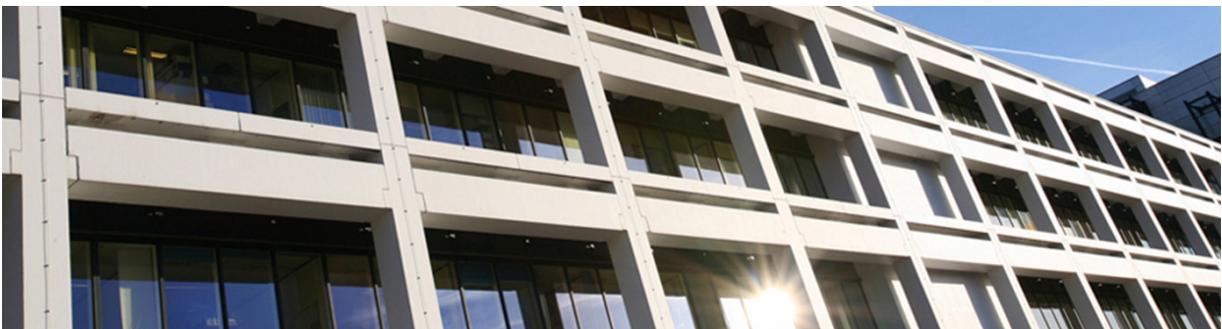




Tätigkeitsbericht 2015

**Vorgelegt zur
Personalversammlung am 26. Januar 2016**

Berichtszeitraum: März 2015 bis Dezember 2015



So erreichen Sie uns:

Persönlich:

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

Telefonisch:

Unter 39-66747
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.

Bürozeiten 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. Donnerstag im Monat
9 - 10 Uhr, Raum 1 G4 429

ZOP

jeder 1. Dienstag im Monat
14:30 - 16:00 Uhr, Raum01/B1 315.3 (PDL Büro)

Mikrobiologie, Kreuzberggring 57

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

UBFT

jeder 3. Donnerstag im Monat,
13 - 15:30 Uhr, Raum 2 C2 420

3 Inhaltsverzeichnis

Arbeits- und Gesundheitsschutz	S. 13
Arbeitsunfälle	S. 14
Arbeitszeiten	S. 10
Audit Berufundfamilie	S. 12
Beratung und Unterstützung von Beschäftigten	S. 9
Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 15
Betriebliches Gesundheitsmanagement	S. 26
Dienstvereinbarungen	S. 8
Ehemalige Beschäftigte	S. 12
Elektronische Personalakte	S. 15
Digitalisierung von Patientenakten	S. 21
Fort- und Weiterbildung	S. 19
Gefährdungsanzeigen	S. 14
Gesetze, Tarifverträge und Co.	S. 16
Gleichstellungsplan	S. 22
Hausordnung	S. 8
Identity Management System	S. 24
Kinderbetreuung	S. 11
Nichtraucherschutz	S. 26
Öffentlichkeitsarbeit	S. 24
Parkraum	S. 23
Personelle Maßnahmen	S. 6
Software (Neue Software braucht das Haus!)	S. 20
Sozialräume	S. 18
Spindprojekt und Umkleiden	S. 19
Suchthilfe und Suchtprävention	S. 16
Telearbeit	S. 20
Tochtergesellschaften	S. 18
Transportlogistik	S. 9
Urlaubspläne	S. 22
Vorwort	S. 5
Zentrumsstruktur	S. 23
Zutrittssicherung	S. 21

Erdmuthe Bach-Reinert	Vorsitzende	9494		Personalrat	e.bach-reinert@med.uni-goettingen.de
Erika Westphal	1.Stellvertr.	4306		Personalrat	e.west@med.uni-goettingen.de
Hans-Martin Gurland	2.Stellvertr.	66847		Personalrat	h.m.gurland@med.uni-goettingen.de
Klaus-Dieter Lechte	3.Stellvertr.	4076		Stabsstelle Sicherheitswesen u. Umweltschutz	klaus-dieter.lechte@zvw.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 66892		Station -4023-; Personalrat	julia.eichkorn@med.uni-goettingen.de
Bernd Hennig		14251	919-3115	G3-34 Betriebstechnik	bernd.hennig@med.uni-goettingen.de
Sabine Karoline Homburg		22789 22031	919-1665	TFM G3-101; Personalrat	homburg_g3-101@med.uni-goettingen.de
David A. Hunt		5509 4306	919-1508	Med. Mikrobiologie, Personalrat	dahunt@med.uni-goettingen.de
Marika Kuchler		4326		Personalrat	marika.kuechler@med.uni-goettingen.de
Dr. Thomas Langbein		22762	919-1759	Datenschutzbeauftragter	thomas.langbein@med.uni-goettingen.de
Marco Lumme		66812		G3-332 Infrastrukturelle Dienstleist. u. Service	mlumme@med.uni-goettingen.de
Anke Meurer				HWD-Team Station 4099 Psych.	ameurer@med.uni-goettingen.de
Heidrun Meyer		9823		G3-12 Kfm. Rechnungswesen	hei.meyer@med.uni-goettingen.de
Kathrin Rhöse		14134		G3-14 Patientenaufnahme und -abrechnung	kathrin.rhoese@med.uni-goettingen.de
Janina Ringe				Klinische Chemie	
Sabine Rudolph		13832	919-2710	G3-33 Infrastrukt. Gebäudemanagement	s.rudolph@med.uni-goettingen.de
Christina Schäfer		8379	919-1486	ZMK, MKG- Chirurgie	cschaefer@med.uni-goettingen.de
Christiane Schulz		66393		Personalrat	chr.schulz@med.uni-goettingen.de
Olaf Uhde		12540		Personalrat	olaf.uhde@med.uni-goettingen.de

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

zum Ende der vierjährigen Amtszeit dieses Personalrats möchte ich dieses Vorwort nutzen, um einen Blick zurückzuwerfen auf die zu Ende gehende Amtszeit des Personalrats:

Zwei neue Vorstandsmitglieder, mehrere Wechsel bei den Geschäftsbereichsleitungen, steigende Personalzahlen, wachsende Tochtergesellschaften – immerhin teilweise mit eigenen Betriebsräten ...

Die Hainbergklinik wurde erworben und in Betrieb genommen, die ersten Baumaßnahmen, das MRT am Osteingang und der Regenwasserkanal sind beendet, das BIN-/DZNE-Gebäude steht kurz vor der Fertigstellung, der DZHK-Bau neben dem Vorstandsgebäude wächst sichtbar.

Die Themen Gesundheit und Arbeitsschutz sind in den Fokus gerückt und nehmen auch in diesem Bericht viel Raum ein: Aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das die bisher üblichen Fehlzeiten- und Krankenrückkehrgespräche weitgehend abgelöst hat. Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen. Den Briefkopf der UMG sollen zukünftig das Motto des BGM „Gesund läuft's rund“ und das Logo des Audits Beruf und Familie ergänzen.

BGM und das Audit Beruf und Familie – zwei Maßnahmen, die Chancen bieten für die Beschäftigten. Dass sie nicht nur Papiertiger darstellen, sondern die Unternehmenskultur prägen und wirkliche Verbesserungen für die Beschäftigten bringen, muss erst noch bewiesen werden.

Der PR wird auf Umsetzung dringen, denn „Gute Arbeit“ ist nach wie vor unser Ziel und in vielen Bereichen sind wir von guten Arbeitsbedingungen noch weit entfernt!

Gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen sind nicht nur notwendig, um die hier arbeitenden Menschen gesund zu erhalten und als zufriedene Arbeitnehmer/innen an die UMG zu binden; attraktive Arbeitsbedingungen sind auch notwendig, um Fachkräfte gewinnen und dauerhaft an der UMG halten zu können.

Für das Vertrauen, das Sie dem Personalrat in den vergangenen Jahren entgegengebracht haben, möchte ich mich im Namen aller Personalratsmitglieder herzlich bedanken. Vielleicht zeigen Sie uns auch durch eine hohe Wahlbeteiligung bei den Personalratswahlen im April, dass Ihnen eine Vertretung durch den Personalrat wichtig ist.

Wie üblich finden Sie in diesem Heft Berichte aus der Arbeit des Personalrats im vergangenen Jahr. Wir wünschen Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine interessante Lektüre.

Über Fragen, Anregungen und Kritik würden wir uns freuen.

Ihre Erdmuthe Bach-Reinert



Erdmuthe Bach-Reinert

„Personelle Maßnahmen“

Hierzu zählen u.a. Einstellungen, Verlängerungen, Eingruppierungen usw. Diese müssen dem Personalrat von der Dienststelle zur Mitbestimmung vorgelegt werden, da ohne dessen Zustimmung diese Maßnahmen **nicht** durchgeführt werden dürfen. Das heißt, keine Verlängerung, keine Einstellung ohne Zustimmung des Personalrates. Jede Woche haben wir diese Maßnahmen als Tagesordnungspunkt auf der Personalratssitzung, allein die Einstellungen und Verlängerungen machten 2015 über 1500 Maßnahmen aus.

Damit der Personalrat über diese Maßnahmenflut befinden kann, haben wir einen internen Ausschuss gebildet, der aus acht PR-Mitgliedern besteht. Die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen nimmt regelmäßig an den Sitzungen teil.

Der Personalia-Ausschuss bereitet die Maßnahmen für die Personalratssitzung vor, indem er jede einzelne auf Vollständigkeit und Einhaltung der tariflichen und gesetzlichen Regelungen überprüft. Oft sind bereits vorher umfangreiche Recherchen und Nachfragen nötig, um die jeweilige Maßnahme wirklich nachvollziehen und im Ausschuss besprechen zu können.

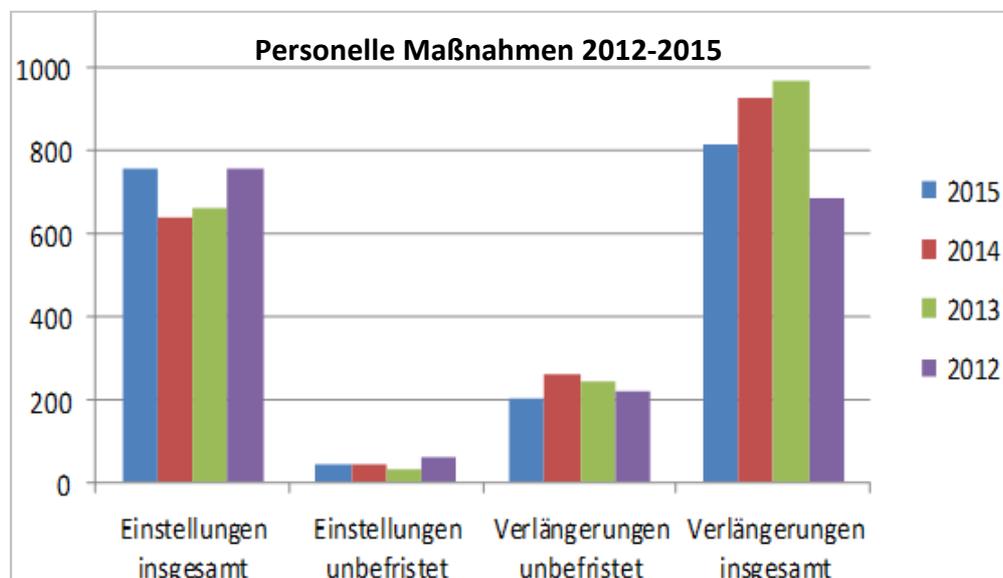
Zum Beispiel wird für jede Einstellung - auch wenn der Verzicht auf Ausschreibung beantragt wird - eine Auswahlbegründung benötigt. Es kommt nicht selten vor, dass wir in den Bereichen nachfragen müssen, weil diese unzureichend ist

