



Tätigkeitsbericht 2018

Vorgelegt zur
Personalversammlung
am 27. März 2019

Tätigkeitsbericht 2018

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Der Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen.....	4
I. Beratung.....	6
Beratung –nach wie vor eine unserer Schwerpunkttätigkeiten.....	6
Netzwerk Beratung.....	6
II. Arbeitszeit.....	7
Arbeitszeit.....	7
Rahmen Dienstvereinbarung Arbeitszeit.....	7
Ausfallmanagement -Was heißt das?.....	8
Pausenablösung im Nachtdienst.....	9
Telearbeit.....	9
III. Arbeits-und Gesundheitsschutz.....	10
Arbeits-und Gesundheitsschutz.....	10
Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung.....	10
Arbeitsunfälle / Unfallanzeigen.....	10
Der nächste Sommer kommt bestimmt.....	11
Gewaltfreier Arbeitsplatz.....	11
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).....	12
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	13
Betriebliche Suchtprävention.....	14
Mutterschutz.....	14
IV. Soziales.....	15
Urlaub.....	15
Schöner Wohnen.....	15
Parken und Verkehrssicherheit.....	16
V. Vereinbarkeit.....	16
Vereinbarkeit Beruf und Familie.....	17
Kindertagesstätte -KiTa.....	17
VI. IT und Personalrat.....	18
Neue Rahmen-Dienstvereinbarung IT.....	18
Erweiterung Elektronische Personalakte.....	19
Kameraüberwachung.....	19
EinführungKIS/KAS.....	20
VII. Bau.....	20
Die UMG baut.....	20
VIII. Personal.....	22
Personelle Maßnahmen.....	22
Tochtergesellschaften.....	24
Ausbildung.....	25
Zusammenarbeit mit der Jugend-und Auszubildendenvertretung.....	26
Fort-und Weiterbildung.....	27
Whistleblowing.....	27
IX. Was ist sonst noch wichtig?.....	27
Mobile Personalratssprechstunde vor Ort.....	28
Öffentlichkeitsarbeit.....	28
Wirtschaftsausschuss.....	28
Zum Personalratsalltag gehört noch mehr.....	29
Publikationen des Personalrats.....	30
Mitglieder in Ausschüssen undArbeitsgruppen.....	31

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

schaut man auf das vergangene Jahr zurück und auf die Konsequenzen für die Zukunft der UMG, ist zunächst die Entscheidung des Vorstandssprechers Prof. Dr. Kroemer zu nennen, an die Charité zu wechseln. Nach gut sechs Jahren Kontinuität im Vorstand und Beständigkeit im Handeln ist mit dem Wechsel im Jahr 2019 ein Umbruch zu erwarten, zumal durch die Besetzung eines zusätzlichen Vorstandspostens weitere neue Impulse zu erwarten sind. Hoffen wir im Interesse aller, dass dies zum Wohl der UMG und der Beschäftigten ausfallen wird und dass die Beständigkeit im Handeln nicht leidet.



Denn die UMG befindet sich gerade in einer schwierigen Situation: Einem Defizit für 2018 im niedrig zweistelligen Millionenbereich soll mit einem Sanierungs- besser „Einspar“-Programm begegnet werden, das gerade vorbereitet wird. Angesichts der enormen Leistungssteigerung im letzten Jahr halten wir Einschnitte beim Personal für unverantwortlich, zumal die Leistung dieses Jahr in gleicher Höhe erbracht werden soll. Hinzu kommt die zunehmende Schwierigkeit, Fachkräfte zu gewinnen, was bereits jetzt in vielen Bereichen, v.a. im Pflegedienst mit zeitweise weit über hundert nicht besetzten Stellen, zu einer ständigen Überbelastung führt, die nicht mehr zu tolerieren ist. Wir erwarten, dass der neu zusammengesetzte Vorstand dies auch so sieht und nicht am falschen Ende anfängt zu sparen.

Wichtiges Thema war im vergangenen Jahr auch der kommende Neubau. Wenn auch die Beschäftigten eher den Eindruck von Stillstand haben bei der Betrachtung des Baufelds, arbeiten Vorstand und Neubauteam mit Hochdruck: die einen mit zahllosen Treffen in Hannover, um die rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen mit dem MWK zu klären, das Neubauteam mit dem Ausschreibungsverfahren und der Bauplanung. Die Resolution aus der Personalversammlung 2018 hatte mehrfache Kontakte mit Wissenschaftsminister Thümler zur Folge und im Herbst seinen Besuch in einer Sondersitzung des Personalrats.

Wir erwarten vom Vorstand, dass auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und für einen gewaltfreien Arbeitsplatz fortgesetzt werden, sprich dass er ein guter Arbeitgeber bleibt bzw. wird. Dazu gehört insbesondere ein in jeder Hinsicht respektvoller und wertschätzender Umgang mit allen Beschäftigten. Der Vorstand trägt als Arbeitgeber die Verantwortung für die Umgangskultur im gesamten Unternehmen.

Als größter Arbeitgeber Südniedersachsens hat die UMG zudem Vorbildfunktion für die gesamte Region. Und nur mit guten Arbeitsbedingungen wird es gelingen, ausreichend neue Fachkräfte für die UMG zu gewinnen.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der UMG bleibt daher unser wichtigstes Ziel! Und das des neuen Vorstands hoffentlich auch.

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 freuen wir uns.

Ihre

E. Baal

Tätigkeitsbericht 2018

DER PERSONALRAT DER UNIVERSITÄTSMEDIZIN GÖTTINGEN



Mitglieder des Personalrats

Erdmuthe Bach-Reinert	Vorsitzende	9494		Personalrat	e.bach-reinert@med.uni-goettingen.de
Hans-Martin Gurland	1.stellv. Vorsitzender	66847		Personalrat	h.m.gurland@med.uni-goettingen.de
David A. Hunt	2.stellv. Vorsitzender	22762 65285	919-1508	Datenschutzbeauftragter, Personalrat	dahunt@med.uni-goettingen.de
Olaf Uhde	3.stellv. Vorsitzender	65008		Personalrat	olaf.uhde@med.uni-goettingen.de
Frank Abraham		22544		Zentralsterilisation	frank.abraham@med.uni-goettingen.de
Martina Blume		8487		Physiotherapie	martina.blume@med.uni-goettingen.de
Britta Dohmann		63918	919-2912	G3-34 Technisches Gebäudemanagement	britta.dohmann@med.uni-goettingen.de
Bernd Hennig		14251	919-3115	G3-53 Medizintechnik	bernd.hennig@med.uni-goettingen.de
Marika Kuchler		22031		Personalrat	marika.kuechler@med.uni-goettingen.de
Doris Lange		4326	919-2711	Personalrat	d.lange@med.uni-goettingen.de
Klaus-Dieter Lechte		24076		Stabsstelle Sicherheit u. Umweltschutz	klaus-dieter.lechte@zvw.uni-goettingen.de
Jasmin Laudahn		63916	919-5003	G3-34 Technisches Gebäudemanagement	jasmin.laudahn@med.uni-goettingen.de
Heidrun Meyer		66892		Personalrat	hei.meyer@med.uni-goettingen.de
Janina Ringe		65504		UMG-Labor	janina.ringe@med.uni-goettingen.de
Sabine Rudolph		63335		G3-33 Infrastrukt. Gebäudemanagement	s.rudolph@med.uni-goettingen.de
Petra Schlotterhose		5973		Zellbiochemie	pschlot@gwdg.de
Christiane Schulz		66393		Personalrat	chr.schulz@med.uni-goettingen.de
Daniel Schwalm		33872		Debitorenbuchhaltung	daniel.schwalm@med.uni-goettingen.de
Carmen Selk		66616		Psychiatrie-Archiv	carmen.selk@med.uni-goettingen.de
Jolanta Sporleder		66489	919-2995	OP Dermatologie	j.sporleder@med.uni-goettingen.de
Dr. Angela Uy		6574/ 62185	919-1870	Mikrobiologie/ Personalrat	auy@gwdg.de
Susanne Wöltjen		6820/ 4306		G-3-7 Informationstechnologie/Personalrat	woeltjen@med.uni-goettingen.de
Gerhard Zander		65215	919-6866	Personalrat	gzander@med.uni-goettingen.de

Tätigkeitsbericht 2018

I. Beratung

Beratung – nach wie vor eine unserer Schwerpunkttätigkeiten

Die Beratung von Beschäftigten gehört zum täglichen Arbeitsalltag. Aus allen Berufsgruppen und Bereichen erreichen uns Anfragen, bei denen es um unterschiedlichste Themen geht, die mit dem Arbeitsleben zu tun haben. Fragen zur Eingruppierung, Arbeitszeit, Entfristung, Urlaub, Zulagengewährung und streichung ... stehen dabei im Vordergrund die Liste ließe sich beliebig fortsetzen. Es geht aber auch um ganz andere Probleme – viel zu häufig z.B. um Konflikte untereinander oder mit der Führungskraft. Zudem haben im letzten Jahr die Anfragen und Beschwerden wegen akuter Überlastungssituationen zugenommen.

Wir bemühen uns, unsere Kolleg*innen 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.

Im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz ist geregelt, dass der Personalrat die Aufgabe hat, Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken. Außerdem regelt das Gesetz, dass der Personalrat die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen darf und dass sich die Beschäftigten während ihrer Arbeitszeit beim Personalrat beraten lassen dürfen.

Rechtsberatung machen wir allerdings nicht. Das ist aus gutem Grund unzulässig, schließlich sind wir keine studierten Juristen. Wenn sich während einer Beratung herausstellt, dass eine Rechtsberatung notwendig wird, verweisen wir an die Gewerkschaft oder an Rechtsanwälte.

In verschiedenen Lebensphasen ergeben sich unterschiedliche Bedarfe an Beratung. Hier stehen wir gerne zur Verfügung, sei es zu Fragen zur Elternzeit, dem Pflege- oder Fami-

lienpflegezeitgesetz, zu Teilzeit, zu ersten Überlegungen zur Rente. Der Personalrat kann Ihnen aufzeigen, welche Möglichkeiten es gibt, und als Lotse Wege beschreiben.

Wir sind nämlich nicht die Einzigen, die an der UMG beraten. Siehe den nächsten Artikel „Netzwerk Beratung“.

Netzwerk Beratung

Der Personalrat berät zunächst einmal zu allen Themen. Zu einer Reihe von Fragestellungen oder Problemlagen verweisen wir die Beschäftigten an spezialisierte Beratungsstellen innerhalb (oder auch außerhalb) der UMG, wie z.B. die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte, die PSM (Psychotherapeutische Sprechstunde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) oder auch mal an die Suchtbeauftragte Frau Carl.

Seit Ende 2017 treffen sich die Beratungsstellen der UMG, um sich besser zu vernetzen und die Beratungsprofile der jeweils anderen kennenzulernen, um passgenau an die „richtige“ Stelle weiterverweisen zu können. Dies fehlte in dieser Form bisher und wurde im Jahr 2017 vom Personalrat initiiert und vorbereitet und dann federführend von Frau Carl in die Hand genommen.

Eines haben wir als Personalrat festgestellt: Was im „Portfolio“ fehlt, ist eine Konfliktberatungsstelle, um bei Konflikten in Teams, zwischen einzelnen Mitarbeiter*innen oder zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft zu unterstützen. Dass dies ein großes Thema ist, hat auch die Befragung zu Gewalt am Arbeitsplatz ergeben. Derzeit versuchen die existierenden Beratungsstellen, diesen Bedarf mit abzudecken, auch wenn Konfliktberatung und Mediation nicht ihre Spezialkompetenzen sind. Eine Zusammenstellung aller UMG-internen Beratungsstellen mit Informationen zu Beratungsprofil und Sprechzeiten ist in Arbeit, um diese Übersicht als Flyer und über das Internet/Intranet zu verbreiten. Eine erste Veröffentlichung ist bereits im Fort- und Weiterbildungsprogramm erfolgt

Der mit den Netzwerk-Treffen verbundene Zeitaufwand ist gut investierte Zeit und kommt letztendlich allen Ratsuchenden zugute.

II. Arbeitszeit

Arbeitszeit

Wenn neue Arbeitszeiten eingeführt oder geändert werden sollen, dann muss der Personalrat vom Arbeitgeber beteiligt werden. Arbeitszeiten, die nicht vom Personalrat mitbestimmt sind, dürfen nicht eingeführt werden, das gilt auch für Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste.

Außerdem müssen vorhersehbare Überstunden vom Personalrat mitbestimmt werden. Nicht vorhersehbare Überstunden sind dem Personalrat unverzüglich mitzuteilen. Diese zwingenden Regelungen aus dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz scheinen vielen Vorgesetzten – besonders im ärztlichen Dienst – völlig unbekannt zu sein. Ein hohes Maß an Überstunden kann ein Indikator für z.B. Personalmangel oder Organisationsdefizite sein.

Wir behandelten im Jahr 2018 insgesamt 42 Arbeitszeit-Maßnahmen, davon 24 Arbeitszeitänderungen und 18 Überstundenanträge. Bei den Überstundenanträgen liegen wir wohl nicht falsch in der Annahme, dass es sich hier nur um die oberste Spitze des Eisbergs handelt.

