

---

# Tätigkeitsbericht 2016

Vorgelegt zur  
Personalversammlung  
am 16. März 2017

---



## So erreichen Sie uns:

### Persönlich:

Unsere Büros befinden sich südlich vom Bettenhaus 2 in den Bürocontainern. Das Sekretariat erreichen Sie über den Eingang D.

### Telefonisch:

Unter 39-66747  
oder 39-12725  
Fax: 39-12620

Telelift: 142

### Per Email:

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

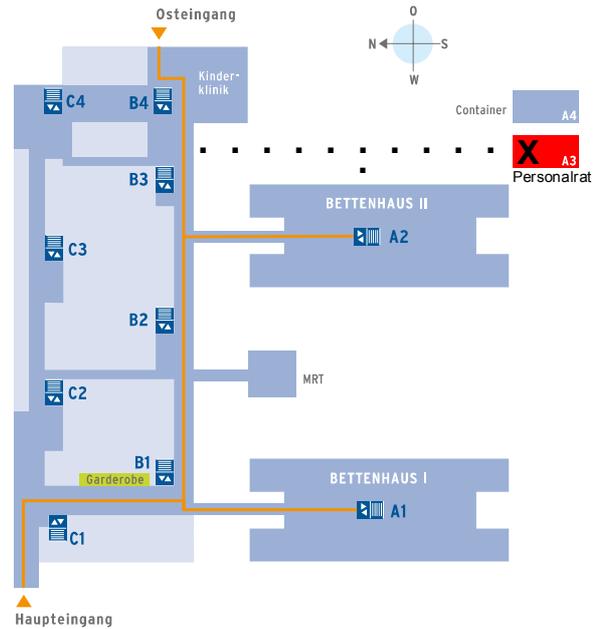
### Im Internet:

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

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

### 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 dezentrale Sprechzeiten:

Im ZOP, in der Mikrobiologie und im Versorgungsgebäude stehen wir jeweils einmal im Monat für Fragen, Probleme oder Gespräche zur Verfügung.

**Hier noch einmal die Orte und Termine aller dezentralen Sprechstunden:**

### ZOP:

Jeden 1. Mittwoch im Monat  
14:30 - 16:00 Uhr, Raum 01.B1 315.3 (Pieper:919-2711)

### Mikrobiologie, Kreuzberggring 57:

Jeden 1. Donnerstag im Monat  
14 - 16 Uhr, Raum Büro D. H2nt

## Inhaltsverzeichnis

Arbeits- und Gesundheitsschutz	S. 14
Arbeitszeiten	S. 12
Audit Berufsfamilie	S. 28
Baumaßnahmen	S. 7
Beratung und Unterstützung von Beschäftigten	S. 18
Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 20
Betriebliches Gesundheitsmanagement	S. 11
Dienstvereinbarungen	S. 29
Digitale Archivierung von Patientenakten	S. 23
Fort- und Weiterbildung	S. 21
Gefährdungsanzeigen	S. 19
Gesetze, Tarifverträge und Co.	S. 25
Gleichstellungsplan	S. 20
IT, IT und nochmal IT	S. 22
Kinderbetreuung	S. 28
Neuwahl	S. 6
Öffentlichkeitsarbeit	S. 31
Parkraum	S. 30
Personelle Maßnahmen	S. 10
Spindprojekt	S. 14
Strategie UMG 2020	S. 27
Sachhilfe und Sichtprävention	S. 21
Teilpersonalversammlungen	S. 23
Telearbeit	S. 18
Tochtergesellschaften	S. 24
Urlaub	S. 29
Vereinbarkeit Familie und Beruf	S. 28
Vorwort	S. 5
WissenschaftlerInnen	S. 26
Zutrittssicherung	S. 22

Erdmüthe Bach-Reinert	Vorsitzende	9494		Personalrat	e.bach-reinert@med.uni-goettingen.de
Erika Westphal	1.stellvertretende Vorsitzende	4306		Personalrat	e.west@med.uni-goettingen.de
Hans-Martin Gärland	2.stellvertretender Vorsitzender	66847		Personalrat	h.m.gärland@med.uni-goettingen.de
David A. Hänt	3.stellvertretender Vorsitzender	5509 4306	919- 1508	Med. Mikrobiologie, Personalrat	dahhänt@med.uni-goettingen.de
Petra Demir	4. stellvertretende Vorsitzende			Personalrat	petra.demir@med.uni-goettingen.de
Frank Abraham				Zentralsterilisation	
Martina Blüme				Physiotherapie	
Britta Dohmann		14971	919- 2912	Technisches Gebäudemangement	britta.dohmann@med.uni-goettingen.de
Julia Eichkorn		66892		Station 4023; Personalrat	julia.eichkorn@med.uni-goettingen.de
Bernd Hennig		14251	919- 3115	G3-34 Betriebstechnik	bernd.hennig@med.uni-goettingen.de
Marika Küchler		22031		Personalrat	marika.küchler@med.uni-goettingen.de
Doris Lange		4326	919- 2711	Personalrat	d.lange@med.uni-goettingen.de
Klaus-Dieter Lechte		4076		Stabsstelle Sicherheit u. Umweltschutz	klaus-dieter.lechte@zvw.uni-goettingen.de
Jasmin Laßdahn		14971	919- 5003	Technisches Gebäudemangement	Jasmin.laßdahn@med.uni-goettingen.de
Heydrich Meyer		9823		G3-12 Kfm.-Rechnungswesen	hei.meyer@med.uni-goettingen.de
Janina Ringe				UMG-Labor	
Sabine Rüdolph		13832	919- 2710	G3-33 Infrastrukt. Gebäudemangement	s.rüdolph@med.uni-goettingen.de
Petra Schlotterhose				Zellbiochemie	
Christiane Schülz		66393		Personalrat	chr.schülz@med.uni-goettingen.de
Daniel Schwalm		33872		Debitorenbuchhaltung	daniel.schwalm@med.uni-goettingen.de
Carmen Selk				Psychiatrie-Archiv	
Olaf Uhde		12540		Personalrat	Olaf.uhde@med.uni-goettingen.de
Gerhard Zander		65215		Personalrat	gzander@med.uni-goettingen.de

## Vorwort

### **Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**

seit gut zehn Monaten im Amt, legen wir als neu gewählter Personalrat nun zu unserer ersten Personalversammlung auch unseren ersten Tätigkeitsbericht vor.

Das vergangene Jahr war zunächst geprägt durch die Neuaufstellung des Personalrats: Arbeitsgruppen und Ausschüsse waren neu zu bilden, einen Arbeitsplan zu erstellen, die Fortführung begonnener Projekte sicherzustellen, wie z.B. die Erarbeitung der Rahmen-DV Arbeitszeit, Fragen zum Neubauprojekt oder die Mitarbeit in diversen Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Projekten. Und all das neben den alltäglichen Routine-Aufgaben sowie diversen größeren und kleineren Projekten, die dem Personalrat tagtäglich ins Büro „flattern“ und die natürlich auch zu bewältigen sind.



**Erdmuthe Bach-Reinert**

Besonders beschäftigt hat den Personalrat im vergangenen Jahr außerdem die Gestaltung von fast 400 langjährig bei der UMG beschäftigten MitarbeiterInnen aus dem Hauswirtschaftlichen Dienst und der Wäscherei an die UMG Klinikservice GmbH, eine 100 % Tochter der UMG. Mit Sorge sieht der Personalrat das Wachsen der drei Tochtergesellschaften. Immerhin sind dort mittlerweile fast 1000 Beschäftigte direkt angestellt und ca. 500 von der UMG in die Tochterunternehmen gestellt. Insgesamt sind das fast 1.500 Beschäftigte und damit fast ein Fünftel der an der UMG Tätigen. D.h. Der Standard für die Stiftungs-Hochschule des Landes, ihre Beschäftigten nach dem Tarifvertrag der Länder TV-L – bzw. die Ärzte nach dem TV-Ä – zu beschäftigen, wird immer mehr ausgehöhlt. Das bedeutet nicht nur deutliche Unterschiede in der Vergütung, sondern auch bei weiteren Leistungen des öffentlichen Dienstes, wie z.B. die VBL, die für die Beschäftigten der Töchter nicht gelten.

Die UMG muss sich die Frage gefallen lassen, ob sie guten Gewissens diese gravierende Benachteiligung der Kolleginnen und Kollegen in ihren Tochtergesellschaften vertreten kann oder ob nicht Korrekturen überfällig sind.

Der Personalrat stellt nämlich nach wie vor die Anforderung an die UMG, dass sie als größter Arbeitgeber Südniedersachsens Vorbildfunktion als „Guter Arbeitgeber“ für alle Beschäftigten übernimmt. Außerdem können gute Arbeitsbedingungen, unbefristete Verträge, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements und zur Prävention die UMG als Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte attraktiver machen.

Aus diesem Grund beteiligt sich der Personalrat auch an den unterschiedlichen Projekten, die sich aus dem Strategiepapier UMG 2020, aus dem Audit Beruf und Familie sowie dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement ergeben.

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*

## Alles neu macht der Mai ... Neuwahl des Personalrates

Im April würde der Personalrat neu gewählt. Was bedeutet das?

- Das Personalratsgremium besteht jetzt aus 23 Mitgliedern (vorher 21).
- Es gibt neue Mitglieder im Gremium, d.h. neue Köpfe mit neuen Ideen, aber auch viel Schulungsbedarf für die noch unerfahrenen neuen Personalräte.
- Vorsitz und StellvertreterInnen müssten neu gewählt werden. Da es sich zum größeren Teil um die gleichen Personen wie vorher handelt, ist die Umstellung nicht so groß.
- Es müsste über Freistellungen beraten und beschlossen werden.
- Der Personalrat verfügt jetzt über zehn Freistellungen (bisher acht). Neu freigestellt werden Doris Lange (ZOP) und Gerhard Zander (Psychiatrie).
- Der Personalrat führte eine Klausur durch, um die Arbeit für die neue Amtsperiode (vier Jahre) zu strukturieren und zu planen.
- Alle Ausschüsse, Arbeitsgruppen – sei es personalratsintern oder gemeinsam mit der Dienststelle – müssen neu besetzt werden
- Viele vom „alten“ Personalrat begonnene Themen müssen fortgeführt werden. Die neuen Mitglieder und Ersatzmitglieder müssen in die vielfältigen alten und neuen Themen eingeführt werden.

Das bedeutet aber auch:

Die Büroräume reichten nicht mehr aus.

Bis neue Räume gefunden würden, vergingen viele Monate in drangvoller Enge. Seit Ende Januar (also neun Monate nach Konstituierung des neuen Personalrates und sieben Monate nach Komplettierung des Freigestellten-Teams) verfügt der Personalrat jetzt über drei neue Büros, wenn auch leider im Nachbar-Container ...

### Erste Wechsel im Personalrat durch organisatorische Änderungen der Dienststelle

Durch die Gestellung der Beschäftigten des HWD an die KSG GmbH haben ein Personalratsmitglied (Anke Meßner) sowie sieben Ersatzmitglieder die Wählbarkeit für den Personalrat verloren. Damit erlischt auch mit sofortiger Wirkung die Mitgliedschaft im Personalrat. Auch eine gerichtliche Überprüfung ergab leider kein anderes Ergebnis.

Wir bedauern dies sehr und halten diese gesetzliche Regelung für undemokratisch.

Wir bedanken uns bei allen ausgeschiedenen Personalrats- und Ersatzmitgliedern für ihre tatkräftige und engagierte Mitarbeit bzw. die Bereitschaft, als Ersatzmitglied einzuspringen. Ein besonderer Dank an Anke Meßner und Tanja Fries, die als ordentliches Mitglied bzw. als erstes Ersatzmitglied regelmäßig an den Personalratssitzungen teilgenommen haben!

Als neues Personalratsmitglied begrüßen wir nun Frau Britta Dohmann aus der Betriebstechnik.

Eine aktualisierte Liste der PR-Mitglieder finden sie auf Seite 4.



Der PR im Februar 2017

Foto privat

## Baumaßnahmen - was geht das den PR an?

Der Personalrat ist bei der Planung von Ne-, Um- und Erweiterungsbauteilen sowie Anmietung von Diensträumen im Rahmen der Benehmensherstellung (§ 75 NPersVG) zu beteiligen. Das bedeutet, dass nach rechtzeitiger und umfassender Information der Personalrat eine Stellungnahme abgeben und die Dienststelle sich mit dem Ziel ‚das Benehmen herzustellen‘ mit den angeführten Argumenten auseinandersetzen soll. Ferner bestimmt der Personalrat nach § 67 bei der Gestaltung der Arbeitsplätze mit. Der Minimalanspruch auf Grundlage des NPersVG ist aber die vertrauensvolle Zusammenarbeit in Verbindung mit dem Informationsrecht, um feststellen zu können, wo überhaupt Beteiligungsrechte bestehen. Leider findet die Beteiligung des Personalrats oft erst statt, nachdem die Planungsphase bereits abgeschlossen ist. Rechtzeitig bedeutet aber zu einem Zeitpunkt, an dem noch mitgestaltet werden könnte. Daran arbeiten wir und es gibt spürbare Fortschritte.

Der Personalrat legt bei Baumaßnahmen insbesondere Wert auf Paßsenräume, Sanitäreinrichtungen und Umkleiden (Anzahl, Ausstattungs-, Größe und Erreichbarkeit). An der UMG sind auch immer Parkmöglichkeiten und Fahrradständer ein Thema.

Nahezu jede Baumaßnahme hat aber auch Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Logistik. Hier sind die teilweise langen Wege zum eigentlichen Arbeitsplatz ein gutes Beispiel. Auch Arbeitssicherheit, Brandschutz und Sicherheit im Allgemeinen spielen eine Rolle.

Ne- und Umbauteile könnten auch organisatorische Änderungen zum Anlass oder zur Folge haben. Sind Arbeitsplätze direkt oder indirekt betroffen?

Diese Aufzählung ist sicher nicht abschließend und manche Fragen ergeben sich erst beim Blick auf die Pläne, oft aber auch erst bei der abschließenden Besichtigung.

### Zeit für die Spezialisten

Natürlich lassen wir uns schulen, haben die wichtigsten Regelungen der Arbeitsstättenverordnung und des Arbeitsschutzes im Kopf und gewinnen im Laufe der Zeit auch an Erfahrung. Trotzdem sind Personalräte meist weder Architekten, noch Techniker oder andere Spezialisten für das Bauwesen. Deshalb ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Stellungnahme immer: „Holt euch rechtzeitig die Spezialisten und **unbedingt auch die späteren Nutzer** an Bord und setzt sie an einen Tisch!“

Wenn nämlich die eigentliche Baumaßnahme abgeschlossen ist, werden dort Kolleginnen und Kollegen arbeiten. Immerhin kennen sie selbst ihre Arbeit am besten und meist sogar besser als ihr Chef. Unsere eigenen Handwerker und Baufachleute wiederum kennen auch unsere alten

Gebäude und wissen, wo später Probleme entstehen könnten. Ach ja... wird gern vergessen: Die Reinigung - sie geschieht nicht durch die Heilmännchen. Unsere Reinigungskräfte brauchen auch Platz für ihr Handwerkszeug und sie wissen sehr gut, welche Oberflächen schlecht zu reinigen sind. Spätestens da kommt auch die Krankenhaushygiene ins Spiel. Übrigens keine innovative Idee des Personalrats, sondern eindeutig gesetzlich vorgeschrieben. Die Stabsstellen Arbeitssicherheit und Umweltschutz und Betriebsärztlicher Dienst sind natürlich ebenso rechtzeitig einzubeziehen. Das minimiert die Probleme mit dem Gewerbeaufsichtsamt.

Nicht immer und in jeder Phase müssen alle Beteiligten - und auch nicht der Personalrat - an den Baubesprechungen teilnehmen, aber zumindest sollte man daran denken, alle z. B. mit Protokollen auf dem aktuellen Stand zu halten, sodass sie sich bei Bedarf melden können. Das funktioniert eigentlich auch immer besser.



