wochenenden und Nachtstunden ausweiten und man selbst in der Freizeit nicht mehr ‚abschalten‘ kann, führt das zwangsläufig zu einer erhöhten **psychischen Belastung**.

Die Analyse dieser Belastung ist mittlerweile Teil der vorgeschriebenen **Gefährdungsbeurteilung** der Arbeitsplätze. Die flächendeckende Umsetzung dieser Vorschrift befindet sich in der Vorbereitung.

Begehungen (zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes)

Das Arbeitssicherheitsgesetz regelt die Zusammenarbeit des Personalrates mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten. Es werden regelmäßig gemeinsame Begehungen der Arbeitsplätze durchgeführt, daran sollen unbedingt auch die zuständigen Sicherheitsbeauftragten und die verantwortlichen Vorgesetzten teilnehmen, ein nicht unerheblicher Zeitaufwand für

den Personalrat. Trotzdem sind diese Begehungen notwendig, um die Arbeitssicherheit vor Ort zu prüfen. Sie bieten die Möglichkeit, sich von den Fachleuten beraten zu lassen. Mittlerweile nimmt auch das Gebäudemanagement an den Begehungen teil, damit sie Mängel, die in diesen Zuständigkeitsbereich fallen, sofort aufgenommen werden können.

ASA = Arbeitsschutzausschuss

Im Gesetz ist ebenfalls geregelt, dass sich einmal im Quartal der ASA treffen soll, um sicherheitsrelevante Fragen zu erörtern und Empfehlungen zu Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz dienen, zu geben. Gesetzlich vorgeschriebene Mitglieder des ASA sind: ein Vertreter des Unternehmers (hier Vorstand), die Betriebsärztliche Abteilung, die Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz, der Sprecher der Sicherheitsbeauftragten und zwei Vertreter/innen des Personalrats. In der UMG sind zusätzlich das Baumanagement und die Schwerbehindertenvertretung als ständige Mitglieder im ASA.

Auch hier löst langsam eine umfassende Sicht auf den Arbeitsschutz die rein technische Ausrichtung ab.

Beauftragte

Neben den mehrfach erwähnten Sicherheitsbeauftragten gibt es im Arbeitsschutz weitere Beauftragte, denen der Gesetzgeber klare Aufgaben zuweist: die Beauftragten für Strahlenschutz, Gentechnik und Biologische Sicherheit. Der Personalrat wird bei ihrer Benennung beteiligt. Derzeit wird das gesamte Beauftragtenwesen in der UMG systematisch neu organisiert.

Die Damen und Herren vom Amt

In den letzten Jahren bekommt die UMG recht häufig Besuch vom Gewerbeaufsichtsamt (GAA) oder dem Gesundheitsamt. Etwas seltener besucht uns die Landesunfallkasse.

In der UMG findet einmal jährlich eine Systemprüfung statt. Dort geht es um die übergeordnete Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb. Um sich aber einen Überblick über die tatsächlichen Verhältnisse vor Ort zu verschaffen, macht das GAA zusätzlich mehrere Stichproben im Jahr. Da ist es

(Fortsetzung auf Seite 10)



gut, wenn die in den internen Begehungen identifizierten Probleme vorher beseitigt wurden und es keinen größeren Anlass zur Kritik gibt. Immerhin drohen erhebliche Ordnungsstrafen oder die Stilllegung ganzer Bereiche. Die verantwortlichen Vorgesetzten müssen sich im Klaren sein, dass Versäumnisse bei der Arbeitssicherheit sogar strafrechtliche Konsequenzen haben können! Deshalb hat der ASA im letzten Jahr eine Führungskräfte-schulung zu Fragen des Arbeitsschutzes initiiert. Neben Forschung und Lehre, Patientenversorgung und Betriebswirtschaft gerät dieses Thema nämlich oft genug in den Hintergrund. Die Aufgabe des Personalrates allerdings ist es, im Interesse der Beschäftigten dafür zu sorgen, dass der Arbeitsschutz in den Köpfen aller immer präsent bleibt. Dies hat der Gesetzgeber ausdrücklich so festgelegt.

ASIA

Um auch nur ansatzweise die mit dem Arbeitsschutz verbundenen Aufgaben bewältigen zu können, hat der Personalrat eine interne Arbeitsgruppe, den sogenannten ASIA, den internen Arbeitsschutzausschuss gegründet. Dieser kümmert sich um alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, aber auch um Sozialräume und Artverwandtes.

Fazit

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine notwendige Angelegenheit, die im Druck des Alltagsgeschäfts gerne mal „hinten runter fällt“. Es ist Aufgabe des Personalrats, dies zu verhindern. Etwas frustrierend ist es aber, wenn erst der Besuch der Behörden nach jahrelangen Beschwerden des PR und der Beschäftigten einen gewissen Aktionismus auslöst.

Spindprojekt

Es gibt zu wenig Spinde und wenn man einen ergattert hat, ist dieser häufig sehr weit vom Arbeitsplatz entfernt. Dies führt zu Unmut und vergrößert den Ärger über nicht bezahlte Umkleide- und umkleidebedingte Wegezeiten. Dieses Problem existiert schon sehr lange. Nun haben die Aufsichtsbehörden bei einer Begehung der Intensivstationen an den mangelnden Umkleidemöglichkeiten Anstoß genommen - das löste endlich Maßnahmen aus. Das Spindprojekt wurde ins Leben gerufen. Neben der Umgestaltung der bestehenden und der Schaffung neuer Umkleiden wurde beschlossen, den Bestand mit der teilweise noch auf Karteikarten geführten Registrierung abzuglei-

chen, um den von allen vermuteten großen Leerstand zu identifizieren. Dies geschieht zurzeit unter Beteiligung des Personalrats. Es hat sich aber herausgestellt, dass diese Aufgabe viel aufwändiger ist als gedacht. Niemandem soll der Spind abgenommen werden. Im Gegenteil: teilweise seit Jahrzehnten nicht genutzte Spinde können endlich wieder zur Verfügung gestellt werden. Dazu ist aber eine Öffnung der vermeintlich freien Spinde nötig, was aus juristischer Sicht nicht unumstritten ist. Für die Zukunft wird daher eine Nutzungsordnung erstellt, die sowohl den Nutzern wie auch der UMG mehr Rechtssicherheit bieten soll.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift 2

Eine Neuregelung der „Unfallverhütungsvorschrift 2“ aus dem Jahr 2011 hatte zur Folge, dass die Anzahl der erforderlichen Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach einem neuen Modus unter Einbeziehung des Personalrats neu zu berechnen war.

Das neue Verfahren ist ungleich aufwändiger als es die bisherige Berechnung nach Minutenwerten pro Beschäftigtem war. Damit hat es den Personalrat auch intensiv beschäftigt. Alleine die Ermittlung der Betreuungsstunden hat eine Menge an Zeit über Monate gebraucht.



Da die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte sowohl für die UMG als auch für die Universität zuständig sind, gab es in dieser Angelegenheit ein gemeinsames Vorgehen mit dem Personalrat der Universität.

In enger Abstimmung mit diesem wurden ein Verfahren und eine Vereinbarung entwickelt, wie zukünftig die erforderliche Anzahl zu berechnen ist, wie die Tätigkeiten aufgeteilt und evaluiert werden und in welchem Zeitrahmen zusätzlich benötigtes Personal aufgestockt werden soll.

(Fortsetzung auf Seite 11)

Herausgekommen ist, dass zusätzliches Personal in beiden Stabsstellen erforderlich ist, was bereits in den Jahren 2013 und 2014 zu einer Personalaufstockung für die Tätigkeit in der UMG um jeweils

eine Stelle geführt hat.

Das weitere Verfahren ist in oben genannter Vereinbarung geregelt, die dieser Tage unterschrieben wird.

Beratung und Unterstützung von Beschäftigten

Eine der Kernaufgaben eines jeden Personalrats! Er ist Anlaufstelle für alle Beschäftigten, die Hilfe und Rat bei der Lösung ihrer Probleme am und um den Arbeitsplatz brauchen. Die Art der Probleme reichen von Fragen der Eingruppierung, der Dienstplangestaltung, des Urlaubs und des Tarifrechts bis hin zu sehr individuellen Nöten wie psychischen und physischen Überlastsituationen, ständigem „Holen aus dem Frei“ und zwischenmenschlichen Konflikten. Meist ist es eine Mischung aus mehreren Problemen, deren Lösung Zeit erfordert.

Besonders in Umbruchsituationen von Abteilungen – etwa bei einem Chefwechsel oder bei der Schließung von Abteilungen – geraten Beschäftigte oft in beunruhigende

Situationen, in denen der Personalrat u. U. mit Rat und Tat helfen kann. In dieser Hinsicht war der Personalrat besonders gefragt bei der Schließung der Abteilung Virologie und bei der Neuausrichtung des Geschäftsbereichs Informationstechnologie. Bei letzterem sorgten Überlegungen zu Neuzuschnitten von Arbeitsbereichen, personelle Veränderungen in einigen Sachgebieten und Sachgebietsleitungen sowie letztendlich der Wechsel in

der Leitung des Geschäftsbereichs für Unruhe – und sehr viel Beratungsbedarf durch den PR.

Wichtig: Alle Beschäftigten haben das Recht, Vertreter/innen des Personalrats zu „anlassbezogenen“ Gesprächen mit Vorgesetzten hinzuzuziehen. Es ist sogar dringend anzuraten, nicht allein in solche Gespräche zu gehen, insbesondere nicht in Kritik- und Fehlzeitengespräche. Denn bisweilen kennen weder Vorgesetzte die dabei einzuhalten-

den Regeln, noch wissen manche 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.