Wenn eine Maßnahme dem Personalrat vorgelegt wird, muss er innerhalb einer 14-tägigen Frist entscheiden, ob er der Maßnahme zustimmt. Voraussetzung hierfür ist, dass der Personalrat alle nötigen Informationen erhalten hat und die Maßnahme vollständig ist. Dann wird geprüft, ob die Maßnahme gegen das Arbeitszeit- oder andere Schutzgesetze verstößt. Wichtig sind für uns auch die Sozialverträglichkeit der Arbeitszeiten und die Information der Beschäftigten. In der Regel suchen PR-Mitglieder die betroffenen Beschäftigten und die Vorgesetzten auf, um sich über die jeweiligen Sichtweisen zu informieren.

Kritisch betrachten wir Arbeitszeiten mit einem Ende nach 23 Uhr und einem Beginn vor 5 Uhr. Schichten, die zu diesen Zeiten beginnen oder enden, sind unserer Meinung nach sozial unverträglich. Mitarbeiter*innen ohne KFZ können den ÖPNV zu diesen Zeiten nicht



nutzen und das Unfallrisiko zu diesen Zeiten ist witterungsbedingt und durch Müdigkeit erhöht.

Auch wenn wir Maßnahmen zustimmen, bedeutet das nicht, dass sie uns dann nicht mehr beschäftigen. Befristete Maßnahmen müssen oft evaluiert werden, um festzustellen, ob die Arbeitszeiten wie geplant funktionieren. Auch zurzeit sind Verfahren aus den vorherigen Jahren noch nicht abgeschlossen und werden uns aller Wahrscheinlichkeit nach noch weiter in Anspruch nehmen, wie zum Beispiel die befristete Arbeitszeitregelung des ärztlichen Dienstes der INA und die befristete Verlängerung der Dienstvereinbarung der Pflege „Verkürzung der Ruhezeiten“. Aktuell wird in einer Arbeitsgruppe versucht, neue Arbeitszeiten für die Pflege zu entwickeln. In dieser Arbeitsgruppe sind neben der Dienststelle und Führungskräften der PUMG auch Mitarbeiter*innen der PUMG und der Personalrat vertreten.

Rahmen Dienstvereinbarung Arbeitszeit abgeschlossen

Im letzten Tätigkeitsbericht schrieben wir, dass die Rahmen- Dienstvereinbarung Arbeitszeit kurz vor dem Abschluss steht. Mittlerweile ist sie abgeschlossen und unterschrieben – es war eine schwere Geburt. Nur die wichtigsten Inhalte:

- Erstmalig wurde ein Verfahren festgelegt, wie die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einem Jahr auch wirklich erreicht werden kann. Bekanntlich müssen vollzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte 42 Stunden die Woche arbeiten, alle anderen Vollzeitbeschäftigten 38,5 Stunden. Der Ausgleichszeitraum, in dem man auf seine 42 bzw. 38,5 Stunden kommen muss, beträgt ein Jahr. Nur gab es bisher

Tätigkeitsbericht 2018

überhaupt keine Regelung, die das sicherstellte. So konnte es geschehen, dass Beschäftigte eine z.T. extrem hohe Zahl von Plus-Stunden vor sich her schoben und das über Jahre. Besonders Teilzeitbeschäftigte können ein Lied davon singen. Zukünftig müssen alle Beschäftigten einmal im Jahr die Null-Linie kreuzen. Dann beginnt ein neuer individueller Ausgleichszeitraum, bis die Null-Linie wieder erreicht ist.

- In der Rahmen DV wurde festgelegt, dass ein Ausfallmanagement eingeführt werden muss, siehe Extra-Artikel.
- Dienstpläne müssen jeweils am 1. des Vormonats verbindlich freigegeben werden.

Diese Rahmen-DV ist in Kraft, aber noch nicht vollständig umgesetzt. Eines der schwierigeren Probleme ist, wie mit den Beschäftigten umgegangen werden soll, die derzeit extrem viele Plusstunden haben. Wenn man sie innerhalb eines Jahres auf die Nulllinie bringen will, könnten einige monatelang zu Hause bleiben, was manche Einrichtung zum Erliegen bringen würde. Die Plusstunden alle auszuzahlen stößt bei Vielen auf Widerstand, sie möchten lieber frei haben. Hier wird es von Abteilung zu Abteilung unterschiedliche Lösungen geben müssen. Erste Gespräche hat der Personalrat dazu mit Vertreter*innen der Dienststelle bereits geführt.



Wie der Name Rahmen-DV schon sagt, ein Rahmen muss ausgefüllt werden. Wir haben ja deswegen eine Rahmen-DV abgeschlossen und nicht schlicht eine Dienstvereinbarung Arbeitszeit, weil es nicht denkbar ist, eine Regelung zu finden, die für die Betriebstechnik, das Labor, den ärztlichen Bereich, die Pflege usw. usw. passend ist. Dafür sind die Bereiche

weitere Dienstvereinbarungen notwendig sind. Für die Pflege gibt es zwar noch keine Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung Arbeitszeiten Pflege, aber eine Arbeitsgruppe, in der die Dienststelle, Pflegedienstleitungen, Beschäftigte von der Basis und der Personalrat vertreten sind. Diese Gruppe soll innerhalb eines Jahres neue Arbeitszeitmodelle für die Pflege entwickeln. Wir hoffen sehr, dass die 5,5-Tage Woche anschließend der Vergangenheit angehört.

Ausfallmanagement - Was heißt das?

Ein Thema hält den Personalrat oft in Atem, sei es in Einzelberatungen oder bei Verhandlungen für eine Dienstvereinbarung: Der plötzliche Ausfall von Beschäftigten, der in vielen Berufsgruppen und Teams zu einem echten Problem führt: Es muss kurzfristig für Ersatz gesorgt werden.

Die Art und Weise, wie das in der UMG oft passiert, ist stark verbesserungsbedürftig. Es darf nicht sein, dass dann einfach die Leute im Frei angerufen werden, bis Ersatz gefunden ist. Mal ganz abgesehen davon, dass niemand im Frei ans Telefon gehen muss, ist dies eine belastende Situation für beide Seiten, für die Anrufenden und die Angerufenen. Daher ist in der Dienstvereinbarung geregelt, dass in allen Bereichen ein Ausfallmanagement einzuführen ist, d.h. dass Regelungen getroffen werden müssen, wie bei plötzlichem Ausfall von Personal zu verfahren ist. Wie diese Regelungen aussehen, das wird sehr unterschiedlich sein. Eine mögliche Form eines Ausfallmanagements kann z.B. ein Springerpool sein, wie es ihn im Pflegedienst bereits gibt. Eine neue Idee ist z.B. ein sogenannter Verfügungsdienst (s.u.).

Ein Patentrezept, das für alle Bereiche passt, gibt es nicht.

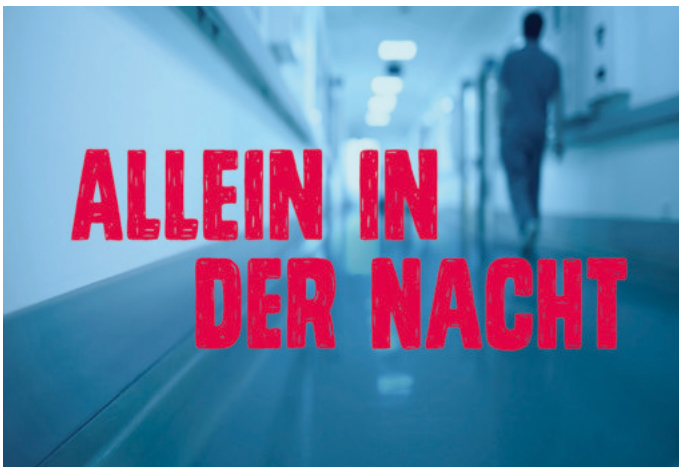
„Verfügungsdienst“

Ein Versuch eines Ausfallmanagements ist der sogenannte Verfügungsdienst, der derzeit auf den Stationen der THG und Anästhesie erprobt wird. Verfügungsdienst bedeutet, dass eine Person schon im Dienstplan festgelegt wird, die im Fall von plötzlicher Erkrankung den Dienst übernimmt. Für das Bereithalten

für den Dienst wird in jedem Fall eine Vergütung gezahlt, auch in dem Fall, dass man nicht einspringen muss. Muss man einspringen, werden zusätzlich dazu die geleisteten Arbeitsstunden wie Überstunden bezahlt, auch für Teilzeitbeschäftigte und unabhängig davon, ob sie die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erreichen.

Pausenablösung im Nachtdienst

Seit 2018 wird in der Normalpflege der Kardiologie und der Urologie die „Pausenablösung im Nachtdienst“ in einem Pilotprojekt erprobt: Nach einem festgelegten Rollierungsplan werden die Pflegenden für die nach Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen 45 min Pause abgelöst. Dafür ist eine Kollegin für die fünf Stationen zuständig. Leider können nicht alle fünf betroffenen Nachtdienstkräfte dieser Stationen für 45 min Pause am Stück abgelöst werden. Bei einigen wird die Pause in einen 15- und einen 30-minütigen Teil gesplittet. Viele berichten, dass sie ihre (Teil-) Pause viel zu früh machen müssen



Obwohl wir mit diesem Modell der Pausenablösung im ND nicht wirklich zufrieden sind, haben wir einer Befristung für ein weiteres Jahr zugestimmt, da im Pflegedienst gerade an der Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle gearbeitet wird. Die durch die neue Pflegedirektorin Frau Dokken eingerichtete Arbeitsgruppe „Arbeitszeiten Pflege“ wird bei der Erarbeitung neuer Arbeitszeiten für die Pflege hoffentlich ein besseres Modell für die Pause im Nachtdienst entwickeln und auch der personellen Situation im Nachtdienst und der speziellen Belastung Rechnung tragen. Dazu gehört auch, dass für die Mitarbeiter*innen

räumliche Möglichkeiten geschaffen werden, um Pausen ungestört und in einem angenehmen Umfeld zu verbringen, ohne im Hintergrund Klingel und Telefon zu hören. Nach wie vor fordern wir als Alternative eine bessere Personalbesetzung im Nachtdienst und Regelungen, die Pausen zu sinnvollen Zeiten möglich machen

Hier Verbesserungen zu erzielen, ist keine Luxusvorstellung, sondern es dient dem Gesundheitsschutz. Davon sind wir bisher noch weit entfernt.

Telearbeit

Was lange währt, wird endlich gut!

Im Sommer 2018 wurde die Dienstvereinbarung Telearbeit abgeschlossen. Damit ist nun die Telearbeit als dauerhaftes Arbeitsmodell an der UMG etabliert.

Wenn die Aufgaben und Tätigkeiten einer Einrichtung der UMG für Telearbeit geeignet sind, können sich Mitarbeiter*innen für alternierende oder flexible Telearbeit bewerben. Das Verfahren ist in der Dienstvereinbarung Telearbeit mit festen Bewerbungsfristen geregelt. Bei Ablehnung eines Antrages auf Telearbeit ist der Personalrat in der Mitbestimmung. Übertrifft die Zahl der Anträge auf Telearbeit die zur Verfügung stehenden Ressourcen, treffen Personalrat und Dienststelle nach festgelegten Kriterien die Auswahl. Nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung konnten im letzten Quartal 2018 alle 25 Neubewerbungen positiv beschieden werden. Die schon vorhandenen Telearbeitsplätze aus den ehemaligen Pilotbereichen und Einzelabsprachen sind in das Konzept Telearbeit aufgenommen worden, sodass es zurzeit ca. 80 Telearbeitsplätze gibt.

Wir hoffen, dass auch in Zukunft ausreichend technische und personelle Ressourcen (IT) vom Vorstand bewilligt werden, damit allen geeigneten Bewerbungen nachgekommen werden kann.



Tätigkeitsbericht 2018

III. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Aufgaben des Personalrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz bestehen u.a. darin, auf die Einhaltung der vielen Gesetze, Verordnungen und anderer Regelungen zu achten, die es in diesem Bereich zum Schutz der Beschäftigten gibt. Im Kern geht es immer darum, dass der Arbeitgeber für die Sicherheit, den allgemeinen Gesundheitsschutz und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu sorgen hat.

Das geht weit über die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten hinaus. So muss der Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung erstellen; vergleichbare Arbeitsplätze kann er allerdings zusammenfassen. Dies ist seit 1996 im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Seit 2013 ist dort noch einmal explizit die psychische Gefährdung aufgenommen, die in einer sich verändernden Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnt. (siehe Artikel S. 10/11)

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Generell ist es die Aufgabe der Stabsstellen „Betriebsärztlicher Dienst“ und „Sicherheit und Umweltschutz“, den Arbeitgeber - also in erster Linie den Vorstand - in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten. Laut Arbeitssicherheitsgesetz dient dazu auch der Arbeitsschutzausschuss (ASA), der viermal im Jahr tagt. Die Zusammensetzung ist gesetzlich vorgeschrieben, so hat der Personalrat dort zwei Sitze.

Zukünftig soll sich der ASA mehr mit übergeordneten strategischen Fragen beschäftigen, während das alltägliche Geschäft der Arbeitssicherheit eher vor Ort und nahe an den Arbeitsplätzen stattfinden soll.

Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbeauftragten

Unseren Sicherheitsbeauftragten, die ebenfalls im ASA vertreten sind, fällt dabei eine wichtige Rolle zu. Sie sollen mit Fragen und

Vorschlägen Kontakt zu den Stabsstellen aber auch zum Personalrat aufnehmen. Im Gegensatz zum ASA, der nur ein beratendes Gremium für den Vorstand ist, hat der Personalrat nämlich weitergehende Rechte und die Aufgabe, den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb zu kontrollieren, einzufordern und gegebenenfalls durchzusetzen. Zudem ist er gesetzlich zur Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden verpflichtet und über alle Begehungen und behördlichen Auflagen zu informieren.