(Fortsetzung von Seite 7)

## Der große Neubau

Ja, er wird wohl tatsächlich kommen! Weil er kommen muss!

Nachdem der Starttermin mehrfach verschoben würde, wäre es vermessen, hier ein Datum zu nennen, aber angesichts des bedenklichen Zustands des Gebäudebestandes und der immensen Instandhaltungskosten wird es höchste Zeit. Neue gesetzliche Auflagen bei Brandschutz, Sicherheit und Hygiene sind kaum noch zu realisieren. Gleichzeitig wächst der Bedarf an Räumen ständig. Die bei ersten Planungen erwartete Reduzierung der Betten und Behandlungsfälle ist nicht eingetreten, sondern tatsächlich eine erhebliche Leistungssteigerung.

Wie man auch aus der hiesigen Presse erfahren konnte, erlebt der Neubau, nun als Bettenhaus im Bauabschnitt 1a des Generalentwicklungsplans, immer noch Wandlungen und Anpassungen. Wer erinnert sich noch an den OP ‚auf Stelzen‘ über dem Ententeich? Auch das Finanzierungskonzept stand bislang noch nicht endgültig fest, aber dieser Ball liegt im Feld der Landesregierung. Die UMG hat ihre Vorarbeit soweit möglich gemacht. Auch das oben erwähnte Benehmen mit dem Personalrat ist hergestellt. Wir waren also im Vorfeld über die jeweiligen Planungsstände informiert und haben eine Stellungnahme zu den vorgelegten Plänen abgegeben. Nun kann es hoffentlich



bald losgehen...

## Die neuen Forschungsgebäude

Nach der Fertigstellung des Deutschen Zentrums für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE) und BIN in der von-Siebold-Straße steht nun auch das Deutsche Zentrum für Herz- Kreislaufforschung (DZHK) neben dem Vorstandsgebäude und wartet darauf, bezogen zu werden.

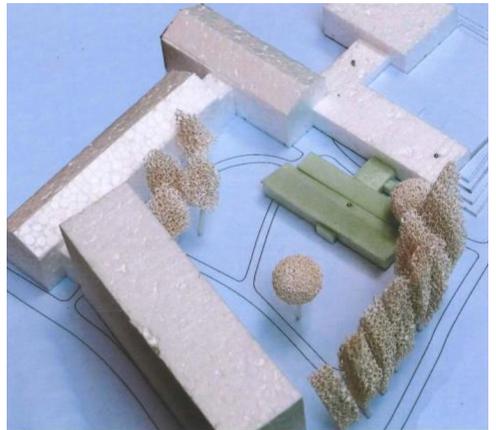
## Bauvorhaben in der Psychiatrie

Neben verschiedenen ‚Restarbeiten‘, die noch im Rahmen der umfassenden Renovierung im Altbe-

stand geplant waren, soll die Psychiatrie im Rahmen des Sanierungsprogrammes Hochschulmedizin Niedersachsen (SHN) zwei Neubauten bzw. neue Gebäudeteile bekommen: Nämlich die neue Tagesklinik, deren voraussichtlicher Baubeginn schon am 18.04.2017 ist und das neue Therapiehaus der Kinder- und Jugendpsychiatrie, das sich in der ‚heißen‘ Beantragungsphase befindet.

Dieser Neubau wird dringend benötigt, da es seit längerem eine große Einschränkung für Patienten und Beschäftigte gibt. Die Erweiterung von 18 auf 48 Behandlungsplätze macht eine entsprechende räumliche Ausgestaltung für Klinikschule und Funktionstherapien notwendig. Als Standort

ist ein Grundstück in der von-Siebold-Straße besonders geeignet durch die direkte Verbindung zum Zentralgebäude der psychiatrischen Klinik und zum Patientengarten.



Weitere Gründe für den Standort sind die Nähe zur Tagesklinik und keine anfallenden Grundstückskosten. Der Terminplan sieht den Baubeginn ca. 07/2017 vor und die Übergabe des Gebäudes 10/2018. Der Rückbau des Spielhauses auf dem Grundstück ist im Anschluss an die Fertigstellung des Therapiehauses geplant.

## Blockheizkraftwerk

Da das universitätseigene Heizkraftwerk völlig veraltet ist, soll demnächst nördlich zwischen Feuerwache und Zimmermannstraße ein kleines, aber modernes, Blockheizkraftwerk entstehen (Beginn der Erdarbeiten noch März 2017). Auch diese Investition in Höhe von 4,7 Mio. ist Teil des Sanierungsprogrammes Hochschulmedizin Niedersachsen (SHN).

Ein erdgasbetriebener Verbrennungsmotor wird zur Stromerzeugung einen Elektrogenerator antreiben und die dabei anfallende Wärme wird effizient für Heizwärme im VER Gebäude genutzt. Ab Herbst 2018 soll am Standort Zimmermannstraße Strom und Wärme ausschließlich für die UMG

(Fortsetzung auf Seite 9)

produziert werden. Die Entscheidung für diesen Standort ergab sich aus der Nähe zum VER Gebäude, da dort ein Großteil der Wärme benötigt wird. Ein Energieüberschuss wird ins allgemeine Netz gespeist. Der Standort würde mit den Stadtwerken und dem Gewerbeaufsichtsamt abgestimmt. Die Baustellenerschließung findet abschließend über den Parkplatz an der Feuerwache statt. Arbeitsplätze entstehen nicht, da die Technik schon im alten Heizkraftwerk wie auch im neuen Blockheizkraftwerk von der EON betreut wird.

### **Erweiterungsbau Neonatologie / Pädiatrische Intensivstation**

Es gab im letzten Jahr verschiedene Planungen für die Neonatologie/Kinder-Intensivstation. Unter anderem war auch ein Erweiterungsbauprojekt Neonatologie / Pädiatrische ITS in Modulbauweise angedacht, dessen Finanzierung ursprünglich ebenfalls über das Sanierungsprogramm Hochschulmedizin Niedersachsen erfolgen sollte. Es werden aber noch verschiedene Optionen diskutiert.

### **Bau - Projekte 2017**

Renovierung, Sanierung, Umbau, Notfallmaßnahmen. Die Liste der beantragten Baumaßnahmen ist lang und muss jedes Jahr aufs Neue vom Vorstand priorisiert und freigegeben werden, da sich hinter allen Posten, die von Art und Umfang sehr unterschiedlich sein können, eine oftmals erhebliche Investition verbirgt. Manches wird daher über Jahre nur in Teilen freigegeben, manches muss zwischenzeitlich höher priorisiert werden, wofür anderes wiederum zurückgestellt wird. So kann der Rat nur lauten: Beantragen Sie die aus Ihrer Sicht notwendigen Maßnahmen sehr frühzeitig! Die **sogenannte BU-Liste**, die der Vorstand freigegeben hat, besteht aus drei Teilen:

- Teil A mit den übertragenen Projekten, die noch ausgeführt bzw. abgeschlossen werden,
- Teil B mit den vorab genehmigten Projekten und festen Kosten,
- Teil C mit den neuen Projekten, die gesetzt bzw. dringend erforderlich sind und ‚Töpfen‘ für Sammelposten und ‚Feuerwehrmaßnahmen‘, aber auch für die Beseitigung der Mängel, die auf den Sicher-

heits- oder Hygienebegehren festgestellt werden.

### **Die Kopf-Gruppe**

Last but not least hat der Personalrat lange darauf gedrungen, die sogenannte Koordinierungsgruppe Pflegegebäude (Kopf) wieder ins Leben zu rufen, die seinerzeit anlässlich des Umzugs der Hautklinik gegründet wurde. Die Integration mehrerer Stationen erforderte einen hohen Abstimmungsbedarf. Es erschien damals sinnvoll, alle Beteiligten an einen Tisch zu holen. Mitglieder von Kopf sind neben dem Baumanagement, das infrastrukturelle Baumanagement, die Krankenhaushygiene, der Hauswirtschaftliche Dienst, die Pflege und der Personalrat, der zwar keine tragende Rolle hat, aber - wie eingangs erwähnt - genau diese Art von Treffen fördert und unterstützt.

Zwischenzeitlich war die Kopf-Gruppe eingestellt, da der Bedarf nicht mehr gesehen wurde. Zwar findet kein Großprojekt mehr statt, wie der Umzug der Hautklinik, dennoch sind Rochaden von Stationen aus verschiedensten Gründen immer wieder nötig. Die Gelegenheit, einmal monatlich die verschiedenen Maßnahmen durchzugehen und alle Beteiligten auf den aktuellen Stand zu bringen, wird insgesamt begrüßt. Aus Sicht des Personalrats wären ähnliche Routine-Termine nicht nur für die Bettenhäuser sondern auch für andere Bereiche der UMG sinnvoll.

### **Der große Wunsch zum Schluss**

Immer wieder steht der Personalrat vor der Frage, ob er einer Verkleinerung eines Patientenraumes oder einer Umkleidegärten Gewissenszustimmen kann. Andererseits steht dahinter oft die Einrichtung zusätzlicher Büros oder die dringende Installation eines Datenschrankes oder irgendetwas Anderes, das man auch nicht blockieren möchte. Oft bitten die Beschäftigten sogar selbst darum, so einer Maßnahme zuzustimmen, oft werden wir dafür danach von Anderen kritisiert.

Unser Wunsch als Personalrat wäre, dass alle Baumaßnahmen am Ende für unsere Kolleginnen und Kollegen eine Verbesserung ihrer Arbeitsplätze zur Folge hätten. Das wäre großartig. Leider ist es aber (noch) nicht so.

## Personelle Maßnahmen

Den Personalrat erreichten 2016 **insgesamt über 3300 Anträge für personelle Maßnahmen**. Neben Einstellungen und Verlängerungen sind das die sogenannten höherwertigen Tätigkeiten, für die es befristet oder dauerhaft mehr Geld gibt. Auch die erhebliche Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit wird dem Personalrat vorgelegt. Seit dem Januar 2016 bekommt der Personalrat aufgrund einer Gesetzesänderung auch die Personalmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt, die wissenschaftliche MitarbeiterInnen und wissenschaftliche Hilfskräfte betreffen, was die Anzahl noch um ein gutes Drittel erhöht hat. All diese Maßnahmen werden in einer der wöchentlichen Personalratssitzungen behandelt. Das bedeutete im Schnitt 60 Maßnahmen pro Sitzung!

Um das bewältigen zu können, gibt es einen internen Personalia-Ausschuss, der die Maßnahmen für die Sitzung vorbereitet, aber selbst für die Personalia-Sitzungen müssen die Maßnahmen vorher von einigen freigestellten Personalratsmitgliedern gesichtet und auf Vollständigkeit geprüft werden. Trotz der großen Menge von Maßnahmen, die beim Personalrat eingehen, versuchen wir natürlich, unsere Mitbestimmung ernsthaft wahrzunehmen. Glücklicherweise gibt es in jeder Woche nur eine Handvoll Maßnahmen, die wir intensiver mit der Personalabteilung besprechen müssen. Meist können die offenen Fragen im Vorfeld so geklärt werden dass eine Zustimmung durch den Personalrat möglich ist.

### Nehmen wir z. B. einmal eine Einstellung:

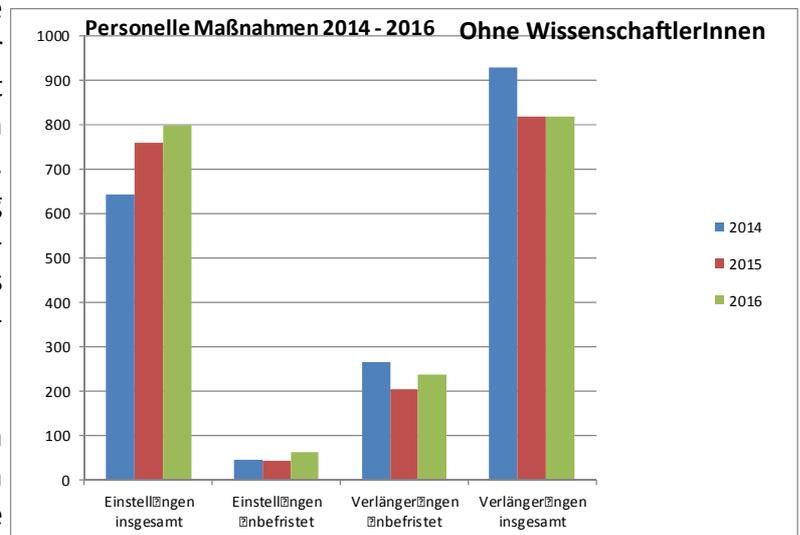
Wenn der Antrag auf eine Einstellung beim Personalrat eingeht, ist natürlich vorher schon einiges passiert. Normalerweise hat es eine **Ausschreibung** gegeben... und wenn nicht, so ist der **Verzicht auf Ausschreibung** dem Personalrat gegenüber gut zu begründen!

Danach folgt ein **Auswahlverfahren mit Bewerbungsgesprächen** etc. Spätestens in dieser Phase ist der Personalrat zu beteiligen. Er kann Einsicht in die Bewerbungsunterlagen fordern oder an den Gesprächen teilnehmen. Damit gewinnt er einen Einblick in die Details der Einstellung und kann beurteilen, ob das Bewerbungsverfahren ordnungsgemäß ablief. In kleinen Unternehmen ist die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen daher ein we-

sentlicher Teil der Betriebs- bzw. Personalratsarbeit. Leider können wir das in der UMG nicht gewährleisten. Unsere Ressourcen reichen meist nur für Stichproben. Daher legen wir großen Wert auf eine kurze aber aussagekräftige **Auswahlbegründung**, die es uns ermöglicht, sozusagen "nach Aktenlage" zu urteilen.

Die UMG bildet natürlich auch aus. Bei Auszubildenden und Minderjährigen ist neben dem Personalrat auch die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** einzubeziehen, die wie auch die **Schwerbehindertenvertretung** oder die **Gleichstellungsbeauftragte** häufig an Bewerbungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnimmt. Diese beiden Institutionen haben (hoffentlich) der Einstellung schon zugestimmt, bevor der Antrag beim Personalrat eingeht, denn erst dann ist er aus unserer Sicht vollständig.

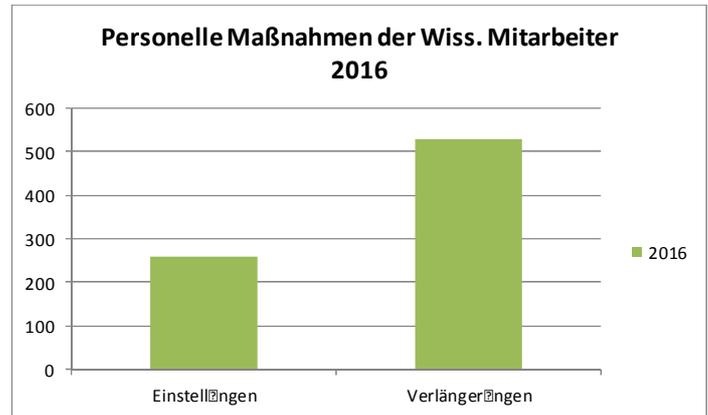
Auf dem Antrag steht neben den persönlichen Daten natürlich das **Einstellungsdatum**. Da die UMG nicht nur ausnahmsweise sondern in der Regel befristet einstellt, ist auch das **Ende des befristeten**



ten **Vertrages** Teil des Antrags. Für diese Befristungen gibt es verschiedene gesetzliche Normen, auf deren Einhaltung der Personalrat achten muss. Nun soll es ja auch ein Gehalt geben, weshalb der Antrag eine **Eingruppierung** in eine bestimmte Entgeltgruppe enthält. Diese Eingruppierung richtet sich nach der Entgeltordnung des Tarifvertrages der Länder (TV-L) oder des Tarifvertrages für Ärzte (TV-Ä). Zusätzlich findet eine einschlägige Berufserfahrung Niederschlag in der sogenannten Erfahrungsstufe. Die Eingruppierung erfolgt einer-

seits nach dem Beruf, in dem eingestellt werden soll, und andererseits nach den Tätigkeiten, die ausgeübt werden sollen. Daher benötigt der Personalrat eine Tätigkeitsdarstellung und die daraus resultierende Bewertung durch die Personalabteilung. Auch die Qualifikation der Person, die eingestellt werden soll, kann eingruppierungsrelevant sein, wenn sie zu der zu besetzenden Stelle passt. Für all das gibt es klare Regeln, die der Personalrat kennen muss, aber auch kleine Spielräume. Wir versuchen zu erreichen, dass diese zugunsten der Beschäftigten ausgeschöpft werden und dass es dabei trotzdem gerecht zugeht.