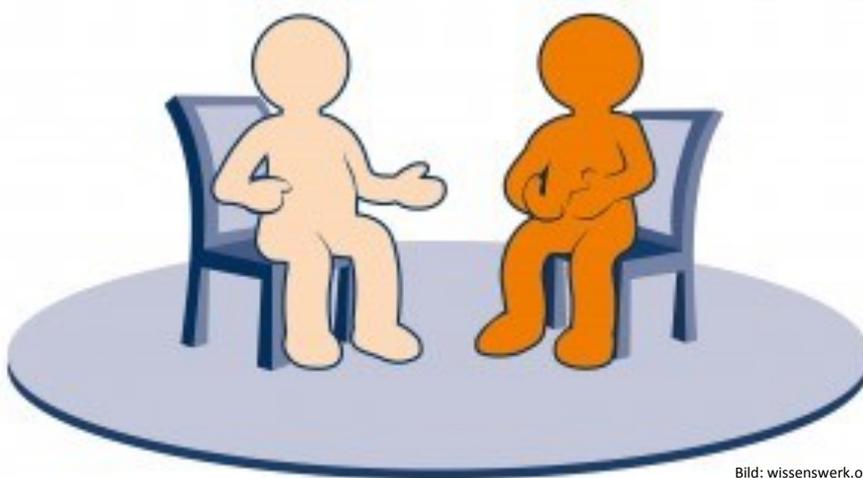


Bild: wissenswerk.org

Interner Vermittlungsmarkt

Der Personalrat möchte gern mit der Dienststelle über einen internen Vermittlungsmarkt ins Gespräch kommen und hat aus diesem Grund eine interne Arbeitsgruppe gebildet. Dieses Thema beschäftigt den Personalrat schon seit mehreren Jahren. Wir haben die Vision, dass Beschäftigte nicht 40 Jahre in einer Klinik / in einem Institut bleiben, sondern sich weiterentwickeln und innerhalb der

UMG ihre Stellen wechseln können, ohne dadurch Nachteile zu haben. Dieses bedarf eines „kulturellen Wandels“ bei Führungskräften und Beschäftigten und könnte für die Universitätsmedizin Vorteile bringen.

Ein Bedarf für einen internen Vermittlungsmarkt besteht insbesondere auch für Beschäftigte, die befristete Verträge haben.

Personelle Maßnahmen

Im Jahr 2014 hat der Personalrat 2258 personelle Maßnahmen mitbestimmt. Dies sind Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Arbeitszeiterhöhungen, höherwertige Tätigkeiten (Gehaltserhöhungen) und in wenigen Fällen das Gegenteil, nämlich Herabgruppierungen. Glücklicherweise musste der Personalrat im Jahr 2014 nur wenige Kündigungen behandeln.

Aufgrund der großen Anzahl der Anträge zu personellen Maßnahmen, die dem Personalrat jede Woche zur Mitbestimmung vorgelegt werden, ist es nötig, diese für die eigentliche Personalratssitzung vorzubereiten. Hierfür hat der Personalrat einen internen Ausschuss, den Personalia-Ausschuss benannt, welcher sich unter Beteiligung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten trifft und die Maßnahmen auch inhaltlich erörtert.

Nach Eingang beim Personalrat läuft eine Frist von 14 Tagen, um über die Anträge zu beschließen. Sollte es einmal zu Verzögerungen kommen, ist also nicht der Personalrat schuld!

Befristete Arbeitsverträge

In der UMG gibt es viele befristete Verträge. So werden die Ärztinnen und Ärzte nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet, um hier ihren Facharzt machen zu können. Es gibt Befristungen mit Sachgrund, wie Vertretungsbeschäftigung für Krankheit, Mutterschutz und Elternzeit oder wegen Projektarbeit usw. Leider gibt es

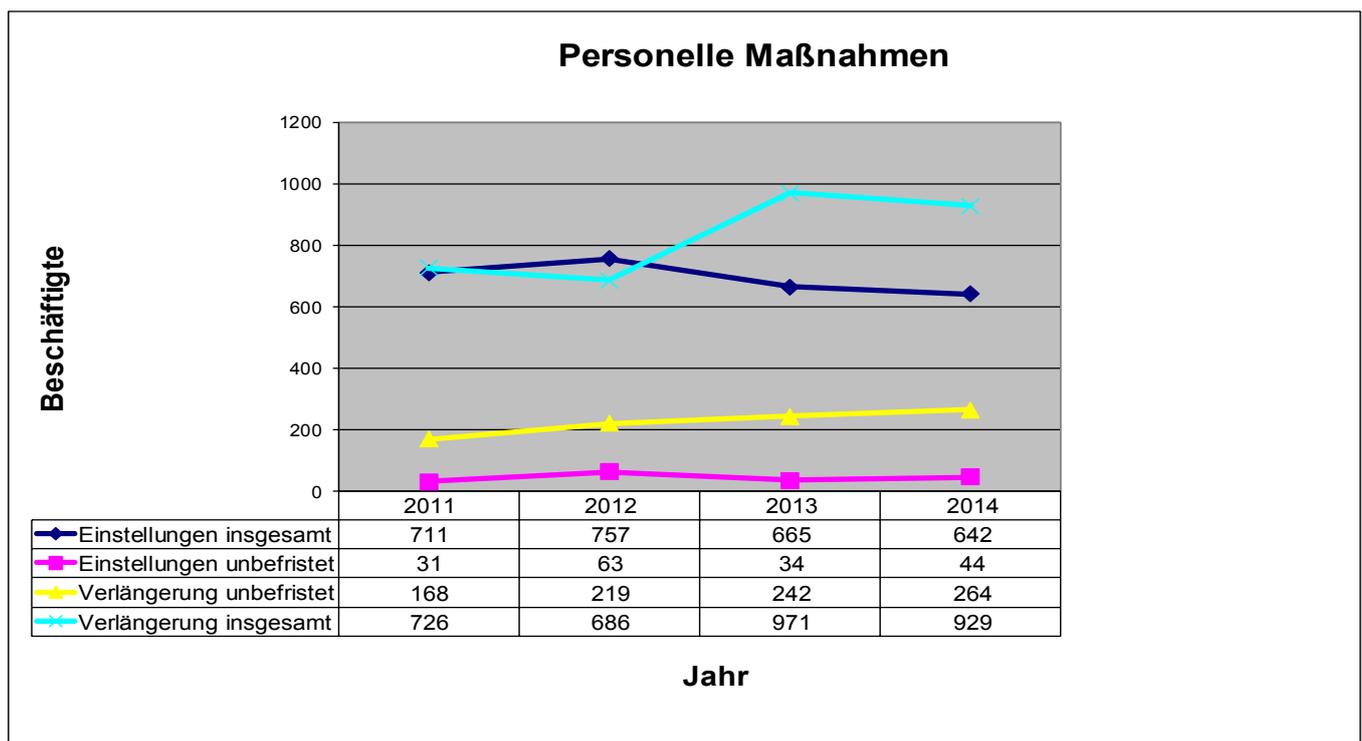
auch sehr viele Befristungen ohne Sachgrund. Als Ersteinstellung ist die befristete Einstellung bei uns schon fast die Regel, egal welcher Beruf.

Leider hat der Gesetzgeber keine Mitbestimmung bei der Befristung vorgesehen. Das erscheint nicht logisch, soll doch der Personalrat auf die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben achten. Aber Logik gehört in die Mathematik und nicht in die Juristerei.

Jedenfalls ist es sehr unbefriedigend, bei befristeten Einstellungen oder Vertragsverlängerungen mitzubestimmen, wenn die Begründung für eine befristete Einstellung nicht wirklich nachvollziehbar ist, weil man sie i.d.R. schlicht nicht kennt! Übrigens: Wenn ein Vertrag **nicht** verlängert wird, braucht der Arbeitgeber den Personalrat nicht mal darüber zu informieren und tut es auch nicht.

Der Personalrat setzt sich immer wieder dafür ein, dass die befristete Einstellung in der UMG nicht der Regelfall bleibt. Die unten aufgeführten Zahlen mag jeder selbst interpretieren.

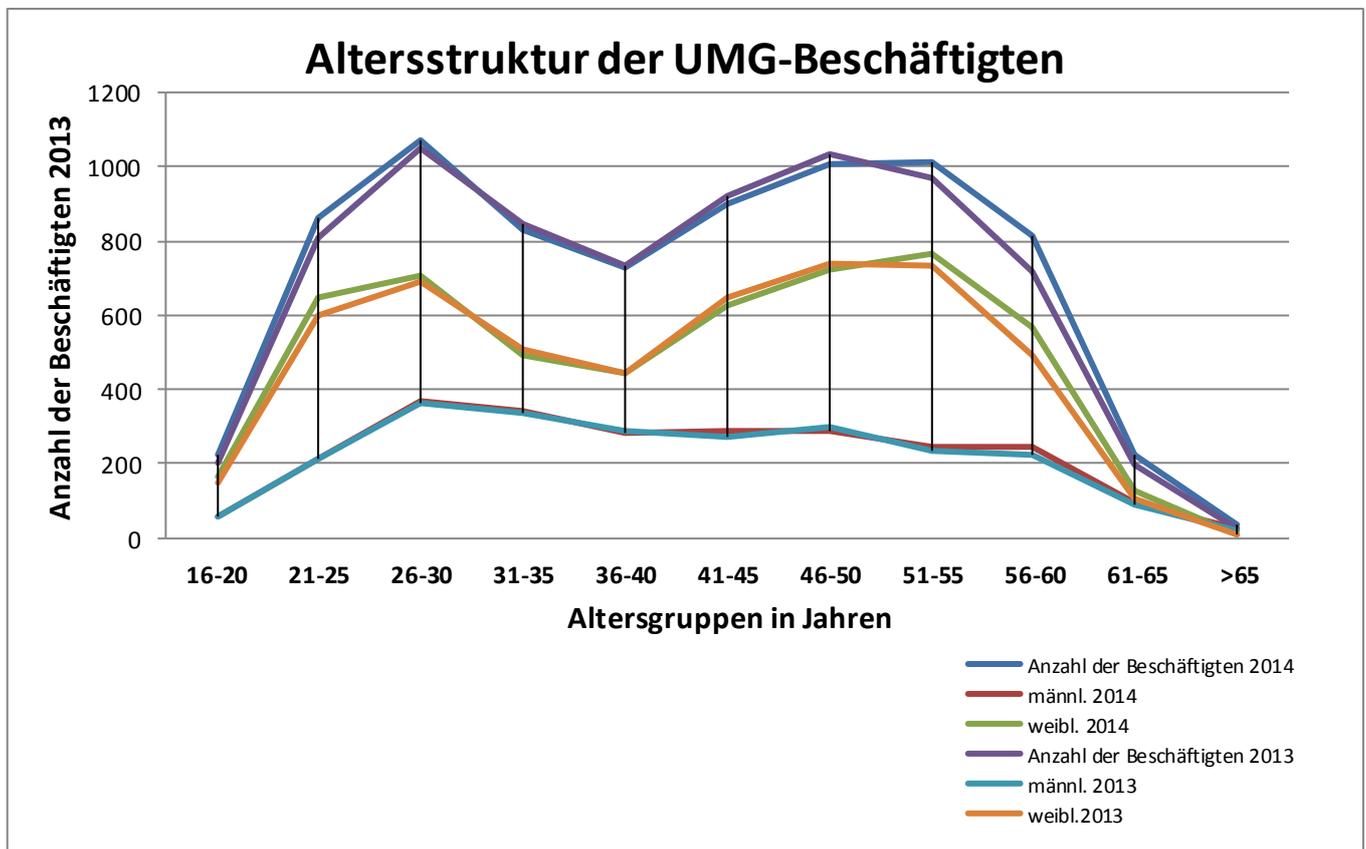
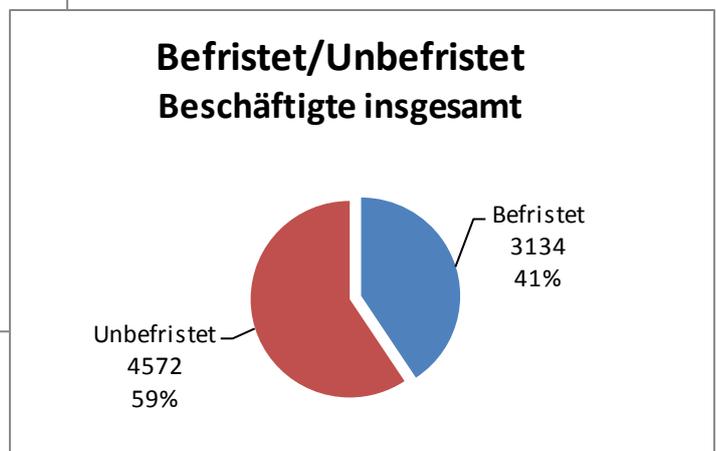
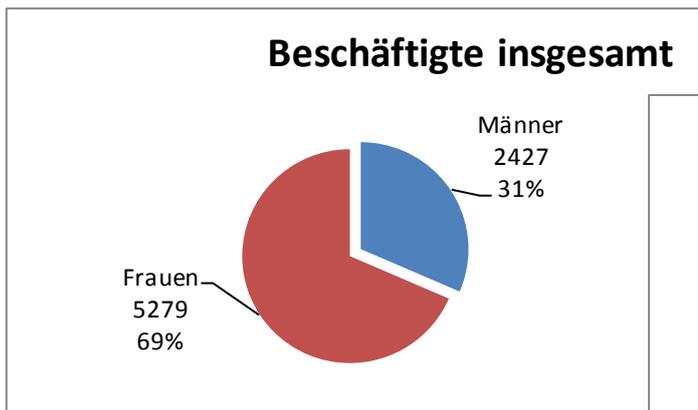
Immerhin werden viele Verträge vor Ablauf entfristet. Leider werden auch sehr viele Verträge erst ‚auf den letzten Drücker‘ verlängert. Das ist wirklich ärgerlich, wenn die Betroffenen bis buchstäblich zum letzten Tag im Ungewissen sind, ob sie ihren Arbeitsplatz behalten oder nicht. Ist schon ein befristeter Arbeitsvertrag als solcher eine Belastung, so ist es die Ungewissheit