Begehungen zur Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

Soweit er es einrichten kann, nimmt der Personalrat an den Begehungen teil und nutzt diese, um sich einen Eindruck von der Situation vor Ort zu machen. Da die Intervalle zwischen den Begehungen recht lang sind, kann er seiner Aufgabe nur gerecht werden, wenn Beschäftigte ihn auch zwischenzeitlich über Missstände am Arbeitsplatz informieren. Fazit: Arbeits- und Gesundheitsschutz bleibt eine Dauerbaustelle.



Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung

Die „klassische“ Gefährdungsbeurteilung sollte es mittlerweile an der UMG überall geben.

Bei der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung haben wir dagegen noch einigen Nachholbedarf. Zur psychischen Belastung gehören Merkmale wie Über-/ Unter-

forderung, ungünstige Arbeitszeiten, Arbeitsklima im Team oder mit anderen Berufsgruppen. Der Personalrat setzt sich dafür ein, dass die Chance genutzt wird, diese Gefährdungen tatsächlich im Zusammenwirken mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu identifizieren und gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln, um diese zu minimieren.

Es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess, denn die Wirksamkeit der Maßnahmen muss geprüft und entsprechend nachgesteuert werden, wenn der gewünschte Effekt nicht eintritt. Das ist Aufgabe des Arbeitgebers, vertreten durch die Führungskräfte. Da unserer Meinung nach die Betroffenen die besten Spezialisten für die Ermittlung von Belastungen an ihrem Arbeitsplatz sind, sollten die Führungskräfte sie unbedingt einbeziehen. Zurzeit arbeitet eine Arbeitsgruppe mit Vertreter*innen des Personalrats, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, des Betriebsärztlichen Dienstes sowie der „HSE-Managerin“ Frau Dr. Hoffmann daran, ein Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung zu entwickeln. Dieses soll die Führungskräfte bei dieser anspruchsvollen und wichtigen Aufgabe unterstützen. Gedacht ist hier an eine „Toolbox“, die den Führungskräften die Möglichkeit bietet, für ihren Bereich das jeweilig passende Instrument zur Ermittlung psychischer Belastungen zu wählen. Wir denken, dass es verschiedene Lösungen geben muss, um der Heterogenität der UMG Rechnung zu tragen. Dazu besteht auch ein Beratungsangebot durch die Betriebsärztliche Abteilung.

Arbeitsunfälle / Unfallanzeigen

Ein Unternehmen ist durch zahlreiche Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften verpflichtet, für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Bei Arbeitsunfällen liegt ein Schutz der gesetzlichen Unfallversicherungen vor. Als Arbeitsunfälle gelten auch Wegeunfälle, also Unfälle auf dem direkten Weg zum oder vom Ort der versicherten Tätigkeit, aber auch Unfälle auf bestimmten Umwegen, z.B. KITA, können versichert sein. Die Anerkennung eines Arbeitsunfalls wird vom zuständigen Unfallversicherungsträger in jedem Einzelfall geprüft. Für die UMG-Beschäftigten entscheidet die



Landesunfallkasse über die Anerkennung. Jede Unfallanzeige wird, bevor sie der Landesunfallkasse zugeleitet wird, dem Personalrat vorgelegt. Dieser sichtet die Anzeigen, stellt gelegentlich Nachfragen oder schaut sich die Situation in dem jeweiligen Arbeitsbereich an. Er nimmt ggf. Kontakt mit der Stabsstelle Sicherheit auf oder dem Gebäudemanagement, wenn er zu der Auffassung gelangt, dass Handlungsbedarf besteht. Der Personalrat erkennt gelegentlich neue Unfallschwerpunkte und initiiert Maßnahmen zur Unfallvermeidung.

2018 wurden dem Personalrat 189 Arbeitsunfälle gemeldet. Die häufigsten Unfallursachen waren Unfälle auf dem Weg zur Arbeit (89), gefolgt von 78 Verletzungen am Arbeitsplatz und 22 internen „Wegeunfällen“ durch z.B. Stolpern, Ausrutschen oder Umknicken auf Fluren und in Treppenhäusern der UMG.

Der nächste Sommer kommt bestimmt – noch keine Präventivmaßnahmen in Sicht

Im Sommer 2018 erreichten den PR viele Beschwerden: Es war zu heiß, um cool zu bleiben. Froh waren all jene Beschäftigten, die in klimatisierten Räumen arbeiten konnten. In vielen Bereichen wurden allerdings dauerhaft Temperaturen weit über 30 Grad gemessen und das hatte Folgen für die Beschäftigten: Einige litten unter Übelkeit, erheblichen Kreislaufproblemen oder Einschränkungen in der Konzentration. Hier wäre der Arbeitgeber gefordert, denn spätestens bei Temperaturen über 30 Grad C muss dieser Maßnahmen

Tätigkeitsbericht 2018

ergreifen. Doch hier hat es die UMG „kalt erwischt“, denn bisher gibt es hier keine Regelungen, an die Führungskräfte sich halten können oder müssen. Nun hat es sich gerächt, dass der Forderung des Personalrats, für solche Fälle ein Konzept zum Schutz der Mitarbeiter*innen zu entwickeln, in den vergangenen Jahren nicht gefolgt und dies für nicht notwendig erachtet wurde.

Nun blieb dem Personalrat nichts anderes übrig, als Beschwerden entgegenzunehmen und weiterzuleiten, an Vorgesetzte heranzutreten und diese zu beraten und immer wieder vom Arbeitgeber einzufordern, seiner Verantwortung entsprechend Maßnahmen zu ergreifen, was zugegebenermaßen „so aus dem Stand“ nicht ganz so einfach ist.

Allerdings ist es kurzfristig möglich, für erfrischende Getränke zu sorgen, den Mitarbeiter*innen zu gestatten, angenehmere Dienstkleidung zu tragen und, da wo möglich, die Arbeit in die kühleren Morgenstunden zu verlegen, oder zusätzliche kleinere Pausen zu ermöglichen. Mangels Vorgaben blieb dies den einzelnen Vorgesetzten überlassen und ein Dankeschön an dieser Stelle an all diejenigen, die ihre Spielräume im Sinne der hitzeleidenden Beschäftigten nutzten!

Die allgemeine Hitzeproblematisierung in vielen Bereichen der UMG wurde im Arbeitsschutzausschuss behandelt und erstmals ernst genommen. Geplant ist nun, dass eine Arbeitsgruppe „Hitze“ ein Konzept für die Zukunft erarbeitet, um den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter*innen bei Hitze zu verbessern. Wir sagen „Besser spät als nie“ und sind sehr gespannt, wann die „Hitze-AG“ erstmals tagen wird, um möglichst vor dem nächsten Sommer Maßnahmen zu entwickeln.

Gewaltfreier Arbeitsplatz

Gewalterfahrungen gehören für viele Beschäftigte im Krankenhaus leider zum Alltag. Unter Gewalt versteht man nicht nur körperliche Angriffe sondern auch Beleidigungen und verbale Bedrohungen. Die Ursachen für aggressives Verhalten im Krankenhaus können sehr vielfältig sein, z.B. Krankheit, Folgen von Alkohol oder anderen Drogen, mangelnde Kommunikation, lange Wartezeiten und überlastetes Personal. Die Aufarbeitung dieser



Erlebnisse und deren Folgen bleibt häufig aus. Diese Vorkommnisse veranlassten den Personalrat 2016, das Thema „Gefährdung der Beschäftigten durch Übergriffe von Patienten, Angehörigen und Besuchern“ beim Vorstand mehrfach anzusprechen, woraufhin dieser 2017 die Projektgruppe „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ ins Leben rief. Die Gruppe, in der Personalratsmitglieder intensiv beteiligt sind, beschäftigte sich mit der Erhebung von Daten, Entwicklung von Handlungsstrategien, und entwickelte Konzepte zur Information, Beratung und Betreuung zum Thema aggressives Verhalten.

Im Februar 2018 erfolgte eine Mitarbeiterbefragung zum Ausmaß der Problematik, deren erste Ergebnisse auf Wunsch des Personalrats von Herrn Müller (G3-2 Personal) im April 2018 in der Personalvollversammlung präsentiert wurden. Leider steht eine ausführlichere Information der Beschäftigten immer noch aus. Nach vielfachem Kritisieren und Drängen des Personalrats soll jetzt ein Newsletter mit den Ergebnissen erscheinen.

Im Frühjahr 2018 analysierte die Gruppe die Ergebnisse der Befragung und entwickelte Handlungsempfehlungen und Strategien, sodass dem Vorstand im Sommer 2018 ein umfassendes Konzept vorgestellt werden konnte, das Maßnahmen enthält zur Prävention, Vorschläge zum Verfahren, zu Schulungsveranstaltungen und Trainings, zu baulichen Maßnahmen und zur Kommunikation ins Haus. Leider kam es dann wieder zu Verzögerungen bis erst im Spätherbst 2018 der Vorstand empfahl, die Handlungsempfehlungen „personalneutral“ umzusetzen. Dies ließ den Personalrat an dem Willen, das Problem ernsthaft anzugehen, zweifeln. Heftige Kritik an diesem Beschluss führte zwar zu keinen Zugeständnissen, doch es gelang Anfang 2019 immerhin, erste Punkte aus dem Konzept soweit zu kon-

kretisieren, dass ab 01. April eine zentrale Anlaufstelle eingerichtet werden soll. Außerdem soll ein neu entwickelter Erfassungsbogen zum Einsatz kommen sowie eine Liste von Beratungsangeboten. Weitere Maßnahmen sollen folgen.

Wenn man das Problem ernsthaft angehen will, wird dies „kostenneutral“ nicht möglich sein. Die Sicherheit der Beschäftigten sollte dem Vorstand auch in Zeiten knapper Kassen mehr Wert sein.

Anlaufstelle „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ (ab 01.04.): E-Mail: gewaltfrei@med.uni-goettingen.de; Telefon: 39-65224

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde im Jahr 2018 ausgebaut und personell verstärkt. Der Personalrat begrüßt das sehr und hat diese Entscheidung immer eingefordert. Diese Auffassung vertritt er auch im zweimal im Jahr tagenden paritätisch besetzten Lenkungsausschuss BGM.

Im Jahr 2018 hat das BGM-Team eine Vielzahl von Angeboten für die Beschäftigten entwickelt: Das geht von einer Vorlesungsreihe über Informationsveranstaltungen, Ausweitung des Angebots an gesundheitsfördernden Kursen und Teilnahmemöglichkeiten auch am IFS, Förderung der Teilnahme von UMG-Teams an externen Veranstaltungen wie z.B. dem Göttinger Volkstriathlon bis hin zum Angebot einer wöchentlichen „Bewegten Pause“ für daran interessierte Arbeitsteams. Diese Angebote wurden gut angenommen. Neben diesen Angeboten für alle Beschäftigten wurde eine Reihe von lokalen BGM-Projekten in unterschiedlichen Bereichen aufgelegt:



Betriebliches
Gesundheitsmanagement

1. Das BGM-Projekt im großen Geschäftsbereich Gebäude-management, das mit sogenannten Gesundheitszirkeln arbeitet, eine aufwändige aber hoffentlich



fentlich erfolgreiche Methode.

2. Das Projekt in der Physiotherapie, einem deutlich kleineren Bereich, das mit einer Befragung startete. Nach Vorstellung der Ergebnisse wird mit den Kolleg*innen auf Grundlage der Befragung in Projektgruppen das weitere Vorgehen besprochen.

3. Im UMG-Labor findet ein BGM-Projekt statt, das insofern etwas außergewöhnlich ist, weil es von der AOK gefördert und vom Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut SOFI wissenschaftlich begleitet wird. Für die Kolleginnen im Labor bedeutet wissenschaftliche Begleitung tatsächlich ganz wörtlich, dass sie bei der Arbeit begleitet und beobachtet werden und sehr, sehr ausführlich befragt. Daher wird der Personalrat hier auch sehr intensiv informiert und einbezogen, um zu gewährleisten, dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gewahrt werden.

In allen drei Bereichen gibt es eine große Bereitschaft, mitzumachen. Hoffentlich lässt der Arbeitsalltag genug „Luft“, das auch zu tun. Die Projektstruktur wurde vorab jeweils mit den Führungskräften und Beschäftigten vor Ort abgestimmt, um den unterschiedlichen Bedingungen Rechnung zu tragen. Wir denken, dass das der richtige Weg ist.

Auch wird der Personalrat im Vorfeld einbezogen, da z.B. einer Befragung der Beschäftigten zuvor vom Personalrat zugestimmt werden muss.

Der Personalrat steht im engen Kontakt mit dem BGM und begrüßt diese positive Entwicklung. Dabei hält er einen weiteren Ausbau für erforderlich, für den zusätzliches Personal benötigt wird.

Tätigkeitsbericht 2018

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine gesetzliche Aufgabe, die der Arbeitgeber erfüllen muss. Allen Beschäftigten, die mehr als sechs Wochen in einem Kalenderjahr erkrankt sind, muss ein BEM angeboten werden. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Räumlichkeiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) befinden sich seit 2018 in der von-Bar-Str. 2-4, da es keine geeigneten Räume im Hauptgebäude gibt. Die Zahl der Beschäftigten, denen ein BEM angeboten werden muss, ist immens hoch, sodass zurzeit das Team von Frau Backhaus mit insgesamt 2,5 Stellen bei der Bearbeitung der Fälle nicht hinterherkommen kann. So ist die Warteliste sehr lang. Damit das Verfahren für die einzelnen Beschäftigten auch in einem sinnvollen Zeitrahmen erfolgen kann, z.B. begleitend zu einer stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell), bedarf es entsprechender personeller Ressourcen, die der Personalrat immer wieder einfordert.