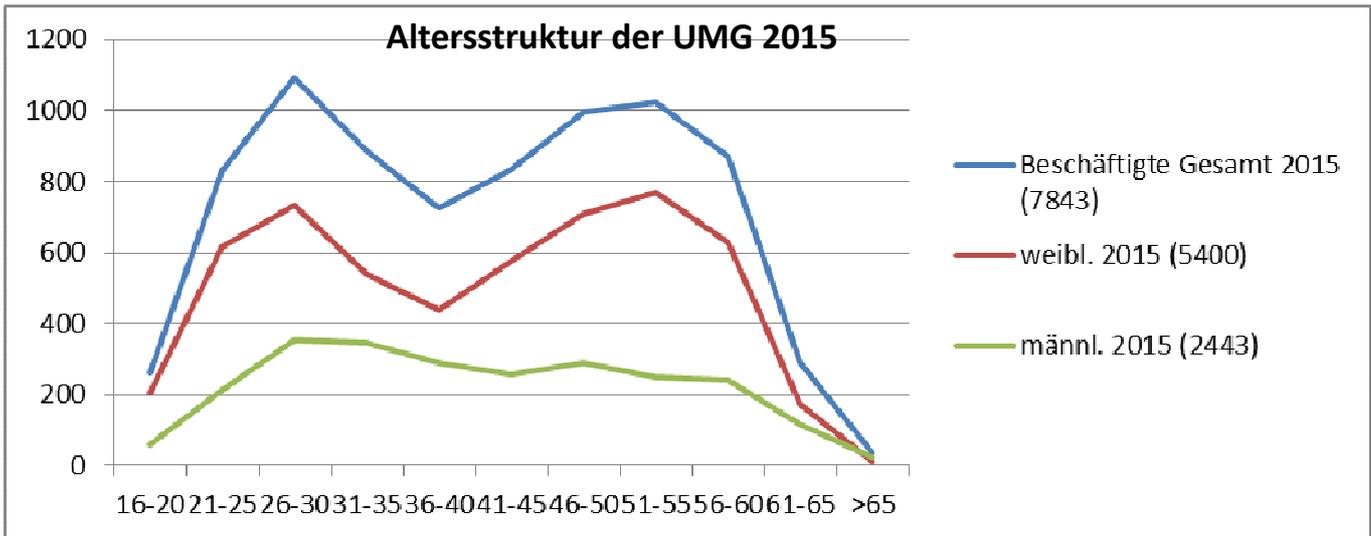
oder sogar ganz fehlt.

Es kommt auch vor, dass Anträge auf Verlängerung sehr kurzfristig beim Personalrat eingehen. Dies ist für die befristet Beschäftigten sehr belastend! Müssen sie sich doch drei Monate vor Ende des Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit melden, sonst droht eine Sperre beim Arbeitslosengeld. Die Personalabteilung weist die Betroffenen ausdrücklich schriftlich darauf hin. Es folgen Gänge zur Agentur für Arbeit, die Stellensuche und die bedrückende Ungewissheit, ob der Vertrag verlängert wird oder nicht. Eine Zerreißprobe nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für ihr soziales Umfeld. Und all das womöglich völlig überflüssig, weil die Verlängerung des Vertrages längst feststeht, die Einrichtungen und Abteilungen aber den Antrag nicht rechtzeitig auf den Weg gebracht haben.

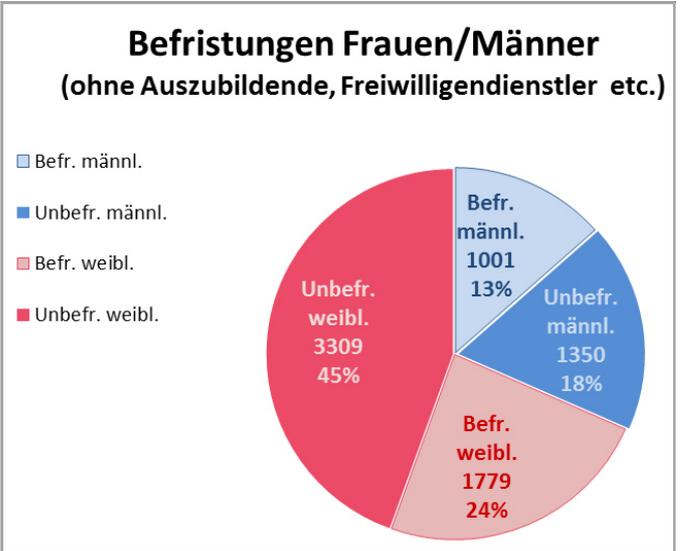
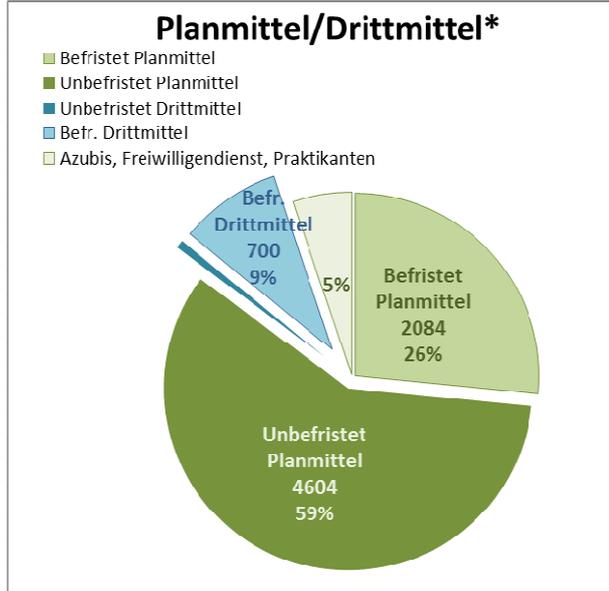
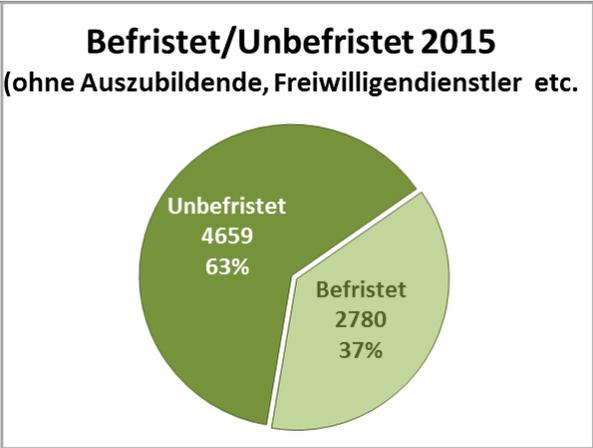
Oft erfolgt eine Verlängerung kurzfristig, weil die entsprechenden Mittel noch nicht zur Verfügung stehen. Insbesondere trifft dies bei Forschungsprojekten und bei Drittmittelfinanzierung zu. Besonders die Kolleginnen und Kollegen aus diesem Bereich stehen manchmal über Jahrzehnte immer wieder vor der Frage, ob und wie es für sie an der UMG weitergeht. Da muss aus unserer Sicht dringend etwas passieren!

Hierzu ein Überblick über die gesamten im Jahr 2015 behandelten personellen Maßnahmen:





Altersstruktur der Beschäftigten in der UMG
 Die Altersstruktur hat sich natürlich insgesamt in den letzten Jahren nicht wesentlich geändert. Es bleibt die geringe Anzahl um Mitte Dreißig und der große Anteil um die Fünfzig, der sich immer weiter auf das Rentenalter zu bewegt. Glücklicherweise hat aber inzwischen wieder ein Aufbau des Personals um die Mitte Zwanzig stattgefunden. Auffällig ist, dass die ‚Kerbe‘ bei den Frauen sehr viel deutlicher ausgeprägt und nicht proportional zu der der Männer ist, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass während der Konsolidierungsphase insbesondere die befristeten Verträge von Frauen nicht verlängert wurden.



Neue Hausordnung-Was lange währt, wird endlich gut?

Generell hat der Vorstand das Recht und die Pflicht, die Ordnung in der UMG zu wahren und kann laut Niedersächsischem Hochschulgesetz (NHG) eine Hausordnung für ein geregeltes Miteinander erlassen. Da in einer Hausordnung der UMG aber auch Verhaltensregeln für die Beschäftigten festgeschrieben werden, ist der Personalrat hier zu beteiligen.

Nach unserer Ablehnung der neuen Hausordnung wegen grundgesetzwidriger Bestimmungen und anderer für den PR inakzeptabler Formulierungen, konnten wir in einem Folgetermin noch einige wichtige Änderungen einfließen lassen. Dennoch ist die achtseitige Hausordnung nach wie vor von einer weitgehend formal-juristischem Sprache geprägt, welche für einen Großteil der UMG-Beschäftigten und sicher



Quelle: gwg-hagen.de

auch für unsere PatientInnen und BesucherInnen nicht verständlich ist. Kurzum, es ist ein sehr sperriges Papier geworden, welches nicht unbedingt zum Lesen einlädt. Schade, denn das Einhalten einer gut leserlichen Hausordnung fiele sicher allen Beteiligten leichter.

Immerhin sollten „Kurzversionen“ in einer leicht verständlichen Sprache veröffentlicht werden. Doch hängen in den Eingangsbereichen des Hauses leider noch immer die 2008 erlassenen Fassungen.

Am 26. August 2015 trat die neue Hausordnung durch die Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität in Kraft.

Bleibt zu hoffen, dass die „Kurzversionen“ an den Eingängen nicht zu lange auf sich warten lassen.

Dienstvereinbarungen - immer noch ein mühsames Unterfangen

Aber nach wie vor gilt: Sie lohnen sich für die Beschäftigten, weil nur so zwischen Personalrat und Dienststelle Regelungen verbindlich festgeschrieben werden können, die nicht gesetzlich oder per Tarifvertrag geregelt sind!

Im Jahre 2015 hat der Personalrat hier wieder einiges zu tun gehabt. Die im letzten Tätigkeitsbericht schon erwähnte Dienstvereinbarung für die Einführung einer elektronischen Patientenakte in der Augenklinik ist mittlerweile unterschrieben. Die Dienstvereinbarungen zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (BEM), zur Telearbeit und die Regelungsabrede zum IDM (s. auch gesonderte Artikel zu diesen Themen) wurden in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat verlängert. Dies war weitgehend unproblematisch und relativ zügig abzuarbeiten.

Erheblich aufwändiger und kontroverser gestalten sich dagegen die Verhandlungen zu einer Rahmen-Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“.

Hier dauerte es doch etwas, der Dienststelle verständlich zu machen, was der Personalrat mit einer solchen Rahmen-DV eigentlich erreichen möchte, siehe den gesonderten Artikel zu diesem Thema.



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

Weniger problematisch wird die zweite Rahmen-DV sein, die wegen „Überalterung“ dringend „renoviert“ werden muss. Hier geht es um Regeln

zur Einführung von EDV-Systemen. Die bestehende Vereinbarung ist 2015 volljährig geworden (18! Jahre) und deckt viele Facetten dieses Themas nicht mehr adäquat ab.

Erste Sondierungen gibt es auch zu den Dienstvereinbarungen „Sucht“ und „Zutritt“, die ebenfalls überarbeitet werden müssen.

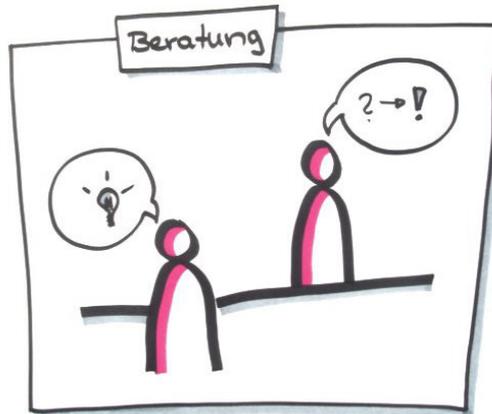
Eine vollständige Liste aller für die UMG geltenden Dienstvereinbarungen findet sich auf den PR-Web-Seiten unter

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

Beratung und Unterstützung von Beschäftigten

... zählen zu den wesentlichen Aufgaben eines Personalrats und nehmen entsprechend einen großen Teil der täglichen Arbeit ein.