über die Vertragsverlängerung erst recht.
Der Personalia-Ausschuss des Personalrats hat sich deshalb im Jahr 2014 mit dem Thema ‚Befristungen‘ beschäftigt. Da die rechtliche Lage so unbefriedigend ist, die Situation für die Kolleginnen und Kollegen aber sehr belastend, wird

eine Vereinbarung mit der UMG angestrebt, die das Problem zumindest etwas lindern soll.

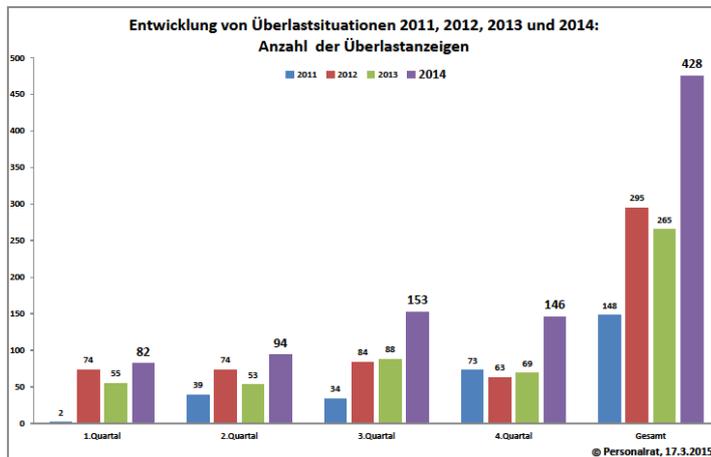
Hier ein Überblick über die Beschäftigtenzahlen Stand 31.12.2014 Gesamtzahl der Beschäftigten: 7706



Gefährdungsanzeigen

2014 sind dem Personalrat 475 Gefährdungs- bzw. Überlastanzeigen zugegangen, im Vorjahr waren es nur 265. Wie in den Jahren zuvor kam der überwiegende Teil aus der Pflege, wobei neben den Normalstationen auch Intensivstationen, Notaufnahme, Zentral-OP, die Psychiatrie und die Leitstellen vertreten waren.

Außerdem gab es Anzeigen aus der ZTE und der Physiotherapie, vollständige Angaben siehe Tabelle.



Die Gründe weshalb es zu Überlast- bzw. Gefährdungssituationen gekommen ist, sind verschieden:

- Unbesetzte Stellen,
- Krankheitsbedingte Ausfälle, zum Teil langfristig,
- Extrem hoher Arbeitsanfall, z.B. in der Psychiatrie durch häufige, teilweise dramatische Überbelegung,
- Organisatorische Veränderungen in der GEPD, die zu kleineren Organisationseinheiten führten, was auf den orthopädischen Stationen zu einer äußerst angespannten Situation bis hin zur Dekompensation geführt hat.

Häufig treten mehrere oder alle genannten Komponenten zusammen auf.

Und was tut der Personalrat?

Wir erkundigen uns bei den Beschäftigten und den Vorgesetzten, wobei wir auch mit den übergeordneten Leitungen und Geschäftsführungen sprechen.

Beim Vorstand thematisieren wie diese Problematik regelmäßig, sowohl beim Vorstand für Wirt-

schaftsführung und Administration (V3) Dr. Freytag als auch beim Vorstand für Krankenversorgung (V2) Dr. Siess, der alle bei uns eingegangenen Überlastanzeigen wöchentlich zugesandt bekommt.

In Absprache mit den Betroffenen setzen wir uns gezielt für Abhilfemaßnahmen ein.

Durch Besuche vor Ort wissen wir, dass es in vielen Bereichen Gefährdungssituationen gibt, die weder den Vorgesetzten noch uns angezeigt werden. Viele befürchten, dass ihnen bei einer Anzeige Repressalien drohen, wie z.B. ein ungünstiger Dienstplan. In § 17 des Arbeitsschutzgesetzes steht, dass den Beschäftigten keine Nachteile entstehen dürfen, wenn sie auf eine gesundheitsgefährdende Belastung hinweisen und diese anzeigen. Laut diesem Gesetz sind sie zu solchen Anzeigen sogar verpflichtet! Dieser Tatsache wird auf Drängen des Personalrats im Überlastkonzept der GEPD Rechnung getragen

Das Konzept zum Umgang mit personellen Engpässen wurde im letzten Jahr auf die Bettenhäuser I und II „ausgerollt“, mit Ausnahme der IMC- und Intensivstationen. Inwiefern das Konzept gegriffen hat und ob es zu einer Verbesserung oder gar spürbaren Entlastung bei Überlastungssituationen gekommen ist, ist dem Personalrat noch nicht bekannt gegeben, da die Auswertungen noch nicht abgeschlossen sind.

Das „Sommerloch“

In der GEPD kam es in den Sommermonaten zu einer besonders außergewöhnlichen Überlastsituation. Grund war unter anderem, dass sehr viele Stellen nicht besetzt waren weil sie für die KrankenpflegeschülerInnen freigehalten wurden, die zum 1.9. anfangen. Die Situation war so extrem, dass sich der Personalrat an den gesamten Vorstand gewandt hat.

Es besteht Einigkeit zwischen dem Geschäftsführer der GEPD, Herrn Erichsen und dem PR, dass sich so eine Situation nicht wiederholen darf. Dazu sind konkrete Maßnahmen verabredet worden, z.B., dass gezielt examiniertes Pflegepersonal, befristet für die Sommermonate, gesucht wird. Studierende der Medizin, die ein Krankenpflegeexamen haben, sollen angesprochen werden und es soll extern gesucht werden. Die entsprechenden Stellenausschreibungen sind bereits erfolgt.

Arbeitszeiten

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. Schon im letzten Tätigkeitsbericht haben wir berichtet, dass die Anzahl der Menschen, die zu ungünstigen Zeiten arbeiten müssen, steigt. Dieser Trend hat sich fortgesetzt. Arbeitszeiten und Änderung von Arbeitszeiten sind sehr sensible Themen, greifen sie doch massiv in den Alltag und die Lebensplanung der Beschäftigten ein.

Schon in dem letzten Tätigkeitsbericht haben wir darauf hingewiesen, dass eine neue Dienstvereinbarung zu Arbeitszeiten und Dienstplangestaltung notwendig ist. Viele tägliche kleine und größere Ärgernisse ließen sich durch klare Regelungen vermeiden:

Komme ich im Jahr auf meine durchschnittliche Wochenarbeitszeit?

- Ich arbeite in Gleitzeit und muss jeden Monat die Übertragung von Stunden beantragen, weil die Arbeit sonst einfach nicht zu schaffen ist?
- Wie lange vor Beginn eines Dienstplans muss dieser freigegeben werden?
- Wie viele Tage darf ich hintereinander verplant werden?
- Ist es zulässig, dass ich 60 Plusstunden bei Krankheitsbeginn habe und nur noch 20 wenn ich wieder arbeitsfähig bin?
- Wie kann die Verlässlichkeit des Dienstplans hergestellt werden?

Welche Regeln gelten bei nachträglichen Änderungen des Dienstplans?

- Darf ich von heute auf morgen nach Hause geschickt oder vom Früh in den Spätdienst gesetzt werden?
- Ich habe 300 Plusstunden und komme einfach nicht davon runter!

Ich kann meine Pause nur selten nehmen,

Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen, sehr viele der täglichen Anrufe beim Personalrat drehen sich um solche und ähnliche Fragen.

Nun ist es allerdings so, dass es an der UMG sehr viele Berufsgruppen mit völlig unterschiedlichen Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen gibt. Eine einzige Dienstvereinbarung, die die völlig unterschiedlichen

DER TAG HAT 24 STUNDEN. SIE ARBEITEN NUR 8 STUNDEN. ALSO WERDE ICH IHR GEHALT UM ZWEI DRITTEL KÜRZEN.



