
Tätigkeitsbericht 2019

Vorgelegt zur
Personalversammlung
am 20. Februar 2020



Vorwort	3
Der Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen	4
UMG Zukunftspakt Personal 2025	6
I. Arbeitszeit	8
Arbeitszeiten ... machen immer mehr Arbeit.....	8
Neue Arbeitszeitmodelle in der Pflege.....	8
Pausenablösung im Nachtdienst.....	9
Ausfall-Management.....	9
Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit.....	10
Telearbeit.....	10
II. Arbeits- und Gesundheitsschutz	11
Arbeit – aber bitte SICHER.....	11
Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung.....	12
Arbeitsunfälle und Unfallanzeigen	13
Too hot o keep cool.....	13
Gewaltfreier Arbeitsplatz.....	13
Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM.....	14
Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM.....	15
Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe.....	16
Überlastanzeigen bzw. Gefährdungsanzeigen 2019.....	16
III. Bauen	17
Die UMG baut...lieber gründlich als schnell?.....	17
Die UMG baut doch?.....	17
Neubau eines gemeinsamen Rechenzentrums.....	18
IV. Informationstechnologie	19
Rahmen-Dienstvereinbarung IT.....	19
Klinisches Arbeitsplatzsystem „Meona“.....	19
Kameraüberwachung, Zutritt und Co.....	20
Informationssicherheits-Richtlinie.....	21
V. Zur Arbeit gehört auch	22
Urlaub.....	22
Pausenräume.....	22
Parken und Co.....	23
Essen und Trinken.....	24
Benefits für Beschäftigte.....	24
Kinderbetreuung.....	25
Vereinbarkeit Beruf und Familie.....	25
VI. Rund ums Personal	26
Personelle Maßnahmen.....	26
Umsetzung neue Entgeltordnung.....	26
Pflegekräfte aus dem Ausland.....	27
Leiharbeiter*innen.....	27
Ausbildung an der UMG.....	28
Fort- und Weiterbildung.....	29
VII. Was ist sonst noch wichtig?	30
Die Jugend- und Auszubildendenvertretung.....	30
Whistleblowing-Portal in Betrieb genommen.....	30
Wirtschaftsausschuss.....	31
Öffentlichkeitsarbeit.....	31
Beratung.....	32
Mobile Personalratssprechstunde vor Ort.....	33
Publikationen des Personalrats	34
Liste der Ausschüsse und Arbeitsgruppen	35

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

dies ist der letzte Tätigkeitsbericht des Personalrats in dieser Amtszeit. Daher lohnt sich ein Blick auf die gesamten vier Jahre, auch wenn der Schwerpunkt auf dem letzten Jahr liegen soll.

Es ist an dieser Stelle nicht möglich, alle wesentlichen Herausforderungen der vergangenen vier Jahre zu beschreiben, vor denen der Personalrat stand. Drei Punkte möchte ich benennen, die in der gesamten Amtszeit und vor allem im letzten Jahr viel Kraft gekostet haben.

Da ist erstens der Neubau, den die UMG so dringend benötigt: Nicht nur vom Vorstand, auch von der Belegschaft wurde dies betont, ich erinnere an die Resolution, die auf der Personalversammlung 2018 verabschiedet wurde.

Trotz Zusagen und vieler positiver Signale seitens der Landesregierung, wurden der UMG immer wieder „Knüppel zwischen die Beine“ geworfen, wurde immer wieder verzögert. Diese Verzögerungspolitik halten wir für unverantwortlich. Wir wandten uns daher mehrfach an „das Land“ und luden den Minister 2018 zu einer Personalratssitzung und 2019 zu unserer Personalversammlung EXTRA ein. Der zweite Punkt betrifft die wirtschaftliche Situation der UMG. Wurde zu Beginn unserer Amtszeit noch eine „schwarze Null“ geschrieben, steckt die UMG seit 2018 tief in den roten Zahlen. Ein Licht am Ende des Tunnels scheint angesichts der unzureichenden Finanzierung der Krankenhäuser und insbesondere der Unikliniken nicht in Sicht.

Das war der Anlass zu oben bereits erwähnter Personalversammlung EXTRA, damit der Vorstand die Beschäftigten über geplante Sparkonzepte informiert, und um von unserer Seite klarzustellen, dass dies nicht auf dem Rücken der Beschäftigten geschehen darf. Von dem anwesenden Wissenschaftsminister forderten wir eine bessere finanzielle Ausstattung durch das Land und einen nicht weiter verzögerten Baubeginn.

Damit kommen wir zum dritten Punkt: Zu der anhaltend hohen Arbeitsbelastung, die häufig die Grenzen des Zumutbaren überschreitet, und die Arbeitsbedingungen. Weil wir Sorge haben, dass angesichts des Defizits beim Personal gespart werden soll, sind wir Mitte 2019 an den Vorstand herangetreten, um eine Vereinbarung zur Sicherung guter Arbeitsbedingungen abzuschließen. Wir sind der Überzeugung, dass Investitionen in das Personal dringend erforderlich sind. Nicht nur als „soziale Wohltat“ für das Personal, sondern als Voraussetzung, damit die UMG auch zukünftig ihre Aufgaben erledigen kann und wir Beschäftigten diese Arbeit auch zukünftig gut und unter guten Arbeitsbedingungen leisten können. Nur so wird es gelingen, ausreichend neue Fachkräfte für die UMG zu gewinnen.

Daher laufen derzeit die Verhandlungen, damit aus den im Sommer 2019 mit dem Vorstand vereinbarten Eckpunkten der Zukunftspakt Personal 2025 wird. Auch wenn diese Verhandlungen nicht immer einfach sind, bis zum Sommer 2020 soll der gesamte Zukunftspakt stehen. Auf der Personalversammlung werden wir Ihnen erste bereits vereinbarte Punkte vorstellen. Näheres dazu im ersten Artikel.