An den Hauptthemen, zu denen Beschäftigte Rat oder einfach nur Information suchen, hat sich in der vergangenen Amtsperiode nichts Wesentliches geändert: Fragen zur Dienstplangestaltung, zum Holen aus dem Frei, zur Eingruppierung, Überlastung, Urlaub, Überstunden etc. und nicht zuletzt zwischenmenschliche Konflikte lassen die Beschäftigten Rat beim Personalrat suchen.



Der Weg zum Personalrat steht jeder/m Beschäftigten offen. Während der Bürozeiten sind „spontane“ Besuche jederzeit möglich, eine telefonische Terminabsprache ist allerdings zu empfehlen. Zusätzlich zu unseren regulären Sprechzeiten im „PR-Container“ bieten wir auch nach wie vor die dezentralen Sprechzeiten an. Die genauen Zeiten und Orte können Sie der Seite 3 in diesem Tätigkeitsbericht entnehmen.

Ebenso begleiten wir Beschäftigte zu anlassbezogenen Gesprächen mit Vorgesetzten, denn jede/r Beschäftigte hat das Recht, VertreterInnen des Personalrats zu derartigen Gesprächen hinzuzuziehen. Es ist aus unserer Sicht sogar dringend anzuraten, insbesondere Kritik- und Fehlzeitengespräche nicht allein zu führen. Um von der Möglichkeit der Begleitung durch ein Personalratsmitglied Gebrauch machen zu können, ist eine rechtzeitige „Einladung“ zu einem solchen Gespräch mit Nennung des Anlasses Voraussetzung.

Sollte Ihr/e Vorgesetzte/r Sie mit einem solchen Gespräch kurzfristig „überfallen“, so lassen Sie sich den Grund für das Gespräch nennen und teilen Sie mit, dass Sie sich Begleitung durch den Personalrat holen möchten und entsprechend der Termin vereinbart werden muss. Fehlzeiten- und Kritikgespräche mit einer Einladungsfrist von wenigen Stunden zeugen von einem schlechten Führungsstil.

Transportlogistik

Seit 2012 sind die Mitarbeiter des IKTD statt mit Piepern mit mobilen „Erfassungsgeräten“ ausgestattet und ihr Einsatz wird EDV-gestützt gesteuert. Damit dies nicht zu unzulässigen Verhaltenskontrollen führt, wurde der Einsatz dieser Software in einer Dienstvereinbarung geregelt. Nach Auskunft der zuständigen Vorgesetzten hat sich das System bewährt.

Bereits seit mehr als einem Jahr ist geplant, den Einsatz der Software auch auf die Transporte innerhalb des ZOP und auf das Team für die Scheuer-Wisch-Desinfektion auszuweiten. Dafür ist eine

Erweiterung der bestehenden DV erforderlich. Wie 2012 schon ist dieses Vorhaben dadurch etwas komplizierter, dass Kollegen sowohl der UMG als auch der Klinikservice GmbH betroffen sind.

Nachdem der Personalrat erste Entwürfe für die geplanten Abläufe erhalten hatte, wurden zahlreiche noch ungeklärte Fragen in mehreren Gesprächen zwischen Personalrat, Dienststelle und Betriebsrat der KSG erörtert, ohne dass alle offenen Punkte geklärt werden konnten.

Seit mehreren Monaten ruht das Verfahren.

Arbeitszeiten

...kosten Arbeitszeit

Neue oder geänderte Arbeitszeiten dürfen erst eingeführt werden, wenn das Mitbestimmungsverfahren durch den Personalrat abgeschlossen ist.

2015 haben wir 65 Mitbestimmungsanträge erhalten, die sich auf neue oder geänderte Arbeitszeiten, auf Überstunden oder Mehrarbeit bezogen. Innerhalb einer Frist von 14 Tagen muss dann geprüft werden, ob diese neuen Zeiten Gesetzen, Tarifverträgen und verschiedenen anderen Rechtsnormen entsprechen.

Mindestens genauso wichtig ist die Frage, ob die neuen oder geänderten Arbeitszeiten „funktionieren“, d.h. ob sie sozialverträglich sind, die Beschäftigten nicht über Gebühr belasten, ob die Arbeit mit den neuen Zeiten zu schaffen ist oder ob Mehrarbeits- und Überstunden vorprogrammiert sind. Diese Fragen sind oft schwerer zu beantworten als die danach, ob sie geltendem Recht entsprechen.

Einige der 65 Arbeitszeitmaßnahmen waren in



jeder Hinsicht problemlos, wurden teilweise von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewünscht, verstießen nicht gegen die einschlägigen Bestimmungen. Andere Arbeitszeiten hatten es in sich.

Ein kritischer Punkt ist immer noch die Beantragung von Mehrarbeits- und Überstunden. Sind diese Stunden vorhersehbar sind sie mitbestimmungspflichtig! Wenn sie unvorhersehbar sind,

müssen die dem Personalrat unverzüglich nachträglich angezeigt werden!

Das scheint sich noch nicht überall herumgesprochen zu haben. Während es in einigen Bereichen ganz gut klappt, fallen zwei große Berufsgruppen negativ auf: Ärztlicher Dienst und Pflegedienst. Für diese beiden Berufsgruppen

wurden 2015 keine unvorhersehbaren Überstunden und Mehrarbeit angezeigt, geschweige denn ein Mitbestimmungsantrag für vorhersehbare Stunden gestellt - ein Zustand, der inakzeptabel ist.

Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit

Wie im letzten Tätigkeitsbericht angekündigt, hat der Personalrat die Dienststelle aufgefordert, eine Rahmen-DV zur Arbeitszeit und Dienstplangestaltung abzuschließen. Bedingt durch den Wechsel an der Spitze der Personalabteilung kam es zunächst nur zu Sondierungsgesprächen und insgesamt zu einer zeitlichen Verzögerung. Mittlerweile haben die ersten Verhandlungsrunden stattgefunden, zu denen der Personalrat einen Rechtsanwalt hinzugezogen hat.

Inhaltlich waren diese Verhandlungen besonders zu Beginn schwierig, da die Dienststelle anfangs die Notwendigkeit einer solchen Vereinbarung nicht so richtig einsah. Mittlerweile besteht Einigkeit, dass eine solche DV notwendig ist.

Wenn die schönen Ziele, für die sich die UMG im

Audit Beruf und Familie zertifizieren ließ, nicht nur auf dem Papier stehen sollen, müssen verbindliche Vereinbarungen zu Arbeitszeiten geschlossen werden. Bei der Festlegung dieser Regelungen müssen die Interessen und die Bedürfnisse der Beschäftigten genauso wichtig genommen und genauso gewichtet werden wie die betrieblichen Erfordernisse.

Unabdingbar dafür ist ein Maximum an Verlässlichkeit von Arbeitszeiten und Dienstplänen. Daher strebt der Personalrat in der Rahmen-DV an, dass die Abteilungen und Bereiche verpflichtet werden, ein Ausfallmanagement für kurzfristigen Personalausfall einzuführen.

Wie das dann genau aussehen wird, muss nach

(Fortsetzung auf Seite 11)

Abschluss der Rahmen-DV mit den einzelnen Bereichen vereinbart werden. Bei den völlig unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Bereiche und der dort tätigen Menschen ist es nicht möglich, eine Regelung zu finden, die für alle Bereiche passt. Diese zukünftigen Bereichsverhandlungen werden dann wirklich schwierig, denn da geht es sodann um das liebe Geld. Zum Nulltarif wird ein Ausfallmanagement nicht zu haben sein, egal wie es aussieht.

Noch verhandeln wir über die Rahmen-DV und liegen trotz einiger Fortschritte selbst bei dieser Rahmen-DV noch in einigen Punkten erheblich auseinander.

Schwierige Verhandlungen sind meine Spezialität. Ich bin's gewohnt, mich auf dünnem Eis zu bewegen.



Kinderbetreuung

In allen Belangen der Kinderbetreuung ist der Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung zu beteiligen.

Hauptaugenmerk liegt dabei auf der betrieblichen Kindertagesstätte (KiTa), die mit der Betreuung von ca. 155 Kindern in der Zeit zwischen 6:00 und 18:00 Uhr den größten Anteil ausmacht.

Bei allen Fragen der Organisation und von Regelungen, die unsere UMG KiTa betreffen, wie z.B. bei Beiträgen und Öffnungszeiten, bringt der PR die Interessen der Beschäftigten und – da, wo sie nicht direkt über den Elternbeirat einbezogen werden – der Eltern ein.

So wirkt er auch mit bei der Vergabe der Plätze durch die KiTa-Konferenz. Leider kann unsere KiTa nicht alle angemeldeten Kinder aufnehmen, gerade im Kleinkind- und Kindergartenbereich übersteigen die Anmeldungen die Zahl der vorhandenen Plätze um ein Vielfaches.

Aus diesem Grund ist die Anwendung der in der KiTa-Ordnung festgelegten Kriterien für die Vergabe der KiTa-Plätze unbedingt erforderlich.

Neben dem KiTa-Angebot gibt es weitere Angebote zur Kinderbetreuung, die durch das Gleichstellungsbüro initiiert wurden, so z.B. ein Ferienbetreuungsprogramm und das Programm zur Kinderbetreuung in Not- und Randzeiten, das auf 30 Plätze erweitert wurde. Sollten Sie Interesse oder Fragen zu diesen Angeboten haben, wenden Sie sich bitte an das Gleichstellungsbüro.



Unsere Aufgabe als Personalrat besteht darin, darauf zu achten, dass die Angebote

zur Kinderbetreuung allen Beschäftigten, die darauf angewiesen sind, gleichermaßen offen stehen, dass bei der Vergabe von Plätzen auch soziale Kriterien beachtet werden und dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird.

Audit „berufundfamilie“

Ein Sprung in Richtung „familienfreundlicher Betrieb“ ist gelungen:

Seit 1. November 2015 trägt die UMG das Logo des Audits berufundfamilie. In einem rund einjährigen Prozess wurden unter Beteiligung aller Statusgruppen unterschiedlicher Bereiche, dem Personalrat und dem Vorstand 16 Ziele und über 50 Maßnahmen in acht Handlungsfeldern entwickelt und formuliert, die in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden müssen. Die Koordination dieses Prozesses übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte der UMG, Frau Anja Lipschik, die dieses Projekt auch angestoßen hatte.

Doch worum geht es bei dem Audit?

Das Audit ist ein strategisches Managementinstrument, das der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Umsetzung einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik dienen soll. Es setzt auf verschiedenen Ebenen an: Es geht sowohl um Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort, als auch um Führung und Personalentwicklung, aber auch um die Verankerung des Themas in der UMG durch Information und Kommunikation.

Nach der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen geht es nun im nächsten Schritt um die Umsetzung, d.h. darum, die Handlungsfelder, die sich aufgetan haben, zu „beackern“. Hierbei handelt

es sich um einen fortlaufenden Prozess, in dem immer wieder überprüft werden wird, wie gut die UMG beim Beackern der Handlungsfelder vorankommt und ob die Mühen für die Beschäftigten, aber auch für die UMG insgesamt Früchte tragen.



Und was hat der Personalrat damit zu tun?

Da der Personalrat das Audit als Chance sieht, über die mit dem Vorstand abgeschlossenen Zielvereinbarungen und Maßnahmen, dem Ziel „familienfreundlicher Betrieb“ näher zu kommen und damit zur Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten beizutragen, hat der Personalrat das Audit gerne unterstützt.

Nun wird es darauf ankommen, wie die „Willensbekundungen“ mit konkreten Inhalten gefüllt werden und ob die Umsetzung erfolgt, auch wenn Maßnahmen auf Widerstände stoßen oder Geld kosten. Hier wird der Personalrat die Umsetzung sehr aufmerksam verfolgen und auf Einhaltung der „Versprechungen“ dringen.