Bedarfe der einzelnen Bereiche und die Interessen der Beschäftigten zufriedenstellend regelt – das wäre eine sehr komplexe und vor allem langwierige Angelegenheit. Deshalb hat der Personalrat beschlossen, zunächst eine Rahmen-Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und Dienstplangestaltung anzustreben, die dann durch einzelne Dienstvereinbarungen für die unterschiedlichen Bereiche ausgefüllt wird. Auf den ersten Blick ein umständlicherer Weg, aber wir sind der Überzeugung, dass es mit diesem Vorgehen letztlich schneller zu guten Ergebnissen kommen kann.

Der Personalrat hat einen Rechtsanwalt zur Beratung für die angestrebte Dienstvereinbarung beauftragt und der erste Gesprächstermin mit dem Arbeitgeber steht. Wir werden weiter berichten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit 2004 besteht für die Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, muss die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben in einem strukturierten Verfahren angeboten werden. Die Teilnahme an einem BEM-Verfahren ist freiwillig!

Ziel ist es dabei vor allem, die Gesundheit und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Seit der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements an der UMG wird das Thema für Beschäftigte und Führungskräfte im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms (unter Mitwirkung des Personalrates) angeboten. Leider

ist das Interesse an dieser Fortbildung nicht allzu groß.

Im Arbeitskreis BEM ist der Personalrat mit zwei Mitgliedern vertreten, im Berichtsraum hat er mehrfach getagt. Im Moment wird das BEM-Verfahren evaluiert und geprüft, wie es zukünftig weiterentwickelt und verbessert werden kann.

Zur aktuellen Situation:

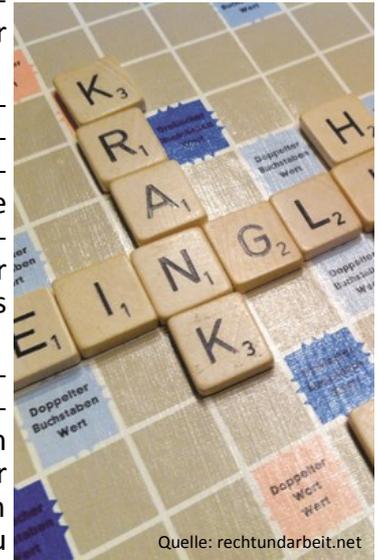
Im Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2014 hat der Personalrat 126 BEM-Verfahren begleitet. In diesem Zusammenhang wurden - einschließlich der ergänzenden Beratungsgespräche – insgesamt 300 Gespräche unter Beteiligung von Personalratsmitgliedern geführt. Die Dauer dieser Gespräche beträgt jeweils zwischen 20 Minuten und bis zu einer Stunde.

Nach unseren Erfahrungen und Einschätzungen ist für einen großen Teil derjenigen, die ein BEM angenommen haben, ein positiver Verlauf zu verzeichnen. Das heißt, für diese Mitarbeiter/innen konnten Regelungen gefunden werden, die es

ihnen ermöglichen, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren und ihre bisherige Arbeit wieder aufnehmen.

Allerdings gibt es immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre bisherige Tätigkeit oder gar ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Was dann?

Nach wie vor wird versucht, diesen Beschäftigten durch Qualifizierungs- oder Schulungsmaßnahmen neue Perspektiven zu erschließen. Was oft fehlt, sind die dazugehörigen Stellen. Ein Problem, das es weiterhin zu lösen gilt.



Quelle: rechtundarbeit.net

Gesund läuft's rund

... so lautet das in einem Ideenwettbewerb entwickelte Motto des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Dem Personalrat liegt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) besonders am Herzen. Die Gesundheit der Beschäftigten ist ein hohes Gut, das aus unserer Sicht bei allen Entscheidungen und Maßnahmen innerhalb der Dienststelle „mitgedacht“ werden muss.

Daher wurde im März 2014 zwischen Personalrat und Dienststelle eine Dienstvereinbarung zum BGM abgeschlossen, die Festlegungen zu Strukturen und Prozessen sowie zur Rolle der Führungskräfte und der Beschäftigten im BGM enthält.

Nun gilt es, bereits bestehende Präventionsangebote (z.B. Gesundheitskurse der Physiotherapie, Ernährungsberatung, u.a.) zu ergänzen und zu intensivieren so-

wie neue Projekte anzustoßen. Vor allem gilt es, BGM als Querschnittsaufgabe ins Management und damit in alle

Entscheidungen zu implementieren.

Daher werden zurzeit für verschiedene Bereiche Workshops zum Thema BGM geplant, um die Sen-

sibilität für dieses Thema zu erhöhen und dazu beizutragen, dass BGM Bestandteil der Unternehmenskultur wird.

Ein Leuchtturmprojekt fand im Bereich der Geschäftseinheit Pflegedienst (GEPD) in ausgewählten Pilotbereichen statt: Ein speziell auf die Bedürfnisse der dort tätigen Pflegekräfte zugeschnittenes Physiotherapieprogramm, kombiniert mit Gesundheitszirkeln vor Ort, die sich mit Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation beschäftigen.

Der Arbeitskreis BGM initiiert Projekte und koordiniert Informationsveranstaltungen und Kampagnen, hat aber im Berichtszeitraum leider selten getagt. Getagt hat der paritätisch besetzte Lenkungsausschuss (Dienststelle und Personalrat), der Aufträge an den Arbeitskreis formuliert und letztlich die Entscheidungen trifft.

Da man für das Betriebliche Gesundheitsmanagement eine solide Datenbasis benötigt, wurde im Lenkungsausschuss entschieden, dazu die Krankenkassen mit der Erstellung von Auswertungen zu beauftragen.

Der Personalrat arbeitet daran, dass es selbstverständlich wird, dass alle Projekte in der UMG Aspekte der Gesundheitsorientierung berücksichtigen. Der Kulturwandel zu einem gesundheitsorientierten Betrieb kann nur gelingen, wenn alle Führungskräfte ihre Rolle entsprechend wahrnehmen!



Quelle: med.uni-goettingen.de

Suchtprävention und Suchthilfe - Nachfolge gefunden!

Ca. 26 Jahren lang war das Thema Suchtberatung in der UMG untrennbar mit dem Namen Edwin Schuller verbunden, der seit Beginn der 1990er Jahre die Suchtberatung in der Universität aufgebaut hat. Basis für die Suchtberatung ist seit dem Jahr 1996 die zwischen Universität und Personalrat abgeschlossene Suchtvereinbarung, die den Umgang mit Beschäftigten regelt, bei denen eine Suchtproblematik vorliegt.

Seit dem Sommer befindet sich Herr Schuller im Ruhestand und schon seit dem Frühjahr 2014 arbeitete der AK Sucht unter Beteiligung der beiden Personalräte (Uni und UMG) intensiv an einer Nachfolgeregelung.

Bevor die Stelle ausgeschrieben werden konnte, mussten Kriterien für die Stellenbesetzung festgelegt und ein Anforderungsprofil erarbeitet werden. In dem folgenden Auswahlverfahren wurde eine Nachfolgerin ausgewählt, die im April ihre Stelle antreten wird. Außerdem wurde ein Zeitplan für die Einarbeitung in diese wichtige Funktion erarbeitet sowie nach geeigneten Räumlichkeiten gesucht, die beiden Personalräte waren an dem gesamten Prozess beteiligt.

Im Rahmen dieses Verfahrens wurde schnell klar, dass die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Suchtberatung zu verbessern sind. Aus Sicht der

Personalräte muss die Suchtberatung in ein noch zu erarbeitendes Konzept der Sozialberatung integriert sein. Hierzu haben erste Gespräche stattgefunden, die Erarbeitung eines Konzeptes gehört zu den Aufgaben für das Jahr 2015.

Der PR arbeitet regelmäßig mit im Arbeitskreis Sucht, der alle Fragen rund um das Thema Suchtberatung in der gesamten Universität behandelt. Außerdem ist in allen Gesprächen nach der Suchtvereinbarung ein PR-Mitglied vertreten. Auch im letzten Jahr gab es solche Gespräche, die den Betroffenen als Unterstützung dienen.

Deshalb möchten wir auf die bestehende Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe hinweisen. Diese Dienstvereinbarung enthält einen Stufenplan zum Umgang mit Beschäftigten,

bei denen eine Suchtproblematik vorliegt. In diesem Stufenplan ist geregelt, welche Gespräche in Abhängigkeit von der jeweiligen Eskalationsstufe mit welchen Beteiligten geführt werden und welche Konsequenzen bei Nichteinhaltung der getroffenen Verabredungen erfolgen.

Alle Führungskräfte übernehmen hier eine besondere Verantwortung zum Umgang mit dem Thema „Sucht“! Entsprechend werden jedes Jahr Schulungsmaßnahmen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung angeboten.



Quelle: ls-suchtgefahren-la.de

Dienstvereinbarungen - manchmal ein trockenes Geschäft?

Aber ein notwendiges Geschäft und für die Beschäftigten lohnenswert, denn hier werden zwischen Personalrat und Dienststelle Regelungen verbindlich festgeschrieben, die nicht in Gesetz oder Tarifvertrag geregelt sind.

2014 war diesbezüglich ein relativ ruhiges Jahr.

Die Verhandlungen zur Vereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) konnten abgeschlossen werden. Mit der Unterzeichnung am 28.3.2014 sind die gefundenen Regelungen in Kraft getreten. Ebenso ist kurz vor Jahresende eine Vorstufe zu einer Dienstvereinbarung – eine so-

genannte Regelungsabrede – zur Einführung einheitlicher Benutzerkonten für EDV-Systeme in UMG und Universität abschließend verhandelt und unterschrieben worden. Neue Beschäftigte in Uni und UMG werden bei ihrer Einstellung über die eingesetzte „Identity Management“-Software

Zugangsdaten erhalten, mit denen sie alle für sie relevanten Anwendungsprogramme (z.B. SAP, ixserv, Bibliothekssoftware usw.) mit einem Kennwort nutzen können. Dieses System soll in den nächsten Monaten

getestet werden und bis zum 30.9.2015 durch ei-



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

(Fortsetzung auf Seite 18)

ne entsprechende Dienstvereinbarung endgültig geregelt werden.

Außerdem wurde eine Dienstvereinbarung für die Einführung einer elektronischen Patientenakte in der Augenklinik verhandelt und steht kurz vor der Unterzeichnung.

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>.

Kameras, Zutritt und Co.

Einhaltung von Dienstvereinbarungen sollte selbstverständlich sein. Ist es zumeist auch.

Dienstvereinbarungen begleiten uns in unserer täglichen Arbeit, enthalten sie doch eine Vielzahl von Regelungen und Verfahren, die den Rahmen schaffen, z.B. für

- den Betrieb von Kamera- oder Videoüberwachungssystemen
- den Betrieb von Zutrittsicherungssystemen
- die Einführung von EDV-Systemen aller Art
- und viele mehr.