Sie sehen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der UMG bleibt unser wichtigstes Ziel! Wie üblich, finden Sie in diesem Heft Berichte aus der Arbeit des Personalrats im vergangenen Jahr. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Über Fragen, Anregungen und Kritik freuen wir uns.

Ihre



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- wesen 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
Anita Otte		14025 65542	919-1221	UMG-Labor	anita.otte@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
Elvira Schein		9723		Anmeldung MRT	elvira.schein@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
Jolanta Sporleder		66489	919-2995	OP Dermatologie	j.sporleder@med.uni-goettingen.de
Susanne Wöltjen		68205/ 4306		G3-7 Informationstechnologie/ Personalrat	woeltjen@med.uni-goettingen.de
Gerhard Zander		65215	919-6866	Personalrat	gzander@med.uni-goettingen.de

Zukunftspakt Personal 2025



Warum eigentlich ein Zukunftspakt Personal 2025?

Wir glauben, dass die Überlastung des Personals in weiten Bereichen an – und über – eine Grenze gekommen ist. Und wir sind der Auffassung, dass beim Personal nicht mehr gespart werden darf, sondern dass im Gegenteil in das Personal investiert werden muss, wenn die UMG eine Zukunft haben will.

Angesichts der wirtschaftlichen Lage der UMG hat sich der Personalrat letztes Jahr an den Vorstand gewandt, um eine Vereinbarung für verbesserte und sichere Arbeitsbedingungen abzuschließen. In einem Krankenhaus, in dem ein erheblicher Teil der Kosten Personalkosten sind, werden wir bei wirtschaftlicher Schieflage etwas nervös.

Die Versuchung, beim Personal zu sparen, ist nicht von der Hand zu weisen.

Daher werten wir es als Erfolg, dass wir im Sommer 2019 mit dem Vorstand die folgenden Eckpunkte vereinbaren konnten.

Eckpunkte einer zwischen Vorstand und Personalrat abzuschließenden Vereinbarung für verbesserte Arbeitsbedingungen

Um auch zukünftig als guter Arbeitgeber in einem Umfeld hoher Anforderungen durch den Neubau, durch die dringend notwendige, stärkere ökologische Orientierung, durch die Digitalisierung und durch die verschärfte Arbeitsmarktsituation von den Beschäftigten erlebt zu werden, schließen Vorstand und Personalrat eine Vereinbarung ab.

In der gemeinsamen Überzeugung, dass die Beschäftigten das höchste Gut der UMG darstellen, vereinbaren Vorstand und Personalrat folgende verbindliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

Gute Arbeitsbedingungen sind auch ein Gebot der Wirtschaftlichkeit

Vorstand und Personalrat sind sich darüber einig, dass eine Reihe von „Investitionen in und für das Personal“ unerlässlich und Grundlage für jede Wirtschaftlichkeit sind. Folgende Strukturen sollen erhalten bzw. zukünftig ausgebaut werden:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Sinne einer Weiterentwicklung,
- Allgemeiner Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Spezifische Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit des Personals,
- Weitere Förderung barrierefreier Arbeitsplätze,
- Angebote zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Qualifizierung
- UMG-interne Jobwelt u.a. zur Unterstützung des Talent-Managements und sonstiger erforderlicher interner Vermittlung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern.

Entlastung des Personals

Folgende Maßnahmen sollen das Personal im Alltag entlasten

Verbesserung der Arbeitsbedingungen, z.B. auch kleinere Baumaßnahmen

- Ermöglichung von altersgerechtem Arbeiten und Arbeitszeiten
- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der -abläufe
- Sicherstellung einer anforderungsgerechten Personalausstattung

Chancen der Digitalisierung und Modernisierung verantwortlich nutzen

Digitalisierung und Neugestaltung der Arbeitsabläufe

- führen nicht zur Arbeitsverdichtung, sondern schaffen Raum für die Kernaufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- werden begleitet von Maßnahmen zur ganzheitlichen Gestaltung veränderter Arbeitsumgebungen zum Erhalt der Gesundheit durch Gestaltung der Arbeitsplätze, zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten durch Schulung und zur sozialen Absicherung
- erfolgen unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte
- erfolgen unter Beachtung ökologischer Gesichtspunkte,
- werden durch Maßnahmen zur Personal- und Qualifikationsentwicklung zur Vorbereitung auf die geänderten Anforderungen begleitet.

UMG – sichere Arbeitsplätze und gute Ausbildung

Dieses Ziel wird mit folgenden Handlungsprinzipien verfolgt:

- Erhalt von Arbeitsplätzen auch unter sich ändernden Anforderungen: Interner Arbeitsmarkt zur Arbeitsplatzsicherung
- Interne Optimierung geht vor Ausgründung oder Fremdvergabe
- Außerhalb von Ausbildungsphasen ist, sofern eine Befristung aus sachlichen Gründen nicht geboten ist, das unbefristete Arbeitsverhältnis die Regel
- UMG bleibt als Ausbildungsbetrieb erhalten und wird ausgebaut
- Übernahme der eigenen Auszubildenden

Wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander

Hier gilt:

- Entwicklung eines „Verhaltens-Kodex“
- Das vom Vorstand im Jahr 2011 beschlossene Anforderungsprofil für Führungskräfte wird weiter umgesetzt
- Aufsetzend auf das Projekt „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ Projektierung der Bearbeitung erweiterter Fragestellungen zum Schutz der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

„Vorstand und Personalrat vereinbaren hiermit, dass sie – im Rahmen der hier aufgelisteten Eckpunkte - eine gemeinsame Vereinbarung zur Sicherstellung von guten Arbeitsbedingungen abschließen, in der konkrete Maßnahmen zu den einzelnen Zielen festlegt werden. Die Verhandlungen über die Vereinbarung beginnen noch im 3. Quartal mit dem Ziel, spätestens Ende Februar 2020 eine Vereinbarung abgeschlossen zu haben.“

Die Verhandlungen laufen...