Wie im Tätigkeitsbericht von 2017 angekündigt, wurde die Dienstvereinbarung (DV) zum BEM angepasst und überarbeitet, um die Änderungen im Verfahren abzubilden. Dies waren zeitraubende und nicht immer einfache Verhandlungen, um die Vorstellungen der Dienststelle mit denen des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung auf einen Nenner zu bringen. Aus unserer Sicht hat sich der Aufwand gelohnt. Die im Tätigkeitsbericht 2017 angekündigten, erstmalig vereinbarten Regelungen zum Verfahren bei ggf. notwendigen Umsetzungen auf geeig-

nete Arbeitsplätze finden sich nun in der Dienstvereinbarung im § 4 Abs. 4. Die „neue“ Dienstvereinbarung finden Sie im Intranet. Sollten Sie keinen Intranet-Zugang haben, können Sie die DV bei uns anfordern. Das Thema BEM umfasst in der Arbeit des Personalrats neben den Gesprächen im Rahmen der Integrationsteams und den zahlreichen Beratungsgesprächen auch die Mitarbeit im Arbeitskreis BEM, der sich in der Regel einmal im Quartal trifft. Für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten setzt sich der Personalrat nicht nur im BEM ein. Unser Wunsch ist, dass alle Kolleginnen und Kollegen gut und gerne, heute und morgen bis zum Eintritt der Regelaltersrente im Arbeitsleben an der UMG stehen können.

Betriebliche Suchtprävention

Der Personalrat ist im Arbeitskreises Sucht (AK Sucht) vertreten, ein gemeinsamer Arbeitskreis von Uni und UMG zum Thema betriebliche Suchtprävention. Mindestens einmal jährlich legt die Suchtbeauftragte, Frau Carl, dem AK Daten und Zahlen aus ihrer Tätigkeit vor (z.B. Zahl von Gesprächen im Rahmen des Stufenplans, Beratungsgesprächen mit Suchtbetroffenen und mit Führungskräften). Außerdem werden im AK Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der betrieblichen Suchtprävention erörtert, dazu gehören z.B. Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte, die Vorstellung des Themas Sucht in unterschiedlichsten Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und für Beschäftigte sowie Aktionen. Vom 18.-26. Mai 2019 findet die „Aktionswoche Sucht“ statt mit dem Motto „Alkohol – nicht am Arbeitsplatz“. Aktionen im Rahmen der Aktionswoche Sucht bereitet Frau Carl mit Unterstützung des Arbeitskreises vor. In der Dienstvereinbarung Suchtprävention und Suchthilfe, deren aktuelle Fassung Ende 2016 unterschrieben wurde, ist das Verfahren festgelegt, wie mit Beschäftigten umgegangen wird, bei denen eine Suchterkrankung die Tätigkeit am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Im Rahmen des Stufenplans finden, ggf. auch schon beim Verdacht auf eine Suchtproblematik, Gespräche in einem vorgegebenen

Teilnehmer*innenkreis statt, um die Betroffenen zu unterstützen. Ab Stufe 2 ist ein Mitglied des Personalrats

an jedem dieser Stufenplan-Gespräche beteiligt. Der Schutz und die Unterstützung, die die Suchtvereinbarung bietet, setzt voraus, dass der Betreffende Einsicht in seine Erkrankung hat und Maßnahmen zur Überwindung ergreift. Haben Sie Fragen, möchten Sie mehr über das Thema erfahren, so können Sie Frau Carl jederzeit ansprechen. (Tel: 9763).

Außerdem beraten selbstverständlich auch Mitglieder des Personalrats zum Thema Sucht.



Mutterschutz

Mit Fragen zum Mutterschutz wenden sich in erster Linie die Schwangeren selbst an uns, aber auch die eine oder andere Führungskraft hat durchaus Fragen, etwa zur Alleinarbeit, zu Ruhezeiten und zu Änderungen des Mutterschutzgesetzes. Durch neue Regelungen im Mutterschutzgesetz wurde es erforderlich, den Mutterschutzmeldebogen anzupassen, der von den Führungskräften für jede Schwangere auszufüllen ist. Dies ist unter Einbeziehung des Personalrats geschehen, denn Mutterschutzmeldebögen gehen an das Gewerbeaufsichtsamt und dürfen keine Fragen offen lassen.



Vorher werden die Meldebögen übrigens von der Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst und vom Personalrat überprüft und ggf. bearbeitet. Außerdem gibt es ein neues Anschreiben

der Personalabteilung an die Führungskräfte. Für einen Rund-um-die-Uhr-Betrieb wie die UMG sind vor allem zwei neue Regelungen besonders wichtig:

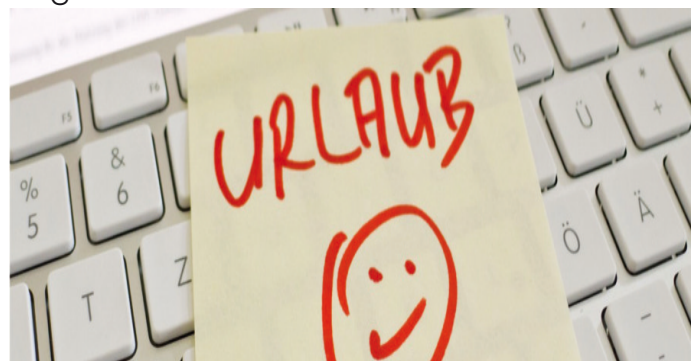
- Es ist zwingend erforderlich, dass eine schriftliche Einverständniserklärung der Schwangeren vorliegt, wenn diese an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden möchte. Liegt diese nicht vor, darf sie an Sonn- und Feiertagen nicht zum Dienst herangezogen werden. Diese Einverständniserklärung kann jederzeit mit sofortiger Wirkung von der Schwangeren wieder zurückgenommen werden.
- Die Ruhezeit von mindestens elf Stunden muss zwingend eingehalten werden. Für Krankenhausbetriebe gibt es keine Sonderregelung mehr!

Das Mutterschutzgesetz ist keine Empfehlung oder Richtlinie, es ist ein Gesetz, das eingehalten werden muss, will man rechtliche Konsequenzen vermeiden.

IV. Soziales

Urlaub

Neben der Bearbeitung von Urlaubsplänen, die den Personalrat gegen Ende des Jahres sehr fordert und die viel Zeit in Anspruch nimmt, ist der Personalrat auch das gesamte Jahr über mit dem Thema Urlaub befasst: Es geht um Resturlaubstage, Gewährung von einzelnen Urlaubstagen, Urlaub bei Krankheit und Übertragung von Resturlaub in das Folgejahr. Beschwerden beziehen sich u.a. auf die einseitige Verplanung von einzelnen Urlaubstagen durch Vorgesetzte oder sogar auf Störungen durch Anrufe und Whats App-Nachrichten von Vorgesetzten im bereits angetretenen Urlaub. Letzteres ist übrigens nicht zulässig und Verstöße können rechtliche Folgen haben.



Tätigkeitsbericht 2018

Bei der Jahresurlaubsplanung gibt es immer wieder Diskussionen, wie viele Beschäftigte gleichzeitig in Urlaub gehen dürfen. Die Vorgaben der Vorgesetzten dazu sind nicht immer nachvollziehbar. Insbesondere dann, wenn die Vorgaben so eng sind, dass das Kalenderjahr gar nicht ausreichen würde, um allen Beschäftigten ihren gesamten Urlaub zu geben. Dies kann so nicht funktionieren, denn selbstverständlich muss allen Beschäftigten der komplette Jahresurlaub gewährt werden. In solchen und auch in anderen Fällen, wo eine Einigung schwierig ist, wird der Personalrat manchmal um Unterstützung gebeten, und oft klären sich in einer (erneuten) Urlaubsbesprechung nicht nachvollziehbare Vorgaben und es lässt sich eine Lösung finden, mit der alle leben können.

Schöner Wohnen

Bei der Vergabe der – wenigen noch vorhandenen – Dienstwohnungen und Appartements ist der Personalrat in der Mitbestimmung.

Die Vergabe der Wohnungen, für die die Universität Belegrechte hat, erfolgt über den Wohnungsausschuss der Universität, in dem der Personalrat der UMG vertreten ist. Der Ausschuss hält sich bei der Vergabe strikt an festgelegte Kriterien, die Dringlichkeit und Vorrang bestimmen. Die letzten Belegrechte laufen allerdings im Jahr 2020 aus.

Durch den Mangel an Wohnraum in Göttingen besteht dringender Handlungsbedarf, der Personalrat hat auf dieses Problem immer wieder hingewiesen. Nun gab und gibt es Gespräche zwischen der UMG, der Stadt Göttingen und der Universität.

Außer den obengenannten Wohnungen verfügt die UMG noch über 309 Appartements in den Wohnheimen Vogelsang 1 und 3.



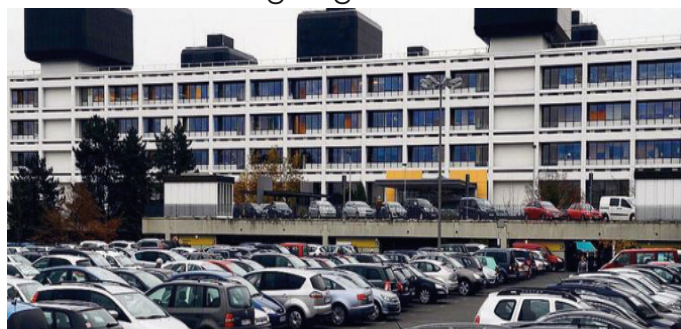
Mit dem Anliegen, auch die Vergabe dieser Appartements möglichst gerecht zu regeln, ist der Personalrat an die Dienststelle herangetreten. Die Nachfrage ist hoch. Jetzt rächt sich der Verkauf von Wohnheimen während der Konsolidierungsphase vor etwa zehn Jahren.

Die Situation verschärft sich in Zukunft noch dadurch, dass Pflegekräfte aus Italien und von den Philippinen angeworben werden sollen, die sicherlich bezahlbaren Wohnraum in Göttingen benötigen werden.

Parken und Verkehrssicherheit

Der Personalrat sieht es als seine Aufgabe, sich für eine Verbesserung der Parksituation für Auto- und Radfahrer*innen einzusetzen sowie für die Verkehrssicherheit aller auf dem gesamten UMG-Gelände.

Beschwerden über fehlende Parkplätze und fehlende oder ungeeignete Fahrradabstell-



möglichkeiten gehören zum Alltag in der Beratung, genauso wie Beschwerden zur mangelnden Verkehrssicherheit. Der Personalrat leitet Beschwerden an die zuständigen Stellen weiter und thematisiert die Mängel regelmäßig in seinen Gesprächen mit der Dienststelle und im Parkraumausschuss, um auf Verbesserungen hinzuwirken.

Der paritätisch besetzte Parkraumausschuss, in dem der Personalrat mit zwei Mitgliedern vertreten ist, berät außerdem u.a. über Härtefallanträge, wenn z.B. jemand innerhalb des 1 km Radius wohnt, aber trotzdem aus nachvollziehbaren sozialen oder gesundheitlichen Belangen eine Parkkarte benötigt.

Auch die Verkehrssicherheit auf dem UMG-Gelände ist dort immer wieder Thema. Nachdem der Personalrat mehrfach die Wegeführung im Bereich vom VER-Gebäude zur Einfahrt Notaufnahme und zur Einfahrt zu den Bettenhäusern bemängelt hat, gibt es dort

seit Ende des Jahres 2018 endlich einen gut markierten Fahrradweg. Auch die Zuwegung von der Von-Siebold-Str. zu den Bettenhäusern, eine Idee des Personalrats, ist jetzt in Ordnung.

Ideen des Personalrats für weitere Maßnahmen wurden im Jahr 2018 teilweise umgesetzt, wie z.B. die Piktogramme zur Richtgeschwindigkeit 10 km/h, die leider nur beachtet wurden, als sie neu waren, jetzt wird diese Geschwindigkeit nur noch von sehr wenigen Autofahrern eingehalten.

Die Parksituation an der UMG bleibt nach wie vor angespannt, auch wenn die Erweiterung des Parkplatzes am Golfplatz die Situation etwas entschärft hat. Der kostenlose Parkplatz am Porscheweg wird schlecht angenommen, dort gibt es i.d.R. immer freie Parkplätze. Der Fußweg von 10 bis 15 min bis zum Haupteingang scheint viele abzuschrecken.

V. Vereinbarkeit

Vereinbarkeit Familie und Beruf



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Ziel der UMG. In einem Betrieb, in dem in vielen Bereichen rund um die Uhr gearbeitet werden muss, ist dieses Ziel nicht leicht zu erreichen. Nachdem die UMG 2015 erstmals das Zertifikat Audit berufundfamilie erhalten hatte, stand im Jahr 2018 die Re-Zertifizierung an. Koordiniert vom Gleichstellungsbüro wurden in zahlreichen Workshops mit verschiedenen Beschäftigtengruppen und mit der Führungsebene die Ergebnisse der ersten drei Jahre betrachtet. Daraus wurden neue Maßnahmen für die nächsten drei Jahre entwickelt. An zahlreichen Workshops des Audits haben Personalratsvertreter*innen teil-

genommen und die Wünsche eingebracht, die immer wieder von Beschäftigten an den Personalrat herangetragen werden, beispielsweise passende Arbeitszeiten, KiTa-Plätze und erweiterte Öffnungszeiten der KiTa.