Das gehört also dazu, eine Einstellung formal abzuarbeiten. Was sich organisatorisch dahinter verbirgt, ob es eine neue oder schon bestehende Stelle ist, ob der Stellenschnitt Auswirkungen auf andere Arbeitsplätze hat und ... und ... und ... wissen wir in der Regel leider nicht. Dafür ist die UMG einfach zu groß und die Einstellungen zu reichlich. Wenn sie denn formal in Ordnung sind, stimmen wir Neueinstellungen aber gern zu, fre-



en wir uns doch über alle neuen Kolleginnen und Kollegen. Aus unserer Sicht könnten es allerdings mehr unbefristete Einstellungen sein, aber besonders für diejenigen, die seit langen Jahren immer wieder nur befristete Verlängerungen bekommen, wünschen wir uns, dass an der UMG konsequent jede Möglichkeit zur Entfristung genutzt wird. Vielleicht können wir uns befristete Beschäftigungsverhältnisse (noch) leisten, aber müssen wir sie uns leisten?

## Gesundheitsförderung Pflegedienst

Nach Abschluss des Pilotprojektes zur Gesundheitsförderung im Pflegedienst werden dem Personalrat die Ergebnisse und das geplante Rollout vorgestellt. Die PUMG hat eine neue Mitarbeiterin zur Umsetzung des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) in der Pflege eingestellt.

Der Personalrat hat insbesondere die Problematik

thematisiert, dass bei Durchführung von Maßnahmen des BGM für eine personelle Kompensation auf den Stationen gesorgt werden muss. Daher würde ein Teil der zusätzlichen Stellen des „Pflegeförderprogramms“ (siehe Artikel unten) in den Pool gegeben, damit Poolkräfte zur Entlastung bei BGM-Maßnahmen eingesetzt werden können.

## Stellenzuwachs durch „Pflegeförderprogramm“

Das Krankenhausentgeltgesetz hat für die Jahre 2016-2018 erneut ein „Pflegeförderprogramm“ aufgelegt, allerdings in geringerem Umfang als in den Jahren 2009-2011. Viele Uniklinika setzen dies erst ab dem Jahr 2017 (und rückwirkend für 2016) um; die UMG war hier sehr schnell und hatte den Personalrat bereits Ende März 2016 zur Verhandlung einer DV aufgefordert. Diese ist Voraussetzung damit die Krankenkassen das Geld für die zusätzlichen Stellen des „Pflegeförderprogramms“ zur Verfügung stellen. An der UMG konnten 2016 somit 8 ½ zusätzliche Stellen geschaffen werden,

die zu 90% von den Krankenkassen finanziert werden. In der DV würde auch festgelegt, welche Stationen neue Stellen oder Stellenanteile erhalten. Ausgewählt würden Stationen, die aufgrund erheblicher Leistungssteigerung besonders belastet waren. Darüber hinaus gingen auch zusätzliche Stellen an den Pool zur Kompensation des Personalsfalls während der oben beschriebenen gesundheitsfördernden Maßnahmen. Monatlich würde dem PR Bericht erstattet, in welchen Bereichen und in welchem Umfang die Stellen tatsächlich besetzt würden.

## Arbeitszeiten

Wenn neue Arbeitszeiten eingeführt oder geändert werden sollen, dann muss der Personalrat vom Arbeitgeber beteiligt werden. Arbeitszeiten, die nicht vom Personalrat mitbestimmt sind, sind illegal. Auch Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste sind davon betroffen. Außerdem müssen vorhersehbare Überstunden vom Personalrat mitbestimmt und nicht vorhersehbare Überstunden dem Personalrat mitgeteilt werden. Ein hohes Maß an Überstunden kann ein Indikator für z.B. Personalmangel oder Organisationsdefizite sein. Wir behandelten im Jahr 2016 insgesamt 77 Arbeitszeit-Anträge, davon 55 Arbeitszeitänderungen und 12 Überstundenanträge. Bei den Überstundenanträgen gehen wir davon aus, dass diese zwölf Anträge nur die Spitze des Eisbergs sind und uns das Gros gar nicht zur Mitbestimmung vorgelegt wird. Wird dem Personalrat eine Maßnahme vorgelegt, muss er innerhalb einer 14-tägigen Frist entscheiden, ob er der Maßnahme zustimmen kann. Voraussetzung hierfür ist, dass der Personalrat alle nötigen Informationen erhalten hat und die Maßnahme vollständig ist. Dann wird geprüft, ob die Maßnahme gegen das Arbeitszeitgesetz und/oder Arbeitsschutzgesetze verstößt. Wichtig sind für uns auch die Sozialverträglichkeit der Arbeitszeiten und die Information der Beschäftigten. In der Regel suchen PR-Mitglieder die Beschäftigten an, um sich über die Sichtweise der Beschäftigten



zu informieren.

Von den 55 Arbeitszeitänderungen 2016 konnte 43 Anträgen zugestimmt werden, bei den übrigen brauchten wir zunächst Fristverlängerungen. Einige Maßnahmen haben wir abgelehnt und einige würden auch von der Dienststelle zurückgezogen. Wenn sich die Dienststelle unserer Ablehnung nicht anschließen kann, wird ein Nichteingangsverfahren eingeleitet.

Kritisch betrachten wir Arbeitszeiten mit einem Ende nach 22 Uhr und einem Beginn vor 6 Uhr. Darüber hinaus können MitarbeiterInnen ohne KFZ zu diesen Zeiten den ÖPNV nicht nutzen und das Unfallrisiko ist in dieser Zeit witterungsbedingt und durch Müdigkeit erhöht.

Bis heute sind einige Verfahren aus dem Jahr 2016 noch nicht abgeschlossen und werden uns aller Wahrscheinlichkeit nach noch weiter in Anspruch nehmen.

Abgesehen von einzelnen Maßnahmen konnten wir jedoch die **Dienstvereinbarung zur Verkürzung der Ruhezeiten** abschließen. (Siehe extra Artikel).

Leider ist die „**Rahmendienstvereinbarung Arbeitszeit**“ bis dato noch nicht abgeschlossen. Die Verhandlungen, auch durch personellen Wechsel seitens der Dienststelle, haben sich hingezogen und ein für den Personalrat tragfähiges Ergebnis ist noch nicht vorzulegen.

## Belastungsanalyse im Bereitschaftsdienst per App

Erprobt wurde in einem Pilotbereich eine App zur Erfassung der Bereitschaftsdienstzeiten, die bisher „händisch“ erfasst werden müssten. Dieses würde zum Teil als aufwändig und lästig empfunden. Doch ohne Dokumentation kann weder die jeweilige Bereitschaftsdienststufe berechnet noch die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes nachgewiesen werden. In Zeiten von Smartphones gibt es mittlerweile natürlich eine App, die die Auswertung der Bereitschaftsdienstzeiten im Vergleich zur bisher-

gen Auswertung in Papierform erleichtern soll.

Der Personalrat hat im Vorfeld geprüft, ob überhaupt Daten an diese Fremdfirma geschickt werden dürfen, ob der Datenschutz gewährleistet ist und ob eine unzulässige Überwachung der Beschäftigten ausgeschlossen sei.

Das Ergebnis der Erprobung steht teilweise noch aus. Die ersten Ergebnisse werden in den nächsten Tagen vorgestellt und ausgewertet.

## Arbeitszeitregelungen vom PR begleitet

Im Jahr 2016 wurde mehreren Arbeitszeitregelungen vom Personalrat zugestimmt mit der Vereinbarung, diese durch eine Arbeitsgruppe zu begleiten oder sie regelmäßig zu evaluieren.

### Einführung Spätdienst in der Fördertechnik

Im März haben Beschäftigte der Betriebstechnik (Bereich Mess-, Steuer-, Regel- und Fördertechnik) aufgrund der permanent hohen Arbeitsdichte und der überaus hohen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft eine Gefährdungsanzeige gestellt. Um Abhilfe zu schaffen, hat die Dienststelle daraufhin die Einrichtung eines zusätzlichen Spätdienstes beantragt. Nachdem der Personalrat diese Arbeitszeitregelung zunächst abgelehnt hatte, lud der PR nochmals zu einer Teil-Personalversammlung ein, um den Mitarbeitern Gehör zu verschaffen, die u.a. kritisierten, dass Stellen nicht besetzt seien und dass eine zusätzliche Belastung durch den Spätdienst befürchtet werde. Nachdem die Nachbesetzung der freien Stellen zugesagt worden war, wurde ausgehandelt, dass die Maßnahme zunächst nur befristet für sechs Monaten gelten und die Sinnhaftigkeit gemeinsam mit Mitarbeitern und Personalrat evaluiert werden solle.

### Einführung Rufdienst für die Kinder-Intensivstation 0133

Probeweise war zum 01. März 2016 für die Kinder

-Intensivstation ein Rufbereitschaftsdienst eingeführt worden, um die bestehenden Dienstplanprobleme auf der Station 0133 anzugehen und eine größere Verlässlichkeit des Dienstplans (durch weniger Holen als dem Frei) zu schaffen.

Aus Sorge über die zusätzliche Belastung der eh schon überaus stark belasteten MitarbeiterInnen und um zu prüfen, ob die erhoffte Entlastung tatsächlich realisiert würde, wurde eine begleitende Evaluation (mit VertreterInnen der Station, der PDL, MitarbeiterInnen des Personalmanagements und des Personalrats) während der Probephase vereinbart. Vierteljährlich wurden Auswertungen vorgelegt und diskutiert und die Festlegung der Kriterien und der auszuwertenden Parameter „verfeinert“.

Da die Evaluation ein überwiegend positives Ergebnis zeigte, wurde das Projekt verlängert, die begleitende vierteljährliche Evaluation wird beibehalten.

### Arbeitszeitmodell in der ZSVA

Nachdem die Arbeitszeiten im Steri bis maximal 24 Uhr ausgedehnt wurden, wurde auch hier eine begleitende Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die allerdings im Jahr 2016 kaum getagt hat. Erst nachdem der Personalrat eine weitere ergänzende Arbeitszeitregelung abgelehnt hatte, wurde jetzt erneut die Begleitung durch eine Arbeitsgruppe zugesagt und bereits erstmalig umgesetzt.

## Arbeitszeitänderung im Pflegedienst der UMG (ehemals GEPD)

Im Frühjahr 2016 gab es viel Unruhe in großen Bereichen der Pflege und viele Nachfragen von Beschäftigten der PUMG, denen Änderungen der Arbeitszeit angekündigt worden waren. Diese würden laut Aussage des Pflegedirektors notwendig, da das Gewerbeaufsichtsamt Arbeitszeitüberschreitungen von mehr als 10 Stunden moniert hatte. Aus diesem Grund sollten überall dort, wo es zu Arbeitszeitüberschreitungen komme oder kommen könne, z.B. durch nicht genommene Pausen im Nachtdienst, die Arbeitszeiten durch eine Verkürzung des Nachtdienstes verändert werden. Dies sollte insbesondere die Inten-



siv- und IMC-Stationen betreffen sowie alle Stationen der Psychiatrie.

Die Beschäftigten sahen dies äußerst kritisch. Für den Personalrat war nicht einzusehen, warum Arbeitszeiten gegen den erklärten Willen der Beschäftigten geändert werden sollten, um einem Verstoß gegen das AZ-Gesetz zu begegnen, während

gleichzeitig weitere Verstöße (z.B. das Fehlen der Pausen im Nachtdienst und die Verletzung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindest-Ruhezeit) toleriert würden oder sogar erst neu entstünden.

Aus diesem Grund führte der PR drei Teil-

(Fortsetzung auf Seite 14)

(Fortsetzung von Seite 13)

Personalversammlungen für Pflegekräfte durch, um ihnen Gehör zu verschaffen und die Problematik gemeinsam zu erörtern.

Bis heute werden die geplanten AZ-Änderungen nicht umgesetzt. Stattdessen würde sich darauf verständigt, die Verkürzung der Ruhezeit durch ei-

ne befristete DV zu „legalisieren“ und während der Laufzeit von einem Jahr die anderen Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz anzugehen sowie Regelungen für die Gewährleistung von Pausen im Nachtdienst und ein verbessertes Arbeitsfallmanagement zu schaffen.

## DV zur Verkürzung der Ruhezeiten im Pflegedienst abgeschlossen

Der Pflegedienst der Universitätsmedizin Göttingen hat uns im Juli aufgefordert, eine Dienstvereinbarung (DV) zur Verkürzung der Ruhezeit abzuschließen, um die vom Gewerbeaufsichtsamt gerügten Verstöße gegen die **im Krankenhaus geltende Ruhezeit von zehn Stunden**, zu legalisieren. Krankenhauspersonal kann durch den Abschluss einer DV zwischen Personalrat und Dienststelle zugemutet werden, die Ruhezeit um eine weitere Stunde, also auf **neun Stunden**, zu verkürzen.

Es handelt sich hier also um eine Dienstvereinbarung, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu Lasten der Beschäftigten verschlechtert. Diesen Umstand sehen wir insbesondere in Zeiten von Arbeitsverdichtung und Leistungssteigerung bei gleichem Personalstand kritisch, da wir als Personalrat eben auch auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten achten müssen.

Zum Jahresbeginn würde die Dienstvereinbarung, nachdem die Verhandlungen im November noch

zu scheitern drohten, nun doch noch abgeschlossen. Wir haben uns bemüht, das Interesse der Beschäftigten nach Flexibilität und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der DV zu berücksichtigen. Gleichzeitig

gewährt die DV durch die zugesicherte Freiwilligkeit aber auch den Gesundheitsschutz.

Diese DV ist gültig bis zum 31. Januar 2018 und wird zwischen Dienststelle und Personalrat evaluiert. Nähere Informationen finden Sie in unserem „PR-Info-Extra“ zum Abschluss der DV-Verkürzung Ruhezeiten auf unserer Homepage.

MIR REICHT'S  
ICH GEH  
SCHAUKELN!



## Pilotprojekt- „Dynamische Spindnutzung“

2016 hat der Personalrat das Pilotprojekt „Dynamische Spindnutzung“ weiterhin begleitet und war auch bei der Mitarbeiterinnen Befragung eingebunden.

Im Sommer 2016 fand die erste Befragung zur Nutzung des elektronischen Spindsystems der Damenumkleide im Bettenhaus II, Ebene 2 statt. An dieser anonymen Befragung nahmen 72 Mitarbeiterinnen teil und 58,3 % der Befragten konnten das System weiterempfehlen. Etliche Kritikpunkte, die in der Befragung von den Nutzerinnen genannt wurden, konnten mittlerweile beseitigt werden. Es wurden z.B. zusätzliche Wäschefächer und Wäscheschränke aufgestellt. Ein weiterer häufig kritizierter Punkt



war das zu schnelle und geräuschvolle Züfalten der Spindtüren. Aus diesem Grund sollten im Februar die Schrankecharniere neu justiert werden. Die Öffnung gesperrter Spinde erfolgt nach Intervention des Personalrates jetzt über die Störmeldezentrale (20.000).