Diese Eckpunkte wurden Mitte 2019 zwischen Vorstand und Personalrat vereinbart und unterschrieben sowie Anfang Juli in der „Personalversammlung-Extra“ vorgestellt.

Das ehrgeizige Ziel, bis Ende Februar 2020 aus den Eckpunkten konkrete Zusagen, Maßnahmen und Projekte zu den einzelnen Punkten vereinbart zu haben, wird sich nicht vollständig erreichen lassen, obwohl die Verhandlungen mit eng getakteten Terminen derzeit unter Hochdruck laufen und der Zukunftspakt jede Woche in der Personalratssitzung auf der Tagesordnung steht.

Doch zu mehreren Punkten wird es noch im Februar eine Einigung geben, z.B. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zu Befristungen. Wir sind zuversichtlich, dass wir auf der Personalversammlung am 20.02. mehrere fertige – und unterschriebene - Teile vorstellen können. Die Arbeit an dem Zukunftspakt wird auch nach den Personalratswahlen weitergehen.

I. Arbeitszeit

Arbeitszeiten...

...machen immer mehr Arbeit.

Werden Arbeitszeiten geändert, muss der Personalrat den neuen oder geänderten Arbeitszeiten zustimmen bevor sie eingeführt werden können. Wir suchen die Beschäftigten und die Vorgesetzten auf, um uns über die Sichtweise der Betroffenen zu informieren. Wenn die vorgesehenen Zeiten nicht gegen Gesetze, Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen verstoßen, sie zudem noch sozial verträglich und gut umsetzbar sind, gestaltet sich die Mitbestimmung unproblematisch.

Die Anzahl der Anträge auf neue oder geänderte Arbeitszeiten, die der Personalrat 2019 behandelt hat, ist in etwa gleich geblieben: Es waren 40 Arbeitszeitanträge und 30 Anträge auf Überstunden.

Wenn die Bearbeitung von Arbeitszeiten trotzdem immer mehr Arbeit macht, liegt das daran, dass die Zustimmung des Personalrats zu Arbeitszeiten eine Sache ist, die Einhaltung der mitbestimmten Zeiten eine ganz andere.

Die Leistungssteigerungen führen oft dazu, dass die tatsächlich gearbeiteten Zeiten nur noch wenig mit den geplanten und mitbestimmten Zeiten zu tun haben. Hier sind wir auf rechtzeitige und präzise Informationen von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen angewiesen!



Die bekannten Problemfälle bestehen weiter:

- Die Auslastung des Bereitschaftsdienstes im Allgemeinen und im Zentral-OP im Besonderen, hier hat 2019 die THG eine unrühmliche Spitzenposition erreicht.
- Überstunden und Mehrarbeit. Vorhersehbare Überstunden und Mehrarbeit sind mitbestimmungspflichtig! Überstunden, die unvorhersehbar sind, müssen dem Personalrat unverzüglich angezeigt werden. Eine gesetzliche Regelung, die in großen Teilen des Hauses immer noch völlig unbekannt zu sein scheint. (Wir wären begeistert, wenn wir nicht jedes Jahr das Gleiche in den Tätigkeitsbericht schreiben müssten!).
- Dass Arbeitszeiten immer mehr Arbeit machen, kann auch positive Gründe haben, siehe die nächsten Artikel.

Neue Arbeitszeitmodelle in der Pflege

In die Arbeitszeiten Pflege kommt Bewegung. Langsam, aber immerhin. Die Pflegedirektorin, Frau Dokken, hatte im Jahr ihres Amtsantrittes eine umfassende Befragung der Pflege veranlasst. Ein Ergebnis dieser Befragung war unter anderem der Wunsch nach verlässlicheren Arbeitszeiten und nach der 5-Tage-Woche.

Daraufhin wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, in der Pflegende von der Basis, Stationsleitungen, Pflegedienstleitungen, die Verwaltung und der Personalrat vertreten sind. Diese Arbeitsgruppe sollte neue Arbeitszeitmodelle erarbeiten, die dann in einigen Pilotbereichen erprobt werden sollen, am „grünen Tisch“ besteht immer die Gefahr, etwas zu übersehen. Nach der Auswertung und gegebenenfalls Verbesserung sollen die neuen Arbeitszeiten dann eingeführt werden.

Wie viele Projekte in der UMG hat auch dieses mehr Zeit gebraucht als geplant, aber über einige Punkte besteht Einigkeit, z.B. über die Einführung der 5-Tage-Woche und die Einhaltung der Ruhezeiten, also zukünftig keine verkürzten Ruhezeiten von 9 Stunden.

Die geplanten neuen Arbeitszeiten in der Pflege haben für viele kritische und besorgte Anfragen beim Personalrat gesorgt und offenbar existieren auch jede Menge Gerüchte, was da auf die Stationen zukommt. Besonders die Möglichkeit, den Nachtdienst zu verkürzen sorgte für viel Unruhe. Hier wäre eine bessere Öffentlichkeitsarbeit der PUMG sicherlich hilfreich.