Kindertagesstätte - KiTa

Obwohl sich der Personalrat intensiv um eine Ausweitung der KiTa-Plätze bemüht, können wir leider keine positive Entwicklung im vergangenen Jahr mitteilen. Weiterhin stehen nur 155 Plätze zur Kinderbetreuung zur Verfügung, so dass nicht einmal alle Härtefälle berücksichtigt werden konnten.

Hoffnungen auf KiTa-Neubauten erfüllten sich nicht und leider gibt es auch keine Überlegungen, zusätzliche KiTa-Plätze in den jetz-



igen Räumlichkeiten an der UMG zu schaffen. Auch Überlegungen zur Betreuung von Kindern an Wochenenden blieben bisher erfolglos. Der Personalrat hat dies immer wieder eingefordert, so wie es früher in unserer KiTa selbstverständlich war.



Tätigkeitsbericht 2018

VI. IT und Personalrat

Neue Rahmen-Dienstvereinbarung IT

Nun ist es so weit, dass die neue „Rahmen-Dienstvereinbarung über die Einführung und Anwendung datenverarbeitender Systeme“ abgeschlossen werden kann. Die Verhandlungen erstreckten sich über einen langen Zeitraum und waren teilweise schwierig, führten aber schließlich zu einem guten Ergebnis.

Die Dienstvereinbarung wird ein „Übersichtsdiagramm für das Informations- und Antragsverfahren“ enthalten, so dass das konsentierende Vorgehen bei „Einführung und Anwendung eines IT-Systems“ klar strukturiert ist. Durch ein First Contact Protocol wird der Personalrat über ein IT-Projekt informiert. In der Checkliste „IT-Systemerfassung und Bewertung“ sind unter anderem folgende Angaben zu machen:

- Beschreibung des IT-Systems
 - Auswirkungen auf Arbeitsbereiche/Abteilungen/Mitarbeiter*innengruppen
 - Geplante Arbeitsabläufe
 - Anforderungen an Arbeitsplätze
 - Auswirkungen auf Beschäftigte (wo und für wen verändern sich Arbeitsaufgaben, Arbeitsvolumen, Zuständigkeiten, Verantwortungen)
- Anhand dieser Informationen kann der Personalrat prüfen, ob er in der Mitbestimmung ist, weil Personaldaten verwendet werden und/oder sich die Arbeitsorganisation ändert.

Neues Zutrittskontrollsystem

Ein Zutrittssicherungssystem reglementiert den Zutritt zu Bereichen für bestimmte Beschäftigtengruppen. Die Software überwacht dies und verweigert den Nichtberechtigten den Zutritt.

Die Nutzung des Systems ist in einer Dienstvereinbarung geregelt, die festlegt, dass diese Systeme nur zu dem Zweck genutzt werden, zu dem sie betrieben werden, und dass keine Verhaltenskontrolle der Beschäftigten erfolgen darf, auch wenn dies technisch möglich wäre.

Nur in ganz wenigen, sehr eingeschränkten und stark reglementierten Ausnahmefällen dürfen Daten aus dem System außerhalb der Zweckgebundenheit ausgelesen werden. Dies ist immer nur unter Beteiligung des Personalrats zulässig. Im vergangenen Jahr wurden einige Anfragen zur Auswertung von Daten aus dem Zutrittssicherungssystem gestellt: Jede dieser Anfragen wurde gründlich geprüft, und nur in den wenigsten Fällen kam es tatsächlich zum Auslesen von Daten. Trotzdem sind solche Anfragen recht zeitintensiv und gehören zur täglichen Arbeit des Personalrates, genau wie Fragen zur Einhaltung der Dienstvereinbarung.

Der Personalrat hat die Auswahl eines neuen, in der gesamten Universität einzusetzenden Zutrittskontrollsystems begleitet. Den Zuschlag erhielt die Fa. nedap.

Im Rahmen dieses Projekts werden die Mitarbeiterkarten in den nächsten 2-3 Jahren durch neue ersetzt.



Europäische Datenschutzgrundverordnung EU-DSGVO

Auch wenn der Datenschutz kein ganz neues Thema war, führte die EU-DSGVO zu viel Arbeit; nicht nur für die UMG-Datenschutzbeauftragten, sondern auch für zahlreiche UMG-Beschäftigte. Auch der Personalrat wurde nicht verschont; ging es doch nicht nur um den Schutz von Patientendaten, sondern auch um den Schutz von Beschäftigten-daten.

Der Personalrat ließ sich die Problematik von den Datenschutzbeauftragten erläutern und wurde regelmäßig über den Umsetzungsstand des Projekts informiert.

IT-Sicherheitsgesetz und BSI-Kritisverordnung

Im IT-Sicherheitsgesetz werden Kritische Infrastrukturen (abgekürzt: KRITIS) und Anforderungen an Betreiber Kritischer Infrastrukturen definiert.

Als großes Krankenhaus ist die UMG Betreiberin einer „Kritischen Infrastruktur“. Daher hat die UMG gemäß BSI-Gesetz (BSIG) bis zum 30.06.2019 „angemessene organisatorische und technische Vorkehrungen zur Vermeidung von Störungen der Verfügbarkeit, Integrität, Authentizität und Vertraulichkeit ihrer informationstechnischen Systeme, Komponenten oder Prozesse zu treffen, die für die Funktionsfähigkeit der von ihnen betriebenen Kritischen Infrastrukturen maßgeblich sind.“

Der Personalrat begleitet dieses Projekt, da z.B. Arbeitsabläufe und Kommunikationsmittel betroffen sind.

Ein Ergebnis des Projekts wird eine neue IT-Sicherheitsrichtlinie sein, aufgrund derer eine AG „IT-Sicherheit“ gegründet werden wird, in der der Personalrat Mitglied sein wird.

Mitbestimmungsverfahren IT-Systeme

Im Rahmen seiner Mitbestimmung wurde der Personalrat bei Einführung diverser IT-Systeme beteiligt. Beispielhaft seien hier genannt:

- Animal Management System tick@lab in der Zentralen Tierexperimentellen Einrichtung
- Meona AMTS (Arzneimitteltherapiesicherheit) in der Pädiatrischen Intensivmedizin, Pädiatrischen Kardiologie und Neonatologie.
- PACS Integrator für das dezentrale Einlesen radiologischer Bilder von CD

Hinzu kommt die Bearbeitung diverser Anfragen dazu, ob eine neue Software dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden muss. Hier prüfen die für IT zuständigen freigestellten Personalratsmitglieder den Sachverhalt und dazu übermittelte Informationen.

Erweiterung Elektronische Personalakte – neu: Leserechte für Vorgesetzte

Seit Anfang 2014 erfolgt die Führung der Personalakten elektronisch. In einer Dienstverein-

barung ist u.a. geregelt, wie mit den erhobenen Daten umzugehen ist, unter welchen Bedingungen Veränderungen (z.B. auch Löschungen) in der Personalakte vorgenommen werden, wie diese dokumentiert werden und wie das Recht der Beschäftigten auf Einsichtnahme in ihre elektronische Personalakte realisiert wird.

Nun möchte die Personalabteilung den Vorgesetzten Einblick in die Personalakten ihrer MitarbeiterInnen gewähren und ihnen Leserechte für ausgewählte Dokumente einräumen. Hierzu bedarf es einer Ergänzung der bereits bestehenden Dienstvereinbarung, über die Personalrat und Dienststelle derzeit verhandeln. Ein sensibles Thema, zumal es hier auch um den Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten und den Umgang mit schützenswerten persönlichen Unterlagen geht. Der Personalrat möchte die Leserechte auf ein Mindestmaß beschränken, da der Schutz vor ungerechtfertigten Zugriffen hier im Vordergrund steht und gewährleistet werden muss. Dies stand im Fokus der Verhandlungen im Jahr 2018. Eine aufwändige Aufgabe, da eine Vielzahl (hunderte) sogenannter Dokumentenarten einzeln anzufassen und zu konsentieren war.

Sämtliche lesenden Zugriffe werden dokumentiert und müssen den Mitarbeiter*innen auf Wunsch dargelegt werden.

Kameraüberwachung

Die Einführung von Kameraüberwachungssystemen ist in der Dienstvereinbarung Videoüberwachung geregelt.

Jegliche Form von Kameraüberwachung muss in einer Anlage zur Dienstvereinbarung dokumentiert werden. Wird der Wunsch, ein neues Kamerasystem einzuführen, an Personalrat, Datenschutzbeauftragte oder Geschäftsbereich Personal herangetragen, wird überprüft, ob die Installation des Systems beim Personalrat beantragt werden muss oder ob die Dokumentation in der Anlage zur DV ausreicht. Entsprechende Anfragen haben den Personalrat in diesem Berichtszeitraum nur ca. 3-4 mal erreicht.

Bei jedem Mitbestimmungsantrag zur Einführung eines Kamerasystems, das Aufzeichnungen speichert, prüft der Personalrat sehr

Tätigkeitsbericht 2018



genau, ob dieses System wirklich den gewünschten Sicherheitsaspekt bietet oder ob nicht andere Maßnahmen, die die Persönlichkeitsrechte weniger berühren, evtl. sogar passender sind.

Eine besondere „Anfrage“ erreichte den Personalrat im Jahr 2018: Die UMG plant eine deutlich ausgeweitete Kameraüberwachung, flächendeckend im Außengelände und an sensiblen Punkten auch innerhalb der Gebäude. Hier wurden der Personalrat und der Datenschutzbeauftragte bereits im Vorfeld intensiv einbezogen, um mögliche Einschnitte in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, aber auch der Studierenden und der Patienten zu wahren. Ein sensibles Thema.

Das Konzept der Dienststelle sieht vor, dass aufgenommene Personen von der Software automatisch „verpixelt“ und nur unter bestimmten Voraussetzungen kenntlich gemacht werden sollen. Für eine gewisse Zeit sollen die Bilder gespeichert werden. Hier sind nicht nur die Datenschutzbeauftragten gefragt sondern auch der Personalrat. Es muss geklärt sein, wie lange die Bilder gespeichert werden und wer unter welchen Bedingungen darauf zugreifen darf. Die ersten Gespräche über das Konzept haben im Jahr 2018 stattgefunden und laufen noch.

Einführung KIS/KAS

KIS ist die Abkürzung für Krankenhausinformationssystem, KAS steht für Klinisches Arbeitsplatzsystem. Diese sollen in der UMG für alle

klinischen Arbeitsplätze in der gesamten Krankenversorgung eingeführt werden – ein Riesenprojekt: Ca. 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit diesem neuen System arbeiten und entsprechend geschult werden müssen. Nicht nur Pflegende und Ärzte, sondern auch in Funktionsbereichen Beschäftigte (MTRA, MTA, CTA, PTA, ...) werden betroffen sein.

Im Jahr 2018 ging es vor allem um vorbereitende Maßnahmen und die Auswahl des Systems. Ein Personalratsmitglied arbeitete regelmäßig in der Arbeitsgruppe der „KIS/KAS-Koordinatoren“ mit. Der Personalrat ließ sich laufend über den Sachstand der Auswahl und der Planungen informieren. Nun ist die Entscheidung für die Firma meona gefallen und es wird mit Hochdruck an den Vorbereitungen zur Einführung gearbeitet, um noch in diesem Jahr in zwei Kliniken mit Pilotprojekten zu beginnen.

Mit KIS/KAS wird ein hochkomplexes System eingeführt, das auch zu einer elektronischen Patientenakte führen soll. Das ist keineswegs nur ein IT-Projekt, denn es bedeutet nicht nur neue Software, neue Eingabemasken und IT-Schulungen. Vielmehr werden sich Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation deutlich ändern, und es sind verschiedene Mitbestimmungstatbestände des Personalrats betroffen. Um dieses Projekt adäquat begleiten zu können, lässt sich der Personalrat durch externe Sachverständige begleiten, um die Interessen der Beschäftigten möglichst gut vertreten zu können und Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Rechte der Beschäftigten zu erarbeiten. Über unser PR-Info werden wir Sie laufend über den Verlauf des Projektes aus Personalratssicht informieren.

VII. Bau

Die UMG baut ...

Da ist zunächst der Bettenhaus-Neubau, bei dem sich viele fragen, wann es denn nun endlich losgeht.

Es gibt Fortschritte, auch wenn sie nicht so augenfällig sind. Vieles passiert eben nicht in Göttingen vor Ort, sondern in Hannover im Ministerium. Der Personalrat lässt sich regel

mäßig über den Stand der Dinge informieren. Wir haben uns eindeutig zum Neubau positioniert, weil wir derzeit Arbeitsplätze tolerieren müssen, die es eigentlich so nicht mehr geben dürfte. Zudem platzt die UMG mittlerweile aus allen Nähten. Und leider tut sie das nicht nur im übertragenen Sinne: Ständige Wasserschäden und Ähnliches zeigen, dass die Substanz marode ist. Zusätzlich gibt es wachsende behördliche Anforderungen und Richtlinien, die erfüllt werden müssen. All das verschlingt viel Geld und trägt wesentlich zu der schlechten finanziellen Situation der UMG bei.

Um die Dringlichkeit zu unterstreichen, hatte die Personalversammlung 2018 eine entsprechende Resolution verabschiedet und an Wissenschaftsminister Thümler geschickt. Anlass für den Minister, in einer Sondersitzung dem Personalrat Rede und Antwort zu stehen

Wie nimmt der Personalrat Einfluss auf Baumaßnahmen?