Nach erfolgreichem Abschluss des „Pilotprojekts Dynamische Spindnutzung“ und Beseitigung der anfänglichen „Kinderkrankheiten“ gehen die dynamischen Spinde jetzt in den Dauerbetrieb. Diese Spinde stellen darüber hinaus auf weniger Raum weit mehr MitarbeiterInnen einen Spind zur Verfügung.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

In den letzten Jahren hat das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz einen erheblich höheren Stellenwert in der UMG bekommen. In verschiedenen Gesetzen sind dabei die Aufgaben des Personalrats verankert. Für eine Interessenvertretung ist das natürlich sowieso ein wichtiges Thema, liegt es doch unbedingt im Interesse der Beschäftigten, durch die Arbeit keinen Schaden zu nehmen. Ein ganz wesentlicher Schritt war das deutliche Bekenntnis des Vorstandes als Arbeitgeber zu seiner Verantwortung, eine wirksame Arbeitsschutzorganisation zu garantieren. Diese Aufgabe hatte er zwar schon immer, aber in der Vergangenheit stand diese Aufgabe nicht so sehr im Fokus, was nicht heißen soll, dass der Arbeitsschutz nicht stattfand, aber er geschah im Rahmen des operativen Geschäftes. Nicht zuletzt durch die Forderung der Aufsichtsbehörden, an dieses Thema strategisch heranzugehen, sollte der Arbeits- und Gesundheitsschutz nun hoffentlich zum essentiellen Teil der Unternehmenskultur werden. Das kann aber nur geschehen, wenn die Führungskräfte aktiv beteiligt werden. Denn ...

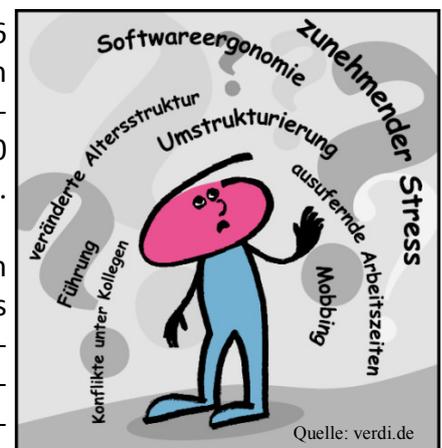
### ... Arbeitsschutz ist Chefsache

Im letzten Jahr ging das Projekt zur Übertragung der Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz auf die Zielgerade, zwar etwas holpriger als gedacht, aber dennoch erfolgreich. Der ersten Hierarchieebene (Klinikdirektoren, Einrichtungs- und Geschäftsbereichsleiter) wurde schriftlich die Verantwortung für den Arbeitsschutz in ihrem Zuständigkeitsbereich übertragen. Die Konkretisierung dieser Aufgabe sollte in mehreren Pflichtveranstaltungen erfolgen, die den Charakter einer Unterweisung haben sollten. Dieser Teil ist allerdings noch nicht umgesetzt. Zusätzlich wurde eine Broschüre ausgearbeitet, die umfassend über die Arbeitsschutzorganisation in der UMG informiert und die Aufgaben der Führungskräfte konkretisiert. Daneben wurde aber auch festgelegt, wie die Unterstützung durch die Stabsstellen Arbeitssicherheit und Umweltschutz und Betriebsärztlicher Dienst zu erfolgen hat. Der Personalrat war sowohl bei der Konzepterstellung als auch bei der zeitaufwändigen Erarbeitung der umfangreichen Broschüre beteiligt.

Eigentlich gab es das alles auch schon vorher. Der wesentliche Effekt dieses Projektes ist aber aus Sicht des Personalrats, dass auch diejenigen Führungskräfte, die das vorher lieber ihren Sicherheitsbeauftragten überlassen haben, für das Thema Arbeitsschutz sensibilisiert wurden. Allerdings war es im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches schon immer ihre Aufgabe, den Arbeitsschutz zu garantieren, und bereits seit 1996 waren sie sogar verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse zu erstellen.

### Die Gefährdungsanalyse

Im Jahr 2016 wurde nämlich das Arbeitsschutzgesetz 20 Jahre alt. Deutschland setzte mit dem Inkrafttreten des Gesetzes die gesetzlichen Vorgaben der Europäischen Union um.



Es erweiterte die Sicht der klassischen Arbeitssicherheit, die vorrangig Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Fokus hatte, um die Erstellung einer Gefährdungsanalyse durch den Arbeitgeber. Das war ein klarer Paradigmenwechsel, wurde doch damit die Prävention in den Vordergrund gestellt.

Nicht nur physische Belastungen haben gesundheitliche Folgen, auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind relevant. Diese Erkenntnis führte 2013 zu einer Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes. Die **psychische Belastung** wurde ausdrücklich aufgenommen und die Arbeitgeber wurden aufgefordert, auch dafür eine Gefährdungsanalyse vorzunehmen.

### Wo steht die UMG?

#### „GöGeBS“

Das von der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz zur Verfügung gestellte Göttinger Ge-

fährdungsbeurteilungs-System ist fast überall etabliert und wird bei den Begehungen, aber auch bei Besuchen des Gewerbeaufsichtsamtes angeschaut.

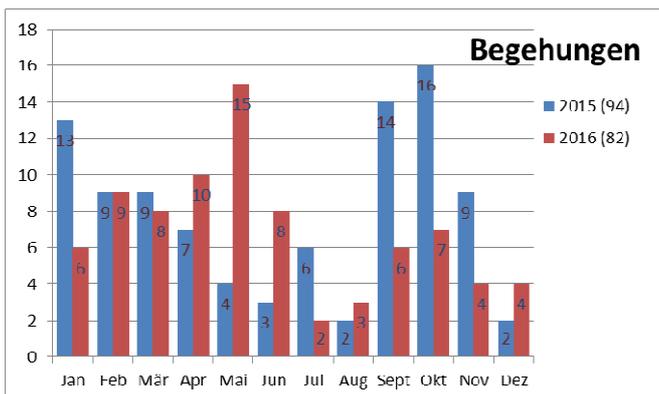
Deutlicher Nachholbedarf besteht aber bei der Gefährdungsanalyse Psychische Belastung. Bislang ist diese nur in Pilotbereichen erstellt worden, wobei man sich verschiedener Werkzeuge bedient hat. Momentan wird das Kurzverfahren Psychische Belastung (KPB) erprobt, das vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft entwickelt wurde und mit dessen Hilfe betriebliche Experten eine Beurteilung der an den Arbeitsplätzen vorliegenden psychischen Belastung vornehmen können. Auch andere Verfahren wie z.B. eine Befragung mit dem COPSOQ\*-Verfahren wurden bereits getestet.

Der Personalrat wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass Gefährdungsanalysen aller Arbeitsplätze erstellt werden, Maßnahmen abgeleitet werden, die die Gefährdungen minimieren und deren Wirksamkeit kontinuierlich überprüft wird. Dies beinhaltet natürlich auch die psychische Belastung.

\*Der Copenhagen Psychosocial Questionnaire ist ein wissenschaftlich validierter Fragebogen zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit.

## Begehungen (zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes)

Gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten und unter Beteiligung des Personalrats werden regelmäßig Begehungen der Arbeitsplätze durchgeführt, um die Arbeitssicherheit vor Ort zu prüfen. Neben den dortigen Sicherheitsbeauftragten sollten daran



unbedingt auch die im jeweiligen Bereich verantwortlichen Vorgesetzten teilnehmen. Im Gegensatz zu denen der Aufsichtsbehörden dienen nämlich die internen Begehungen in erster Linie dazu, sich von den Fachleuten beraten zu lassen. Seitdem auch das Gebäudemangement an den Begehungen teilnimmt, werden Mängel, die in diesen Zuständigkeitsbereich fallen, sofort aufgenommen und zeitnah behoben.

## Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Das Arbeitssicherheitsgesetz regelt die Zusammenarbeit des Personalrates mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten. Mindestens viermal im Jahr soll der Arbeitsschutzausschuss tagen, der den Arbeitgeber in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beraten soll.

Die Zusammensetzung des ASA ist ebenfalls durch das Arbeitssicherheitsgesetz geregelt: Neben zwei VertreterInnen des Personalrats sind ein Vertreter des Unternehmers (hier Vorstand), die Betriebsärztliche Abteilung, die Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz und die Sprecher der Sicherheitsbeauftragten im ASA. Zusätzlich zu diesen gesetzlich vorgeschriebenen Mitgliedern sind in der UMG noch das Baumanagement und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen vertreten.

Nachdem der Personalrat mit der Rolle des ASA in den letzten Jahren zunehmend unzufrieden war, wurde für 2017 eine Änderung der Geschäftsordnung erörtert. In einem so großen Unternehmen wie der UMG ist ein Gremium, das nur quartalsweise tagt, schlecht geeignet für das operative Geschäft. Dafür existieren direkte und damit schnellere Wege. Der ASA soll daher zukünftig eine eher strategische Ausrichtung bekommen und übergeordnete Fragen der Arbeitsschutzorganisation behandeln.

## Gruppe Asbest (GAs)

Asbest, früher das Allheilmittel des Brandschützes, heute wegen seiner krebserzeugenden Wirkung verboten, befindet sich noch vielerorts in den Gebäuden der UMG. Der Personalrat hat darauf gedrungen, die „Asbest-Gruppe“ wieder ins Leben zu rufen. Bei nahezu jeder Baumaßnahme im Haus muss geprüft werden, ob es zu einer Faserfreisetzung kommen kann, und gegebenenfalls

muss eine Freimessung durch unsere interne Fa-  
sermessstelle erfolgen. Die Sicherheit unserer  
Handwerker aber auch aller Anderen (Personal,  
Patienten und Besucher) sollte allerhöchste Prio-  
rität haben.

### Interner Ausschuss Arbeitsschutz

Auch die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten,  
Beauftragten für biologische Sicherheit, Be-  
auftragten für Strahlenschutz u.a. gehört zu den  
ständigen Aufgaben des Personalrates. Die Ein-  
haltung der Arbeitsstättenverordnung, die ord-  
nungsgemäße Ausstattung der Arbeitsplätze und  
Maßnahmen zur Verhinderung von Infektionsge-  
fahren für das Personal sind ebenfalls zu prüfen.  
Um die vielfältigen Aufgaben bewältigen zu könn-  
en, hat der Personalrat einen internen Aus-  
schuss benannt, der alle sicherheitsrelevanten  
Themen behandelt. Dazu zählen natürlich auch...

### Unfallanzeigen

Das Arbeitssicherheitsgesetz wurde 1973 verab-  
schiedet, danach dauerte es noch zehn Jahre, bis  
die Unfallverhütungsvorschriften für den Bereich  
des Gesundheitsdienstes erlassen wurden. Die  
Beschäftigten im Gesundheitswesen sind in der  
Regel bei Arbeitsunfällen durch die Berufsgeno-  
senschaft oder Landesunfallkasse versichert. Eine  
Unfallanzeige ist durch einen Bevollmächtig-  
ten (D-Arzt) zu melden, wenn ein Beschäftigter  
einen Arbeitsunfall oder Wegeunfall anzeigt (z. B.  
Unfall auf dem Weg von der Wohnung zur Ar-  
beitsstätte). Ein Exemplar erhält der Personalrat,

um ebenfalls alle gemeldeten Unfälle zu erfassen  
und eine Klassifizierung vorzunehmen.

Es wird deutlich, dass sich das Spektrum der Un-  
fälle verändert hat. Noch vor einigen Jahren ge-  
hörten Verletzungen mit gebrauchten Kanülen  
zum Alltag im Krankenhaus. Diese Gefährdung  
konnte reduziert werden durch die Einführung  
von Sicherheitskanülen und verbesserten Ab-  
wurfbehältern.

### Unfälle: Zahlen, Daten, Fakten

2016 wurden beim Personalrat 167 Unfälle ge-  
meldet, die sich aus 71 Arbeitsunfällen, 73 exter-  
ne Wegeunfälle und 23 interne Wegeunfällen  
ergaben. Die meisten Unfälle passier-  
ten also auf dem Weg  
zur Arbeit  
oder zurück  
(29 Rad- und  
16 Autoun-  
fälle) oder



am Arbeitsplatz. Interne Wegeunfälle entstehen  
häufig durch Stolpern, Ausrutschen oder Umknick-  
en auf Treppen, Leitern und Fluren. Zahlreiche  
Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungs-  
vorschriften verpflichten die Unternehmen, für  
die Sicherheit der Beschäftigten zu sorgen, aber  
nicht alle Unfälle sind vermeidbar.

## IFS wurde re-integriert

Das Institut für klinische Studien IFS wurde 2007 als  
100%-Tochter der UMG gegründet zur Abwicklung klini-  
scher Studien.

Während des Jahres 2016 bestand über lange Zeit Un-  
sicherheit über die Zukunft des IFS, da es Probleme mit  
der Einhaltung von Vorgaben des Gewerbeaufsichts-  
amtes sowie wirtschaftliche Probleme gab.

Der Personalrat bemühte sich während dieser Zeit um  
Klärung und forderte immer wieder von den Verant-  
wortlichen, Entscheidungen zu treffen und damit Klar-  
heit zu schaffen, v.a. für die ca. 40 Beschäftigten des  
IFS, die in Unsicherheit und Sorge um ihre Arbeitsplat-  
ze waren. Auch regelmäßige Kontakte mit dem Be-  
triebsrat des IFS gehörten dazu.

Nachdem die Entscheidung gefallen war, das IFS zum  
Jahresende in die UMG zurückzuführen, ging es in ei-  
ner Vielzahl von Gesprächen zwischen Personalrat und  
Dienststelle darum, zu klären wie dies vorstatten gehen  
sollte und welche Auswirkungen auf die Beschäftigten

zu erwarten waren. Nachdem feststand, dass die Be-  
schäftigten per Betriebsübergang (§ 613a BGB) unter  
Erhalt ihrer Arbeitsverträge in die UMG übergehen soll-  
ten, ging es weiterhin um die Absicherung der Arbeits-  
bedingungen, insbesondere für die Beschäftigten, de-  
ren Arbeitsverträge befristet waren.

In einer vom Betriebsrat für die Mitarbeiter/innen  
durchgeführten Betriebsversammlung im November,  
an der auch Vertreter/innen des Personalrats der UMG  
teilnahmen, wurden die Sorgen von Mitarbeiter/innen  
um ihre Arbeitsplätze und die Unsicherheiten bezüglich  
der zukünftigen Arbeitsverhältnisse deutlich. Mittler-  
weile sind die ehemaligen IFS-MitarbeiterInnen Be-  
schäftigte der UMG und es werden Gespräche mit  
ihnen geführt, in denen ihnen bereits ab Betriebsüber-  
gang UMG-Verträge angeboten werden. Diese Gesprä-  
che werden durch den Personalrat begleitet, der auch  
für Beratungen jederzeit zur Verfügung steht.

## Beratung und Unterstützung von KollegInnen

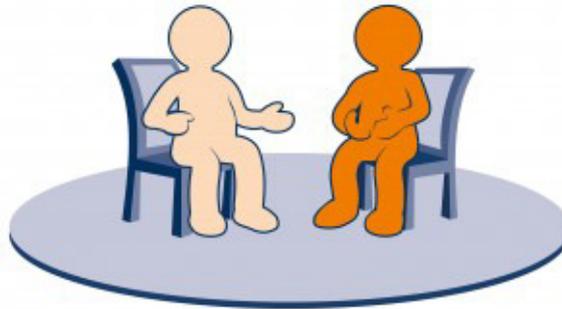
### Eine unserer Hauptaufgaben!

Warum?

Der Personalrat (PR) hat unter anderem die Aufgabe, Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegen zu nehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken (§ 59 Abs. 4 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz). Zudem ist der PR berechtigt, die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufzufischen.

Die Beschäftigten dürfen sich während ihrer Arbeitszeit beim Personalrat beraten lassen. (§ 36 NPersVG Abs. 2).

Von diesen verbrieften Rechten machten auch im letzten Jahr viele KollegInnen Gebrauch und suchten den Personalrat auf, um sich zu informieren und Hilfe und Rat zur Lösung ihrer individuellen Probleme am und am den Arbeitsplatz zu bekommen. Die Probleme sind vielfältig und reichen von A-Z. A wie Arbeitszeiten, B wie Befristungen, E wie Eingruppierungen, F wie Fehlzeitengespräche, G



wie gesundheitliche Gefährdungen H wie „Holen aus dem Frei“, K wie leider auch Kündigungen, P wie Pausen, U wie Urlaub, Ü wie Überlastung und

Wir bemühen uns, unsere Kolleginnen so kompetent wie möglich zu beraten. Diese Beratungen sind auch für uns wichtig, denn hinter einem anscheinend individuellen Problem verbirgt sich manchmal ein strukturelles Problem, das wir dann auch besser angehen können.