Für den Personalrat sind folgende

Punkte wichtig:

- Es muss weiterhin die Möglichkeit geben, vom Spätdienst in den Frühdienst zu tauschen und umgekehrt, und zwar unter Einhaltung der Ruhezeit.
- Die Zahl der Arbeitstage pro Monat soll sich verringern, nicht erhöhen. Hier existieren besonders viele Ängste in der Belegschaft: „Wenn der ND verkürzt wird, muss ich ja öfter kommen“. Das stimmt nicht, durch die Einführung der 5-Tage-Woche verlängert sich der Tagdienst, sodass es nicht zu mehr Diensten kommt. Wir setzen uns für weniger Arbeitstage pro Monat ein.
- Keine Verkürzung des Nachtdienstes auf 8 Stunden.
- Es ist zwischen Personalrat und PUMG vereinbart, im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Arbeitszeiten eine Dienstvereinbarung zu Grundsätzen der Dienstplangestaltung zu erarbeiten.

Pausenablösung im Nachtdienst

Auf vielen Stationen ist für die Pflegenden im Nachtdienst keine Pause vorgesehen, obwohl dies gesetzlich vorgeschrieben ist. An dieser gesetzlichen Vorschrift können weder der Vorstand, die Pflegedirektorin noch der Personalrat etwas ändern. Nicht einmal die einzelnen Beschäftigten können das: Wenn die Arbeitszeit sechs Stunden überschreitet, ist eine Pause von 30 min fällig, bei mehr als neun Stunden 45 min. Wird diese Pause nicht genommen, liegt ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vor, und zwar völlig unabhängig von dem Grund, warum die Pause nicht genommen werden konnte.

Seit einiger Zeit läuft auf einigen Stationen der Pflege ein Pilotprojekt zur Pausenablösung im Nachtdienst, nicht unbedingt zur hellen Freude der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Der Personalrat kann und will eine Pausenablösung nicht verhindern. Aber das derzeitige Pausenmodell haben wir seinerzeit abgelehnt, das Verfahren vor der Einigungsstelle dann leider verloren.



Jetzt gibt es Pläne, eine Pausenablösung für alle Stationen einzuführen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass ein anderes, sinnvolleres Modell kommt, das die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt.

Ausfall-Management

Unter Ausfallmanagement versteht man Vorkehrungen der Arbeitgeberin, wie bei Ausfall durch Krankheit zu verfahren ist. Allzu oft besteht das „Ausfallmanagement“ in vielen Bereichen aus dem „Holen aus dem Frei“.

Eine Möglichkeit des Ausfallmanagements ist der sogenannte Verfügungsdienst. Das bedeutet, dass vorher im Dienstplan festgelegt wird, wer einspringen muss, falls es zu einem krankheitsbedingten Ausfall kommt. Für dieses Bereithalten gibt es Geld, auch wenn man nicht gerufen wird. Muss eingesprungen werden, werden die Stunden wie eine Überstunde bezahlt.

In einem ersten Pilotbereich, bestehend aus den Intensivstationen THG und Anästhesie, sowie den THG-Normalstationen wurde ab Ende 2018 so ein Verfügungsdienst für den Nachtdienst gestartet. Während dieser auf den Intensivstationen immer

noch läuft, wurde der Versuch auf den THG-Normalstationen eingestellt, da er keine Akzeptanz bei den Beschäftigten fand.

Mittlerweile gibt es auch außerhalb der Pflege solche Modelle, z.B. in der Diagnostischen Radiologie. Als Personalrat setzen wir uns dafür ein, neben dem Verfügungsdienst auch andere Modelle einzuführen, zumal die bisherigen Verfügungsdienste nur den Ausfall für einen Nachtdienst berücksichtigen.

Laut der Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit muss ein Ausfallmanagement verpflichtend eingeführt werden, nicht nur für die Pflege und nicht nur für den Nachtdienst. § 6 der Rahmen-DV: „Dienststelle und Personalrat stimmen überein, dass ein Ausfallmanagement nicht kostenneutral zu realisieren ist.“

Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit

In den letzten Jahren hatten wir über die sehr langwierigen Verhandlungen zu der Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit berichtet und darüber, dass sie endlich erfolgreich abgeschlossen werden konnte. Die Umsetzung in die betriebliche Wirklichkeit scheint sich ähnlich mühsam zu gestalten. So ist immer noch nicht sichergestellt, wie überprüft werden kann, dass alle Beschäftigten im

Jahresdurchschnitt ihre durchschnittliche Arbeitszeit erreichen, also 42 Wochenstunden für eine ärztliche Vollzeitbeschäftigte und 38,5 Stunden für alle anderen Vollzeitbeschäftigten.

Ebenso entwickelt sich das Ausfallmanagement eher langsam, siehe Extra-Artikel. Laut der genannten Dienstvereinbarung sind aber alle Bereiche verpflichtet, ein Ausfallmanagement einzurichten. Die Arbeit an der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung wird einer der Schwerpunkte des nächsten Personalrats sein müssen. Schließlich soll das nicht wieder vier Jahre dauern

Telearbeit

Seit dem 6. August 2018 haben wir eine Dienstvereinbarung, in der das Verfahren von der Antragstellung zur Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, über die Ausstattung bis zur Arbeit im Homeoffice geregelt ist. Darüber hinaus geht aus der Dienstvereinbarung hervor, dass die Telearbeit an der UMG kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt werden soll. Der paritätisch besetzte Ausschuss Telearbeit beschäftigt sich mit der Vergabe von Telearbeitsplätzen: Sollten mehr Anträge eingehen, als Telearbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden können, wird der Ausschuss Auswahlkriterien und eine Reihung festlegen. Bisher war dies nicht notwendig, da alle Anträge sowohl auf flexible, als auch auf alternierende Telearbeit durch den

G3-7 Informationstechnologie bedient werden konnten. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Nachfrage an flexiblen Telearbeitsplätzen höher liegt als nach alternierenden. Es stellen bisher deutlich mehr weibliche Beschäftigte einen Antrag auf Telearbeit als männliche Beschäftigte.





II. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeit- Aber bitte SICHER

Und Arbeit darf nicht krank machen. Das muss der Arbeitgeber gewährleisten. Dazu ist er gesetzlich verpflichtet.

Nicht einfach, aber dennoch eindeutig geregelt ist diese Verpflichtung bezogen auf Gefahrstoffe, Stäube und Fasern, Biologische Sicherheit, Strahlenschutz und andere physische Gefahren. Die Folgen von Verbrennungen, Verätzungen, Stolpern und Stürzen und anderen Unfällen spürt der/die Betroffene meist sofort. (siehe auch nachfolgender Artikel zu Arbeitsunfällen) Manche Gefahren können auch erst mit der Zeit zu gesundheitlichen Schäden führen, wie z. B. das Einatmen von Asbestfasern. Ein Arbeitgeber trägt also auch über das Dienstverhältnis hinaus eine große Verantwortung.

Das Gewerbeaufsichtsamt und der gesetzliche Unfallversicherer (bei uns die Landesunfallkasse Niedersachsen) sind zuständige Aufsichtsbehörden, die den Arbeitsschutz an der UMG kontrollieren sollen. Bei Krankenhäusern ist natürlich auch das Gesundheitsamt „mit im Boot“. Der Personalrat ist - wie übrigens auch der Arbeitgeber - verpflichtet, mit den zuständigen Aufsichtsbehörden zusam-

menzuarbeiten. Aufgrund dieses gesetzlichen Auftrags sind Betriebs- und Personalräte besonders geschützt, wenn sie Missstände im Betrieb mit den Behörden ansprechen.

Personalrat im Arbeitsschutz

Ein wesentliches Interesse aller Beschäftigten dürfte es sein, durch die Arbeit keinen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt zu werden. Kein Wunder also, dass wir als betriebliche Interessenvertretung dieses Thema ernst nehmen. Wir gehen den Beschwerden und Anregungen von Beschäftigten nach, was unser gesetzlicher Auftrag ist. Daneben sind wir verpflichtet, auf die Einhaltung aller Gesetze und Verordnungen zu achten – und das sind im Arbeitsschutz eine ganze Menge! Daraus resultiert ein regelmäßiger Schulungsbedarf der zuständigen Personalratsmitglieder. Darüber hinaus nehmen wir die Beratung durch die Stabsstellen ‚Betriebsärztlicher Dienst‘ und ‚Sicherheit und Umweltschutz‘ in Anspruch. Dies geschieht u.a. im Arbeitsschutzausschuss (ASA), welcher gemäß der gesetzlichen Vorgabe viermal im Jahr tagt. Ebenfalls vorgegeben ist die Zusammensetzung des ASA: Neben dem Vorstand nehmen zwei Personalratsmitglieder, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung am ASA teil. Darüber hinaus sieht die Geschäftsordnung des UMG-ASA zusätzliche Mit-

glieder und Gäste vor. Die Aufgabe des ASA ist es, den Vorstand in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten.

Mehrere Personalrats-Mitglieder bilden den internen Arbeitssicherheitsausschuss des Personalrats, der sich mit allen Fragen des Arbeitsschutzes befasst.

Dazu gehört auch das „Tagesgeschäft“, d.h. das Bearbeiten von Anfragen und Beschwerden, Termine „vor Ort“ und die Teilnahme an diversen Arbeitsgruppen. Nicht zuletzt hat der Personalrat 2019 an mehr als 60 Begehungen teilgenommen. Nicht jeder Mangel wurde anschließend schnell genug beseitigt. Dafür gab es verschiedene gute und weniger gute Gründe. Wir dringen darauf, dass dies trotzdem geschehen muss.

In vielen Fällen kann man Arbeitsmittel, Arbeitsumfeld und Arbeitsabläufe besser gestalten und so gesundheitliche Risiken minimieren. Das ist das klassische Betätigungsfeld für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und damit auch für den Personalrat.

Die UMG als Arbeitgeberin ist zwar sowieso verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten gesundheitlich nicht beeinträchtigt werden, auch ökonomisch betrachtet sollte sie ein großes Interesse daran haben, das Personal bis zur Altersrente gesund und arbeitsfähig zu erhalten. Als Personalrat wollen wir gern unseren Teil dazu beitragen.

Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung

Hinter diesem sperrigen Titel verbirgt sich ein umfassend gemeinter gesetzlicher Auftrag an den Arbeitgeber, die Beschäftigten vor gesundheitlichen Schäden zu schützen. Er muss präventiv tätig werden und für jeden Arbeitsplatz die potentiellen Gefährdungen ermitteln und beurteilen. Bei festgestellten Gefährdungen muss der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen und deren Wirksamkeit überprüfen.

Dieser Prozess muss dokumentiert und regelmäßig wiederholt werden, um zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu führen. Dieser Regelkreis der Gefährdungsbeurteilung ist wesentlicher Teil des 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetzes.