Wesentliches Element dieser Vereinbarungen ist, dass durch technische Systeme (ob Kamera, Zutritt oder andere) keine Verhaltenskontrollen der Beschäftigten erfolgen, auch wenn dies technisch möglich wäre. Solche Systeme dürfen nur zu dem Zweck genutzt werden, zu dem sie betrieben werden; und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten müssen gewahrt werden.

D.h. ein Zutrittsicherungssystem reglementiert

den Zutritt zu bestimmten Bereichen, der nur für bestimmte Beschäftigtengruppen erlaubt ist. Die Software überwacht dies und verweigert Nicht-Zutrittsberechtigten den Zutritt. Nicht genutzt werden darf die EDV, um festzustellen, wer möglicherweise während der Arbeitszeit wie oft seinen Arbeitsbereich verlässt.

Fragen zur Einhaltung dieser Dienstvereinbarungen, die Aufnahme – und vorherige Überprüfung – neu zu installierender Kamera-, Zutritt- oder anderer Systeme in bestehende Vereinbarungen ist Bestandteil der täglichen Arbeit und kann auch schon mal viel

Zeit in Anspruch nehmen. Nur in ganz wenigen, sehr eingeschränkten und stark reglementierten Ausnahmefällen dürfen Daten aus Systemen außerhalb der Zweckgebundenheit ausgelesen werden. Dies ist immer nur unter Beteiligung des Personalrats zulässig.



Quelle: Neuepresse.de.

Elektronische Personalakte

Die Dienstvereinbarung zur Einführung einer elektronischen Personalakte ist bereits Ende 2013 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.

Bisher bleiben vorhandene Personalakten unverändert bestehen; lediglich neue Dokumente und entsprechend natürlich auch komplett neue Akten werden digital angelegt und abgespeichert.

Zukünftig sollen auch die „Bestandsakten“ digitalisiert werden, was für die Arbeitsabläufe in der Personalabteilung sinnvoll ist. Es haben bereits erste Gespräche hierzu stattgefunden. Voraussichtlich soll die gleiche Firma damit beauftragt werden, die die Digitalisierung von Patientenakten durchführt.

Hierzu muss die Dienstvereinbarung geändert und manche rechtliche Fragestellung vorab geklärt werden. Doch das Projekt scheint sich zu verzögern.



Quelle: contentmanager.de

Telearbeit

Im Jahr 2012 wurde vom Vorstand beschlossen, die Einführung alternierender Telearbeit in ausgewählten Bereichen zu erproben. So wurde im Zentralen Schreibbüro ein Pilotprojekt gestartet. Hierzu wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, um für die in der Telearbeit Beschäftigten sowie für deren Vorgesetzte ein klares und verbindliches Regelwerk zur Hand zu haben.

Das Pilotprojekt wurde von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe begleitet. Die Ergebnisse und Berichte sind überaus positiv.



Quelle: www.lfd.niedersachsen.de

Dies wird sowohl seitens der in der Telearbeit Beschäftigten als auch von Seiten ihrer Vorgesetzten so gesehen. Der Vorstand hat deshalb beschlossen, den Weg für die alternierende Telearbeit zukünftig auch für andere Bereiche zu öffnen. Zurzeit ist eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Personalrats dabei, zu prüfen, ob und für welche Bereiche und unter welchen Bedingungen eine Ausweitung möglich ist. Der Personalrat wird auch eine Ausweitung der Telearbeit in weitere Bereiche begleiten.

Fortbildung - Wer rastet, der rostet ...

An der UMG gibt es ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm, das jedes Jahr neu vom Geschäftsbereich G 2-3 Aus-, Fort- und Weiterbildung herausgegeben wird. Im Vorfeld der Herausgabe des Programms beschäftigt sich auch der Personalrat mit dem geplanten Angebot und bringt Vorschläge ein. Sollten Sie Anregungen zum Fort- und Weiterbildungsprogramm haben, lassen Sie es uns gerne wissen!

Das E-Learning gehört mittlerweile seit zwei Jahren zum festen Bestandteil des Fort- und Weiterbildungsprogramms.

Es bietet den Vorteil, dass die Lernenden nach einer Einführung in das Programm selbstständig und frei in ihrer Zeiteinteilung am heimischen PC oder aber an einem dafür vorgesehenen PC an der UMG arbeiten können und ihnen diese Arbeitsform in festgelegtem Umfang als Arbeitszeit angerechnet wird. Sollte es bei E-learning-Angeboten Fragen in Bezug auf die Arbeitszeit geben, wenden sie sich bitte an uns.

Auch wenn Ihnen die Teilnahme an Fortbildungen verwehrt werden sollte, können Sie sich jederzeit

an uns wenden. Denn der Personalrat ist bei einer Ablehnung von Fortbildungen in der Mitbestimmung und kann aktiv werden, allerdings nur, wenn Sie uns über die Ablehnung in Kenntnis setzen.

Auch bei den Auswahlverfahren für Fachweiterbildungen oder die Praxisanleiterkurse ist der Personalrat mit im Boot. Vorausgesetzt, es gibt mehr

Bewerber als Plätze. Ist dies der Fall, achtet er auf die Einhaltung der Kriterien, die zu einer Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer führen und interveniert, sollte es diesbezüglich Unregelmäßigkeiten geben.



Quelle: www.bz-wwk.de

Übrigens haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz Bildungsurlaub zu nehmen. Während des Bildungsurlaubs wird der Lohn fortgezahlt. Die Bildungsveranstaltung muss allerdings in Niedersachsen als Bildungsurlaub anerkannt sein. Jeder und jede Beschäftigte kann bis zu fünf Tage Bildungsurlaub innerhalb eines Kalenderjahres beantragen. Sollten Sie weitere Fragen zum Bildungsurlaub haben, so steht Ihnen auch hier der PR zur Seite.

Öffentlichkeitsarbeit - tue Gutes und rede darüber!

... das mag etwas abgeschmackt und überheblich klingen. Aber gleichwohl nutzt die intensivste Arbeit für die Beschäftigten nichts, wenn sie nicht wahrgenommen wird. Und so kümmert sich der aus fünf Mitgliedern bestehende Öffentlichkeitsausschuss um die Darstellung aktueller Probleme und Konflikte im Haus. Wie die Bemühungen des Personalrats um Lösungen aussehen, die im Interesse der Beschäftigten liegen, wird in der Hausöffentlichkeit im Informationsblatt „Der Personalrat informiert“ verbreitet, das in ein- bis zweimonatigen Abständen erscheint. 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 2014 ist auf der vorletzten Seite dieses Berichts zu finden.

Der Ö-Ausschuss tagt wöchentlich und 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

Folgende Personalratsmitglieder sind zu den genannten Zeiten im Büro zu erreichen:

Name	Telefon
Bach-Reinert, Erdmüthe Vorsitzende Email: a.bach-reinert@med.uni-goettingen.de	39-0494
Gurland, Hans-Martin stellv. Vorsitzender Email: h.m.gurland@med.uni-goettingen.de	39-6847
Westphal, Erika stellv. Vorsitzende Email: a.westphal@med.uni-goettingen.de	39-4308
Demir, Petra stellv. Vorsitzende Email: petra.demir@med.uni-goettingen.de	39-22031
Hornburg, Sabine Email: hornburg_gs-101@med.uni-goettingen.de	39-22031
Küchler, Marika Email: marika.kuechler@med.uni-goettingen.de	39-4326
Hunt, David A. (n. Vereinb.) Email: d.hunt@med.uni-goettingen.de	39-5509
Langbein, Dr. Thomas (Di, Do) Email: t.langbein@med.uni-goettingen.de	39-6802
Schulz, Christiane Email: c.schulz@med.uni-goettingen.de	39-4326
Uhde, Olaf Email: olaf.uhde@med.uni-goettingen.de	39-12540

Wir haben immer ein offenes Ohr für Sie.



So erreichen Sie uns:

Sprechzeiten im Personalratsbüro: Montag von 8.00 - 13.00 Uhr Dienstag von 13.00 - 15.00 Uhr Mittwoch von 8.00 - 15.00 Donnerstag von 8.00 - 15.00 Freitag von 8.00 - 12.00 Uhr
Dezentrale Sprechzeiten: Versorgungsgebäude, Raum 1G4 429, Konferenzraum im Flur der Wäscherei 1.OG, an jedem 1. Mittwoch im Monat von 9:00-11:00 Uhr; ZOP, Raum D1C1 330 (Büro OP-Informationssystem; gegenüber von OP-Saal 13), an jedem 2. Donnerstag im Monat von 14:30-16:30 Uhr; Mikrobiologie, Kreuzberggring 57, Raum 2.129 an jedem 1. Donnerstag im Monat von 14:00-16:00 Uhr. UBFT, Raum 2C2.418 an jedem 3. Donnerstag im Monat von 13:00-15:30 Uhr Außerhalb dieser Zeiten sind wir selbstverständlich nach Vereinbarung für Sie da. Telefonisch: Unter: 39-6747 oder 39-12725 Fax: 39-12820 Wir freuen uns auf Ihren Besuch. Der Besuch des Personalrats ist Arbeitszeit
Elektronisch sind wir zu erreichen: Per Email: personalrat@med.uni-goettingen.de Im Internet: www.personalrat.med.uni-goettingen.de

DER PERSONALRAT

DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN
INFORMIERT

26

VBL auf der Kippe! - Tarifrunde 2015

In der letzten Ausgabe hatten wir noch ein Fragezeichen hinter „VBL auf der Kippe“ gesetzt. Inzwischen ist die Katze aus dem Sack: In der zweiten Verhandlungsrunde am 26. und 27.2. haben die Arbeitgebervertreter unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass es zu Einschränkungen in der betrieblichen Altersversorgung kommen soll. Sie fordern ausdrücklich Einschnitte ins Leistungsrecht, sprich zukünftig schlechtere Betriebsrenten! Gerade für die jüngeren Beschäftigten wird es dann bei einer immer geringer werdenden gesetzli-

chen Rente finanziell im Alter nicht mehr reichen. Ein Angebot haben die Arbeitgeber selbst in der zweiten Verhandlungsrunde nicht vorgelegt. Als Reaktion darauf hat ver.di Warnstreiks angekündigt, von denen wie am Montag, 2. März das Klinikum Essen auch die UMG in Kürze betroffen sein wird.