Allerdings kann es auch sein, dass wir in bestimmten Fällen raten, eine rechtliche Beratung durch einen Anwalt oder eine Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen.

Egal, wie groß oder klein ein Problem für Sie ist, wir haben immer ein offenes Ohr.

Wir raten Ihnen, zu „anlassbezogenen“ Gesprächen mit Vorgesetzten ein Mitglied des Personalrates hinzuzuziehen. Gehen Sie nicht allein in Kritik- oder Fehlzeitengesprächen. Hierzu gibt es Regeln, die leider nicht immer von allen eingehalten werden und nicht alle Betroffenen wissen um ihre Rechte.

## Telearbeit

Nachdem der Vorstand im Jahr 2012 sein „ok“ gegeben hatte, wurde zunächst die alternierende Telearbeit als Pilotprojekt im Zentralen Schreibbüro erprobt. Über eine Dienstvereinbarung wurden alle Modalitäten geregelt. Das Pilotprojekt ist überaus erfolgreich und positiv verlaufen, sodass die alternierende Telearbeit im Zentralen Schreibbüro bereits dauerhaft etabliert wurde.

Schon bald gab es Überlegungen, Telearbeit an der UMG in anderen Bereichen auszuprobieren und zu ermöglichen. Hierzu gab es eine Arbeitsgruppe, in der der Personalrat mitwirkte. Es soll



nun im ärztlichen Dienst, im wissenschaftlichen Bereich und in der Verwaltung sowohl die alternierende Telearbeit als auch die

flexible Telearbeit erprobt werden. Mit flexibler Telearbeit ist gemeint, dass nur über einen klar definierten Zeitraum von zu Hause aus gearbeitet wird, z.B. im Rahmen eines Projektes. Telearbeit - ob alternierend oder flexibel - braucht Regeln, denn ohne Regeln ist u.a. die Gefahr gegeben, dass es zur Entgrenzung von Berufs- und Privatleben kommt, was sich gesundheitsgefährdend auf Beschäftigte auswirken kann. Für die Erprobung der Telearbeit in weiteren Bereichen ist im September 2016 ebenfalls eine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden.

Der Personalrat wird die weitere Erprobung begleiten und erwartet gespannt die ersten Evaluationsergebnisse. Die Möglichkeit, in Telearbeit zu gehen, ist sicher für einige Beschäftigte ein wichtiger Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Gefährdungsanzeigen bzw. Überlastanzeigen

### Dann schreib ich eine Überlastanzeige...

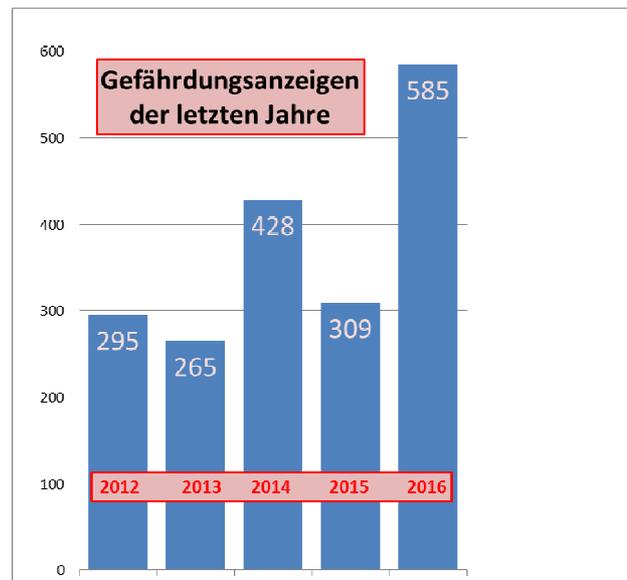
In Zeiten von Personalmangel und Arbeitsverdichtung werden Sie sich sicher mehr als bisher fragen, wie Sie Ihre Arbeit noch bewältigen können. Immer mehr Arbeit muss in kürzerer Zeit vom Personal erledigt werden und je nach Situation und Gemüt reagiert der Einzelne oder das Team unterschiedlich. Eine Reaktion ist das immer häufigere Anzeigen einer Überlastsituation. Die Folge einer Überlastsituation können Fehler und Mängel in der Tätigkeit sein. Dies spiegelt sich wider in Versäumnissen, Behandlungsfehlern, Beschwerden von Patienten und Erkrankungen der Beschäftigten. Die ständige Überlastung der Beschäftigten kann zu ernstesten Erkrankungen führen.

Die Anzeige dient dazu, dem Arbeitgeber bzw. den Führungskräften Mängel und Gefährdungen zu verdeutlichen mit dem Ziel, Änderungen zu erreichen. Sie entbindet allerdings nicht von der Pflicht zum sorgfältigen Arbeiten sondern dient dem Schutz des Beschäftigten.

Die Grundlagen der Gefährdungsanzeigen (auch Überlastanzeige genannt) ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem im BGB verankerten Pflichten (§ 611, §§ 241+242, § 823 BGB). Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) konkre-



tisiert die Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten (gemäß §§ 15 Abs. 1 und 16 Abs.1 ArbSchG) den Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Die Überlastanzeige muss in schriftlicher Form erfolgen und die Art der Überlastung und ihren konkreten Grund darstellen. Sie können die Unterstützung des Personalrates fordern in dem Sie ihm die Überlastanzeige als Kopie zur Verfügung stellen. Im Jahr 2016 sind bei uns insgesamt 585 Überlastanzeigen eingegangen: Pflege 556, Ebenenbüros 15, Schreibdienst 8 Leitstellen 5, ENI/ZTE 1 und auch von Ärzten wurden Überlastanzeigen gestellt.



## Gefährdung des Personals durch Übergriffe von Patienten und Besuchern

### Arbeitsgruppe gegründet!

Im Laufe des letzten Jahres hat der Personalrat dieses Thema mehrfach im Dienststellengespräch zur Sprache gebracht. Insbesondere haben wir dem Vorstand ans Herz gelegt, dafür Sorge zu tragen, dass jede Form von Übergriffen auf Beschäftigte – ob mit oder ohne größere Verletzung – dokumentiert wird, dass man dieses Thema aus der Tabu-Ecke holen und Beschäftigte und Vorge-

setzte sensibilisieren sollte, aber vor allem, dass man hier präventiv tätig werden müsse. Nachdem das Thema auch von anderer Seite aufgegriffen würde, z.B. von der Gleichstellungsbeauftragten, ist seitens der Dienststelle mittlerweile eine Arbeitsgruppe gegründet worden, die dieses Thema bearbeitet und in der auch der Personalrat vertreten ist.

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit 2012 ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an der UMG etabliert. Das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist in einer befristeten Dienstvereinbarung (DV) geregelt, die bereits mehrfach verlängert und geringfügig geändert wurde.

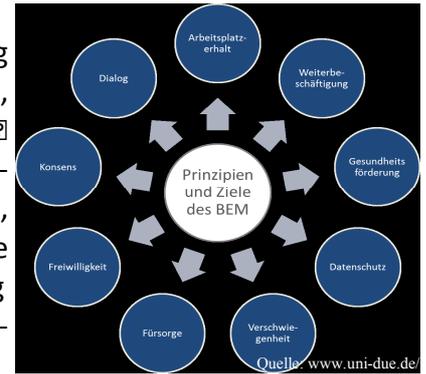
So waren die Ansprechpartner bis zu diesem Zeitpunkt die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen und die Ärztinnen und Ärzte der Betriebsärztlichen Abteilung. Da sich während der Einführungsphase herauskristallisiert hat, dass der Zeitaufwand, der hinter jedem einzelnen BEM-Fall steckt, nicht unerheblich ist und darunter oft die eigentlichen Aufgaben der BEM-Ansprechpartner leiden, hat die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen diese Aufgabe ab dem 01.10.2016 aufgeben müssen.

Damit weiterhin ein BEM angeboten werden kann, stehen ab dem 01.10.2016 als zusätzliche Ansprechpartnerinnen drei Kolleginnen aus dem Personalrat sowie die Sichtbeauftragte, Frau Carl, die bereits in der Universität Göttingen als Ansprechpartnerin Erfahrung im BEM sammeln konnte, zur Verfügung sowie weiterhin die Ärztinnen und Ärzte der Betriebsärztlichen Abteilung.

Zukünftig soll diese Aufgabe durch eine zusätzlich geschaffene Stelle als BEM Beauftragte/r wahrgenommen werden, die im 4. Quartal 2016 ausgeschrieben wurde, sodass davon auszugehen ist, dass bald eine geeignete Person für diese Aufgabe

gefunden wird.

Diese Änderung sowie der Wunsch, das Verfahren zu optimieren, machen es notwendig, die bestehende Dienstvereinbarung zu BEM zu verändern.



Gemeinsam mit dem Arbeitskreis BEM sind wir gerade dabei, die Inhalte dieser Dienstvereinbarung zu besprechen. Der AK BEM besteht aus vier VertreterInnen der Dienststelle, zwei BetriebsärztInnen, der Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen, der Sichtbeauftragten und zwei VertreterInnen des Personalrats. Ein viel zu großer Kreis wie wir finden!

Wie in den Jahren zuvor, hat es auch im Jahr 2016 viele BEM-Gespräche unter Beteiligung des Personalrates gegeben. Die Vertreterinnen des Personalrates waren an 177 geführten BEM-Gesprächen beteiligt; hinzu kommen Beratungsgespräche beim Personalrat zum Thema BEM.

Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass bestmögliche Voraussetzungen geschaffen werden, um die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dass dieses nicht von heute auf morgen zu erreichen ist, wissen wir, aber wir bleiben am Ball.

## Neuer Gleichstellungsplan

Im Jahr 2016 wurde der Gleichstellungsplan für die UMG durch die Gleichstellungsbeauftragte erstellt. Dabei wurde sie durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, der Personalentwicklung, der Personalabteilung und des Personalrats unterstützt.

In etlichen Arbeitsgruppenitzungen 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 auch, sich um Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Betrieb zu kümmern und Gleichstellungspläne unterliegen der Mitbestimmung. So wurde dem fertigen „Produkt“ im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens vom Personalrat die Zustimmung erteilt und ein jährlicher Bericht

durch Vorstand und Gleichstellungsbeauftragte zum Stand der Umsetzung eingefordert.

Die zusammengetragenen Fakten zeigen auf, wo die UMG in punkto Gleichstellung tätig werden muss. Dass noch viel 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.

## Suchthilfe und Suchtprävention

Lange hat es gedauert, doch jetzt können wir verkünden, es gibt eine neue Dienstvereinbarung Suchtprävention und Suchthilfe, unterschrieben am 16.11.2016.

Die „alte“ vor über 20 Jahren abgeschlossene Dienstvereinbarung hat sich sehr bewährt, müsste aber nach 20 Jahren mal überarbeitet und aktualisiert werden. Da die Dienstvereinbarung sowohl für die

Beschäftigten der UMG als auch für die Beschäftigten der Universität gilt, waren an der Abarbeitung und Verhandlung dieser neuen DV beide Personalräte, beide Dienststellenvertreter, der Betriebsärztliche Dienst und die Suchtbeauftragte, Frau Carl, beteiligt. Inhaltlich gab es keine Änderungen des bewährten Verfahrens und genauso wie bisher beinhaltet auch die neue Dienstvereinbarung einen Stufenplan zum Umgang mit Beschäftigten, bei denen eine Suchtproblematik vorliegt.

Die Überarbeitung der DV hat viel Zeit in Anspruch genommen. Von der Veröffentlichung in einer neu herausgegebenen Broschüre erhoffen wir uns mehr Aufmerksamkeit für dieses wichtige Thema. Unser Interesse ist es, das Thema nicht tot zu schweigen, offen damit umzugehen, und kein Ta-



Quelle: ls-suchtgefahren-la.de

bi-Thema daraus zu machen. Nicht nur die betroffene Person selbst benötigt dringend Hilfe und Unterstützung. Auch am Arbeitsplatz der/des Betroffenen ergeben sich je nach Tätigkeit erhebliche Probleme, wenn diese unter Suchtmittelkonsum arbeitet und evtl. auch noch mit einem Kraftfahrzeug zur Arbeit fährt.

Alle Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung im Umgang mit dem Thema Sucht und im Umgang mit Suchtmitteln. Führungskräfte stehen dabei nicht alleine da. Neben den Schutzmaßnahmen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung steht auch den Führungskräften Frau Carl als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Wir können allen MitarbeiterInnen nur empfehlen: nutzen Sie dieses Angebot! Haben Sie Fragen, möchten Sie mehr über das Thema erfahren, so können Sie Frau Carl jederzeit ansprechen. (Tel:9763).

Ein Mitglied des Personalrates nimmt an allen Gesprächen im Rahmen des Stufenplans Sucht teil. Eine weitere Aufgabe des Personalrates ist es auch, in Beratungsgesprächen ggf. auf das Angebot der Suchtberatung und Suchtprävention hinzuweisen.

## Fort- und Weiterbildung

Der Personalrat ist beim Thema Fort- und Weiterbildung stets in der Mitbestimmung. So ist der Personalrat bei der Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Weiterbildung zu beteiligen. Dies gilt ebenfalls bei der Auswahl für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen. An der UMG gibt es dazu festgelegte Kriterien, die der Personalrat prüft, wenn es für eine Weiterbildung mehr Bewerberinnen und Bewerber gibt als Plätze vorhanden sind.

Für das Fort- und Weiterbildungsprogramm macht der Personalrat Vorschläge zu Weiterbildungsveranstaltungen, die sich dann auch im fertigen Programm wiederfinden. Übrigens werden von der Bildungskademie im Laufe eines Jahres bei Bedarf noch zusätzliche Weiterbildungsveranstaltungen

angeboten, die sich im Intranet finden lassen. Beschäftigte der UMG können auch an Weiterbildungen der Universität teilnehmen.

Übrigens „Berurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Weiterbildungsveranstaltungen zu unterrichten.“ (AGG § 14 Abs.2)

Was tun, wenn ein Weiterbildungsantrag abgelehnt wird? Dann können Sie sich selbstverständlich bei uns melden.

Abschließend ein paar Worte zum Bildungsurlaub. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub im Jahr. Wer Bildungsurlaub machen möchte, sollte vor Antragstellung darauf achten, dass das Seminar in Niedersachsen als Bildungsurlaub anerkannt ist. Sollte Ihr Antrag abgelehnt werden, melden Sie sich bitte bei uns.

## IT, IT und nochmal IT ...

### Überarbeitung von Dienstvereinbarungen

Seit ca. einem Jahr hat sich die IT-Arbeitsgruppe des Personalrats an mehreren IT-Projekten beteiligt. Die Hauptaufgabe war und ist die Überarbeitung der Rahmen-Dienstvereinbarung zur Datenverarbeitung und der Dienstvereinbarung über die Nutzung von SAP. Mittlerweile sind diese Vereinbarungen fast 20 Jahre alt und eine entsprechende Modernisierung ist notwendig geworden. Um die Mitbestimmung des Personalrates bei der Einführung neuer Software/ IT-Systeme zu erleichtern, wird derzeit eine Checkliste erarbeitet, welche Bestandteil der Rahmen-Dienstvereinbarung EDV werden soll.

Die Verhandlungen bzw. Gespräche gehen jetzt in die Endphase und beide Dienstvereinbarungen sollten in diesem Jahr zu einem Abschluss kommen.