Neben der Beurteilung von Gefährdungen wie z.B. Hitze, Strahlung etc. werden psychische Gefährdungen seit 2013 im Gesetz ausdrücklich erwähnt. Im Gegensatz zu anderen Gefährdungen ist es schwierig, die psychische Belastung objektiv zu messen. Mittlerweile gibt es in der Fachwelt diverse Konzepte für die Ermittlung der psychischen Belastungen, in denen es in der Regel darum geht, mittels Befragungen oder Team-Workshops die Beschäftigten selbst danach zu fragen, was für sie belastende Faktoren sind, „wo der Schuh drückt“, und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Diesen Ansatz verfolgen auch die größeren Projekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Deshalb lag es nahe, die Aktivitäten von BGM, Betriebsärzten und Arbeitssicherheit zu koordinieren.

Die Arbeit einer gemeinsamen Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Personalrats mündete in einer Handlungshilfe, die verschiedene Möglichkeiten aufzeigt, die psychische Belastung zu erheben. Alle Führungskräfte der oberen Ebene wurden auf dieses Angebot hingewiesen.

Diese Handreichung und einen Erfassungsbogen findet man auf der Seite der Betriebsärztlichen Abteilung. Dort gibt es auch eine Auflistung verschiedener etablierter Instrumente. Und es gibt ein Beratungsangebot durch unsere Betriebsärzte, wofür auch im Rahmen der Begehungen geworben wird.

Das Konzept setzt sehr auf die Eigeninitiative der Bereiche bzw. ihrer Führungskräfte, weil bessere Ergebnisse zu erwarten sind, wenn die Führungskräfte und ihre Teams das wirklich wollen. Wir werden genau beobachten, ob dieser Weg eine schrittweise Umsetzung in der gesamten UMG in absehbarer Zeit gewährleistet. Falls nicht, werden wir einfordern, das Thema mit mehr Verbindlichkeit und mit ausreichenden personellen Ressourcen flächendeckend einzuführen und systematisch umzusetzen.

Arbeitsunfälle und Unfallanzeigen

Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, der sich im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit ereignet. In der gesetzlichen Unfallversicherung wird der „Unfall“ als ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden führt, definiert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Unfall bei der gesetzlichen Unfallversicherung anzuzeigen,



wenn der Arbeitsunfall bzw. der Wegeunfall eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen zur Folge hat. Ist nach einem Arbeitsunfall mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, muss der Betroffene einen Durchgangsarzt (D-Arzt) aufsuchen.

Ein Arbeitsunfall liegt auch vor, wenn ein Beschäftigter durch eine äußere Ursache wie übermäßige Arbeit, Dauerstress oder psychische Belastung am Arbeitsplatz einen Herzinfarkt erleidet. Die versicherte Tätigkeit muss somit im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsvertrages stehen.

2019 wurden dem Personalrat 196 Arbeitsunfälle gemeldet. Davon waren 90 Arbeitsunfälle, 87 externe Wegeunfälle und 19 interne Wegeunfälle. Der Personalrat bearbeitet alle Meldungen, erkennt gelegentlich neue Unfallursachen und initiiert entsprechende Maßnahmen zur Unfallvermeidung. Der Arbeitgeber ist durch zahlreiche Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften verpflichtet, für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen.

Too hot to keep cool

Im Laufe der heißen Sommer 2019 und 2020 erhielten wir zahlreiche Gefährdungsanzeigen und Beschwerden wegen zu hoher Temperaturen

in den Arbeitsbereichen. Die meisten Meldungen kamen von den Stationen, aber auch aus anderen Bereichen.

Erneut haben wir im Arbeitsschutzausschuss (ASA) von der UMG gefordert, endlich aktiv zu werden, die gesundheitlichen Gefährdungen unserer Kolleg*innen ernst zu nehmen und Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen.

Nach mehreren Gesprächen fand endlich im Juli eine Begehung auf einigen „Hot Spot“-Stationen zum Thema „Hitze“ statt. An dieser Begehung nahmen Vertreter*innen der Stabsstelle Sicherheitswesen, des Gebäude- und Energiemanagements, der Pflege und des Personalrats teil. Unterschiedliche technische Möglichkeiten zur Temperaturreduktion wurden erörtert.

Endlich! In diesem Jahr (2020) sollen vier bis sechs Stations-Arbeitsräume mit hitzeabweisenden Kastenjalousien ausgerüstet und der Effekt durch Temperaturmessungen überprüft werden. Wir hoffen, dass diese Kastenjalousien den gewünschten Erfolg bringen und in Folge weitere Arbeitsräume nachgerüstet werden.



Übrigens hatten wir die Problematik der im Sommer oft zu heißen Arbeitsräume schon lange vor dem heißen Sommer 2018 immer wieder im ASA beim Vorstand angesprochen und Maßnahmen gefordert.

Gewaltfreier Arbeitsplatz

Gewalterfahrungen gehören heute für viele Beschäftigte im Krankenhaus zum Alltag. Gewaltanwendungen von Patienten und Angehörigen gegenüber Beschäftigten stellen in

der Regel einen Arbeitsunfall dar, der gesetzlich unfallversichert ist. Dies kann sowohl ein körperlicher als auch ein verbaler Übergriff sein, der zeitnah und sorgfältig dokumentiert dem Vorgesetzten und dem D-Arzt (Durchgangsarzt) gemeldet werden sollte.

Die Hauptursachen für aggressives Verhalten im Krankenhaus können Krankheiten oder organisatorische Gründe wie überlastetes Personal, mangelnde Kommunikation und lange Wartezeiten sowie veraltete Ausstattung, schlechte Einrichtung der Arbeitsplätze und knappe Personalkapazität sein.

Längst hat das Thema „Gewalt“ auch Einzug in die Arbeitswelt der UMG gehalten.