Chronische Überbelegung in der Psychiatrie

Schon seit längerer Zeit erreichen den Personalrat immer wieder Beschwerden aus der Psychiatrie. Die Stationen dort seien regelmäßig überbelegt. Drei Patienten im Zweibettzimmer - schon lange keine seltene Ausnahme mehr. Selbst belegte

Patientenbetten auf dem Flur sind mehr als einmal vorgekommen. Dies kann zu Sicherheitsproblemen führen.

Die Beschwerden muss man ernst nehmen!

Aus der Statistik, die in der Klinikkonferenz vorgestellt wurde, ergibt sich eine Auslastung in der Psychiatrie von 96,1 %, in der Kinder- und Jugendpsychiatrie sogar von 99%. Da eine Station bereits mit ca. 85% bis 90% als gut ausgelastet gilt, wird dies zwangsläufig zu zeitweisen Überbelegungen führen. Für eine Überbelegung sind aber weder die personalen noch die räumlichen Ressourcen vorhanden. Nicht nur für unser Personal ist die derzeitige Situation unzumutbar, sondern auch für unsere Patienten.

Der Personalrat hat dieses Problem gegenüber dem Vorstand schon mehrfach ange-

sprochen, leider bisher ohne spürbare Konsequenzen.

Zusätzlich belastet werden die Pflegekräfte durch aus ihrer Sicht nicht nachvollziehbare und daher als willkürlich empfundene personelle Umsetzungen, die die Teams destabilisieren und zusätzliche Einarbeitungsphasen zur Folge haben. Und dies bei sowieso schon knapper Personaldecke und chronischer Überbelegung! Hier ist wirklich dringender Handlungsbedarf!



Als am 26.02. die Besuchskommission des Nds. Ausschusses für Angelegenheiten der psychiatrischen Krankenversorgung die Psychiatrie besuchte, waren die besichtigten Stationen übrigens gerade nicht überbelegt und es gab auch keine Betten auf dem Flur ...

Inhalt

Tarifrunde	Seite 1
Überbelegung	Seite 1
Wahlen	Seite 2
Nachruf	Seite 3
Kurzmeldungen	Seite 3/4

März 2015

Intranet/Internet-Seiten des Personalrats veröffentlicht und ist auch auf der Intranet-Startseite der UMG im Block „Informationen“ verlinkt.

Auch bei den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei der Begrüßung neuer Auszubildender, bei den Examsfeiern der Schülerinnen und Schüler sowie anlässlich der Jubiläumsfeiern für die 25- und 40-jährigen Dienstjubiläen zeigt der Personalrat Präsenz.

Ein Info-Faltblatt zur „Institution Personalrat“ gibt wichtige Informationen zur Arbeit des Personalrats.

Und schließlich ist die Personalversammlung die aus Personalratsicht wichtigste Veranstaltung des Jahres, auf der Rechenschaft über die zurückliegende Zeit abgelegt wird und aktuelle Fragen im Dialog mit der diskutiert werden.



Herzlich willkommen!



Internationaler Frauentag

Der Frauentag am 5. März wurde für die Frauen im OP mit einem kleinen Präsent eingeläutet, die Kolleginnen fanden es gut, dass an sie gedacht wurde.

Der offizielle Teil fand dann von 10:30 bis 16:00 Uhr in der Westhalle statt. Der Frauen-Info-Tisch war gut besucht, es gab besonders viele Fragen zu den Neuerungen der Rente, zum Familienpflegezeitgesetz, sowie zur VBL.

Der Personalrat lädt ein
zum Frauen-Info-Tisch

am
5. März 2015

anlässlich des

Internationalen Frauentags 2015

Alle Mitarbeiterinnen der UMG sind herzlich willkommen, sich über aktuelle Fragen und Themen, die ihren Arbeitsalltag in der UMG betreffen, zu informieren.

Ort: Westhalle

Zeit: 10:30 Uhr bis 16:00 Uhr

Der Besuch beim Personalrat ist Arbeitszeit.



Herausgeber: Personalrat der Universitätsmedizin der Georg-August-Universität Göttingen, Tel: 0551 / 39-4747, Fax: 0551 / 39-12620, E-Mail: personalrat@med.uni-goettingen.de

Wieder berichteten viele Beschäftigte, dass sie leider in Teilzeit arbeiten, aber gerne in Vollzeitbeschäftigung stünden.

Das **erweiterte** Angebot **auch bis 16:00** Uhr am Internationalen Frauentag des Personalrats und der Betriebsräte (Gastronomie GmbH/Klinikservice GmbH) teilzunehmen, wurde **ab ca 14:00** von wenigen Kolleginnen wahrgenommen.



Foto: privat



Foto: privat

PE-Projekt „Einbindung ehemaliger Beschäftigter“

Im letzten Tätigkeitsbericht hatten wir von dem Plan der „Ehemaligen“ berichtet, einen Verein zu gründen, um die vielfältigen Pläne wie z.B. eine angemessene Verabschiedung in den Ruhestand oder eine Seniorinnen- und Seniorenkarte gut und rechtssicher verwirklichen zu können. Es wurde sogar schon an einer Vereinssatzung gearbeitet. Leider gab es zahlreiche rechtliche Hürden, die die geplante Vereinsgründung unmöglich machten. Wir haben rechtliche Beratung eingeholt und demnach könnte eine mögliche Lösung darin bestehen, dass die „Ehemaligen“ eine Sektion der Alumni der Universität werden, was von der Arbeitsgruppe befürwortet wurde. Jetzt wird geklärt, ob und wie dies umgesetzt werden kann.

Die Planungen für eine Abschiedsveranstaltung für Kolleginnen und Kollegen, die in den Ruhestand gehen, sind fast abgeschlossen. Die ersten Kostenvorschläge sind eingeholt und es gibt einen ers-



Quelle: www.az-online.de

ten Terminvorschlag. Wir hoffen, dass alles gut klappt und dass diese Veranstaltung eine genau so große Akzeptanz finden wird wie die Jubiläumsfeier!

Was hat der Personalrat mit dem Weg zur und von der Arbeit zu tun?

Gestaltet sich schon der Weg zur Arbeit stressig, fängt der Arbeitstag selten gut an, und für viele ist der Weg zur Arbeit mühsam, besonders wenn sie keinen Parkplatz finden, keinen Fahrradständer, an dem das teure Stück sicher angeschlossen werden kann oder wenn das Busliniennetz nicht mehr stimmt.

Parkraumsituation: Der Personalrat kann leider keine Parkplätze herbeizaubern, aber wir setzen uns für alle Möglichkeiten ein, die das Parkplatzproblem entschärfen. Wir sind Mitglied in der paritätisch besetzten Parkraum-AG, in der z.B. Härtefallanträge beraten werden, aber auch Maßnahmen zur Verbesserung der Parkplatzsituation gesucht werden. Einige zusätzliche Parkflächen sind in den letzten Monaten neu erschlossen worden: Über 100 Parkplätze am Albrecht-Thaer-Weg und 80 Parkplätze am „Alten Heizkraftwerk“ (Porscheweg). Auch am Sprangerweg gibt es für die UMG-Mitarbeiter/innen Parkflächen. Das Parken ist dort kostenfrei, diese Parkflächen sind zwar mit einem längeren Fußweg verbunden, aber diese Zeit ist planbar. Das nervenzehrende „Herumgekurve“ auf den Hauptparkplätzen entfällt. Bis zum nächsten Winter sollen weitere 300 Parkplätze vor dem Osteingang auf dem Gelände des Golfplatzes entstehen, die Verhandlungen mit der Stadt kosten aber Zeit.

Mit dem Rad zur Arbeit: Immer wieder hat der PR auf die völlig unzureichenden Fahrradabstellmöglichkeiten sowie auf die teilweise miserable Ausstattung der Abstellplätze und Fahrradständer hingewiesen und auf Abhilfe gedrungen. Im vergangenen Jahr wurde im Auftrag des Vorstands ein



Fahrradabstellkonzept erarbeitet. Allerdings wird das Konzept nicht ad hoc, sondern nur peu a peu umgesetzt, sodass sich positive Veränderungen nur in kleinen Schritten bemerkbar machen werden.

Außerdem ist die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ ein fester Bestandteil eines jeden Jahres (1. Juni-31. August). Über die Abschlussveranstaltung berichteten wir im „PR-Info“ vom November. Wir bedanken uns bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, da sie zum einen die Parkraumsituation entlasten und zum anderen, weil durch ihre Teil-

nahme verdeutlicht wird, wie wichtig Investitionen z.B. für bessere Fahrradstellplätze, sind.

Öffentlicher Nahverkehr: Ende Oktober organisierte der Personalrat die Veranstaltung „Hin und weg“. In dieser Veranstaltung in der Westhalle konnten sich UMG Beschäftigte direkt bei VertreterInnen der Göttinger Verkehrsbetriebe und des Verkehrsverbunds Südniedersachsen über die geplanten Veränderungen der Buslinien informieren. (Wir berichteten in der November Ausgabe „Der PR-Informiert“).

Der Stand der Göttinger Verkehrsbetriebe sowie der des Verkehrsverbundes Südniedersachsen wurden zeitweise regelrecht gestürmt. Viele Beschäftigte nutzten nicht nur die Möglichkeit, sich

vor Ort über das neue Liniennetz und den neuen Busfahrplan zu informieren, sie nutzten auch die Chance ihre Kritik loszuwerden. Diese wurde von den Vertreterinnen der GÖVB und des VSN durchaus gehört und an die entsprechenden Stellen weitergegeben, sodass es zu Nachbesserungen im Fahrplan kam.

Fahrgemeinschaften: Zurzeit ist ein Projekt zur Förderung von Fahrgemeinschaften an der UMG in Planung, dieses Projekt ist durch die Zukunftswerkstatt Göttingen initiiert worden und wird mit Mitteln der EU finanziert. Wir hoffen auf gutes Gelingen!

Kinderbetreuung

Seit über 40 Jahren existiert die betriebseigene Kindertagesstätte, in der zwischen 6.00 und 18.00 Uhr in sieben Gruppen ca. 120 Kinder betreut werden.

Diese Plätze sind für den Bedarf bei Weitem nicht ausreichend. Insbesondere die Anmeldungen für



Foto: privat

die Krippe der KiTa übersteigen das Kontingent an vorhandenen Plätzen deutlich: Zurzeit kommen auf einen Krippenplatz fast vier Anmeldungen, und der Bedarf wird in den nächsten Jahren voraussichtlich noch steigen. Die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für unser Haus wird maßgeblich davon abhängen, inwieweit hier noch Kapazitäten eingerichtet werden können.

In allen Belangen der Kinderbetreuung und der Kindertagesstätte ist der Personalrat zu beteiligen. So wirkt er auch an der Vergabe der Plätze mit sowie an der Festsetzung der Beiträge.