### Neubau Rechenzentrum

Seitens der Universität wird ein **neues Rechenzentrum** geplant. Dieses soll auf dem Nord-Campus errichtet werden. Es soll sowohl bessere Arbeitsbedingungen bieten als auch mit der neuesten Technik ausgestattet sein. Der Baubeginn ist für 2018 vorgesehen. Der Bau ist in zwei Phasen unterteilt. In der ersten Phase werden die GWDG\* und ein Teil des G3-7 (IT) der UMG einziehen. Die IT-Abteilung der Universität folgt erst im zweiten Bauabschnitt. (\*Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung mbH Göttingen = Hochschulrechenzentrum für die gesamte Georg-August-Universität sowie Rechen- und IT-Kompetenzzentrum für die Max-Planck-Institute)

### Neue Mitarbeiterkarten

Auch bei den **Mitarbeiterkarten** ist vieles in Bewegung. Als wäre es erst gestern gewesen, dass wir neue Mitarbeiterkarten benötigten (aufgrund der Namensänderung von UKG auf UMG), müssen nun schon wieder „Neue“ her. Da die Karten mit immer mehr Funktionalitäten ausgestattet werden, reicht der Speicher auf den bestehenden Karten nicht mehr aus und alle Karten müssen ausgetauscht werden. Inklusive der Karten der Studenten werden ca. 70.000 Karten erneuert. Außerdem soll ein Kartenmanagementsystem eingeführt werden.



### Zutrittsicherung

Wegen der vielen geplanten Neubauten hat sich die Dienststelle nach einem neuen **Zutrittsicherungssystem** umgesehen. Über die Wintermonate wurden in einem Pilotprojekt zwei Systeme im Geschäftsbereich IT getestet. Mittlerweile ist dieses Projekt zu einem Abschluss gekommen. Seitens der Universität wird jetzt eine Ausschreibung stattfinden um einen „neuen“ Anbieter zu finden. Wichtig: Das bestehende System von Siemens bleibt erhalten. Die Neubauten sollen jedoch mit Technik eines anderen Anbieters ausgestattet werden.

### Überflüssig wie ein Kropf –

### Gerichtliches Beschlussverfahren zur Mitbestimmung bei der Auslagerung der SAP Basis Administration

Auch mit solchen Dingen muss sich der Personalrat beschäftigen: Auf den letzten Drücker fiel es der Dienststelle im vergangenen Frühjahr ein, den Personalrat darüber zu informieren, dass geplant war, die SAP Basis-Administration an eine externe Firma zu vergeben. Was dann passierte, war völlig überflüssig, denn Personalrat und Geschäftsbereich IT waren sich rasch einig, wie es gelingen könnte, zeitnah eine Vereinbarung dazu abzuschließen. Doch dann ergab sich ein – nicht notwendiger – Konflikt zwischen Dienststelle und Personalrat, ob die Vergabe an einen Externen überhaupt zur Mitbestimmung vorgelegt werden müsste und ob dafür eine Änderung der bestehenden DV erforderlich ist. Der PR meinte „ja“, da diese (18 Jahre alte DV) genau die Bearbeitung durch Externe bislang ausschloss. Die Dienststelle ver-

neinte dieses Mitbestimmungsrecht. Da dies aus PR-Sicht nicht hinzunehmen war – hätte solch ein Vorgehen schließlich auch Auswirkung auf zukünftige Entscheidungen über den Personalrat hinweg – sah sich der PR gezwungen, mit Unterstützung eines Rechtsanwaltes eine gerichtliche Klärung zu beauftragen. Das kostet viel Zeit und viel Geld – und keiner hat was davon ...

... und das, obwohl in der Sache bereits eine Einigung in Sicht war.

Zurzeit wird an den bestehenden IT-Dienstvereinbarungen gearbeitet (s.o.), und wir warten darauf, dass die Dienststelle die Mitbestimmungsrechte des Personalrates anerkennt, damit wir das überflüssige Verfahren einstellen können.



Quelle: wu.ac.at

begrenzt sind, läuft seit Jahresbeginn 2015 unter Beteiligung des Personalrates 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 Abschluss der Pilotphase erfolgte im Jahr 2016 unter kontinuierlicher Evaluation und Anpassung der Prozesse sukzessive das Rollout, sodass mittlerweile fast alle Kliniken angeschlossen

## Diverse Mitbestimmungsverfahren bei EDV-Einführung

Im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte würde der PR bei der Einführung diverser EDV-Systeme bzw. Software beteiligt – und sei es nur mit der Information über eine Einführung und die Anfrage, ob diese zur Mitbestimmung vorzulegen ist. In jedem Fall gilt es, sich aus PR-Sicht das Projekt und die einzuführende Software anzusehen, zu prüfen, ob bestehende Dienstvereinbarungen eingehalten werden, ob der Datenschutzbeauftragte sein „ok“ gegeben hat, ob und welche Auswirkungen die Einführung ggf. auf betroffene Mitarbeiter/innen hat etc. etc. Je frühzeitiger der PR einbezogen wird, desto stressfreier ist dies in der Regel. Und in der Regel ist dann auch das Mitbestimmungsverfahren keine große Hürde mehr, wenn im Vorfeld die erforderlichen Informationen asgetauscht und die Anforderungen des PR berücksichtigt werden konnten.

## Digitale Archivierung von Patientenakten

Da die Lagerkapazitäten im Zentralarchiv

sind. Im Lenkungsabschluss, dem auch der Personalrat angehört, wird regelmäßig 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.

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.

## Durchgeführte Teilpersonalversammlungen 2016

- 3 Versammlungen für bestimmte Bereiche der PUMG zur angedachten Nachtdienstverkürzung
- 1 Versammlung in der Betriebstechnik im Bereich MSR u. Fördertechnik
- 2 Versammlungen im Hauswirtschaftl. Dienst und eine in der Wäscherei aufgrund der Gestellung

## Ein Betrieb – eine Belegschaft?

Weit gefehlt -Tochtergesellschaften bestimmen mehr und mehr das Bild und haben ihre eigenen Regeln, andere Arbeitsbedingungen und „natürlich“ auch eine andere Bezahlung.

Leider musste sich der Personalrat im Jahr 2016 mit dem Thema „Tochtergesellschaften“ sehr auseinandersetzen:

### HWD und Wäscherei komplett an die UMG Klinikservice GmbH

Nachdem nun seit mehr als zehn Jahren im HWD und in der Wäscherei UMG-Beschäftigte eine wachsende Anzahl von – wesentlich schlechter bezahlten - Beschäftigten der Klinikservice GmbH (KSG) nebeneinander in den Teams arbeiteten, stellte der Arbeitgeber nun fest, dass er sich damit auf rechtlich schwierigem und unsicherem Terrain bewegte, und entschied, nunmehr die komplette Aufgabe des HWD und der Wäscherei an die Tochter zu vergeben und die UMG-Beschäftigten an die Tochter zu stellen. Dieses „Modell“ kannten wir bereits aus der Gastronomie-GmbH und von den Beschäftigten des IKTD.

Von dieser Maßnahme sind fast 400 Beschäftigte betroffen. Durch die sehr eingeschränkten Mitwirkungsrechte des Personalrates war es leider – allein mit Argumenten – nicht möglich, die UMG zu einer anderen Entscheidung zu bewegen.

### „Keine Verschlechterungen“ (?)

Nichts sollte sich für die zukünftig Gestellten ändern und schon gar nichts verschlechtern, war die Ansage des Vorstands. Das vermochte der Personalrat nicht ohne Einschränkungen zu glauben. Und wenn, dann sollte es doch kein Problem sein, die Rechte der Gestellten in einer DV abzusichern und festzuschreiben. Die strikte Ablehnung dieses Vorhabens machte den PR stutzig, sodass wir einen anderen Weg suchten, um so viel wie möglich für die Beschäftigten abzusichern. In vielen Gesprächen und langwierigen Verhandlungen ist dies einigermaßen gelungen. Insbesondere ist es gelungen, zumindest für einen Teil der Beschäftigten noch vor der Gestellung an die KSG eine Stundenerhöhung durchzuführen – das würde ihnen in den letzten zehn Jahren verwehrt, obwohl die Zwangs-Teilzeit für viele kein ausreichendes Einkommen ermöglichte.

### Teil-Personalversammlungen

Zur Information der Beschäftigten nahm der PR an etlichen Dienstbesprechungen teil und führte drei Teil-Personalversammlungen sowie mehrere ergänzende Informationsrunden in Teams durch, in denen er die Beschäftigten über die Konsequenzen der Gestellung und über ihre Rechte aufklärte. Auch die Dienststellenvertreter und die Geschäftsführung der KSG GmbH beantworteten die Fragen der Beschäftigten und versicherten immer wieder, dass es keine Verschlechterungen geben solle ... Die Beschäftigten waren zum Teil skeptisch und verlangten, dies schriftlich und mit Unterschrift vom Vorstand bestätigt zu bekommen.

### Zusagen nicht gehalten

Die Gestellung war noch nicht ganz vollzogen, als auch schon die ersten Verschlechterungen verkündet würden ... Das Vertrauen in die Glaubwürdigkeit der Verantwortlichen der UMG könnte so ganz schnell „dahin“ sein – wenn es denn überhaupt da war ...

Der Personalrat arbeitet aber weiter daran, den Vorstand und alle Verantwortlichen der UMG beim Wort zu nehmen und an ihre Zusagen zu erinnern und für die Rechte der Gestellten zu kämpfen.

### Gastronomie GmbH

Die Beschäftigten der Gastronomie GmbH arbeiten in den niedrigsten Lohngruppen für einen Hungerlohn und kämpfen derzeit für einen besseren Hauptstarifvertrag, der sich dem TV-L annähern soll. Da der Personalrat schon immer das Motto „Ein Betrieb- eine Belegschaft – ein Tarif“ propagiert, beobachtet er die Entwicklung mit großem Interesse. Wir wollen nicht, dass es unter dem Dach der UMG Beschäftigte erster (UMG-Vertrag), zweiter (UMG-Vertrag an Tochter gestellt) und dritter Klasse (Vertrag bei der Tochter) gibt.

### Zusammenarbeit mit den Betriebsräten

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.

Schwierig wird das bei den Themen, bei denen sowohl Betriebsrat als auch Personalrat zu betei-

gen sind oder bei den Themen, wo der Betriebsrat Regelungen für die Tochterbeschäftigten und der Personalrat Regelungen für die Gestellten festlegt (z.B. beim Thema Gesundheit).

Die Geschäftsführungen der GmbHs würden dies am liebsten alles ohne Personalrat tun – aber so einfach geht das nicht!

### **UMG Facility GmbH**

Diese GmbH wächst und wächst und wächst – ein steter Anlass zur Sorge bei den Beschäftigten, die

in den Tätigkeitsbereichen arbeiten, die auch von der GmbH bearbeitet werden – Maler, Reparaturen, Umzüge, Fahrdienst - um hier nur einige zu nennen. Längst geht der Tätigkeitsbereich der UMGf weit über den Wachdienst hinaus. UMGf-Gebäude, -Parkplätze, -Fahrradpark und „Uniformen“ prägen zunehmend auch das Bild an der UMG. Offiziell sind im vergangenen Jahr keine Tätigkeitsbereiche der UMG an die UMGf vergeben oder verlagert worden, doch der „Aussengleich“ hält die Befürchtungen wach und schürt immer wieder neue Ängste bei UMG-Beschäftigten.

## **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. Folgende Gesetzesänderungen haben den Personalrat im Jahr 2016 besonders beschäftigt.

### **Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes**

Zum 01. Januar 2016 trat das novellierte Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) in Kraft. Dieses Gesetz ist die Grundlage unserer Arbeit, es regelt Rechte und Pflichten und damit die Handlungsspielräume der Personalvertretung. Leider war die Reform nicht so umfangreich wie erhofft, sodass etliche Schwachstellen des Gesetzes, die die Rechte des Personalrates einschränken, erhalten blieben.

Einige für unsere Beschäftigten **bedeutsame Änderungen** seien hier kurz zusammengestellt:

- 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
- Verbesserung der Freistellungsstaffel



Quelle: berlin.de

Um alle Personalratsmitglieder auf den aktuellen Stand des novellierten Gesetzes zu bringen, waren umfangreiche Schulungsmaßnahmen auch für die „alten Hasen“ erforderlich.

### **Niedersächsisches Hochschulgesetz**

Auch das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) wurde im Jahr 2015 novelliert und trat zum 01. März 2016 in Kraft.

Neben einigen Verbesserungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen verbesserte die Novelle die Position des Personalrates, der bislang im NHG kaum eine Rolle spielte, indem der Personalrat nun mit beratender Stimme in den Fakultätsrat und den Senat einzuladen ist. Außerdem sicherte es das Teilnahmerecht an den Stiftungsausschuss- und Stiftungsratssitzungen.

### **Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Auch dieses Gesetz, das vor allem Befristungsmöglichkeiten für WissenschaftlerInnen regelt, wurde novelliert. Neu ist, dass das nicht-wissenschaftliche Personal, das in der Forschung tätig ist, nicht mehr nach diesem Gesetz befristet werden kann. Allerdings bietet das Teilzeit- und

(Fortsetzung von Seite 25)

Befristungsgesetz leider weiterhin umfangreiche Befristungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis, der häufig über viele Jahre, teils Jahrzehnte befristet beschäftigt wird.

Die Prüfung der Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der WissenschaftlerInnen und sich daraus evtl. ergebende Handlungsmöglichkeiten des PR sind „in Arbeit“.

### Landeshochschulpersonalrätekonferenz (LHPRK)

Aufgrund der Änderung des § 4 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes NHG muss die Landeshochschulkonferenz (LHK), die aus Vertretern der Universitäten und Hochschulen besteht, nun – ne – die Personalräte der Hochschulen in geeigneter Form in ihre Beratungen mit einbeziehen.

Um die künftige Teilnahme an den Landeshochschulkonferenzen zu regeln und vorzubereiten, haben sich die Personalräte von Hochschulen und Universitäten im Land Niedersachsen zur **Landeshochschulpersonalrätekonferenz** zusammengeschlossen. Um die Organisation der 22

Personalräte untereinander zu regeln, wurde im Vorfeld eine Geschäftsordnung erarbeitet, die die beigetretenen Personalräte, zu denen auch wir gehören, per Beschluss anerkannt haben. Niedersachsenweit finden nun jährlich vier Treffen der LHPRK statt, an denen auch jeweils ein Mitglied unseres Personalrats beteiligt ist.

Hierdurch wurde auch das Problem aus den letzten Jahren gelöst, dass die Vertreter der Stiftungshochschulen, die nicht mehr im Hauptpersonalrat beim MWK (Ministerium für Wissenschaft und Kultur) vertreten sind, nun wieder eine offizielle Basis für die hochschulübergreifende Zusammenarbeit haben.

Die LHPRK beschäftigt sich mit Themen, die alle oder zumindest mehrere ihrer Mitglieder betreffen, entwickelt gemeinsame Handlungsvorschläge und dient dem Informationsaustausch. Eine Delegation der LHPRK soll zukünftig in den Landeshochschulkonferenz-Sitzungen die Themen der LHPRK präsentieren. Dieses Vorgehen soll nächst für ein Jahr erprobt werden. Die erste gemeinsame Sitzung ist für September dieses Jahres geplant.

## WissenschaftlerInnen als Arbeitnehmer

Ca. 800 WissenschaftlerInnen arbeiten an der UMG, hinzu kommen ca. XXX wissenschaftliche Hilfskräfte und natürlich sind auch die Ärztinnen und Ärzte neben ihren Aufgaben in der Krankenversorgung in der Wissenschaft tätig.

Seit Anfang des Jahres 2016 ist der Personalrat auch bei den personellen Einzelmaßnahmen der WissenschaftlerInnen und der wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Mitbestimmung. Jetzt haben wir jede Woche schwarz auf weiß vorliegen, unter welchen Bedingungen der wissenschaftliche Nachwuchs arbeitet. Befristungen sind an der Tagesordnung, vielfach auch besonders kurze Verträge, die nicht einmal die Dauer des Projektes umfassen. Ob und wie es gelingen kann, aus den (neuen) Rechten der WissenschaftlerInnen, die



sich seit 2016 aus dem NPersVG und aus dem NHG ergeben, bessere Arbeitsbedingungen abzuleiten – daran arbeitet der Personalrat, ein Patentrezept gibt es nicht.