„Auf ein Wiedersehen!“ - Abschiedsveranstaltung für ehemalige Beschäftigte

Für die Kolleginnen und Kollegen, die sich in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet haben, fand im August erstmalig die Veranstaltung „Auf ein

Wiedersehen!“ statt. Die Idee zu einer solchen Veranstaltung ist aus dem Ehemaligen-Netzwerk entstanden,

das vor Jahren durch den PR initiiert wurde und das einmal im Monat zusammenkommt.

Ca. 40 Ehemalige waren der Einladung durch Vorstand und Personalrat gefolgt. Nach Grußworten

seitens des Personalrats und des Sprechers des Vorstands, Herrn Prof. Kroemer, erläuterte ein Mitglied des Ehemaligen-Netzwerks die Einsatz-

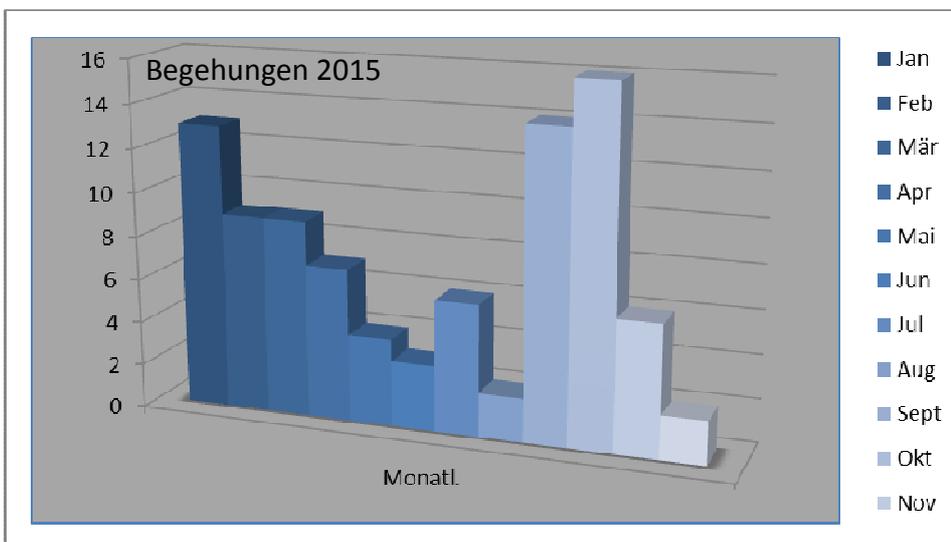
möglichkeiten für Ehemalige und wie man sich der Gruppe anschließen könne. Es bestand Einigkeit, dass sich die Ehemaligen-Veranstaltung im

„UMG-Jahreskalenders“ etablieren sollte. Mittlerweile laufen bereits die Planungen für die zweite Auflage von „Auf ein Wiedersehen!“ im April 2016.



Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auch im Jahr 2015 war der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein Schwerpunkt der Personalratsarbeit, weshalb wir im PR **einen internen Arbeitsschutzausschuss (ASIA)** haben, der alle Themen rund um den Arbeitsschutz behandelt und für die anderen Personalratsmitglieder vorbereitet. Die Mitglieder dieses Ausschusses sind auch bei den **sicherheitstechnischen Begehungen** dabei. Wir hatten im Jahr 2015 nahezu eine Verdopplung dieser Begehungen, was viel Zeit in Anspruch nahm. Einer der Gründe war sicher die hohe Präsenz des Gewerbeaufsichtsamtes in der UMG.



Im **Arbeitsschutzausschuss der UMG (ASA)** sitzen wir einmal im Quartal mit dem Vorstand, dem Baumanagement, der Schwerbehindertenvertretung, den Stabsstellen Betriebsärztlicher Dienst und Arbeitssicherheit/Umweltschutz und dem Sprecher der Sicherheitsbeauftragten zusammen und erörtern übergeordnete Fragen des Arbeitsschutzes. Daneben beteiligen wir uns an verschiedenen Projektgruppen, wie z.B. der zur Übertragung der Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz. Es ist viel Bewegung in diesem Bereich. Mehr und mehr verlagert sich der Fokus von der reinen Arbeitssicherheit zu einem weiter gefassten Arbeitsschutzbegriff. Mehr und mehr werden Verletzungen und körperliche Beanspruchungen von stressbedingten Erkrankungen abgelöst, ein Zeichen der zunehmenden Bedeutung der psychischen Belastungen in der Arbeitswelt.

Wie beurteilt man die psychische Belastung? Welche Maßnahmen zur Prävention sind erforderlich? Wie schafft man Rahmenbedingungen der Arbeit, unter denen Beschäftigte gesund bleiben?

Hier gibt es eine Schnittstelle zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, aber auch zu verschiedenen anderen Feldern der Personalratsarbeit. Der hohe Druck, der durch Arbeitsverdichtung entsteht, führt schnell in die Krise, wenn die Arbeit nicht mehr zu bewältigen ist und der Stress „mit nach Hause genommen“ wird. Das Ver-

wischen der Grenzen zwischen der eigentlichen Arbeit – und nur für die wird man bezahlt – und der Freizeit, die einem tatsächlich immer noch selbst gehören sollte, ist sicher nicht gesund. Das ist einerseits durch verlässliche Arbeitszeitregelungen zu beeinflussen, andererseits aber auch durch eine eingeschränkte Nutzung moderner Medien. Die Gefährdungsbeurteilung wird in

diesem Jahr 20 Jahre alt. Es ist zwar in der UMG in den letzten Jahren schon viel passiert, aber nicht überall und teilweise noch nicht genug. Insbesondere die „**Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen**“ steckt noch in den Kinderschuhen. Da aber das Gewerbeaufsichtsamt (GAA) auch diese erwartet, besteht Handlungsbedarf.



Gefährdungsanzeigen

Die in der Pflege bekannten **Gefährdungs- bzw. Überlastungsmeldungen** sollen dem Arbeitgeber Gefährdungen von Kolleginnen und Kollegen, von Dritten (z.B. Patienten) aber auch Gefährdungen der eigenen Gesundheit anzeigen und Abhilfe einfordern.

Aus unserer Sicht müssten dieses Instrument viel mehr Beschäftigte nutzen. Personalmangel bei ständig steigendem Arbeitsaufkommen ist doch fast überall ein Thema - nicht nur in der Pflege. Dort gibt es zwar ein Konzept zum Umgang mit diesen Meldungen, aber so richtig zufrieden sind die Kolleginnen damit auch nicht.

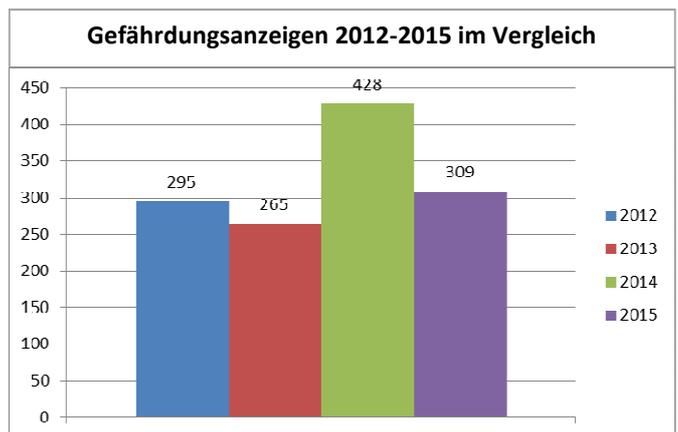
Das Wesentliche ist jedoch, die Vorgesetzten zu informieren, wenn die anfallende Arbeit nicht mehr ohne Risiken geleistet werden kann. Die Organisationsverantwortung liegt bei den Vorgesetzten.

Eine Gefährdungsmeldung dient also der persönlichen Absicherung und der Information der Vorgesetzten mit der Aufforderung „etwas zu unternehmen“. Arbeitnehmer sind sogar in der Pflicht den Arbeitgeber auf derartige Misstände hinzuweisen. Die Rechtsgrundlage hierzu ergibt sich insbesondere aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§611 BGB und §§241 Abs.2, 242 BGB). Danach sind Arbeitnehmer unter anderem verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden oder

vorhersehbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen. Darüber hinaus konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz (ArSchG) die Nebenpflichten hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. (§§15, 16 ArbSchG).

Damit der Personalrat - aber auch der Vorstand - mitbekommt „wo es brennt“, sollten Sie auch immer eine Kopie der Überlast- bzw. Gefährdungsanzeige an den Personalrat senden. Klagen allein hilft wenig!

Nur, wenn der Personalrat von berechtigten Beschwerden der Beschäftigten Kenntnis hat, kann er seinem gesetzlichen Auftrag nachkommen, diesen nachzugehen und auf Abhilfe zu dringen.



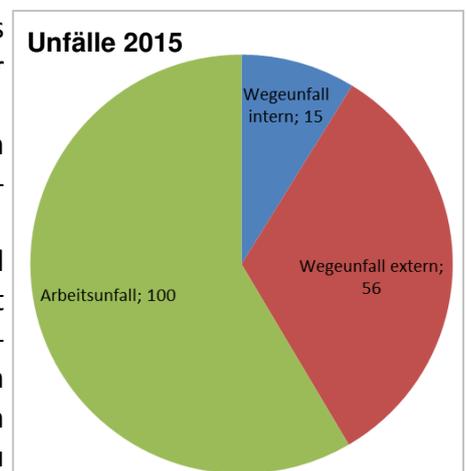
Arbeitsunfälle

Eigentlich müssten Gefährdungsanzeigen ähnlich wichtig genommen werden wie eine **Unfallanzeige**, geht es doch darum, präventiv tätig zu werden. Mit den Unfallanzeigen beschäftigen wir uns natürlich auch. Nicht berücksichtigt sind „kleinere“ Verletzungen, die nur ins Verbandbuch eingetragen werden müssen. Auch das ist aber wichtig, falls Spätfolgen auftreten und der gesetzliche Unfallversicherer (bei uns die Landesunfallkasse - LUK) nachfragt.

Neben den Wegeunfällen auf dem Weg zur oder von der Arbeit, auf die wir wenig Einfluss haben, gibt es noch die „echten“ Arbeitsunfälle. Diese sind ganz unterschiedlich in Art, Schwere und Ursache, aber auch die Folgen sind sehr unterschiedlich. Insgesamt waren es im letzten Jahr im-

merhin fast Hundert und jeder einzelne davon ist natürlich einer zu viel.

Wir haben uns da, wo wir Handlungsbedarf gesehen haben, für Verbesserungen eingesetzt und hoffen damit zu einer weiteren Reduktion von Unfällen beigetragen zu haben.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

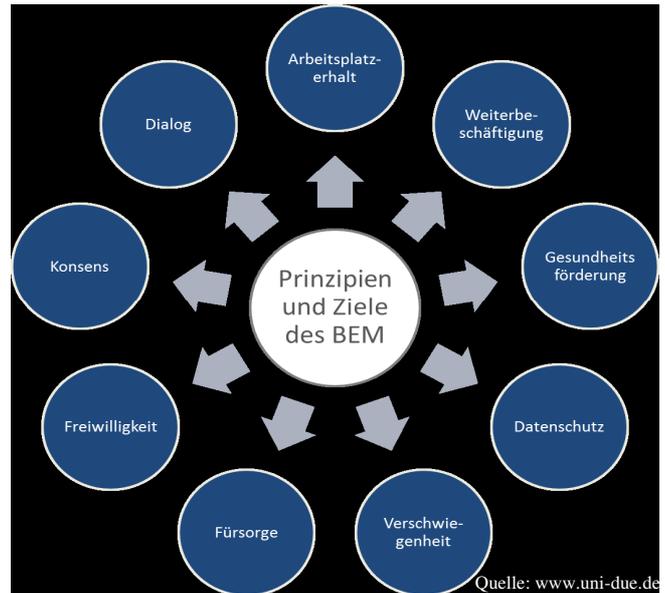
Bereits seit 2004 besteht für die Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht, allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Die Teilnahme an dieser Wiedereingliederung in das Arbeitsleben in einem strukturierten Verfahren ist freiwillig!