Der Personalrat ist schon bei der Planung von Neu-, Um- und Ausbauten einzubeziehen. Schon die Planung muss dem Personalrat vorgestellt und mit ihm erörtert werden. Mit seinen Einwänden und Anregungen muss die Dienststelle sich auseinander setzen und diesen in die Planung einbeziehen. Daneben gibt es aber noch stärkere Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Sozialeinrichtungen. Bei Baumaßnahmen sollten auch immer die Stabsstellen Betriebsärztlicher Dienst und Sicherheitswesen

und Umweltschutz einbezogen werden, denn für alle Arbeitsplätze muss der Arbeitgeber vor Inbetriebnahme eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung erstellen. (siehe auch Kapitel III) Der Personalrat versucht dabei sein Bestes, um die Interessen der Beschäftigten bei allen Bauvorhaben einzubringen. Wir vertreten die Auffassung, dass niemand genauer weiß, worauf es ankommt, als die Kolleginnen und Kollegen, die in den Räumlichkeiten arbeiten sollen. Nichts wäre schlimmer, als wenn bei neuen Arbeitsplätzen gravierende Mängel erst erkannt werden, wenn die Arbeit aufgenommen wird. Deshalb müssen die sogenannten Nutzer immer frühzeitig intensiv eingebunden werden, was in der Regel auch geschieht.

Noch mehr Bau...

Nicht nur beim großen Neubau sondern auch bei kleineren Umbauten und Instandhaltungsmaßnahmen wird der Personalrat einbezogen.

Zudem begleitet er aktuell weitere Bauvorhaben:

- Das Gemeinsame neue Rechenzentrum im Nordbereich feiert bald Richtfest.
- Vor dem Versorgungsgebäude entsteht ein Modulgebäude für die Apotheke, in dem Infusionen und Zytostatika unter Reinraumbedingungen produziert werden können.
- Zwischen den Bettenhäusern soll ein Interimsgebäude für Kinderintensivstationen errichtet werden.

Die beiden letztgenannten wurden notwendig, da die Räumlichkeiten den behördlichen Ansprüchen nicht mehr genügen. Es ist nur

eine Frage der Zeit, bis auch anderen Bereichen der Entzug der Betriebsgenehmigung droht. Als wichtigste klinische Einrichtung in Südniedersachsen mit großem Einzugsbereich erwarten wir von der Landesregierung, dass sie ihrer Verpflichtung nachkommt, die notwendigen Investitionen zu tätigen, bevor Teile der UMG „vom Netz gehen“ müssen.



Tätigkeitsbericht 2018

VIII. Personal

Personelle Maßnahmen

Hinter diesem kryptischen Begriff verbirgt sich ein großer Teil der täglichen Routinearbeit des Personalrats. Es handelt sich um Anträge an den Personalrat, die im weitesten Sinne mit der Vertragsgestaltung der Beschäftigten zu tun haben: Einstellungen (befristet und unbefristet), Verlängerungen befristeter Verträge, Änderungen der Eingruppierung, Erhöhung der Arbeitszeit ...

Im Jahr 2018 haben wir über 3600 dieser Anträge bekommen. Das bedeutet durchschnittlich 70 Anträge pro Personalratssitzung. Ein interner Ausschuss des Personalrats bereitet diese Maßnahmen für die wöchentliche Personalratssitzung vor.

Für die Bearbeitung sind einige Informationen notwendig, die wir häufig noch einholen müssen. Das führt leider zu überflüssigen Verzögerungen. Unser Appell an die Führungskräfte in den Bereichen lautet daher: Bitte achten Sie darauf, die Anträge möglichst frühzeitig und vollständig „auf den Weg zu bringen“!

Einstellungen

Bei Einstellungen ist die Zustimmung des Personalrats erforderlich. Dabei achten wir auf den gesamten Prozess von der Ausschreibung über das Bewerbungs- und Auswahlverfahren bis zur tatsächlichen Besetzung der Stelle.

Ausschreibung

Im öffentlichen Dienst sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Wird nicht ausgeschrieben, verletzt das Rechte anderer potentieller Bewerber*innen. Es mag Gründe geben, in Ausnahmefällen auf die Ausschreibung zu verzichten.

Dem Personalrat gegenüber müssen diese aber plausibel dargelegt werden! Nur dann kann er entscheiden, ob er dem Verzicht auf Ausschreibung zustimmt.

Bewerbungs- und Auswahlverfahren

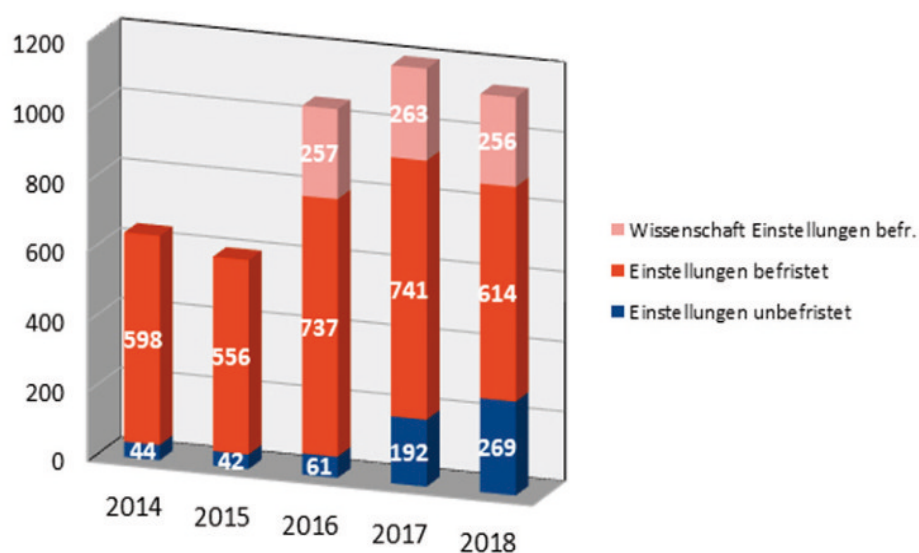
Der Personalrat muss zu allen Gesprächen eingeladen werden und hat das Recht, die Unterlagen einzusehen. Bei der Größe des Hauses und der Vielzahl von Bewerbungsverfahren ist es schlicht nicht möglich, an allen teilzunehmen. Unsere Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass das Verfahren fair und nach den gesetzlichen Regeln abläuft. Die fachliche Eignung der Bewerber*innen beurteilt dagegen die einstellende Abteilung. Als betriebliche Interessenvertretung stehen wir auf dem Standpunkt, dass bei gleicher Eignung interne Bewerbungen Vorrang haben.

Am Ende des Bewerbungsverfahrens steht eine Auswahlentscheidung. Diese muss dem Personalrat gegenüber nachvollziehbar und schriftlich begründet werden. Nur dann kann er der Einstellung zustimmen.

Unbefristete Einstellungen

Den 900 befristeten Einstellungen standen immerhin 270 unbefristete gegenüber. Bis 2016

Einstellungen 2014-2018



Der Anstieg bei den unbefristeten Einstellungen (z.B. 198 in der Pflege) ist zwar begrüßenswert, resultiert aber aus der puren Not, Personal zu gewinnen.

lag diese Zahl nur im zweistelligen Bereich. Zu der erfreulichen Steigerung hat mit allein fast 200 unbefristeten Einstellungen maßgeblich die Pflege beigetragen.

Befristete Einstellungen

Befristungen hat es an der UMG immer gegeben und wird es immer geben. Die Gründe dafür sind vielfältig: Vertretungen für Mutterschutz und Elternzeit, Krankheitsvertretungen, befristete Stundenreduzierungen anderer Beschäftigter usw. Daneben gibt es aber auch Zeiten der Ausbildung oder persönlichen Qualifizierung, wie z. B. die Facharztausbildung. Diese Verträge sind natürlich befristet. Noch immer nutzt aber die UMG in den ersten zwei Jahren nach der Einstellung die sachgrundlose Befristung. Das ist bequem für die Arbeitgeber, aber schlecht für die Beschäftigten. Die UMG sollte unserer Meinung nach auf sachgrundlose Befristungen verzichten. Angesichts der demographischen Entwicklung und des sich verschärfenden Fachkräftemangels in fast allen Berufen würde das die Attraktivität als Arbeitgeber steigern ... und nicht einmal etwas kosten! Wir sind der Meinung, dass nur mit „hartem Sachgrund“ befristet eingestellt werden sollte und so bald wie möglich entfristet. Bei der Besetzung eines geeigneten unbefristeten Arbeitsplatzes sollen zunächst noch befristete Beschäftigte berücksichtigt werden.

Eingruppierung

Teil der Einstellung ist die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe und eine Erfahrungsstufe. Sie geschieht an der UMG nach der Entgeltordnung des Tarifvertrages der Länder (TV-L). Einschlägige Berufserfahrung fließt in die Stufe ein. Wir prüfen die – hoffentlich aussagekräftige und zutreffende – Tätigkeitsdarstellung und die daraus resultierende Stellenbewer-

tung der Personalabteilung, für die auch die prozentualen Anteile der Tätigkeiten wichtig sind. (Dies gilt auch für spätere Änderungen der Eingruppierung.)

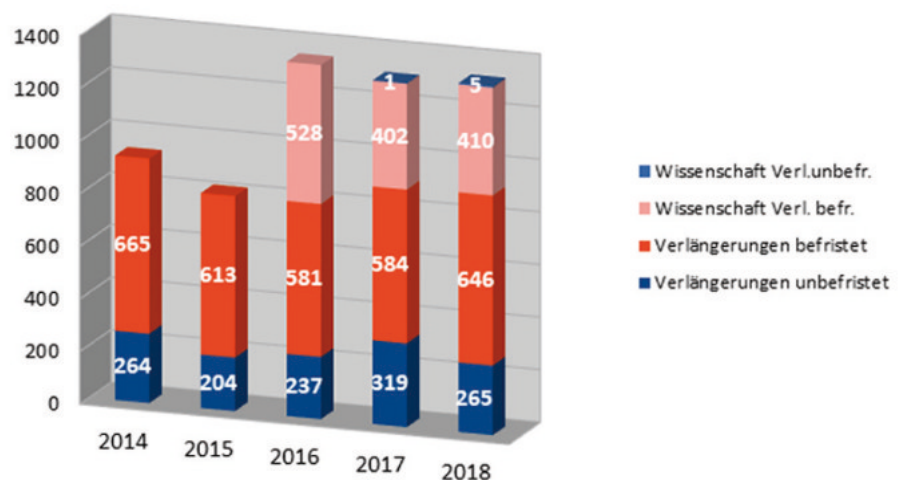
Änderung der Eingruppierung

Dabei handelt es sich um die Anpassung des Gehaltes an veränderte Tätigkeiten, was in der Regel eine bessere manchmal aber auch eine schlechtere Eingruppierung zur Folge hat. Auch dies ist nur nach Zustimmung des Personalrats möglich. Häufig beruht eine Höhergruppierung auf der Übernahme einer Leitungsposition. Die endgültige Höhergruppierung erfolgt erst bei dauerhafter Übertragung der Aufgabe. Vorher gibt es persönliche Zulagen. Wir vertreten die Auffassung, dass Leitungspositionen mit maximaler Transparenz besetzt und daher ausgeschrieben werden sollten.

Vertragsverlängerungen

Ein befristeter Vertrag hat ein definiertes Ende.

Vertragsverlängerungen 2014-2018



Seit 2016 bestimmt der Personalrat bei wissenschaftlichem Personal mit. Dadurch haben sich die Mitbestimmungsanträge auf Einstellungen und Vertragsverlängerungen nahezu verdoppelt.

Das Personalvertretungsrecht stellt deshalb die Verlängerung einer Neu-Einstellung gleich. Der Personalrat hat im letzten Jahr 270 unbefristeten Verlängerungen (Entfristungen) zugestimmt. Dem gegenüber standen über 1000 befristete Verlängerungen. Innerhalb der ersten zwei Jahre sind diese ohne Sachgrund möglich (s.o.)

Tätigkeitsbericht 2018

Danach muss es einen Sachgrund geben, weiter befristet zu verlängern. Wir prüfen diese Sachgründe, bevor wir befristeten Verlängerungen zustimmen.

Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit)

Jeder Einsatz von Leiharbeiter*innen muss beim Personalrat beantragt werden. Das kann ein Mittel sein, vorübergehend „Löcher zu stopfen“ und die Kolleg*innen zu entlasten, wie es im ärztlichem und Pflegebereich geschieht. Dort geht es übrigens keineswegs um Lohndumping. Ganz im Gegenteil. Grundsätzlich sehen wir Leiharbeit aber kritisch. Ziel muss es doch sein, genügend Stammpersonal auch für Engpässe und Belastungsspitzen vorzuhalten.

Arbeitszeiterhöhungen

Gemeint ist die Erhöhung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Viele Kolleg*innen sind auf die „Aufstockung“ angewiesen und brauchen diese dauerhaft. Bekommen sie diese Stunden immer nur befristet, erleben sie dies zu Recht als existenzbedrohend. So eine Situation kann mitunter sehr lange dauern. Oft trifft diese „Zwangsteilzeit“ Mütter, deren Kinder etwas größer sind. Der Personalrat hat immer wieder zu verschiedenen Anlässen Verbesserungen für die Kolleginnen erreichen können, aber das Problem besteht nach wie vor.

Abmahnungen

Bei einer Abmahnung handelt es sich um die Androhung einer Kündigung bei der Wiederholung eines konkret benannten Fehlverhaltens. Auf ausdrücklichen Wunsch können Beschäftigte den Personalrat hinzuziehen. Darauf muss die Personalabteilung sie hinweisen. Unabhängig davon wenden sich aber Beschäftigte schon, wenn eine Abmahnung droht, an den Personalrat und lassen sich beraten.