Was bereits affiel, ist die Tatsache, dass in der Vergangenheit

z.T. Verträge nicht auf Basis des TV-L abgeschlossen wurden.

Dies macht der Personalrat so natürlich nicht mit. Alle Beschäftigten der UMG sind selbstverständlich nach dem TV-L bzw. TV-Ä zu beschäftigen.

Ausnahme sind leider die wissenschaftlichen Hilfskräfte, deren Vergütung und deren Arbeitsbedingungen per Erlass geregelt sind.

Hier gibt es das Problem, dass junge WissenschaftlerInnen darauf angewiesen sind, Ergebnisse vorzeigen zu können, um ihre Wissenschafts-

karriere zu fördern. Damit ist Tür und Tor geöffnet, von den KollegInnen mehr abzufordern als in ihren Arbeitsverträgen steht und bezahlt wird.

Oft ist eine Trennung zwischen Beruf und Privatleben kaum möglich: Kommen doch die besten Ideen oft unter der Dusche oder in der Badewanne. Allerdings stellt sich die Frage, wo beginnt die Arbeitszeit und wo endet sie.

## Strategie UMG 2020

Nachdem der Personalrat sich bereits zum Ende der vergangenen Amtsperiode mit dem Strategiepapier „UMG 2020“ befasst und eine ausführliche Stellungnahme verfasst hatte, beteiligt er sich nun im Rahmen der Umsetzung diverser Handlungsfelder.

Insgesamt würden zu zwölf Handlungsfeldern Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, an dreien ist der PR bisher aktiv beteiligt, bei den übrigen verfolgt er die Ergebnisse, soweit sie zur Verfügung stehen. Jeweils nach Zusammenkunft des Lenkungs-kreises wird der Personalrat vom Vorstand über den Umsetzungsstand informiert.

### Handlungsfeld 10 – „Administration“

In diesem Handlungsfeld geht es um die Optimierung der Administration. Hieraus ergeben sich viele Fragestellungen und Themen, bei denen der PR frühzeitig einbezogen werden muss, da Mitbestimmungsrechte zu beachten sind (z.B. bei der Einführung neuer Software im Personalbereich). Viele Vorschläge müssen „in der Linie“ umgesetzt werden und auch hier muss selbstverständlich eine PR-Beteiligung stattfinden.

### Handlungsfeld 09 – „Die UMG als Arbeitgeber“

In diesem Handlungsfeld würden mehrere „Unter-Arbeitsgruppen“ gebildet, an denen sich der PR beteiligt, so in den AGs Weiterentwicklung des Führungskräfteentwicklungsprogramms, Lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle, Arbeitsfallmanagement, Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu der es noch eine Unter-AG zur Verbesserung der KiTa-Platz-Situation gibt.

Wir als Personalrat sind darauf angewiesen, dass die WissenschaftlerInnen mit ihren Problemen zu uns kommen, damit wir auf längere Sicht Lösungen finden können.

Alles in allem ist dieses neue Arbeitsfeld sehr umfangreich, erfordert viel Zeit – und die Erzielung von Verbesserungen ist durchaus schwierig.

### Arbeitsgruppe „Lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle“ (aus dem Handlungsfeld 9)

In den letzten 20 Jahren haben sich allgemeine Arbeitszeitstandards zunehmend verändert. In einem Krankenhaus ist es wichtig, die verschiedenen Arbeitszeitmodelle flexibel den jeweiligen Bedürfnissen anzupassen. Die betrieblichen Erfordernisse sollten in Zeiten von Fachkräftemangel nicht zur Vernachlässigung der individuellen Bedürfnisse von Beschäftigten führen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute für die Beschäftigten phasenweise eine große Herausforderung trotz z.B. Elternzeit, Erziehungsphase, Pflegezeiten usw. Der demographische Wandel und daraus resultierende Anforderungen müssen ebenfalls Berücksichtigung finden.

Personalgewinnung, eine Steigerung der Familienfreundlichkeit, Fehlzeitenreduzierung und eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sind das Ziel dieser Arbeitsgruppe. Der Personalrat unterstützt die Arbeit in dem Handlungsfeld, um damit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der UMG beizutragen.



## Vereinbarkeit Familie und Beruf

### Kinderbetreuung

Ein wichtiger Baustein bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist sicherlich die **Kinderbetreuung**. Unsere **Kindertagesstätte** hat insgesamt 155 Plätze, diese reichen bekanntermaßen bei Weitem nicht aus. So kommen auf einen Platz im Kleinkindbereich vier Anmeldungen, die Tendenz ist weiterhin steigend. Die zusätzlichen KiTa-Plätze, die im ASC vergeben werden können, im Jahr 2016 waren es drei, sind im Grunde ein Tropfen auf den heißen Stein. Bei der Vergabe von KiTa-Plätzen in der KiTa-Konferenz achtet der Personalrat auf die Einhaltung der in der KiTa-Ordnung festgelegten Kriterien. Bei Fragen der Organisation, wie z.B. den Öffnungszeiten oder den Beiträgen, ist der Personalrat in der Mitbestimmung. Neben der Kita gibt es weitere Angebote zur Kinderbetreuung. So wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Lipschik, das Angebot zur Kinderbetreuung in Not- und Randzeiten mit 30 Plätzen, und ein umfangreiches Ferienprogramm auf den Weg gebracht. Sollten Sie dazu Fragen haben, wenden Sie sich bitte an das Gleichstellungsbüro. Der Personalrat hat darauf zu achten, dass alle Angebote allen Beschäftigten gleichermaßen offen stehen.

### Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit

Bei Fragen zur **Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit** ist der Personalrat für viele Beschäftigte erste Anlaufstelle. Immer wieder erreichen uns Anfragen zur Arbeitszeit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Einige Fragen zur Telearbeit würden ebenfalls an uns gerichtet.

Manchmal sind individuelle Lösungen für einen gewissen Zeitraum von Nö-

ten, gerade dann, wenn es keine gesetzliche Grundlage, wie z.B. für die Eltern- oder Familienzeit, gibt.

Der Erholungsurlaub und die entsprechende Urlaubsplanung ist ebenfalls ein wichtiger Punkt, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Näheres in unserem Artikel zum Urlaub.

### Audit berufundfamilie

Auch wenn es in den letzten Jahren zu einem erweiterten Angebot in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf gekommen ist und die UMG das



Zertifikat zum **Audit berufundfamilie** erhalten hat, gibt es auf diesem Gebiet noch Luft nach oben. Häufig erreichen uns Beschwerden von Beschäftigten darüber, dass Vorgesetzte nicht im Sinne eines familienfreundlichen Betriebes handeln. Sogar zu familienfeindlichen Äußerungen soll es schon gekommen sein, v.a. gegenüber Alleinerziehenden. Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann aber nur gelingen, wenn alle Vorgesetzten die Maximen des Audits verinnerlicht haben und in ihr tägliches Handeln einbeziehen. Allerdings brauchen Vorgesetzte auch Handlungsspielräume, um dem Audit *berufundfamilie* gerecht werden zu können.

Der Personalrat lässt sich regelmäßig über den Umsetzungsstand des Audits berichten und beteiligt sich an Arbeitsgruppen und der Vorbereitung und Umsetzung von Maßnahmen.

### Familienpflegezeit



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit  
von Familie, Pflege und Beruf



Quelle: www.hm.edu

## Dienstvereinbarungen – Rekordjahr 2016

Nach wie vor gilt: Dienstvereinbarungen 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 2016 hatte der Personalrat hier so viel wie noch nie zu tun. Nicht nur die Erarbeitung neuer Dienstvereinbarungen ist aufwändig, auch die Überarbeitung bestehender Vereinbarungen erfordert häufig gründliche Vorarbeit durch den PR und viele Verhandlungsrunden. Das Jahr 2016 stellte mit der Verhandlung von insgesamt zwölf Dienstvereinbarungen (bzw. Regelungsabreden) einen Rekord dar. Ein manchmal ziemlich an die Nerven gehendes Geschäft, das viel Zeit frisst, die an vielen anderen Stellen gebraucht würde ...

Weitgehend unproblematisch und relativ zügig abzuarbeiten waren die Verlängerungen der befristet geltenden Dienstvereinbarungen zum „**Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**“ und zum **Internen Stellenmarkt (ISM)**, die im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat verlängert wurden.

Wesentlich aufwändiger gestaltete sich die Neuarbeitung und Verhandlung der Dienstvereinbarungen

- zum **Identity Management (IDM)**,
- zur **Neueinstellung oder Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen von ausgebildetem Pflegepersonal** gemäß § 4 Abs. 8 KHEntgG“,
- zur **Verkürzung der Ruhezeit im Pflegedienst**, sowie die **Regelungsabrede über die SAP Basis Administration** durch die Firma Sycor

die letztendlich aber – nach zum Teil sehr schwierigen Verhandlungen oder unter enormem Zeitdruck im Jahr 2016 abgeschlossen werden konnten.

Auch die Überarbeitung von Dienstvereinbarungen, die entweder „in die Jahre gekommen sind“ und daher einer Aktualisierung bedürften wie die **„Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe“** oder die inhaltlicher Änderungen bedürften wie die Dienstvereinbarungen zur **Erprobung der Telearbeit an der UMG** und zur **Parkraumbewirtschaftung**, erforderten viel Zeit, konnten aber im Jahr 2016 zum Abschluss gebracht werden.

Nicht gelungen ist dies bei der **Rahmen-DV Arbeitszeit**, deren Verhandlung sich abs gesprochen zäh und langwierig gestaltet.

Eine Reihe weiterer Dienstvereinbarungen befindet sich zurzeit noch in der Erarbeitung und Verhandlung. Hierbei handelt es sich um die **Rahmen-DV IT**, die **DV SAP** sowie die Regelungsabrede zur **Einführung des Lizenzmanagements der Fa. Snow**.

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>.



## Urlaub, endlich Urlaub ...

... aber bis dahin ist's oft ein weiter Weg – bevor man überhaupt starten kann.

Zum Thema Urlaub haben Beschäftigte viele Fragen, mit denen sie sich an uns wenden. Eine sehr häufig gestellte Frage ist diese: „Darf meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter meinen Urlaub einseitig verplanen?“ Das darf sie/er natürlich nicht.

So nehmen Beratungsgespräche und die Vermittlung bei Konflikten, wenn es um den Urlaub geht,

einen großen Teil der Zeit der Personalratsarbeit ein.

Besonders oft erreichen uns Beschwerden aus der Pflege, denn immer wieder rufen Vorgesetzte Pflegende im bereits angetretenen Urlaub an, um sie zur Arbeit zu bitten. Der Urlaub ist dann oft verdorben, da die Beschäftigten an die Arbeit denken, und der Erholungswert fast auf null sinkt.



Ein ungestörter Urlaub ist aber wichtig zur Regeneration und zur Erhaltung der Arbeitskraft. Allen Beschäftigten steht es daher frei, in einem solchen Fall gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz zu klagen.

Neben der Beratung und Hilfe bei Konflikten gehört die sorgfältige Bearbeitung der Urlaubspläne zu den Aufgaben des Personalrats. Hier ist es der Personalrat, der oft noch die eine oder andere Information einholen muss. Rechnet man alle Zeiten zusammen, in denen der Personalrat ausschließlich mit dem Thema Urlaub befasst ist, so kommt man auf mehr als einen Arbeitsmonat.

Auf Grund dieser Tatsache überprüft der Personalrat gerade, ob eine Dienstvereinbarung zum Erholungsurlaub hier Abhilfe schaffen und für größere Rechtssicherheit für die Beschäftigten sorgen kann. Der Personalrat erachtet es im Sinne der Beschäftigten als unbedingt geboten, Unsi-

cherheiten und nicht rechtskonformen Handhabungen des Urlaubs entschieden entgegenzutreten. Von einer Regelung des Urlaubs durch eine Dienstvereinbarung ist zu erwarten, dass sie die gerechte Behandlung der Interessen von Beschäftigten sowie einen reibungslosen Ablauf der Urlaubsplanung und der Erteilung des Urlaubs sicherstellt. Die Regelungen sollen dazu dienen, Konflikte zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten zu vermeiden und für Rechtssicherheit, Gleichbehandlung und Transparenz zu sorgen. Natürlich wird eine Dienstvereinbarung nicht alle Konflikte ausräumen können, aber sie stellt eine Orientierungshilfe dar.

Übrigens: Für unsere gestellten Kolleginnen und Kollegen in der UMG-Gastronomie GmbH und in der UMG-Klinikservice GmbH gelten bereits die dort abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zum Urlaub.

## Auf dem Weg zur UMG ...

### ... mit dem Auto

Für die Autofahrer stellt sich vor allem das große Thema Parken, was vor allem für diejenigen, die tatsächlich auf das Auto angewiesen sind, oft ein Problem darstellt.

Damit die allgemeine Parkplatznot ein wenig gelindert wird, sind auf dem Gelände des ehemaligen Golfplatzes rund 150 zusätzliche Parkplätze ent-



standen. Die Parkflächen am Albrecht-Thaer-Weg und am Porscheweg werden nun immer mehr genutzt, dort ist das Parken zudem auch kostenfrei. Für alle, denen der Weg zum Klinikum jedoch noch zu weit ist, gibt es am Porscheweg die Möglichkeit, ein Fahrrad abzustellen.

Und dann auch noch mehr Geld bezahlen?

Seit dem 15. Februar 2017 wurden die Parkgebühren erstmals seit dem Jahr 2000 um 40 % erhöht. Das heißt man bezahlt jetzt 7 Cent pro Stunde (maximal 60 Cent pro Tag), statt wie bisher 5 Cent (und maximal 45 Cent pro Tag).

Im Vergleich mit anderen Kliniken sind die Gebühren immer noch verhältnismäßig günstig. Da die Parkgebühren in der Dienstvereinbarung zur Parkraumbewirtschaftung festgelegt sind, war für eine Erhöhung eine Änderung dieser Dienstvereinbarung nötig. In dem Zuge konnte der Personalrat einige Verbesserungen in der DV erzielen, wenn auch der positive Nebeneffekt, dass sich der Zuschuss für das VNS-Ticket hat von 5,11 € auf 6 € im Monat erhöht hat, eher bescheiden ist.

### ... mit dem Fahrrad

Für all die Radlerinnen und Radler, die selbst bei schlechtem Wetter das Rad zur Arbeit nutzen, setzen wir uns weiterhin dafür ein, dass endlich mehr komfortablere Abstellplätze für ihre fahrbaren Untersätze eingerichtet werden. Schon im letzten Tätigkeitsbericht hatten wir verkündet, dass die UMG insgesamt 100 000 € für Fahrradabstellplätze eingestellt hat. Bisher wurden neue Fahrradständer am Westeingang und vor der Kinderklinik im Bereich des Zugangs zum UBFT-Gebäude über die Ebene 01 aufgestellt. Da sie aber leider nicht überdacht sind, werden sie auch nicht gut angenommen. So stellen viele Radlerinnen und Radler ihre Räder lieber unter das Vordach, was im Brandfall ein Problem werden könnte.

(Fortsetzung auf Seite 31)

(Fortsetzung von Seite 30)

In der Vergangenheit gab es immer wieder Anfragen von Beschäftigten, ob die UMG das E-Bike-Leasing unterstützt, so wie z.B. im Klinikum Kassel. Leider gibt es bisher aber noch keine Anzeichen dafür, dass die Verantwortlichen an dieser Stelle aktiv werden wollen.

## Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats

Kaum zu übersehen ist unser Info-Heft „Der Personalrat informiert“, denn es wird in ca. zweimonatigen Abständen „ins Haus gespült“. Hierin werden die Beschäftigten über aktuelle Probleme, Geschehnisse und Projekte an der UMG auf dem Laufenden gehalten. Das „PR-Info“ ist auch auf unserer Homepage zu finden und von der Startseite des Intranets besteht ein Schnellzugriff. („Informationen des Personalrates“).