Die UMG bietet ihren Beschäftigten seit 2012 ein BEM an. Geregelt ist dieses Verfahren in einer Dienstvereinbarung.

Der Personalrat ist sowohl im Arbeitskreis BEM – mit zwei Personen – vertreten als auch in den einzelnen BEM-Verfahren. Im Jahr 2015 hat der Personalrat 132 BEM Verfahren begleitet.

Ergänzend gab es reichlich Anfragen und Beratungsgespräche, die von Personalratsmitgliedern zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement geführt wurden. Das bedeutet insgesamt fast 300 Gespräche unter Beteiligung von Personalratsmitgliedern mit einer Dauer zwischen 20 Minuten und einer Stunde.

Der Arbeitskreis BEM begleitet die Durchführung des BEM und ist gerade dabei, das Verfahren weiterzuentwickeln. Das Verfahren, so wie es bisher läuft, hat sich zwar bewährt, dennoch sind – allein schon aufgrund des Umfangs dieser Aufgabe –



Veränderungen erforderlich. Diese werden im AK BEM besprochen und im Personalrat ausführlich beraten. Wichtig ist uns als Personalrat, dass die bestmöglichen Voraussetzungen geschaffen werden, um die Gesundheit und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Die zurzeit beratenen Änderungen des Verfahrens werden nach Abschluss in eine geänderte Dienstvereinbarung einfließen.

Elektronische Personalakte

Seit Anfang 2014 erfolgt die Führung der Personalakten elektronisch. In einer Dienstvereinbarung ist u.a. geregelt, 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 wie



das Recht der Beschäftigten auf Einsichtnahme in ihre elektronische Personalakte realisiert wird. Bisher bleiben vorhandene Personalakten unverändert bestehen; lediglich neue Dokumente und

entsprechend natürlich auch komplett neue Akten werden digital angelegt und abgespeichert.

Eine Digitalisierung der bereits bestehenden „alten“ Akten ist jedoch geplant, um die Arbeitsabläufe in der Personalabteilung zu vereinheitlichen, doch ziehen sich die Vorbereitungen dazu in die Länge.

Es haben bereits mehrere Gespräche mit dem Personalrat stattgefunden. Abläufe und Prozesse und manche rechtliche Fragestellung müssen vorab geklärt werden, u.a. auch, ob und unter welchen Bedingungen hier ein externer Dienstleister einbezogen werden darf.

Erst wenn alles geklärt ist, wird dann - als Voraussetzung zur Durchführung der Digitalisierung der Personalakten – eine entsprechende Änderung der bestehenden Dienstvereinbarung verhandelt werden.

Suchthilfe und Suchtprävention

Bereits Anfang der 1990er Jahre wurde die Suchtberatung in der Universität Göttingen aufgebaut. Mittlerweile ist die betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe in unserem Betrieb fest etabliert. Seit dem 01. April 2015 ist Frau Ilona Carl als „neue“ Suchtbeauftragte für die Universität und die UMG tätig.

Im Rahmen der Neubesetzung der Stelle der Suchtbeauftragten tagte der Arbeitskreis Sucht, dem Vertreter der Personalräte von Uni und UMG, die Suchtbeauftragte, Vertreter beider Dienststellen und der Betriebsärztliche Dienst angehören, wesentlich häufiger als in den Jahren zuvor. Hauptthemen im vergangenen Jahr waren insbesondere die Etablierung und Bekanntmachung der neuen Suchtbeauftragten durch Öffentlichkeitsarbeit und Darstellung der Suchtprävention im Betrieb.

Außerdem wurde die Dienstvereinbarung aus dem Jahre 1996, die den Umgang mit Beschäftigten regelt, bei denen eine Suchtproblematik vorliegt, kritisch in Augenschein genommen. Diese hat sich in den vergangenen 20 Jahren sehr bewährt, dennoch sind einige Änderungen erforderlich. Aufgrund dessen ist vorgesehen, die Dienstvereinbarung - Sucht sprachlich und inhaltlich zu überarbeiten und sie noch im Jahr 2016 in aktualisierter Form abzuschließen.

Sobald wir ein Ergebnis haben, werden wir darüber berichten.

Die derzeitige Dienstvereinbarung beinhaltet einen Stufenplan zum Umgang mit Beschäftigten, bei denen eine Suchtproblematik vorliegt.

Dieser Plan regelt genau, welche Gespräche in Abhängigkeit von der jeweiligen Eskalationsstufe mit welchen Beteiligten geführt werden und welche Konsequenzen bei Nichteinhaltung der getroffenen Verabredungen erfolgen.

In allen Gesprächen nach der Suchtvereinbarung ist ein PR-Mitglied vertreten, so auch in etlichen Gesprächen im Jahr 2015.

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

Wer mehr zu diesem Thema wissen möchte, Unterstützung benötigt oder einen Rat braucht, kann sich jederzeit vertrauensvoll an unsere Suchtberaterin Frau Carl wenden.



Quelle: ls-suchtgefahren-la.de



Quelle: Pressestelle UNI

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 Gesetzes-



Quelle: landkreis-heidenheim.de

vorhaben 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 wo er Einfluss nehmen kann. In diesem Zusammenhang ist auch der Kontakt mit Politikerinnen und Politikern besonders wichtig.

Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes

Wie im Jahr 2014 hat sich der Personalrat auch im vergangenen Jahr vor allem mit der Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) befasst. Dieses Gesetz ist die Grundlage unserer Arbeit, es regelt Rechte und Pflichten und damit die Handlungsspielräume der Personalvertretung. Daher beschloss der Personalrat im Mai eine Stellungnahme zum vorliegenden – als nicht ausreichend angesehenen - Gesetzentwurf abzugeben, die an Landtagsabgeordnete, Fraktionen und Hauptpersonalrat sowie die Gewerkschaften geleitet wurde. In dieser Stellungnahme, die von einer AG des Personalrats erarbeitet wurde, formulierten wir zusätzliche Anforderungen zu dem bis dahin vorgelegten Gesetzentwurf.

Im Dezember wurden die Änderungen des NPersVG vom Landtag beschlossen.



Quelle: berlin.de

- Wahlrecht bei den Personalratswahlen für an Tochtergesellschaften gestellte Beschäftigte
- Erweiterte Informationsrechte für den PR durch die Bildung eines Wirtschaftsausschusses
- Mitbestimmung über die Anwendung von Befristungsgründen
- Mitbestimmung über personelle Maßnahmen von wissenschaftlichen Beschäftigten und wissenschaftlichen Hilfskräften
- Vergrößerung der JAV

Dass bis zur Beschlussfassung über das Gesetz im Dezember 2015 auch noch eine Verbesserung der Freistellungsstaffel in den Gesetzentwurf aufgenommen wurde, ist sicherlich auf die Aktivitäten der Personalvertretungen und der Gewerkschaften zurückzuführen.

Einige für unsere Beschäftigten bedeutsame Änderungen seien hier kurz zusammengestellt:

gewerkschaften zurückzuführen.

Wahlrecht für Gestellte

Groß war das Entsetzen als im Vorfeld der letzten Personalratswahl festgestellt wurde, dass Beschäftigte der UMG, die an eine der Tochtergesellschaften gestellt wurden, an der UMG kein Wahlrecht für den Personalrat mehr hatten.

Seit Sommer 2011 waren ca. 150 Beschäftigte an Tochtergesellschaften gestellt. Zuständig für deren Belange ist sowohl der Betriebsrat als auch für einige Belange der Personalrat.

Da das fehlende Wahlrecht für diese Beschäftigten vom Personalrat als „Lücke im Gesetz“ angesehen wurde, hat sich der Personalrat im Rahmen der Novellierung des NPersVG dafür stark gemacht, dass das Wahlrecht für Gestellte im NPersVG geregelt wird und hatte dazu auch Formulierungsvorschläge eingebracht.

Ergebnis positiv: Bei der nächsten Wahl in diesem Jahr dürfen die Gestellten wieder wählen.

Niedersächsisches Hochschulgesetz

Auch das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) wurde im Jahr 2015 novelliert. Mit dem dazu im April vorgelegten Gesetzentwurf hat sich der Personalrat befasst, da Regelungen des NHG unmittelbare Auswirkungen auf den Betrieb haben können. Der Personalrat erarbeitete auch zu diesem Entwurf Vorschläge, die in Form einer Stellungnahme an „die Politik“ herangetragen wur-

den, direkt oder über Gremien, denen wir angehören. U.a. ging es hier auch um die Anforderung, Stiftungshochschulen ausreichend finanziell abzusichern, um die Rechte der Beschäftigten bei wirtschaftlichen Notlagen zu sichern. Hierzu verfasste der Personalrat zusätzliche Schreiben direkt an den Ministerpräsidenten und die Landtagsabgeordneten der Region.

Sozialräume ... oder besser: Umwidmung, Verkleinerung, Abschaffung?

Angesichts der in der UMG herrschenden Raumnot ist es nicht verwunderlich, dass Räume, die nur zeitweilig genutzt werden, Begehrlichkeiten wecken. Zu diesen nur zeitweilig genutzten Räumen zählen auch die sogenannten Sozialräume. In diesen wird nicht...und soll auch gar nicht gearbeitet werden. Nur außerhalb der Pausenzeiten können sie für Besprechungen, Schulungen etc. genutzt werden. Ansonsten dienen sie dazu, zwischendurch einmal eine Pause zu machen, einen Kaffee zu trinken, ins Frühstücksbrot zu beißen, zu entspannen oder sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen.

Nun könnte man diese Pausen als solche für verzichtbar halten, aber sie sind sinnigerweise vom Gesetzgeber

vorgeschrieben. Auch Pausenräume mag man für nicht wichtig genug halten, um teure Quadratmeter dafür zu opfern, aber auch sie sind gesetzlich vorgeschrieben. Sie gehören genauso zur Ausstattung von Arbeitsstätten wie ausreichend Toiletten und Umkleieräume. Und da der Gesetzgeber weiß, wie gern diese Räume dem Sparzwang geopfert werden, hat er den Interessenvertretungen (Personal- und Betriebsräten) ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt.

Jetzt könnte man sagen: Finger weg von allen Pausenräumen! Da machen wir nicht mit!

Ganz so einfach ist es aber auch nicht. Es gibt Mindestanforderungen, die erfüllt werden müssen und die der Personalrat deshalb auch durchsetzen kann. Er kann natürlich auch mehr fordern und die Dienststelle überzeugen, sofern das einigermaßen sinnvoll erscheint. Wie so oft sind wir dabei aber auf die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort angewiesen. Ob deren Belange berücksichtigt, Ausweichmöglichkeiten zur Verfügung gestellt und die gesetzlichen Standards eingehalten werden, muss genau geprüft werden. Nur dann kann guten Gewissens eine Entscheidung – ob Zustimmung oder Ablehnung – getroffen werden. Übrigens kann auch die Verkleinerung eines Sozialraums zu

gunsten besserer Bedingungen an den Arbeits-

plätzen im Interesse der Beschäftigten liegen ... und um diese geht es doch in erster Linie.

Der Personalrat muss also so rechtzeitig und umfassend über eine geplante Maßnahme informiert werden, dass er auf deren Umsetzung noch Einfluss nehmen und Änderungsvorschläge machen kann. Leider war das nicht immer der Fall. Wir haben trotzdem schweren Herzens 2015 mehreren Verkleinerungen und Umwidmungen zugestimmt, nachdem genügend Ausweichmöglichkeiten dargelegt und Forderungen des Personalrats und der Beschäftigten berücksichtigt wurden.



„Neues“ aus den Tochtergesellschaften

Leider hat sich am Thema „Tochtergesellschaften“ wenig geändert. Immer noch gilt das sogenannte „Fluktuationsmodell“, d.h. Arbeitsplätze, die im HWD oder in der Wäscherei frei werden, werden in der Klinik-Service-GmbH (KSG) ersetzt. Dort werden die Beschäftigten, die bei uns meist sowieso nur in E2 oder E3 eingruppiert sind, noch geringer bezahlt.