Dies hatte den Personalrat bereits im Jahr 2016 veranlasst, das Thema wiederholt beim Vorstand anzusprechen, mit dem Ergebnis, dass 2017 das Projekt „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ ins Leben gerufen wurde, in dem Personalratsmitglieder kontinuierlich mitarbeiteten. In zahlreichen Sitzungen erarbeitete die Projektgruppe ein Konzept, das Maßnahmen zur Prävention, Vorschläge zum Verfahren, zu Schulungsveranstaltungen und Trainings, zu baulichen Maßnahmen und zur Kommunikation ins Haus enthält. Die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung zu dem Thema flossen in das Konzept ein, das dem Vorstand vorgestellt und seitdem Schritt für Schritt umgesetzt wird.

So ist seit Juli 2019 allen Mitarbeitern ein Meldebogen für Übergriffe online zugänglich. Die ausgefüllten Bögen werden in der Stabsstelle ‚Sicherheitswesen und Umweltschutz‘ gesammelt. Die erste Kontaktaufnahme geschieht über den Geschäftsbereich G3-23 ‚Betriebliches Gesundheitsmanagement‘ (Frau Otleben).

Im Internet lassen sich alle wichtigen Informationen unter dem Stichwort „Gewaltfreier Arbeitsplatz“ finden. Aus dem Intranet der UMG gelangt man über den Button „Keine Toleranz! Aktiv gegen

Gewalt.“ zu diesen Informationen.

Im nächsten Schritt sollen zur weiteren Information der Beschäftigten Plakate und Flyer aufgehängt und verteilt werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Der Personalrat begleitet das Betriebliche Gesundheitsmanagement von Anfang an. Aus unserer Sicht muss ein Betriebliches Gesundheitsmanagement gewährleisten, dass Gesundheit bei allen Entscheidungen und Maßnahmen innerhalb der Dienststelle „mitgedacht“ wird und dass über das BGM Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten erfolgen.

Seitdem das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Jahr 2018 personell verstärkt und zum eigenen Sachgebiet ausgebaut wurde, wurde eine Vielzahl an Maßnahmen und Angeboten entwickelt:

Das Angebot des BGM besteht aus gesundheitsfördernden Maßnahmen und Kursen, die im Jahr 2019

deutlich ausgebaut und um neue Formate erweitert wurden. Außerdem wurden lokale BGM-Projekte in diversen Bereichen durchgeführt, in denen unter Beteiligung der Beschäftigten (z.B. in Gesundheitszirkeln) passgenaue Maßnahmen entwickelt werden, die z.B. eine Verbesserung der Kommunikation oder des Arbeitsklimas beinhalten können. Neu hinzugekommen sind im Jahr 2019 u.a. kostenlose Beratungssprechstunden für Beschäftigte z.B. zur physiotherapeutischen oder Ernährungsberatung. Alle Angebote wurden gut angenommen.

Der Personalrat steht im engen Kontakt mit der Abteilung BGM und begrüßt diese positive Entwicklung. Wir halten einen weiteren Ausbau dennoch für erforderlich, insbesondere der BGM-Projekte in Abteilungen und Arbeitsbereichen und der beratenden Tätigkeit



vor Ort. Insgesamt müsste aus Sicht des Personalrats der Fokus verstärkt auf Beschäftigte gerichtet werden, deren körperliche Leistungsfähigkeit und Gesundheit in langjähriger Arbeit an der UMG gelitten hat, in der „Gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen“ ein Fremdwort war.

Diese Auffassung und dass dafür zusätzliches Personal benötigt wird, vertritt er auch im paritätisch besetzten Lenkungsausschuss BGM, der zweimal im Jahr tagt. Hier wird über laufende und geplante Maßnahmen berichtet sowie über die inhaltliche Ausrichtung und Verwendung der finanziellen Mittel beraten und entschieden.

Der Personalrat arbeitet daran, dass es selbstverständlich wird, dass alle Projekte in der UMG Aspekte der Gesundheit berücksichtigen und dass der Kulturwandel zu einem gesundheitsorientierten Betrieb verfolgt wird.

Dies immer wieder deutlich zu machen und auf Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten hinzuwirken – hier sieht der Personalrat seine Aufgabe im BGM.

Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM

Allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, muss ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden. Dies ist eine Verpflichtung aus dem Sozialgesetzbuch.

Die Ausgestaltung dieser gesetzlichen Auflage obliegt den Betrieben. Daher haben Personalrat, Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Arbeitgeber das BEM-Verfahren in einer Dienstvereinbarung geregelt, die zuletzt 2018 überarbeitet wurde. Die Einladungen zu einem BEM erhalten die BEM-Berechtigten über die BEM-Beauftragte

oder die BEM-Fallmanager*innen, die ihre Räume im Bürogebäude von-Bar-Str. 2-4 haben. Die Teilnahme ist freiwillig. BEM-Berechtigte, die ein

BEM annehmen, profitieren von einer umfassenden Beratung: Im Erstgespräch wird über die Möglichkeiten informiert, die im Rahmen eines BEM-Verfahrens ergriffen werden können, so z.B. die Einbeziehung weiterer Beratungsstellen wie der Schwerbehindertenvertretung, der betriebsärztlichen Abteilung oder der Rentenversicherung.

Lösungen sind nicht immer leicht zu finden. Helfen kann hier ein sogenanntes Integrationsteam, in dem mit Unterstützung mehrerer Akteure nach Lösungen gesucht und dessen personelle Zusammensetzung mit dem/der BEM-Berechtigten

abgestimmt wird. Hier ist der Personalrat gesetzt. So hat der Personalrat im Laufe des Jahres in etlichen Gesprächen in Integrationsteams mitgewirkt und zusätzlich eine noch weitaus größere Zahl der BEM-Berechtigten in Einzelgesprächen beraten und unterstützt.