Erstellt wird das „PR-Info“ durch den **Öffentlichkeitsausschuss**, der wöchentlich tagt und aus fünf Mitgliedern des PR-Gremiums besteht. Bevor die Texte ins Info gelangen, werden sie in der Personalratssitzung vorgelegt und ggf. mit Änderungen versehen. Im vergangenen Jahr haben wir neben den allgemeinen Aufgaben mehrere Extra-Flyer herausgebracht, z.B. „Wichtige Fakten zur Urlaubsplanung“ und zwei „Extra-Ausgaben“ für die MitarbeiterInnen des Pflegedienstes der UMG. Diese Publikationen stehen auf unserer Homepage weiterhin bereit. Auch dieses Heft, der „Tätigkeitsbericht 2016“, liegt mit der Organisation, Endredaktion und Layout in den Händen des Öffentlichkeitsausschusses.

Darüber hinaus sind wir bei den Einführungsveranstaltungen für neue MitarbeiterInnen dabei, händigen dort unseren Begrüßungsflyer aus und informieren kurz über den Personalrat. Auch an den Jubiläumsvorstellungen für langjährige MitarbeiterInnen sind wir beteiligt und halten einen Redebeitrag.

Bei der Begrüßung der neuen Auszubildenden und bei den

## ... oder per pedes

Kaum beachtet fühlen sich Fußgänger an der UMG, wenn es um Ihre Sicherheit geht. Auf dem gesamten UMG-Gelände herrscht das Gebot, Schritt zu fahren, leider halten sich Autofahrerinnen und Autofahrer nur sehr selten daran. Schilder fallen kaum auf, auch hier drängt der Personalrat auf Lösungen.

The image shows three covers of the newsletter 'DER PERSONALRAT' from the University of Göttingen. The covers are dated May 2016, July/August 2016, and December 2016. The May cover features a photo of people and the headline 'Wir bedanken'. The July/August cover features a photo of a person and the headline 'Hö'. The December cover features a parking sign and the headline 'Erhöhung der Parkgebühren beschlossen'. The December cover also includes a table of contents.

Erhöhung der Parkgebühren beschlossen	
Erstmals seit Einführung der Parkraumbewirtschaftung im Jahr 2000 werden die Parkgebühren für die Beschäftigten erhöht: um 2 Cent pro Stunde bzw. max. 15 Cent pro Tag. Dies entspricht einer monatlichen Mehrbelastung der Einzelnen von max. 3,50 €.	
Hier eine Gegenüberstellung:	
<b>Parkgebühren „alt“</b>	<b>Parkgebühren „neu“</b>
- 5 Cent pro Stunde	- 7 Cent pro Stunde
- max. 45 Cent pro Tag	- max. 60 Cent pro Tag
Das kostenfreie Parken Montag - Freitag von 18:00-06:00 Uhr sowie an Wochenenden und Feiertagen bleibt bestehen.	
Der Personalrat hat dieser Erhöhung zugestimmt. Warum?	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ist die erste Erhöhung nach 16 Jahren.</li> <li>• Das Prinzip, dass Parkgebühren nur für die tatsächlich in Anspruch genommene Parkzeit erhoben werden, wurde beibehalten. Im Urlaub, bei Krankheit, bei der Nutzung von Mitfahrgelegenheiten oder ÖPNV fallen keine Parkgebühren an.</li> <li>• Die monatliche Höchstsumme beläuft sich auf max. 12,00 bis 13,50 € im Monat. Damit liegen die Gebühren deutlich unter dem Schnitt anderer Universitäten.</li> <li>• Das kostenfreie Parken nachts und an Wochenenden und Feiertagen wurde beibehalten.</li> <li>• In den letzten Jahren wurden diverse Investitionen zum Thema Parken getätigt: Eine neue Schrankenanlage wurde installiert, 150 neue Beschäftigten-Parkplätze auf dem ehemaligen Golfplatzgründe und an Wochenenden und Feiertagen wurde beibehalten. Erfreulicherweise wurden auch kostenfreie Parkmöglichkeiten am Abenr-Ther-Mig, am Hökräckerwerk und am Institut für Sportwissenschaften geschaffen. Außerdem besteht die Möglichkeit, in der Tagelager in der Zimmermannstraße 7-11 einen Stellplatz für 30 Euro pro Monat zu mieten.</li> </ul>	
Die Parkgebührenerhöhung war nur möglich über eine Änderung der bestehenden Dienstvereinbarung. Der Personalrat hat dies genehmigt, um die Vereinbarung in ihren wesentlichen positiven Zügen zu erhalten, die Regelungen dabei aber wesentlich klarer und strukturierter zu fassen und zusätzlich einige aus Personalratssicht wichtige neue Regelungen zu vereinbaren z.B. zur Förderung von Abstrakten zum Auto, was - mittelbar durch mehr freie Plätze - auch denjenigen zugutekommt, die auf die Nutzung des PKW für die Fahrt zur Arbeit angewiesen sind.	
<b>Inhalt</b>	
Parkgebühren	Seite 1
PKW & Wohnpark	Seite 2
Unfallkosten Mautent	Seite 3
Arbeitszeiten	Seite 4
Wohnpark	Seite 5
Neuer	Seite 6

feierlichen Verabschiedungen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung spricht der PR ein Großwort, in der Krankenpflege-, Hebammen- und OTA-Schule hält ein Personalratsmitglied darüber hinaus eine Info-Unterrichtsstunde.

Auch letztes Jahr hat der Personalrat die „Aktion mit dem Rad zur Arbeit“ an der UMG und die dazugehörige Abschlussveranstaltung mit Preisverleihung und Imbiss organisiert. Rund 90 Beschäftigte der UMG haben an der Aktion teilgenommen. Ebenso wie die alljährliche Veranstaltung zum **Internationalen Frauentag**, gehören diese Veranstaltungen mittlerweile fest ins „UMG-Jahr“.

The image shows the logo of the 'DER PERSONALRAT DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN DER GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN' and a vibrant bouquet of flowers. Below the logo is the text 'Herzlich willkommen!'.

The image is a poster for the 'Internationalen Frauentags 2017' event. It features a pink ribbon symbol and text in German. The text includes the date '8. März 2017' and the location 'Westhalle'. It also mentions the time '10:00 Uhr bis 16:00 Uhr' and the contact information for the Personalrat.

**Der Personalrat lädt ein zum Frauen-Info-Tisch**  
am **8. März 2017**  
anlässlich des **Internationalen Frauentags 2017**

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

**Ort: Westhalle**  
**Zeit: 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr**  
Der Besuch beim Personalrat ist Arbeitszeit.

Herausgeber: Personalrat der Universitätsmedizin der Georg-August-Universität Göttingen  
Tel. 0551 / 39-66747, Fax: 0551 / 39-12620, E-Mail: personalrat@med.uni-goettingen.de

## Das Alltagsgeschäft eines Personalrates

Im Mittelpunkt steht die **wöchentliche Personalratssitzung**, die immer dienstags vormittags stattfindet, sowie die Vor- und Nachbereitung. Neben der **wöchentlichen Personalratssitzung** zählen diverse andere Termine zu den Routineaufgaben der (freigestellten) PR-Mitglieder. Genannt seien hier beispielsweise regelmäßige Gespräche mit Vertretern der Dienststelle, wie Geschäftsbereichsleitern, einzelnen Vorstandsmitgliedern oder auch dem Gesamtvorstand. In diesen Gesprächen stehen in der Regel Themen auf der Agenda, die für alle oder viele MitarbeiterInnen, nicht nur den Einzelnen, von Belang sind. Einmal im Monat findet darüber hinaus in der Personalratssitzung das sogenannte „Dienststellengespräch“ mit Hr. Dr. Freytag (Vorstand Wirtschaftsführung und Administration) und Hr. Müller (Geschäftsbereichsleiter Personal) statt. In diesem Dienststellengespräch werden die Fragen des gesamten Gremiums di-

rekt beantwortet, bzw. es besteht die Möglichkeit, den Personalrat über Neuigkeiten oder Planungen seitens der UMG zu informieren.

Einen großen Anteil unserer Arbeit nimmt das sogenannte Tagesgeschäft ein. Von der Vor- und Nachbereitung der wöchentlichen Personalratssitzung, mitzubestimmenden Arbeitszeiten und personellen Maßnahmen, über die sicherheitstechnischen Begehungen. Diese finden mittlerweile fast täglich irgendwo im Haus statt. Gleiches gilt für Bewerberauswahlgespräche und die täglichen Beratungen von Mitarbeitern.

Wir stehen auch in **Kontakt mit anderen Personalräten** wie z.B. der Universität, aber vor allem mit Personalräten anderer Universitätsklinika. So ist ein gegenseitiger Erfahrungsaustausch möglich und man kann gegenseitig voneinander profitieren. Auch gibt es einen regelmäßigen Austausch mit den Betriebsräten der Tochtergesellschaften.

## PR-interne Ausschüsse und Arbeitsgruppen

Stand: März 2017

<b>Ausschuss Arbeitszeit</b> H.-M. Gørland, C. Schølz, D. Hønt, H. Meyer, J. Engelmayr, G. Zander, J. Eichkorn	<b>AG Erstellung Rahmen-DV Arbeitszeit</b> E. Bach-Reinert, H.-M. Gørland, C. Schølz, D. Hønt, J. Eichkorn, G. Zander
<b>AG zur Evaluation der AZ-Änderung für das Personal im Bereich Mess-Steuer-Regeltechnik u. Fördertechnik (im G3-34 Techn. Gebäudem.)</b> C. Schølz, S. Kerl, Stellv. D. Lange, Bernd Hennig	<b>AG Vorbereitung Veranstaltung Int. Frauentag</b> M. Kùchler, E. Westphal, C. Schølz, D. Lange, H. Meyer, C. Selk, J. Sporleder
<b>Personalia- Ausschuss</b> E. Westphal, O. Uhde, P. Demir, G. Zander, C. Selk	<b>AG Bildung Wirtschaftsausschuss</b> E. Bach-Reinert, D. Lange, M. Kùchler, D. Hønt
<b>Arbeitssicherheitsausschuss ASIA</b> O. Uhde, C. Schølz, D. Lange, P. Demir, K.-D. Lechte, M. Bløme, M. Schølz	<b>AG DV Urlaub</b> M. Kùchler, D. Lange, G. Zander, H. Meyer, C. Schäfer, B. Dohmann
<b>Öffentlichkeitsausschuss</b> J. Eichkorn, H.-M. Gørland, D. Schwalm, J. Laødahn, O. Uhde	<b>AG Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> O. Uhde, Dr. A. Uy, F. Abraham
<b>IT Ausschuss</b> E. Bach-Reinert, J. Eichkorn, D. Hønt, H. Herrmann	<b>Landeshochschulpersonalrätekonzferenz (LHPRK)</b> D. Hønt, stellv. E. Bach-Reinert, G. Zander
<b>Betreuung der EDV in den PR-Büros</b> D. Hønt, H. Herrmann	

## Mitglieder des PR's in Ausschüssen, Projekt- und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle

Stand: März 2017

<b>Klinikkonferenz</b> E. Bach-Reinert, stellv. E. Westphal	<b>Stiftungsrat/ Stiftungsausschuss</b> E. Bach-Reinert
<b>Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement</b> E. Bach-Reinert, D. Hönt, E. Westphal	<b>Projektgruppe Einbindung ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b> D. Hönt, D. Lange, P. Demir, H. Meyer
<b>Arbeitskreis Betriebliches Eingliederungsmanagement</b> E. Westphal, E. Bach-Reinert, stellv. C. Schölz, M. Kuchler	<b>Bewertungskommission Betriebliches Vorschlagswesen</b> S. K. Homburg, Dr. T. Langbein, D. Klabunde, stellv. D. Lange, H.-M. Gärland, H. Meyer
<b>Projektgruppe Koordinierung Pflegegebäude (KoPF)</b> O. Uhde, stellv. D. Lange	<b>Arbeitsschutzausschuss (ASA)</b> O. Uhde, C. Schölz, stellv. D. Lange, P. Demir
<b>Lenkungsausschuss Digitales Archiv</b> E. Bach-Reinert, stellv. D. Hönt	<b>Kitakonferenz</b> M. Kuchler, C. Selk, stellv. D. Lange, D. Hönt
<b>Wohnungsausschuss</b> C. Schölz, M. Kuchler	<b>Projektgruppe Telearbeit</b> C. Schölz, M. Kuchler
<b>Projektkernteam Spindmanagement</b> C. Schölz, O. Uhde	<b>Parkraum-Ausschuss</b> O. Uhde, M. Kuchler, stellv. C. Schölz, D. Lange, H. Meyer
<b>PG zur Strategie UMG 2020, "Weiterentwicklung des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms" HF 09</b> E. Bach-Reinert, stellv. E. Westphal	<b>AG Personalentwicklungsgespräche mit Zielvereinbarungen</b> D. Hönt, Stellv. H.-M. Gärland
<b>PG zur Strategie UMG 2020, "Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle" HF 09</b> M. Kuchler, stellv. H.-M. Gärland, D. Lange	<b>PG zur Strategie 2020, "Weiterentwicklung der Administration und der internen Steuerungsmechanismen" HF 10</b> G. Zander, stellv. D. Hönt
<b>AK Sucht</b> E. Bach-Reinert, E. Westphal, stellv. C. Schölz	<b>Fakultätsrat</b> E. Bach-Reinert, stellv. E. Westphal
<b>AG Rahmen-DV Arbeitszeit</b> E. Bach-Reinert, H.-M. Gärland, D. Hönt, C. Schölz, J. Eichkorn, G. Zander	<b>Senat</b> E. Bach-Reinert
<b>AG "Interner Stellenmarkt" (ISM)</b> E. Westphal, D. Hönt, stellv. E. Bach-Reinert	



## So erreichen Sie uns:

### Persönlich:

Unsere Büros befinden sich südlich vom Bettenhaus 2 in den Bürocontainern. Das Sekretariat erreichen Sie über den Eingang D.

### Telefonisch:

Unter 39-66747  
oder 39-12725  
Fax: 39-12620

Telelift: 142

### Per Email:

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

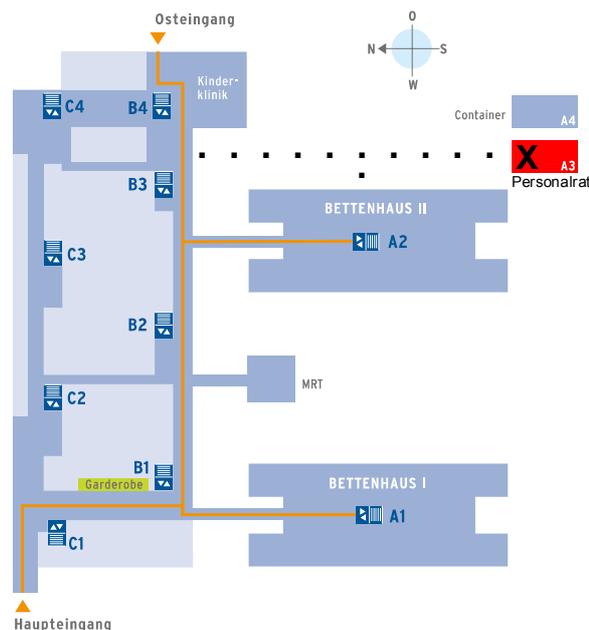
### Im Internet:

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

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

### 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 dezentrale Sprechzeiten:

Im ZOP, in der Mikrobiologie und im Versorgungsgebäude stehen wir jeweils einmal im Monat für Fragen, Probleme oder Gespräche zur Verfügung.

**Hier noch einmal die Orte und Termine aller dezentralen Sprechstunden:**

#### ZOP:

Jeden 1. Mittwoch im Monat  
14:30 - 16:00 Uhr, Raum 01.B1 315.3 (Pieper:919-2711)

#### Mikrobiologie, Kreuzberggring 57:

Jeden 1. Donnerstag im Monat  
14 - 16 Uhr, Raum Büro D. H2nt