Das Nebeneinander von UMG- und GmbH-Beschäftigten hat allerdings nicht nur Vorteile für den Arbeitgeber. So müssen z.B. Überstunden in der Wäscherei beim Betriebsrat der KSG und beim Personalrat beantragt werden, da in der Wäsche-

rei sowohl Beschäftigte der UMG als auch der KSG arbeiten. Dies macht wiederum eine enge Abstimmung zwischen Personal- und Betriebsrat nötig und teilweise doppelte bzw. parallele Verhandlungen; all das kostet Zeit und Geld. Wir hätten da einen ganz großartigen Vorschlag, solch unnütze Kosten und Aufwand zu vermeiden...

Nach wie vor stimmen sich die Betriebsräte der Gastronomie-GmbH, der KSG und der Personalrat ab, um nicht gegeneinander ausgespielt werden zu können und um möglichst gleiche Positionen zu den anstehenden Mitbestimmungsfragen zu entwickeln.

Umkleiden und Spinde

Seit ... vermutlich schon immer ... ist der Mangel an Spinden ein großes Problem. Manche Beschäftigte – wie z.B. Auszubildende - müssen sich einen Spind teilen, andere haben zwar einen eigenen Spind, aber meilenweit weg vom Arbeitsplatz - was zu dem bekannten Ärger bzgl. Wegezeiten führt - und wiederum andere haben sogar überhaupt keinen Spind! Zusätzlich hat der allgemeine Platzmangel dazu geführt, dass Umkleiden verkleinert, verlegt oder komplett umgewidmet wurden. Selten hat sich dadurch etwas für die Kolleginnen und Kollegen verbessert. Scheinbar war der Mangel an Spinden und Umkleiden ein allseits bekanntes aber eben als nicht so wichtig eingestuftes Problem bis ... ja, bis Gesundheits- und Gewerbeaufsichtsamt interveniert haben.

Aufgrund des nun deutlich gewordenen Handlungsbedarfs wurde ein Projekt, das sogenannte Spindprojekt, ins Leben gerufen. Zunächst galt es, eine Bestandsaufnahme zu machen und - teils seit Jahren - verwaiste Spinde zu identifizieren. Hier war der PR gefordert. Wir haben darauf gedrungen, dass hierzu ein rechtssicheres Verfahren etabliert wird, wer, wann und unter welchen Bedingungen Spinde kontrollieren darf. Bei den umfangreichen Überprüfungen im Beisein eines PR-Mitgliedes wurden etliche nicht genutzte Spinde gefunden. Trotzdem gab (und gibt) es immer noch



einen Fehlbestand. Dazu hat sicher auch die Ausweitung der Teilzeitarbeit beigetragen.

Neue Herrenumkleide - Ebene 02 im ersten Bettenhaus

Dringender Handlungsbedarf bestand bei den Umkleiden für die Intensivstationen im ersten Bettenhaus. Auf der Ebene 02 wurde eine neue Männer-Umkleide eingerichtet; die Frauen wurden auf die vorhandenen Umkleiden verteilt. Für die Kollegen nicht unbedingt eine Verbesserung, da dort keine Duschmöglichkeit besteht. Je nach Art der Tätigkeit muss eine solche aber nahe beim Arbeitsplatz vorgehalten werden.

Damenumkleide mit „dynamischer Spindnutzung“ - Ebene 2 im zweiten Bettenhaus

Um mit der gleichen Anzahl an Spinden eine größere Zahl von Beschäftigten zu „versorgen“, gibt es die Variante der nicht-personengebundenen Spinde. Um zu erproben, ob und wie dies in der UMG möglich ist, wird zurzeit ein Pilotprojekt in der Damenumkleide Ebene 2, Bettenhaus II durchgeführt. (Wir berichteten im vorletzten PR-Info ausführlich darüber.) Der Personalrat begleitet dieses Pilotprojekt und braucht Rückmeldung der Nutzerinnen, um beurteilen zu können, ob dies zu einer Lösung des Spindproblems beitragen kann. Das Thema Spinde und Umkleiden wird uns jedenfalls weiter beschäftigen.

Fort- und Weiterbildung

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm stieß im vergangenen Jahr wieder auf gute Resonanz. Insgesamt wurden 275 Kurse durchgeführt. Angeboten wurden mehr Kurse, ein Drittel der Kurse kam nicht zustande, meist wegen zu geringer Nachfrage.

Der Personalrat hat auch in das Fortbildungsprogramm 2016 erneut Themenvorschläge mit eingebracht. Des Weiteren konnten wir etliche Themenanregungen von Beschäftigten mit einfließen lassen. Wenn Sie also Ideen und Wünsche haben, lassen Sie es uns wissen. Sie selbst wissen am besten, welche Fortbildungen für Sie und Ihren

Bereich interessant und lohnend sind.

Übrigens ist auch die Teilnahme an Kursen der Universität möglich. Bei Interesse melden Sie sich bitte zunächst bei der UMG-Bildungsakademie.

Häufig erreichen uns Meldungen, dass einem der Fortbildungswunsch vonseiten der Vorgesetzten verwehrt wird. Sollte dieser Fall bei Ihnen eintreten, melden Sie sich bitte bei uns! Ablehnungen von Fortbildungen sind durch den Personalrat mitbestimmungspflichtig. Wir können aber nur aktiv werden, wenn wir durch Sie informiert werden. Melden Sie sich bitte auch, wenn ein beantragter Bildungsurlaub nicht gewährt wird.

Neue Software braucht das Haus!

Wie alle wissen, funktioniert heutzutage eigentlich nichts mehr ohne Computer, genauer ohne Softwareprodukte, die das Leben – angeblich – leichter machen. Und das gilt natürlich auch - vielleicht sogar ganz besonders - für das Gesundheitswesen. Jedes Jahr kommen neue „Segnungen“ auf die Krankenhäuser zu, auch die UMG war 2015 hier sehr aktiv. Neben den neuen Versionen der SAP-Komponenten, des OP-Dokumentations- und Planungssystems, von ixServ, des Laborsystems und, und, und... gab es auch einige ganz neue Tools, die – wie immer – den Arbeitsalltag erleichtern oder schlicht gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen sollen.

Ohne Frage sinnvoll im Interesse des Arbeitsschutzes, aber eben auch zur Vermeidung von Ordnungsgeldern ist die Neuorganisation der Dokumentation von Strahlenexpositionen mit Hilfe des Systems RadoClid. Ebenso sind die Erwartungen an das neue IT-Service-Tool „Appsense Environment Management“ groß, das den Anmeldeprozess an der Windowsdomäne erheblich beschleunigen und insbesondere die Wiederherstellung der individuellen Arbeitsumgebung bei einem Systemabsturz für den Helpdesk des IT-Service erleichtern soll. Des Weiteren wird ein neues, mit den Beschäftigtenausweisen nutzbares

Schließsystem in Räumen des G3-7 erprobt. Darüber hinaus wird die Einführung eines neuen Kartenmanagementsystems vorbereitet, das die Nutzungsmöglichkeiten der Beschäftigtenausweise erweitern soll. Notwendig war auch die Einführung des SAP-Produktes „Ambulant Care Management“ (ACM) mit einer neuen Abrechnungssoftware in der chirurgischen Notaufnahme.

In all diese Projekte war und ist der Personalrat über Arbeitsgruppen, Demonstrationstermine und zahllose Abstimmungsgespräche eingebunden worden, die die personellen Ressourcen des Personalratsbüros zum Teil sehr zeitintensiv beansprucht haben. Aber nur so können die Mitbestimmungsrechte im Interesse der Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen werden, wobei hier selbstverständlich immer das Ziel im Vordergrund steht, Nachteile für die Beschäftigten abzuwenden, d.h. darauf zu achten, dass der Datenschutz der Kolleginnen und Kollegen gewahrt bleibt und dass insbesondere solche Systeme nicht für eine Leistungskontrolle missbraucht werden. Außerdem achtet der Personalrat darauf, zusätzliche Belastungen zu minimieren. Letzteres kann und wird nicht immer gelingen, aber ohne dieses Engagement gelingt es nie.

Erweiterung Telearbeit

Seit Anfang 2013 wird die Einführung alternierender Telearbeit in einem ausgewählten Bereich, dem Zentralen Schreibbüro, im Rahmen eines Pilotprojektes erprobt, begleitet durch eine Projektgruppe unter Mitwirkung des Personalrats. Über dieses Pilotprojekt und über die dort gemachten überaus positiven Erfahrungen haben wir Sie in unseren PR-Infos auf dem Laufenden gehalten und anlässlich unserer letzten Personalversammlung informiert.

Nachdem der Vorstand beschlossen hatte, den Weg für Telearbeit zukünftig auch für andere Bereiche zu öffnen, hat eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Personalrats geprüft, ob, für welche Bereiche und unter wel-

chen Bedingungen dies möglich ist.

Geplant ist nun eine Ausweitung des Pilotprojektes auf drei weitere Bereiche, nämlich den ärztlichen Dienst, den wissenschaftlichen Dienst und die Verwaltung. Jeweils sechs interessierten Beschäftigten aus diesen Bereichen soll die Möglichkeit eröffnet werden, im Rahmen des Pilotprojektes auch andere Formen der (flexiblen) Telearbeit zu erproben. Flexible Telearbeit ermöglicht ein stunden- oder tageweises Arbeiten von zu



Hause. Natürlich wird es auch für diese Testphase Regelungen in einer Dienstvereinbarung geben und der Personalrat wird das Projekt Telearbeit an der UMG auch weiterhin begleiten.

Zutrittsicherung

Ein Zutrittsicherungssystem reglementiert den Zutritt zu Bereichen für bestimmte Beschäftigten-Gruppen. Die Software überwacht dies und verweigert den Nichtberechtigten den Zutritt.

Die Nutzung des Systems ist in einer Dienstvereinbarung geregelt, die derzeit überarbeitet wird. Wesentliches Element dieser Vereinbarung 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. Die EDV darf nicht genutzt werden, um festzustellen, wer möglicherweise während der Arbeitszeit wie oft seinen Arbeitsbereich verlässt.

Digitalisierung Patientenakten

Da die Lagerkapazitäten im Zentralarchiv begrenzt sind, läuft zurzeit das Projekt zur Digitalisierung von Patientenakten. Noch ist nicht – wie in anderen Kliniken - an eine komplette elektronische Patientenaktenführung gedacht, sondern bisher erfolgt lediglich eine Digitalisierung der Akte nach Beendigung der Behandlung. Das Einscannen der Papierakten erfolgt durch einen externen Dienstleister.

Nach einer intensiven Vorbereitungsphase - begleitet durch eine Projektgruppe unter Einbeziehung des Personalrates - startete das Projekt zum Jahresbeginn 2015 zunächst als Pilot in den Kliniken Urologie, Dermatologie, Allgemeinchirurgie und Psychiatrie. Unter kontinuierlicher Evaluation und Anpassung der Prozesse folgten sukzessive weitere Kliniken. Die Umstellung soll im Laufe des Jahres 2016 abgeschlossen werden.

Im Lenkungsausschuss, dem auch der Personalrat angehört, wird fast monatlich über den Fortlauf des Projektes berichtet, und es werden Entscheidungen über den weiteren Projektverlauf getroffen. Der Personalrat begleitet dieses Projekt, das Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation an den Leitstellen und Ebenenbüros, in Polikliniken und auf Stationen hat.

Etliche Berufsgruppen sind betroffen.

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

Im vergangenen Jahr wurden gehäuft Anfragen zur Auswertung von Daten aus dem Zutrittsicherungssystem gestellt: Begründung waren in der Regel Diebstähle. Jede dieser Anfragen wurde gründlich geprüft und nur in den wenigsten Fällen kam es tatsächlich zum Auslesen von Daten. Trotzdem sind solche Anfragen recht zeitintensiv und gehören zur täglichen Arbeit des Personalrates, genau wie Fragen zur Einhaltung der Dienstvereinbarung.