Im Jahr 2014 stand die Überprüfung und Neufest-

setzung der jährlichen Beitragssteigerungsrate für die nächsten fünf Jahre an. Unsere KiTa wird zu ca. 25% durch die Beiträge der Eltern finanziert. Diese werden alle fünf Jahre angepasst. Aufgrund der positiven Kosten- und Beitragsentwicklung konnte erfreulicherweise die Steigerungsrate für die nächsten fünf Jahre - anstatt wie bisher mit 5% jährlich - nun auf lediglich 2% jährlich festgeschrieben werden.

Neben der Kinderbetreuung in unserer KiTa gibt es weitere Angebote, z.B. eine Kooperation mit der Kindertagespflegebörse Göttingen. Das Pilotprojekt zur Kinderbetreuung in Not- und Randzeiten, das durch die Gleichstellungsbeauftragte Frau Lipschik initiiert wurde, war erfolgreich und wurde gut angenommen. Nun erfolgt eine Ausweitung auf 30 Plätze. Informationen zur Kinderbetreuung in Not- und Randzeiten erhalten Sie über das Gleichstellungsbüro.

Einen weiteren Schritt in Richtung familienfreundlicher Betrieb stellt die zurzeit laufende Auditierung **berufundfamilie** in der UMG dar, in der Fragen der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle spielen werden. Die Auditierung wurde ebenfalls durch das Gleichstellungsbüro angestoßen und wird von dort koordiniert. Auch das Audit wird durch den Personalrat begleitet.

Quelle: www.beruf-und-familie.de



Was macht der PR sonst noch?

Von vielen Dingen, die der PR tut, dringt nicht viel an die Öffentlichkeit, dennoch sind sie wichtig und unverzichtbar. Dazu gehören neben den vielen Beratungen von Beschäftigten regelmäßige Gespräche mit der Dienststelle, Fortbildungen, um unsere Aufgaben gut zu bewältigen, Beschäftigung mit Gesetzesänderungen und vieles mehr. Diverse Routineterminale mit dem Gesamtvorstand sowie einzelnen Vorstandsmitgliedern, Geschäftsbereichsleitungen u.a. gehören zum Alltag. Hier sprechen wir auch Themen an, die über Fragen oder Beschwerden von Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen an uns herangetragen wurden. Hier

steht nicht die Abhilfe im Einzelfall zur Debatte, sondern wir versuchen Regelungen zu finden, die allen Beschäftigten zugute kommen.

Wir vernetzen uns mit anderen Personalräten, an erster Stelle mit den Personalräten der MHH und der Uni, aber auch bundesweit mit Personalräten anderer Universitätsklinika, die sich zweimal jährlich treffen und austauschen. So können wir immer wieder von den Erfahrungen anderer profitieren und sie von uns.

Selbstverständlich nutzen und pflegen wir auch

(Fortsetzung auf Seite 24)

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.

Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Co.

Jedes Jahr gibt es Gesetzesänderungen oder Gerichtsurteile, die die Arbeit des Personalrats betreffen. Hier gilt es, immer auf dem aktuellen Stand zu sein und die Neuerungen zu beachten und ggf. zu nutzen.

Wenn Gesetze geändert werden sollen, die unmittelbaren Einfluss auf die UMG und/ oder die Tätigkeit des Personalrats haben, müssen wir uns rechtzeitig mit diesen Gesetzesvorhaben befassen, um unsere Vorschläge ins Gesetzgebungsverfahren einbringen zu können. Zum Teil sind dafür „offizielle“ Anhörungen des Personalrats vorgesehen, zum Teil muss der Personalrat sehen, wie und



Kaffeetrinken? Nach wie vor. Aber immer noch nicht als Hauptbeschäftigung, sondern eher als „Betriebsmittel“, um den Berg an Aufgaben zu bewältigen, die in diesem Bericht beschrieben sind. Und das ist noch nicht alles...

wo er Einfluss nehmen kann. In diesem Zusammenhang ist auch der Kontakt mit Politiker/innen besonders wichtig.

Im vergangenen Jahr haben wir uns vor allem mit der geplanten Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes befasst. Dieses Gesetz bildet die Grundlage unserer Arbeit, regelt Rechte und Pflichten und damit die Handlungsspielräume der Personalvertretung. Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz bedarf aus unserer Sicht dringend einer Novellierung, da es den Personalvertretungen zu wenig Rechte einräumt. In diesem Punkt haben wir viele „Mitkämpfer“ in allen Personalräten, die in den

Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen.

Als UMG haben wir hier allerdings eine Sonderrolle: Der Betrieb einer universitären Hochschulklinik unterscheidet sich sehr von öffentlichen Verwaltungen, für die dieses Gesetz ursprünglich entwickelt wurde. Wir sind eher ein wirtschaftliches Großunternehmen als eine Verwaltung. Dies muss sich auch in den Mitbestimmungsrechten des PR widerspiegeln. Wir brauchen die gleichen Rechte wie die Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Eine weitere Sonderrolle nehmen wir als Stiftung ein, da bestimmte Regelungen des Gesetzes hier nicht passen.

Aus diesen Gründen haben wir uns intensiv mit den Anforderungen an ein novelliertes NPersVG beschäftigt und Wege gesucht, unsere Anliegen u.a. an die Politik heranzutragen.

Auch mit (kleineren) Änderungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) hat sich der PR befasst, da Regelungen des NHG unmittelbare Auswirkungen auf den Betrieb haben können. Auch hier erarbeiten wir Vorschläge, die wir an die Politik herantragen, direkt oder über Gremien, denen wir angehören.

Organisatorische Veränderungen

Bei allen organisatorischen Veränderungen ist der Personalrat zu beteiligen und bei denjenigen, die uns zur Kenntnis gelangen, tun wir das auch. Ob dies die Schließung einer Abteilung betrifft oder Änderungen des Organigramms der UMG oder einzelner Bereiche. Bei jeglicher Form von Reorganisation oder Umstrukturierung ist es die Aufgabe des Personalrats, zu überprüfen, welche Auswirkungen diese Maßnahmen auf die betroffenen Beschäftigten haben, und Verschlechterungen – soweit möglich – zu vermeiden. Leider sind unsere gesetzlichen Mitwirkungsrechte hierbei unzureichend!

Unter anderem haben den PR folgende organisatorische Veränderungen im Jahr 2014 beschäftigt:

- Die Schließung der Abteilung Virologie
- Infragestellen der Zukunft des Zahntechnikerlabors
- Projekt zur Neuorganisation der vorstandsnahen Bereiche
- Auflösung der „Zentren nach dem NHG“ und Entwicklung einer neuen Zentrumsstruktur incl. der Entwicklung von Regelungen für die Ordnung der „neuen Zentren“
- Übertragung von Tätigkeiten auf Tochtergesellschaften (siehe dazu gesonderter Bericht, S. 21)
- und weitere

Tochtergesellschaften

Immer wieder beschäftigen die ausgegründeten Tochtergesellschaften UMG-Gastronomie GmbH (Küche und Restauration) und die KSG = Klinik-Service GmbH (HWD, IKTD Wäscherei u.a) den Personalrat, obwohl wir für sie nicht oder nur teilweise zuständig sind.

Immer mehr Arbeitsplätze fallen in der UMG weg und werden durch Arbeitsplätze in den Tochtergesellschaften ersetzt. Betroffen sind überwiegend Arbeitsplätze, die bei uns ohnehin oft nur mit E2 oder E3 bezahlt werden, und die jetzt in die Tochtergesellschaften verlagert werden, um noch billiger an die Arbeitskraft zu kommen.

In etlichen Bereichen arbeiten Beschäftigte der UMG und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GmbHs zusammen, und sowohl der Personalrat

wie auch die Betriebsräte müssen bei der Regelung von Arbeitsbedingungen mitbestimmen. Das erfordert ein Mehr an Gesprächen und Abstimmungen, sowohl mit den diversen Leitungen als auch untereinander. Der Personalrat und die Betriebsräte der Gastro-GmbH und der KSG-GmbH haben inzwischen einen monatlichen Jour fixe eingerichtet, um sich rechtzeitig auszutauschen und gleiche Positionen zu den anstehenden Mitbestimmungsfragen zu entwickeln, wie z.B. Überstunden in der Wäscherei, Dienstplangestaltung und vieles mehr.

Die UMG-facilities-GmbH beschäftigt uns übrigens ebenfalls, wenn auch aus anderen Gründen, siehe den Bericht zu den Pforten.

Arbeitnehmerüberlassung in den Pforten

Dies ist schon lange ein Dauerthema im Personalrat. Zur Erinnerung: Vor einigen Jahren stellten wir fest, dass Kolleginnen und Kollegen der UMG-facilities-GmbH dauerhaft in den Pforten eingeplant waren. Diese Gruppe wurde dann bei der UMG eingestellt und es gab auch noch zusätzliche Stellen, um den Krankheitsausfall besser abdecken zu können, ein Erfolg der Personalratsarbeit. In der Folge gab es ein abgesprochenes Verfahren, nachdem nur bei außergewöhnlich hohem Krankheitsausfall Beschäftigte der facility-GmbH als Leiharbeitnehmer in den Pforten eingesetzt werden durften und diese Einsätze dem PR zur Mitbestimmung vorgelegt wurden.

Allerdings kam es in der Folge zu teilweise vermehrtem Einsatz der facility-GmbH in den Pforten, der sich nicht immer mit Krankheitsausfällen erklären ließ. Es erfolgte eine erneute Auswertung durch eine Arbeitsgruppe des Personalrats und eine anschließende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die den Einsatz von Leiharbeitnehmern in der Pforte weiter einschränkte,

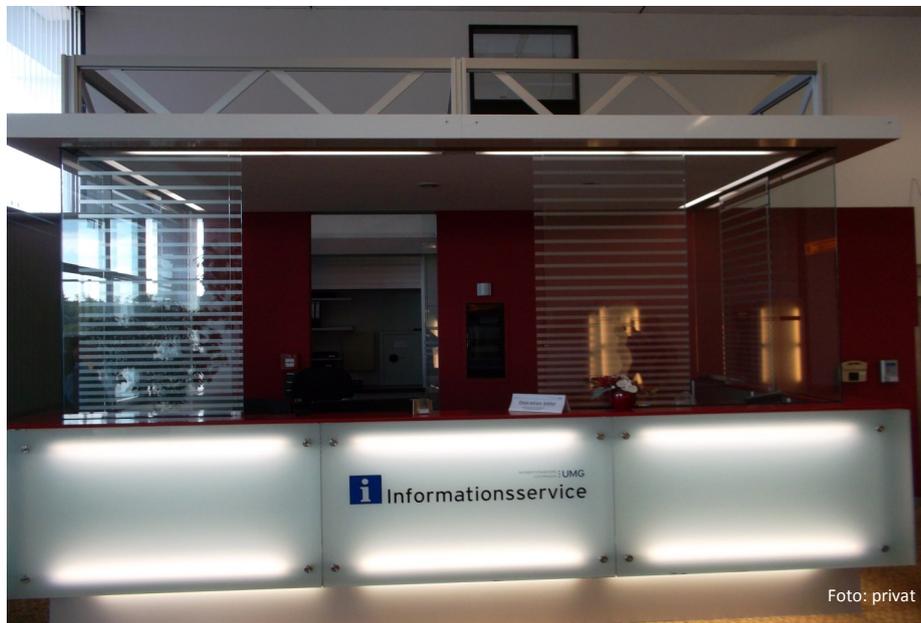


Foto: privat

nämlich auf maximal 20% des krankheitsbedingten Ausfalls. Außerdem wurde vereinbart, dass der Personalrat die Vorab- und die tatsächlichen Dienstpläne zur Überprüfung erhält. Die ersten Einsätze werden gerade ausgewertet.