Kündigungen

Es gibt verschiedene Arten von Kündigungen. Für ein Unternehmen von der Größe der UMG sind es glücklicherweise nur wenige. Da aber die Gründe sehr vielfältig sind, geht es immer um die Betrachtung des Einzelfalles. Die Einflussmöglichkeiten des Personalrats sind leider

beschränkt. Wir raten aber, uns so früh wie möglich zu kontaktieren, am besten, bevor eine Kündigung überhaupt ausgesprochen wird. In diesen Fällen können wir beraten und unterstützen und versuchen, eine Lösung zu finden. Zum Beispiel kann ein Auflösungsvertrag einer Kündigung zuvorkommen. Juristische Beratungen sind allerdings Aufgabe der Anwälte für Arbeitsrecht. Da sind uns klare Grenzen gesetzt.

Fazit

Insgesamt geht es für den Personalrat bei personellen Maßnahmen darum, die Beschäftigten vor Willkür zu schützen und auf die Einhaltung tariflicher und gesetzlicher Regelungen zu achten oder innerbetriebliche Regeln mit der UMG zu vereinbaren. Wir setzen uns dafür ein, dass Spielräume dabei zugunsten der Beschäftigten ausgeschöpft werden. Die individuellen personellen Maßnahmen kosten uns einige Zeit und Mühe und sind ein wesentlicher Bestandteil der täglichen Arbeit.

Tochtergesellschaften

Durch die unselige Ausgründung in die Tochtergesellschaften ist die Situation entstanden, dass es zwar glücklicherweise Betriebsräte in den Tochtergesellschaften gibt und in der UMG den Personalrat, aber keine gemeinsame übergeordnete Interessenvertretung wie einen Gesamtbetriebs- oder Personalrat. Dies ist gesetzlich nicht möglich.

Aber die Betriebsräte der UMG-Gastronomie GmbH und der UMG-Klinikservice GmbH und der Personalrat der UMG treffen sich regelmäßig, um Sachverhalte und Regelungsbedarfe abzustimmen, die sie gemeinsam betreffen. Da die Betriebe sich unterscheiden, können dementsprechend Regelungen in einigen Punkten verschieden sein.

Betriebsräte der Tochtergesellschaften sind für die gestellten Beschäftigten immer dann Ansprechpartner*innen, wenn es um Fragen der Arbeitsorganisation und der Gestaltung der Arbeitsplätze geht. In diesen Fragen wird auch die Mitbestimmung durch die Betriebsräte ausgeübt. Der Personalrat ist für die „Altbeschäftigten“ immer dann zuständig, wenn das persönliche Arbeitsverhältnis betroffen ist,

z.B. bei personellen oder die Gesundheit betreffenden Maßnahmen. So gilt die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement für alle gestellten Beschäftigten, die selbstverständlich zusätzlich den zuständigen Betriebsrat bei der Bildung eines BEM-Integrationsteams hinzuziehen können. Allerdings gibt es immer wieder Fragen und Probleme, wenn es um die gestellten Beschäftigten geht. Der Personalrat begleitet die Gestellung und versucht, Verfahren zu etablieren um diese Probleme zu lösen. Übrigens, auch die Klinikservice GmbH konnte inzwischen einen Haustarifvertrag erstreiten. Und auch in der UMGf wird es demnächst einen Betriebsrat geben.

Ausbildung

Die UMG bildet aus

Die UMG stellt sich ihrer Verantwortung für Berufsausbildung in der Region und bildet in einer ganzen Reihe von Berufen aus. Übrigens nicht ganz uneigennützig in Zeiten des Fachkräftemangels. Als Personalrat begleiten wir dies und sind über verschiedene Regelungen des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes beteiligt. Daneben ist auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung für Auszubildende und minderjährige Beschäftigte zuständig.

Die BBiG-Ausbildungen

An der UMG gibt es u. a. die klassischen Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz mit Praxis im Betrieb und Berufsschultagen:

Bauzeichner, Biologielaboranten, Elektroniker (Energie- u. Gebäudetechnik), Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachinformatiker, Kaufleute im Gesundheitswesen, Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte, Technische Systemplaner (Versorgungstechnik), Tierpfleger in Forschung und Klinik ...

Das sind die sogenannten dualen Ausbildungen, nicht zu verwechseln mit dem dualen Studium, welches Ausbildung und Studium kombiniert. Auch das gibt es an der UMG schon länger für die Kaufleute im Gesundheitswesen, die ausbildungsbegleitend ihren Bachelor in Healthcare Management erwerben können.



Schulische Ausbildungen

Zur Bildungsakademie der UMG gehören neben der Fort- und Weiterbildung auch alle Schulen, in denen zu nicht akademischen medizinischen Berufen ausgebildet wird.

Sowohl Hebammen, als auch Kranken- und Kinderkrankenpflegeschüler*innen sind Beschäftigte der UMG; ihre Ausbildung wurde schon immer nach dem Tarifvertrag der Länder vergütet. Alle anderen Schüler*innen der Bildungsakademie, z. B. MTA (Medizinisch technische Assistent*innen der Fachrichtungen Labor, Radiologie und Funktionsdiagnostik), Logopäd*innen und Physiotherapeut*innen, erhielten bisher keine Ausbildungsvergütung und mussten sogar Schulgeld zahlen. Ab 1.1.2019 sollen nun auch diese Auszubildenden ein Gehalt bekommen. Da diese Umstellung viele Fragen aufwarf, fand vom Personalrat initiiert eine Informationsveranstaltung in der Bildungsakademie statt, an der neben der Bildungsakademieleiterin Frau Hattenbach und der Personalabteilung auch der Personalrat teilnahm.

In diesem Jahr kommt neben der Fort-, Weiter- und Berufsausbildung noch eine weitere Aufgabe auf unsere Bildungsakademie zu. Aufgrund des bekannten Mangels an Pflegefachpersonen sollen in diesem Jahr italienische und philippinische Pflegefachpersonen eingestellt werden. Diese benötigen einen Anpassungslehrgang. Neben der Nachschulung in der Grundpflege beinhaltet dieser die Vermittlung von Deutschkenntnissen und eine Einführung, wie das Leben in Deutschland/Göttingen organisiert ist. Der Personalrat begleitet die Vorüberlegungen, damit auch die Interessen der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden, um im Vorfeld möglichst gute

Tätigkeitsbericht 2018

Voraussetzungen für diese neuen Beschäftigten zu schaffen.

Unsere Bildungsakademie leidet an Platzmangel, so wie die gesamte UMG. Würden mehr Räumlichkeiten zur Verfügung stehen, könnten mehr Schülerinnen und Schüler ausgebildet werden.

Gesundheitscampus Göttingen

Bei den Ausbildungen Physiotherapie und Logopädie geht die Entwicklung in Richtung Studium. Dem trägt die UMG seit Wintersemester 2016/2017 Rechnung und bietet ausbildungsintegrierte Studiengänge am Gesundheitscampus Göttingen in Zusammenarbeit mit der Bildungsakademie an.

Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung – kurz JAV genannt.

Der Personalrat und die JAV laden sich generell gegenseitig auf Ihre wöchentlichen Sitzungen ein. So erfährt die JAV, was im Personalrat gerade Thema ist, und umgekehrt. Die JAV ist vom Personalrat in allen Angelegenheiten zu beteiligen, die die Belange der Jugendlichen und Auszubildenden betreffen.



Der Personalrat informiert sich durch die Teilnahme an den JAV-Sitzungen, was in der Jugendvertretung gerade besprochen, geplant bzw. erarbeitet wird und steht bei Bedarf mit Rat und Tat zur Verfügung. Beide Gremien unterstützen sich, wo sie können, und versuchen, so eng wie möglich zusammenzuarbeiten, um für alle UMG-Mitarbeiter*innen eine gute personelle Vertretung zu gewährleisten.

Fort- und Weiterbildung

Häufig werden Fragen zum Thema Fort- und Weiterbildung und zum Bildungsurlaub an den Personalrat gestellt. Insbesondere die Freistellungsmöglichkeiten für interne und externe Veranstaltungen, die Zuschüsse für externe Veranstaltungen sowie Rückzahlungsverpflichtungen für aufwendige Weiterbildungen sind Gegenstand der Beratung. Das Fort- und Weiterbildungsprogramm der UMG wird einmal im Jahr als gedruckte Broschüre veröffentlicht. Es lohnt sich aber auch immer, ins Intranet zu schauen, denn auch im laufenden Jahr werden noch zusätzliche Kurse angeboten.

Der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmer*innen an Fort- und Weiterbildungen, wenn es mehr Anmeldungen als Plätze gibt, so z.B. bei den Fachweiterbildungen und den Praxisanleitungskursen.

Einmal im Jahr stellt die Leiterin der Bildungsakademie, Frau Elke Hattenbach, im Personalrat das neue Fort- und Weiterbildungsprogramm sowie eine Auswertung zu den



FORT- UND WEITERBILDUNG
PROGRAMM 2019

angebotenen Kursen und den tatsächlich stattgefundenen Veranstaltungen vor. So lässt sich gut erkennen, welche Kurse besonders nachgefragt und welche Angebote eher nicht wahrgenommen werden. Der Personalrat schlägt auch Themen für das Fort- und Weiterbildungsprogramm vor.

Als UMG-Beschäftigte können Sie auch das Programm der Universität nutzen, jedoch sollten Sie sich in diesem Fall zuvor an unsere Bildungsakademie wenden. Gerne stehen auch wir Ihnen bei allen Fragen zum Thema Fort- und Weiterbildung sowie zum Bildungsurlaub nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz zur Seite.

Whistleblowing

Die UMG ist dabei, ein Hinweisgeber-System, auch „Whistleblowing-System“ genannt, einzuführen. Dafür wurde im Jahr 2018 das Hinweisgeber -Portal der Firma BKMS installiert, das die Möglichkeit eröffnet, über jedes Gerät mit Internetzugang (dienstlich oder privat) jederzeit rund um die Uhr anonym und geschützt Missstände oder den Verdacht auf



Gesetzes- oder Rechtsverletzungen zu melden. Geschützt bedeutet: der Hinweisgebende ist vor möglichen Repressalien am Arbeitsplatz geschützt. Das Besondere an diesem Portal ist, dass es die Anonymität gewährleistet, aber gleichzeitig die Möglichkeit für Rückfragen bietet. Die Hinweisgeber*innen können einen anonymen „Briefkasten“ einrichten, so dass mit ihnen geschrieben werden kann, falls es Nachfragen gibt. Genauso wichtig wie das Portal sind Regelungen, wie nach erfolgter Meldung weiter verfahren wird und wie gewährleistet werden kann, dass „im Fall des Falles“ auch adäquat reagiert wird.

In umfangreichen Vorarbeiten einer Arbeitsgruppe, in der auch der Personalrat vertreten war, wurde dazu eine Verfahrensanweisung entwickelt, die das Verfahren und die Zuständigkeiten regelt. Bevor das System in Betrieb gehen kann, muss nun noch eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, die zurzeit verhandelt wird.

IX. Was ist sonst noch wichtig?

Mobile Personalratssprechstunde vor ORT



Der Personalrat bietet seit einigen Jahren auch mobile Sprechstunden vor Ort an, um den Kolleg*innen zuzuhören, die den Personalrat aus verschiedenen Gründen nicht in seinen Büroräumen aufsuchen möchten oder können. Gründe sind oft, dass die Personalratsbüros nicht sichtgeschützt zu besuchen sind, oder auch, weil der Weg als zu weit empfunden wird.

An folgenden Orten gibt eine mobile Personalratssprechstunde:

Im Versorgungsgebäude (VER)

im Raum 0G5 411b der Materialwirtschaft (MAWI)

Jeden 1. Donnerstag im Monat

9:00 – 10:30 Uhr

Im ZOP-Bereich

Jeden 1. Mittwoch im Monat – Zeit ist variabel je nach Bedarf

In der Mikrobiologie (MIBI)

Kreuzbergring – neu eingerichtet seit Januar 2019

Jeden 3. Donnerstag im Monat

9:30 – 11:00 Uhr

Tätigkeitsbericht 2018

Natürlich ist jeder Besuch beim Personalrat Arbeitszeit, egal ob in den Personalratsbüros im Container oder in der mobilen Sprechstunde vor Ort! Wir freuen uns, dass auch die mobilen Sprechstunden sehr gut angenommen werden, und sind auch weiterhin gern vor Ort, um zu beraten, Fragen zu beantworten oder Anregungen entgegenzunehmen. Melden Sie sich gerne bei uns, wenn Sie auch in Ihrem Bereich eine mobile Sprechstunde vermissen! Wir werden versuchen, dies dann umzusetzen. Selbstverständlich sind wir nach wie vor im Personalratsbüro telefonisch, per Email und persönlich für alle Mitarbeiter*innen erreichbar!

Öffentlichkeitsarbeit



**Herzlich
willkommen!**



Auch beim Personalrat wird das Thema Öffentlichkeitsarbeit groß geschrieben. Ein interner Öffentlichkeitsausschuss, bestehend aus sechs Mitgliedern, erstellt z.B. das PR-Info „Der Personalrat informiert“, welches nicht nur in gedruckter Form verteilt wird, sondern auch im Intranet zu finden ist. Es erscheint etwa alle zwei Monate, nachdem es

auf der Personalratssitzung beschlossen und ggf. mit Änderungen versehen wurde. Auch dieses Heft, der „Tätigkeitsbericht 2018“ liegt mit der Organisation und Endredaktion in den Händen des Öffentlichkeitsausschusses.