Pilotprojekt für neues Zutrittssicherungssystem

Seit mehr als 15 Jahren wird in der UMG ausschließlich das Zutrittssicherungssystem SIPORT genutzt. Wurden anfangs nur wenige ausgewählte Bereiche entsprechend gesichert, gehört dies mittlerweile zum Standard.

Im Zuge diverser Neubau-Planungen wird überlegt, zukünftig ggf. ein anderes System einzusetzen. Aus diesem Grund sollen in Räumen des Geschäftsbereichs IT im Jahr 2016 zwei neue Zutrittssicherungssysteme erprobt werden. Das Pilotprojekt wird von einer Projektgruppe unter Einbeziehung des Personalrates begleitet werden.

Im Zusammenhang mit diesem Projekt wird insbesondere der Datenschutzaspekt durchleuchtet werden müssen. Der Zugriff auf die elektronische Akte ist in der Regel einfacher als der auf die Papierakte, die derzeit im Archiv gelagert wird. Unbefugter Zugriff auf Patientendaten, z.B. auch auf Patientendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist kein Kavaliersdelikt.



Quelle: im-baden-wuerttemberg.de

Gleichstellungsplan

Im Niedersächsischen Hochschulgesetz ist ein Gleichstellungsauftrag für die Universitäten formuliert:

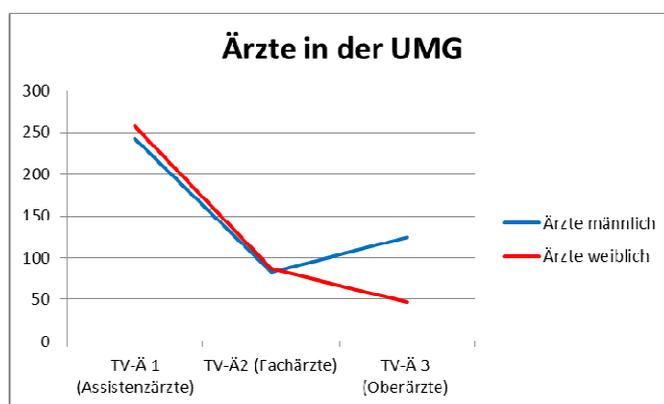
„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag; § 3 Abs. 3 Satz 1 NHG). Zurzeit wird gerade der Gleichstellungsplan für die UMG durch die Gleichstellungsbeauftragte erstellt. Dabei wird sie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, der Personalentwicklung, der Personalabteilung und des Personalrats unterstützt.

In etlichen Arbeitsgruppensitzungen und Gesprächen beteiligten sich PR-Vertreterinnen am Zusammentragen und Bewerten von Daten und Fakten, um so auch den „PR-Blick“ einfließen zu lassen. Zu den Aufgaben des Personalrats gehört es, sich um Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Betrieb zu kümmern, und Gleichstellungspläne unterliegen der Mitbestimmung.

Die zusammengetragenen Fakten zeigen auf, wo die UMG in punkto Gleichstellung tätig werden

muss. Dass noch viel zu tun ist, ist schon auf den ersten Blick zu erkennen. Die Arbeit an der UMG leisten hauptsächlich Frauen, nämlich zu über 70%. In Führungspositionen sind Frauen aber deutlich unterrepräsentiert. Zur Veränderung dieses Zustands entwickelt und benennt der Gleichstellungsplan auf Basis des ausgewerteten Zahlen- und Datenmaterials Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter. An der Erreichung der dort gesetzten Ziele werden die Bemühungen um eine Gleichstellung an der UMG gemessen werden – auch vom Personalrat.

Ein kleines Beispiel:



Urlaubspläne

Urlaubspläne sind dem Personalrat zur Mitbestimmung vorzulegen. Bis zum 05.01.2016 sind 143 Urlaubspläne bei uns eingegangen, die alle überprüft wurden. Wir achten darauf, dass wenigstens ein Urlaubsblock von zwölf Werktagen am Stück eingeplant ist, da ein Block von **mindestens** zwei Wochen am Stück durch den Gesetzgeber vorgeschrieben ist. Diese Mindestgrenze ist übrigens keine Höchstgrenze! Außerdem schauen wir z.B. wieviel Urlaub überhaupt verplant ist.



Quelle: morgenpost.de

Wenn ein Urlaubsplan auffällig war, z.B. weil es keinen Zwei-Wochen-Block gab, haben wir die Beschäftigten angerufen oder waren vor Ort; das allein waren ca. 60 Telefonate.

Aber auch ohne Anlass haben wir in sehr vielen Fällen direkt in den Teams nachgefragt, ob die Planung für sie stimmig und in Ordnung ist.

In diesem Jahr gab es bereits im Vorfeld zur Urlaubsplanung etliche Anfragen, die reichten von: „Wieviel Urlaub muss ich verplanen?“ über: „Welche Kriterien müssen bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden?“ bis hin zu: „Sind Urlaubssperren rechtens?“

Ein mitbestimmter Urlaubsplan ist verbindlich und Urlaubstage sind noch stärker geschützt als freie Tage. **Ein genehmigter Urlaub kann in der Regel nicht zurückgenommen werden.**

Zentrumsstruktur

In der Vergangenheit gab das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) eine Struktur vor, in der jeweils mehrere vorklinische bzw. klinische Abteilungen zu sogenannten Zentren, z.B. das Zentrum Innere Medizin, zusammengefasst waren. Die zugewiesenen Aufgaben verschoben sich im Laufe der Zeit zunehmend in die Zuständigkeit der Abteilungen, die mittlerweile in Kliniken und Institute umbenannt wurden. Da nur noch wenige Aufgaben in den ursprünglich übergeordneten Zentren verblieben und das NHG die Zentrumsstruktur nicht mehr zwingend vorsieht, wurde diese bereits vor vielen Jahren in der UMG diskutiert. Wie viele Zentren sollte die UMG haben? Nach welchen Kriterien werden Zentren gebildet? Was sollen ihre Aufgaben sein?

Inzwischen sind parallel zur „Zentrumsstruktur nach NHG“ ganz andere „Zentren“ wie z.B. das Brust- oder das Herzzentrum entstanden.

Im vergangenen Jahr wurde die Frage nach einer zukünftigen Zentrumsstruktur wieder aufgegriffen und in einer Arbeitsgruppe, in die der Personalrat eingebunden war, sowie den Hochschulgremien

(Fakultätsrat, Klinikkonferenz) intensiv diskutiert. Mittlerweile wurden Fakten geschaffen: Die alten „Zentren nach NHG“ sind abgeschafft. Neue Zentren verschiedener Art können nach in Rahmenrichtlinien niedergelegten Kriterien gebildet werden, bzw. existieren z.T. bereits. Für die „neuen Zentren“ wurden von der AG neben den Rahmenrichtlinien und einer neuen Zentrumsystematik auch Musterordnungen erarbeitet. Es wird sich zeigen, wie das in der Praxis funktioniert. Eine Evaluation nach einem Jahr ist geplant.

Leider wurde mit der Abschaffung der „Zentren nach NHG“ auch die dort festgeschriebene Beteiligung der Gruppen abgeschafft, die gewährleistete, dass neben den Professor/innen auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sowie die Mitarbeiter/innen im technischen und Verwaltungsdienst (MTV-Gruppe) in den Zentrumsvorständen vertreten waren. Wie zukünftig die Teilhabe von Beschäftigten aller Gruppen realisiert werden kann, ist noch nicht geregelt – ein wesentlicher Kritikpunkt des Personalrates.

Parken

Das Thema Parken ist für alle Beteiligten ein äußerst nervenstrapazierendes Thema, sodass den Personalrat viele Beschwerden über den Parkplatzmangel erreichen. Selbstverständlich setzen wir uns für eine Entschärfung des Problems im Rahmen unserer Möglichkeiten ein, z.B. in der Arbeitsgemeinschaft Parkraumbewirtschaftung, die paritätisch besetzt ist. Doch kann der Personalrat leider keine Parkplätze herbeizaubern, ebenso wenig wie zusätzliche, überdachte und diebstahlsichere Fahrradstellplätze. Für Investitionen in Fahrradstellplätze ist allerdings ein Budget von 100.000 Euro bereitgestellt und die erste Bestellung für neue Fahrradständer ist mittlerweile erfolgt. Allein die Ausführung lässt auf sich warten.



Quelle: duden.de

Das Projekt „SIPP“ = Smartes Intermodales Pendel Portal, das im Rahmen der Zukunftswerkstatt der Stadt Göttingen entstanden ist, hat der Personalrat gern begleitet. Sicher sind Ihnen die Plakate „umfahrmit.de“ aufgefallen, hier können Sie Mitfahrgelegenheiten anbieten und suchen.

Wie sich der Weg zur Arbeit gestaltet, kann durchaus Auswirkungen auf die Arbeit selbst und auf die Gesundheit der Beschäftigten haben, denn es ist ein Unterschied ob der Weg zur Arbeit als Stressor erlebt

wird oder als positiv aktivierende Vorbereitung auf die Arbeit.

Identity Management System – a Never Ending Story?

Man erinnert sich vielleicht noch, mit welcher hektischer Aktivität in den letzten Tagen des Jahres 2014 noch ganz schnell Mitbestimmungsfragen zur Einführung eines neuen Softwaresystems, dem sogenannten „Identity Management System“ (IDM), geklärt werden sollten, das eine große Vereinfachung bei der Verwaltung von Zugängen zu den Rechnersystemen von Universität, UMG und GWDG verspricht. So können berufsgruppenspezifisch Anwendungsprogramme zur Verfügung gestellt werden, die über eine einzige Nutzererkennung und ein einziges Passwort zugänglich sind. So – sehr vereinfacht – die Theorie. 2008 begonnen und zunächst auch ganz erfolgreich in der Versorgung von Studierenden mit rechnergestützter Dienstleistung eingeführt, stellte sich die Übertragung auf die Beschäftigten doch als ein sehr dickes Brett heraus. Gleichwohl sollte es Anfang 2015 endlich so weit sein. Ein gemeinsamer Dienstvereinbarungs-Entwurf der Personalräte von Uni und UMG wurde erar-

beitet. Doch nach Abgabe dieses Entwurfs kam die Rechtsabteilung der Universität nach über einjähriger Prüfung zu dem Ergebnis, dass doch besser getrennte Dienstvereinbarungen für Uni und UMG abgeschlossen werden sollten. Um den geplanten Start des „IDM“ im Januar 2015 nicht zu gefährden, wurde kurzerhand eine sogenannte Regelungsabrede vereinbart, die der DV wesensgleich, aber mit einem „Verfallsdatum“ versehen ist. Und so wurde der Betrieb des Systems bis zum 30.09.2015 befristet, wenn nicht bis dahin eine normale DV abgeschlossen wäre. Das IDM wurde dann auch im März 2015 gestartet – und wegen unerwarteter Probleme nach wenigen Tagen wieder abgeschaltet. Seitdem ruht der See und die Regelungsabrede musste mittlerweile bereits um ein halbes Jahr verlängert werden. Schauen mer mal, ob „IDM“ im ersten Quartal 2016 doch noch produktiv wird – und dann bis zum 31.03.2016 auch noch die Dienstvereinbarung unterschriftsreif wird...

Öffentlichkeitsarbeit des PR

Um unsere Öffentlichkeitsarbeit kümmert sich in erster Linie der aus vier Mitgliedern bestehende Öffentlichkeitsausschuss. Dieser tagt wöchentlich und befasst sich mit der Darstellung aktueller Probleme und Projekte im Haus, welche für die Beschäftigten durch den Personalrat begleitet werden. Um die brennendsten Geschehnisse und Informationen in die Betriebsöffentlichkeit zu tragen, erstellt der Öffentlichkeitsausschuss in ein- bis zweimonatigen Abständen das Infoheft „Der Personalrat informiert“. Alle Artikel werden vor der Veröffentlichung in einer der wöchentlichen Sitzungen mit allen Mitgliedern des Personalrats diskutiert und -ggf. mit Änderungen - beschlossen.