PR-Info**Themen**

Nr. 18	April 2014	Personalversammlung 2014; Krankenhausfinanzierung; Resolution; Sicherheitstechnische Begehung; PR stellt sich vor: Teil 10
Nr. 19	Mai 2014	Teilzeitbeschäftigung; Tätigkeitsbericht; Bildungsurlaub; Die neue JAV; Die UMG-Baustellen; Mit dem Rad zur Arbeit; Kurzmeldungen; Resolution
Nr. 20	Juli 2014	Arbeitszeiten; Kartenabfrage; Entfristungsbarometer; ZMK-Poli: Neue Arbeitszeiten; Kurzmeldungen
Nr. 21	August 2014	Familienfreundlichkeit; Suchtberatung; „Identity Management“; Gebäudereinigung; Schwerbehindertenvertretung; Brennpunkt Pflege; Ausbildungsende; Betriebsausflug
Nr. 22	September 2014	Urlaub; Fahrradparkkonzept; Krankenhaushygiene; Schwerbehindertenvertretung; Ruhezeit; Überlastung ZOP; Neuer Busplan; Kurzmeldungen
Nr. 23	November 2014	Tarifrunde/ VBL; Hin und Weg; Abschluss Fahrradaktion; Kurzmeldungen
Nr. 24	Dezember 2014	Weihnachtsgrüße; Kurzmeldungen
Nr. 25	Februar 2015	Tarifrunde; Rufbereitschaft; Fahrgemeinschaften; Kurzmeldungen; Termine
Nr. 26	März 2015	Tarifrunde; Überbelegung; Wahlen; Nachruf; Kurzmeldungen

PR-interne Ausschüsse, AG`s, Projektgruppen; Stand: März 2015

Personalia-Ausschuss E. Westphal, P. Demir, O. Uhde, B. Hennig, A. Meurer, P. Ahlbrecht, M. Lumme, K. Rhöse, G. Brückner (SBV)	Arbeitsgruppe „Novellierung des NPersVG“ E. Bach-Reinert, D. Hunt, H.-M. Gurland, Dr. K.-P. Herrmann, Dr. T. Langbein
Arbeitsgruppe Personalvertretungen der Stiftungshochschule 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, G. Zander, Dr. T. Langbein	Arbeitssicherheitsausschuss ASIA E. Westphal, O. Uhde, P. Ahlbrecht, C. Schulz, S. K. Homburg, M. Schulz, P. Demir
Arbeitsgruppe „Interne Bewerbung und Vermittlung“ E. Westphal, H. Meyer, O. Uhde, D. Hunt, Dr. T. Langbein	Arbeitsgruppe „Auswertung Arbeitnehmerüberlassung“ S. Homburg, H.-M. Gurland, M. Lumme, O. Uhde
Arbeitsgruppe Zugriffsprotokollierung sensibler Patientendaten E. Bach-Reinert, C. Schulz, Dr. T. Langbein, D. Hunt	

Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle; Stand: März 2015

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

... und zum Schluss: die Werbung ...

DER PERSONALRAT
DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-
UNIVERSITÄT GÖTTINGEN
INFORMIERT

24

Der Personalrat wünscht allen Kolleginnen und Kollegen friedliche Weihnachtstage und ein gutes und gesundes neues Jahr!

Und unser besonderer Wunsch ist
die Feiertage die

Es weihnachtet. Der Duft von Glöckchen und anderem Weihnachtlich geht über die kühle Luft. Die bevorstehenden Tage werfen ihre Schatten voraus und auf freie Tage im Kreise der Familien schließen über den Jahr auch mancher Bereich der UMK trieb herunter und macht „Energie“ in einem Krankenhaus der Max geht aber an vielen Stellen das weihnachtlich weiter. Selbst am zur besten Bescherungszeit und Mitternacht müssen Patienten gepflegt und die Notfallversorgung Umfang aufrechterhalten werden das funktionieren, ohne dass in MTA's und Pflegepersonal, sondern in der UMG vertretenen Berufslager lässt ihren Dienst tun. Selbst Kolleginnen und Kollegen sind nicht an Sonn- und Feiertagen dem 24. und 31. Dezember, werden an diesen Tagen plantent Überstunden herangezogen muss der Personalrat sogar: Und überall dort, wo sich wirklich nicht umgehen lässt, tut er das auch. Trotzdem ist es nicht schön, über die Festtage

Dezember 2014

DER PERSONALRAT
DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-
UNIVERSITÄT GÖTTINGEN
INFORMIERT

25

VBL auf der Kippe? - Tarifrunde 2015

Es ist wieder soweit: Die ver.di-Bundestarifkommission hat die Forderungen für die anstehende Tarifrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) beschlossen:

- Lohn- und Gehaltssteigerung um 5,5%, mindestens aber 175 Euro,
- 100 Euro mehr für Auszubildende,
- Ausschluss sachgrundloser Befristung,
- Nachtarbeitszuschlag von 20% in den Krankenhäusern (die übrigen Landesbeschäftigten haben das schon),
- Übernahmeregelung für Auszubildende.

Ein Bestandteil der Tarifverhandlungen wird die betriebliche Altersversorgung sein, die Arbeitgeber die Erwartung formuliert haben, die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zu reduzieren. Bei einer immer geringer werdenden Rente der gesetzlichen Rentenversicherung würde dies bedeuten, dass es gerade für die jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter später einmal nicht mehr reicht.

Am 19. Februar 2015 um 16:30 Uhr findet zur Tarifrunde eine offene ver.di-Versammlung im Hör-



Aus der Diagnostischen Radiologie und Rufbereitschaft, speziell wegen der Ruhestern wir im Folgenden die Regelungen da

Was ist eigentlich

Rufbereitschaft leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers bereithalten, die Arbeit auf Abruf aufzunehmen. Anders als im Bereitschaftsdienst müssen die Arbeitnehmer nicht in der Klinik sein, sondern nur ihre Erreichbarkeit sicher stellen.



Der wichtigste Unterschied zum Bereitschaftsdienst ist, dass nur die tatsächliche Sprachaufnahme während der Rufbereitschaft Arbeitszeit zählt!

Voraussetzungen: Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit ist und wie jede andere Arbeitszeitregelung die Einführung von Rufbereitschaft den Personalrat zur Mitbestimmung vorzulegen.

Februar 2015

DER PERSONALRAT
DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-
UNIVERSITÄT GÖTTINGEN
INFORMIERT

26

VBL auf der Kippe! - Tarifrunde 2015

In der letzten Ausgabe hatten wir noch ein Fragezeichen hinter „VBL auf der Kippe“ gesetzt. Inzwischen ist die Katze aus dem Sack: In der zweiten Verhandlungsrunde am 26. und 27.2. haben die Arbeitgebervertreter unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass es zu Einschränkungen in der betrieblichen Altersversorgung kommen soll. Sie fordern ausdrücklich Einschnitte ins Leistungsrecht, sprich zukünftig schlechtere Betriebsrenten! Gerade für die jüngeren Beschäftigten wird es dann bei einer immer geringer werdenden gesetzlichen Rente finanziell im Alter nicht mehr reichen.

Ein Angebot haben die Arbeitgeber selbst in der zweiten Verhandlungsrunde nicht vorgelegt. Als Reaktion darauf hat ver.di Warnstreiks angekündigt, von denen wie am Montag, 2. März das Klinikum Essen auch die UMG in Kürze betroffen sein wird.



Chronische Überbelegung in der Psychiatrie

Schon seit längerer Zeit erreichen den Personalrat immer wieder Beschwerden aus der Psychiatrie. Die Stationen dort seien regelmäßig überbelegt. Drei Patienten im Zweibettzimmer - schon lange keine seltene Ausnahme mehr. Selbst belegte Patientenbetten auf dem Flur sind mehr als einmal vorgekommen. Dies kann zu Sicherheitsproblemen führen.



Die Beschwerden muss man ernst nehmen! Aus der Statistik, die in der Klinikkonferenz vorgestellt wurde, ergibt sich eine Auslastung in der Psychiatrie von 96,1 %, in der Kinder- und Jugendpsychiatrie sogar von 99%. Da eine Station bereits mit ca. 85% bis 90% als gut ausgelastet gilt, wird dies zwangsläufig zu zeitweisen Überbelegungen führen. Für eine Überbelegung sind aber weder die personalen noch die räumlichen Ressourcen vorhanden. Nicht nur für unser Personal ist die derzeitige Situation unzumutbar, sondern auch für unsere Patienten.

zusprochen, leider bisher ohne spürbare Konsequenzen. Zusätzlich belastet werden die Pflegekräfte durch aus ihrer Sicht nicht nachvollziehbare und daher als willkürlich empfundene personelle Umsetzungen, die die Teams destabilisieren und zusätzliche Einarbeitungsphasen zur Folge haben. Und dies bei sowieso schon knapper Personaldecke und chronischer Überbelegung! Hier ist wirklich dringender Handlungsbedarf!

Als am 26.02. die Besuchskommission des Nds. Ausschusses für Angelegenheiten der psychiatrischen Krankenversorgung die Psychiatrie besuchte, waren die besichtigten Stationen übrigens gerade nicht überbelegt und es gab auch keine Betten auf dem Flur ...

Inhalt

Tarifrunde	Seite 1
Überbelegung	Seite 1
Wahlen	Seite 2
Nachruf	Seite 3
Kurzmeldungen	Seite 3/4

März 2015