Darüber hinaus stellt sich der Personalrat bei den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter*innen vor und händigt dort unseren Begrüßungsflyer aus. Besonders wichtig ist uns die Beteiligung mit einem Redebeitrag an den Jubiläumsveranstaltungen für langjährige Mitarbeiter*innen, an den Abschiedsveranstaltungen für ausscheidende Beschäftigte, sowie die Begrüßung und feierliche Verabschiedung der Auszubildenden der verschiedenen Ausbildungsgänge. Diese Termine werden i.d.R. von der Vorsitzenden bzw. ihren Stellvertretern wahrgenommen. In der Krankenpflege-, OTA- und Hebammenschule stellen Mitglieder des Personalrats die Arbeit des Personalrats vor.

Internationaler Frauentag



Seit vielen Jahren organisiert der Personalrat den Internationalen Frauentag in der Westhalle, so auch in diesem Jahr. An der Durchführung beteiligen sich stets das Gleichstellungsbüro und seit einigen Jahren auch die Betriebsräte der UMG Gastronomie GmbH sowie der UMG-Klinik-Service GmbH. Der 8. März bietet Frauen die Gelegenheit, sich mit ihren Themen auseinanderzusetzen, sich zu informieren, und zu diskutieren. In einem Betrieb mit einem Frauenanteil von über 70% ist der Internationale Frauentag keineswegs ein „Nice to have“, sondern ein „Must have“!



Wirtschaftsausschuss

Der Personalrat hat seit dem 1.1.2016 die Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss auf der Grundlage des novellierten NPersVG zu bilden. Bisher war dies den Betriebsräten in der Privatwirtschaft vorbehalten. Der Wirtschaftsausschuss (WA) ist ein Gremium, in dem Arbeitnehmervertreter zusammen mit Arbeitgebern über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens beraten und unterrichtet werden. Ein Wirtschaftsausschuss kann die Arbeit des Personalrates unterstützen. Er verfolgt und begleitet die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, als Informationsgremium in wirtschaftlichen Angelegenheiten, für den

Personalrat. Der Wirtschaftsausschuss darf max. sieben Mitglieder haben und sollte sich aus Personalratsmitgliedern und Experten aus der Belegschaft zusammensetzen.

An der UMG hat der Personalrat primär von einer Gründung eines Wirtschaftsausschusses abgesehen und eine alternative Strategie gewählt: Der Personalrat wird von der Dienststelle insgesamt stärker in alle wirtschaftlichen Belange einbezogen. Außerdem wurde eine Wirtschaftsausschuss-AG mit Personalratsmitgliedern benannt und geschult. Der Personalrat bezweckte mit der Bildung einer Wirtschaftsausschuss-AG, die neuen Handlungsspielräume effektiver nutzen zu können. Die Wirtschaftsausschuss-AG beschäftigt sich z.B. mit dem Jahresabschluss und dem Wirtschaftsplan.



Zum Personalratsalltag gehört noch mehr

Von vielen Dingen aus dem Alltagsgeschäft des Personalrats dringt nicht viel an die Öffentlichkeit, dennoch sind sie wichtig und unverzichtbar. Dazu gehören z.B. Schulungen und Fortbildungen, um unsere Aufgaben gut bewältigen zu können. So haben wir im vergangenen Jahr insgesamt acht Schulungstage zu arbeitsrechtlichen Themen für sämtliche Personalratsmitglieder durchgeführt. Wir führen zu verschiedenen Themen regelmäßige Gespräche mit dem Gesamtvorstand sowie einzelnen Vorstandsmitgliedern, Geschäftsbereichsleitungen, Pflegedirektorin u.a. Die Interessen der Beschäftigten vertritt der Personalrat auch in verschiedenen Gremien wie Stiftungsausschuss und Stiftungsrat, Klinikkonferenz und Fakultätsrat, um hier nur einige zu nennen.

Außerdem vernetzen wir uns mit anderen Personalräten, an erster Stelle mit den Personalräten der MHH (Medizinische Hochschule Hannover) und der Universität, aber auch

bundesweit mit Personalräten anderer Universitätsklinika, mit denen wir uns zweimal jährlich treffen, sowie mit den Personalräten der niedersächsischen Hochschulen. So können wir immer wieder von den Erfahrungen anderer profitieren und sie von uns.

Intern ist ein regelmäßiger Austausch mit der JAV, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten sowie mit den Betriebsräten der Tochtergesellschaften selbstverständlich. Und auch personalratsintern gibt es neben der wöchentlichen Sitzung etliche Besprechungen, um die Arbeit zu koordinieren und interne Arbeitsgruppen, um Themen für das gesamte Gremium vorzubereiten. Nicht zu unterschätzen ist neben der Vorbereitung auch die Nachbereitung der Sitzungen mit dem Verfassen von Briefen und Stellungnahmen.

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

Im vergangenen Jahr wurden mehrere Dienstvereinbarungen zum Abschluss gebracht. In einer Dienstvereinbarung (DV) werden Sachverhalte, die nicht gesetzlich oder per Tarifvertrag geregelt sind, verbindlich festgeschrieben. Vor dem Abschluss stehen monate-, teils jahrelange Verhandlungen mit Vertretern der Dienststelle, in denen wir um ein gutes Ergebnis ringen. Ein manchmal ziemlich an die Nerven gehendes Geschäft, das viel Zeit frisst, aber es lohnt sich für die Beschäftigten.

Viel Wert legen wir darauf, häufig in den Arbeitsbereichen zu sein, doch bei der Größe des Hauses gelingt uns das nicht immer ausreichend.

Da wir nicht überall regelmäßig vor Ort sein können: Wenn „was ist“ – schreiben oder mailen Sie uns oder rufen Sie uns an!

Tätigkeitsbericht 2018

Publikationen des Personalrats

Nr. 10 März 2018

- Aktiv gegen Gewalt
- UMG baut
- Überstunden bei Schicht und Wechselschicht
- Ruhetage
- JA-Versammlung
- Aktuelles
- Personalversammlung



Nr. 11 Mai 2018

- Sonderausgabe zur Personalversammlung 2018



Nr. 12 Juni 2018

- Gehaltsabrechnung
- Öffnungszeiten Gastronomie
- Willkommensprämie
- Bewerbungsgespräche intern
- Wechsel im Personalrat
- Interessenvertretung Uniklinika
- Kurz gemeldet



Nr. 13 Oktober 2018

- Haustarifvertrag KSG
- Tarifverträge
- Audit berufundfamilie
- Dienstvereinbarung Arbeitszeit
- Verfügungsdienst
- Dienstjubiläum
- Klinikshop schließt
- Dienstvereinbarung Telearbeit
- Öffnungszeiten Gastronomie
- Fahrradfahren an der UMG
- Änderung im Mutterschutz
- Abschlussfeiern Azubis



Nr. 14 Dezember 2018

- Gewaltfreier Arbeitsplatz
- INA
- EU-DSGVO
- Neues aus der Pflege
- Haustarifvertrag KSG
- News
- Personalratskalender 2019



Personalrats-interne Ausschüsse und Arbeitsgruppen

Ausschuss Arbeitszeit

Hans-Martin Gurland, Christiane Schulz, David Hunt, Gerhard Zander

Personalia-Ausschuss

Olaf Uhde, Doris Lange, Gerhard Zander, Carmen Selk, Heidrun Meyer, Dr. Angela Uy

Arbeitssicherheitsausschuss (ASIA)

Olaf Uhde, Christiane Schulz, Doris Lange, Klaus-Dieter Lechte, Martina Blume, Matthias Schulz, Marika Kuchler

Öffentlichkeitsausschuss

Hans-Martin Gurland, Olaf Uhde, Daniel Schwalm, Jasmin Laudahn, Susanne Wöltjen, Erdmuthe Bach-Reinert

IT Ausschuss

David Hunt, Susanne Wöltjen, Holger Herrmann, Erdmuthe Bach-Reinert,

AG Vorbereitung Veranstaltung Int. Frauentag

Marika Kuchler, Doris Lange, Heidrun Meyer, Jolanta Sporleder, Frank Abraham, Martina Blume

AG Bildung Wirtschaftsausschuss

Erdmuthe Bach-Reinert, Hans-Martin Gurland, Doris Lange, David Hunt, Janina Ringe, Susanne Wöltjen

AG ZOP

Doris Lange, Christiane Schulz, Hans-Martin Gurland, Jolanta Sporleder, Ingo Butter

AG Digitale Personalakte

Erdmuthe Bach-Reinert, David Hunt, Olaf Uhde

AG Überlastsituation in der Pflege

Erdmuthe Bach-Reinert, Marika Kuchler, Doris Lange, Christiane Schulz, Olaf Uhde, Jolanta Sporleder

AG zur Beitragsordnung KiTa

Marika Kuchler, Heidrun Meyer, Erdmuthe Bach-Reinert

AG zur „Einbindung des PR in die KIS/KAS-Umsetzung“

Gerhard Zander, David Hunt, Susanne Wöltjen, Janina Ringe, Holger Herrmann, Erdmuthe Bach-Reinert

Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen, Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Olaf Uhde, Christiane Schulz, stellv. Doris Lange

Wohnungsausschuss

Christiane Schulz, Marika Kuchler, stellv. Heidrun Meyer, Jolanta Sporleder

AG Fahrradfreundliche UMG

Marika Kuchler, Christiane Schulz, stellv. Doris Lange

Parkraum-Ausschuss

Olaf Uhde, Marika Kuchler, stellv. Christiane Schulz, Doris Lange, Heidrun Meyer

Kitakonferenz

Marika Kuchler, Carmen Selk, stellv. Doris Lange, David Hunt

Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement

Erdmuthe Bach-Reinert, David Hunt, Olaf Uhde
Arbeitskreis Betriebliches Eingliederungsmanagement

Erdmuthe Bach-Reinert, Marika Kuchler, stellv. Christiane Schulz

AK Sucht

Erdmuthe Bach-Reinert, stellv. Christiane Schulz

Projektgruppe Koordinierung Pflegegebäude (KoPF)

Olaf Uhde, stellv. Doris Lange

Projektkernteam Spindmanagement

Christiane Schulz, Olaf Uhde

Projektgruppe Wäscheausgabesystem

Olaf Uhde, Christiane Schulz, stellv. Doris Lange

Projektgruppe Telearbeit

Christiane Schulz, Marika Kuchler

Ausschuss Telearbeit

Christiane Schulz, Marika Kuchler, stellv. Heidrun Meyer, Erdmuthe Bach-Reinert

Koordinator für die Einführung KAS (Klinisches Arbeitsplatz-System)

Gerhard Zander

AG Ausfallmanagement

Hans-Martin Gurland, Christiane Schulz, stellv. Gerhard Zander

„Interner Stellenmarkt“ (ISM)

David Hunt, stellv. Erdmuthe Bach-Reinert

AG zur „Einführung eines Whistleblowing-Systems“

Erdmuthe Bach-Reinert, stellv. Hans-Martin Gurland

Bewertungskommission Betriebliches Vorschlagswesen

Sabine Homburg, Dr. Thomas Langbein, Dietrich Klabunde, stellv. Doris Lange, Hans-Martin Gurland, Heidrun Meyer

AG Arbeitszeitmodelle Pflegedienst

Hans-Martin Gurland, Gerhard Zander, stellv. David Hunt, Christiane Schulz

AG Infrastruktur und Service für Familien

Marika Kuchler, Heidrun Meyer, stellv. Doris Lange

Vertretung des Personalrats in Gremien

Stiftungsausschuss / Stiftungsrat

Erdmuthe Bach-Reinert, stellv. Hans-Martin Gurland

Fakultätsrat

Erdmuthe Bach-Reinert, stellv. Hans-Martin Gurland

Senat

Erdmuthe Bach-Reinert, Hans-Martin Gurland

Klinikkonferenz

Erdmuthe Bach-Reinert, stellv. Hans-Martin Gurland

Landeshochschulpersonalrätekongress (LHPRK)

David Hunt, stellv. Erdmuthe Bach-Reinert, Gerhard Zander

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:

unter 39-12620

Telelift: 142

E-Mail:

personalrat@med.uni-goettingen.de

Bürozeiten des Personalrats:

Montag	08:00 - 15:30 Uhr
Dienstag	13:00 - 15:30 Uhr
Mittwoch	08:00 - 15:30 Uhr
Donnerstag	08:00 - 15:30 Uhr
Freitag	08:00 - 12:00 Uhr

Und nach Vereinbarung

Dezentrale Sprechzeiten des Personalrats:

Für Kolleg*innen, deren Arbeitsplätze weit entfernt vom Personalratsbüro liegen, gibt es zusätzlich dezentrale Sprechzeiten. Im ZOP, im Versorgungsgebäude und in der Mikrobiologie stehen wir jeweils einmal im Monat für Fragen, Probleme oder Gespräche zur Verfügung.

Orte und Termine der dezentralen Sprechstunden:

ZOP: Jeden 1. Mittwoch im Monat
14:00 - 15:30 Uhr
Pieper: 919-2711 (evt. PDL Büro ZOP)

Versorgungsgebäude: Jeden 1. Donnerstag im Monat
09:00 - 10:30 Uhr
Raum: 0.G5 411b (Materialwirtschaft)

Mikrobiologie: Jeden 3. Donnerstag im Monat
09:30 - 11:00 Uhr
Bibliothek