(Fortsetzung auf Seite 25)

DER PERSONALRAT
UNIVERSITÄT WÜRZBURG
UNIVERSITÄT GIESSEN
INFORMIERT 30

Der Per Kolleginne Weihnacht

DER PERSONALRAT
UNIVERSITÄT WÜRZBURG
UNIVERSITÄT GIESSEN
INFORMIERT 29

Pilotprojekt „Dynamische“

DER PERSONALRAT
UNIVERSITÄT WÜRZBURG
UNIVERSITÄT GIESSEN
INFORMIERT 28

162.000 fehlen – bundesweiter Aktionstag 24. Juni

Dezember 2015

Sept./Okt. 2015

Juli/August 2015

Inhalt	Seite
162.000	Seite 3
Matterschutz	Seite 23
Fachbereichsforum	Seite 34
Übertragungen	Seite 45
Neue Verträge auf der schwebenden Leiter	Seite 56
Kommunikation	Seite 6

Das Layout liegt dann wiederum in der Hand des Öffentlichkeitsausschusses. Das sogenannte „PR-Info“ erscheint in einer Auflage von 1200-1400 Exemplaren und wird von den Personalratsmitgliedern im Haus verteilt.

Darüber hinaus ist es auch „online“ zu haben. Direkt per Schnellzugriff auf der UMG-Intranet-Startseite im Block „Informationen“ oder auf unserer Intranetseite.

Auch bei den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter zeigen wir Präsenz, informieren kurz über den Personalrat und händigen den neuen Kolleginnen und Kollegen einen PR-Flyer aus, damit sie wissen, an wen sie sich wenden können, falls es mal nötig sein sollte ...

Ebenso begrüßen wir die neuen Auszubildenden und geben insbesondere in der Krankenpflege-, OTA- und Hebammenschule auch eine Infounderichtsstunde. Auf den Jubiläumsveranstaltungen für langjährige Mitarbeiter, die vor Jahren auf Initiative des Personalrats ins Leben gerufen wurden, sprechen wir ebenfalls ein Grußwort.

Die wichtigste Veranstaltung des Jahres ist die Personalversammlung.

Hier legen wir Rechenschaft über die zurückliegende Zeit ab und können die aktuellen Geschehnisse und Dinge, die den Kolleginnen und Kollegen unter den Nägeln brennen, im direkten Dialog erörtern. Zu jeder Personalversammlung wird ein Tätigkeits-

bericht vorgelegt, in dem über die zurückliegende Arbeit des Personalrates nachgelesen werden kann. Die Erstellung dieses Berichtes liegt ebenfalls hauptsächlich in den Händen des Öffentlichkeitsausschusses.

Themen der PR Infos ab März 2015

Nr. 27	Juni 2015	Tarifabschluss 2015, Personalversammlung 2015, Pendlerpauschlage trotz Fahrgemeinschaft?, SIPP (Pendlerportal), Mit dem Rad zur Arbeit, Was ist eigentlich eine Dienstvereinbarung?, Alles Gute Frau Brückner
Nr. 28	Juli/August 2015	162.00 fehlen - bundesweiter Aktionstag, Mutterschutz, Pflegezeitgesetz, Überlast- und Gefährdungsmeldungen - eine gesetzliche Verpflichtung, Susanne MacLarbie - die neue Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen
Nr. 29	September/ Oktober 2015	Pilotprojekt „Dynamische Spindnutzung“, Ilona Carl - Betriebliche Suchtprävention und Suchtberatung, Urlaub und Urlaubsplanung, Verabschiedungen der Azubis, Ehemaligen Veranstaltung, Entgelterhöhung für Hiwis
Nr. 30	Dezember 2015	Weihnachtsgrüße, Dienstvereinbarung Arbeitszeit, „Super-Spättdienst“ im Steri ab 2016, Dr. Thomas Langbein - Der neue Datenschutzbeauftragte der UMG, News

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Seit 2013 wird in der UMG ein Betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert.

Über gesundheitsfördernde Kurse und Maßnahmen sowie die verschiedenen „Bausteine“ des BGM haben wir mehrfach berichtet.

Um BGM als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungen und Prozesse einzubeziehen und bei allen operativen Entscheidungen auch zu bedenken, wie die Belegschaft mit den getroffenen Entscheidungen gesund bleiben kann, sind Schulungen der Führungskräfte erforderlich. Diese legen die Basis dafür, die Sensibilität für dieses Thema zu erhöhen und dazu beizutragen, dass BGM Bestandteil der Unternehmenskultur wird. Dies war ein Schwerpunkt im Jahr 2015, der enorm wichtig ist, auch wenn er von den Beschäftigten – noch – nicht unmittelbar wahrgenommen wird.

Workshops und Schulungen für Führungskräfte wurden mit insgesamt über 150 Teilnehmern durchgeführt.

Der Personalrat begleitet das BGM durch Mitar-



beit im Arbeitskreis BGM, in dem Maßnahmen und Aktivitäten entwickelt werden, sowie im Lenkungsausschuss, in dem Entscheidungen getroffen werden.

BGM „beginnt im Kopf“, aber BGM erfordert auch Ressourcen und kostet Geld. Dies ist allemal gut angelegt, wenn dadurch die Gesundheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten verbessert wird. Dies immer wieder deutlich zu machen und auf Maßnahmen für die Beschäftigten hinzuwirken – hier sieht der PR seine Aufgabe im BGM.

Nichtraucherschutz

Die Zusammenarbeit zwischen rauchenden und nichtrauchenden Menschen ist spannend und manchmal führt sie auch zu Spannungen. Seit Jahren gibt es eine AG Nichtraucherschutz, in welcher auch der Personalrat vertreten ist.

In dieser AG wird das „Tagesgeschäft“ bearbeitet, z.B. wo hat es Beschwerden über Rauchbelästigungen gegeben, wo fehlen noch Hinweisschilder auf das Rauchverbot, aber auch wo sollten neue Raucherbereiche geschaffen werden.

Oft finden sich gute Lösungen, so wurde die „Raucherterrasse Nord“ (UBFT Ebene 0) erhalten und seit der Verkleinerung gab es bisher keine weiteren Beschwerden wegen Rauchbelästigung im Innenbereich.

Auch der Weltnichtrauchertag am 27.05.2015 wurde von der AG vorbereitet und hatte eine gute Resonanz.

Ein großes Problem stellen die achtlos weggeworfenen Kippen dar, die Reinigung und Entsorgung ist sehr teuer und außerdem wird die Brandgefahr unterschätzt, die insbesondere von Kippen aus-

geht, die von den Balkonen geworfen werden.

2015 gab es die „Aktion Rauchfrei“. Ein Mitarbeiter sollte die Personen (Beschäftigte, Besucher und Patienten), die außerhalb der Raucherbereiche rauchten, ansprechen und sie auffordern, die Raucherbereiche aufzusuchen. Diese Aktion verlief sehr erfolgreich, die ganz überwältigende Mehrheit der Angesprochenen verhielt sich ausgesprochen kooperativ. Lediglich eine sehr kleine Anzahl von Personen reagierte aggressiv, von diesen einige allerdings wiederholt und heftig.

Insgesamt hat der Nichtraucherschutz in den letzten Jahren enorme Fortschritte gemacht, was unter anderem der Arbeit dieser AG zu verdanken ist. Was in der AG mitunter kontrovers diskutiert wird, sind die notwendigen Raucherbereiche in akzeptabler Nähe zum Arbeitsplatz. Noch hat sich nicht überall die Einsicht durchgesetzt, dass dies keineswegs ein „Komfort“ für Raucherinnen und Raucher ist, sondern eine zwingende Notwendigkeit und unabdingbare Voraussetzung, damit der Nichtraucherschutz funktioniert.

Mitglieder des PRs in Ausschüssen, Projekten Arbeitsgruppen mit der Dienststelle; Stand: Januar 2016

Klinikkonferenz E. Bach-Reinert Stellvertr.: Dr. T. Langbein, H.-M. Gurland	Stiftungsrat/Stiftungsausschuss E. Bach-Reinert
Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) E. Bach-Reinert, D. Hunt, E. Westphal	Arbeitskreis BGM D. Hunt, E. Westphal
Arbeitskreis BEM E. Westphal E. Bach-Reinert	Arbeitsschutzausschuss (ASA) O. Uhde, Chr. Schulz, Stellvertr. P. Ahlbrecht, P. Demir, S. K. Homburg
Lenkungsausschuss Neubau Krankenhaus E. Bach-Reinert	Projektgruppe Koordinierung Pflegegebäude (KoPF) O. Uhde Stellvertr. M. Lumme, M. Küchler
Lenkungsausschuss Digitalisierung Patientenakten E. Bach-Reinert	Parkraum-Ausschuss C. Schulz, M. Küchler Stellvertr.: O. Uhde, H. Meyer
Wohnungsausschuss C. Schulz, H. Meyer Stellvertr.: S. K. Homburg, P. Demir	Kita-Ausschuss M. Küchler, C. Selk Stellvertr.: D. Hunt, P. Demir
Projektkernteam Spindmanagement O. Uhde Stellvertr.: C. Schulz	Projektgruppe Einbindung ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter D. Hunt, P. Demir
Arbeitsgruppe Nichtrauchererschutz H.-M. Gurland Stellvertr.: C. Schulz	Projektgruppe Telearbeit C. Schulz Stellvertr.: M. Küchler
Bewertungskommission Betriebliches Vorschlagswesen Dr. T. Langbein, Stellvertr.: Marco Lumme	Neuausrichtung Zentrumsstrukturen E. Bach-Reinert H.-M. Gurland
AG Mitarbeiteressen D. Hunt, H. Meyer Stellvertr.: E. Westphal, C. Schulz, P. Demir, D. Lange	Klinische Strukturkommission E. Bach-Reinert
Steuerungsgruppe Arbeitszeit Ärzte H.-M. Gurland Stellvertr.: D. Hunt, Dr. T. Langbein	Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Ärztinnen und Ärzte C. Schulz Stellvertr.: M. Küchler
Übertragung von Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz E. Bach-Reinert, O. Uhde	Kernteam Personalentwicklungsgespräch mit Zielvereinbarung H.-M. Gurland, Stellvertr.: D. Hunt
AG Rahmen-DV Arbeitszeit E. Bach-Reinert, H.-M. Gurland, D. Hunt	



Der Personalrat im Dezember 2015

PR-interne Ausschüsse, AG`s, Projektgruppen; Stand: Januar 2016

Personalia-Ausschuss E. Westphal, P. Demir, O. Uhde, B. Hennig, A. Meurer, P. Ahlbrecht, M. Lumme, Susanne MacLarbie (SBV)	Arbeitssicherheitsausschuss ASIA E. Westphal, O. Uhde, P. Ahlbrecht, C. Schulz, S. K. Homburg, M. Schulz, P. Demir
Ausschuss Arbeitszeit H.-M. Gurland, C. Schulz, D. Hunt, H. Meyer, J. Engelmayr, G. Zander, Dr. T. Langbein, J.Eichkorn	Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit H.-M. Gurland, Dr. T. Langbein, J. Eichkorn, E. Bach-Reinert
Arbeitsgruppe „Novellierung des NPersVG“ E. Bach-Reinert, D. Hunt, H.-M. Gurland, Dr. T. Langbein	AG „Auswertung Arbeitnehmerüberlassung“ S. K. Homburg, H.-M. Gurland, M. Lumme, O. Uhde, J.Eichkorn
Arbeitsgruppe „Interner Vermittlungsmarkt“ E. Westphal, D. Hunt, H. Meyer, O. Uhde, Dr. T. Langbein	AG Überarbeitung der Rahmen-DV EDV E. Westphal, E. Bach-Reinert, Julia Eichkorn, David Hunt, Holger Herrmann
AG Zugriffsprotokollierung sensibler Patientenda- ten E. Bach-Reinert, C. Schulz, Dr. T. Langbein, D. Hunt	Arbeitsgruppe Personalvertretungen der Stiftungs- hochschule beim Hauptpersonalrat D. Hunt, Stellvertr.: E. Bach-Reinert