Für die Betreuung all derer, die ein BEM-Angebot annehmen, stehen dem betrieblichen Gesundheitsmanagement gerade einmal 2½ Stellen zur Verfügung. 2019 gab es dort mehrere Wechsel und zeitweise unbesetzte Stellen. Schon vorher hatte es lange Wartelisten mit zeitweise mehr als 100 Beschäftigten und Wartezeiten von mehreren Monaten gegeben. Dies entspricht keinem ordnungsgemäß durchgeführten BEM und ist ein Zeichen dafür, dass die personelle Ausstattung unserer BEM-Einrichtung für den Bedarf zu gering ist. Diese Problematik hat der Personalrat im vergangenen Jahr immer wieder beim Arbeitgeber kritisiert und eine verbesserte personelle Ausstattung sowie klarere Verfahrensstrukturen gefordert. Dies ist auch Thema im Arbeitskreis BEM, in dem unter Beteiligung des Personalrats kontinuierlich an einer Verbesserung des Verfahrens gearbeitet wird.



Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe

Die im November 2016 unterschriebene „Dienstvereinbarung Suchtprävention und Suchthilfe“ regelt das Verfahren zum Umgang mit Mitarbeiter*innen der UMG und der Universität, die an einer Suchterkrankung leiden. An den im Rahmen



des Stufenplans vorgesehenen Personalgesprächen nimmt immer ein entsprechend geschultes Personalratsmitglied teil. Selbstverständlich beraten wir betroffene Beschäftigte, Kolleg*innen und auch Führungskräfte zu besonderen Fragestellungen oder Anliegen zum Thema Sucht, verweisen aber immer auch an die Suchtbeauftragte Frau Carl, die die entsprechende Fachexpertise hat.

Auch in Beratungen zu anderen Themenstellungen stellt sich manchmal heraus, dass im Hintergrund eine Suchtproblematik vorliegen könnte. Hier gilt es, ratsuchende Beschäftigte in geeigneter Weise darauf hinzuweisen und sie an die Beratungsstelle Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe zu verweisen. Alle Beratungen finden selbstverständlich streng vertraulich statt.

Zur langfristigen konzeptionellen und inhaltlichen Planung der betrieblichen Suchthilfe ist gemäß Dienstvereinbarung der Arbeitskreis Suchtprävention und Suchthilfe gebildet, an dessen regelmäßigen Treffen ein Mitglied des Personalrates teilnimmt.

Informationen zur Thematik finden Sie auf der Homepage und im Informationsblatt zur Suchtprävention und Suchthilfe sowie in der Dienstvereinbarung, die als Informationsbroschüre erhältlich ist.

Haben Sie Fragen, möchten Sie mehr über das Thema erfahren, so können Sie Frau Carl jederzeit ansprechen. (Tel: 9763).

Überlastanzeigen bzw. Gefährdungsanzeigen 2019

Hilfe - die Arbeitsmenge ist nicht mehr zu bewältigen! Dieses Gefühl kennen viele in Zeiten von Personalmangel und wachsenden Aufgaben. Eine Reaktion ist das Anzeigen einer Überlastsituation. In einer Überlastanzeige informieren die Beschäftigten den Arbeitgeber schriftlich, dass die eigene oder die Gesundheit anderer gefährdet ist. Darum ist der korrekte Name auch Gefährdungsanzeige. Die Beschäftigten sind rechtlich verpflichtet, dem Arbeitgeber die Situation zu melden, damit dieser Abhilfe schaffen kann.

In 346 Überlastanzeigen wiesen 2019 Beschäftigte der UMG schriftlich auf eine Gefährdungssituation hin. Die Anzeigen kamen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Berufsgruppen wie z.B. Stationen, Sozialdienst, Polikliniken, Krankenpflegepersonal, ärztliches Personal und medizinisch-technische Angestellte (MTA).

Die Rolle des Personalrates ist dabei klar geregelt, denn im Rahmen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist er dafür zuständig, die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschäden zu überwachen. Entsprechend geht er allen bei ihm eingegangenen Meldungen nach, erkundigt sich in der Regel im jeweiligen Arbeitsbereich nach Hintergründen und ergreift ggf. weitere Maßnahmen.

Deshalb vergessen Sie bitte nicht, eine Kopie der Überlastanzeige auch an den Personalrat zu schicken. Dann kann der Personalrat Sie beraten und unterstützen. Darüber hinaus kann er die Arbeitsorganisation, technische Ausstattung oder Engpässe analysieren und die Probleme auf anderer Ebene ansprechen.



III. Bauen

Quelle UMG

Die UMG baut... ... lieber gründlich als schnell?

Wer sich auf dem Gelände der UMG umsieht, wird unschwer erkennen können, dass die UMG wirklich baut. Zumindest entstehen und entstanden verschiedene neue Gebäude. (siehe nächster Artikel)

Was ist aber nun mit dem lange angekündigten Neubau des Bettenhauses? Das Baufeld für die Baustufe 1 ist unübersehbar, doch hat man den Eindruck, dass es nicht so recht voran geht. Gelder stehen zwar über das Sondervermögen für die klinischen Neubauten der MHH und der UMG bereit, doch die Äußerung „Lieber gründlich als schnell“ des niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kultur, Björn Thümler, beim Jahresempfang im November stimmt uns nicht optimistisch.

Auch der Personalrat ist der Meinung, dass ein Projekt dieser Größenordnung gründlich geplant werden muss, nicht zuletzt deshalb, weil unsere Kolleg*innen für die nächsten Jahrzehnte in diesen Gebäuden werden arbeiten müssen. Alles, was jetzt nicht optimal gelöst wird, wird für sehr lange Zeit ein ständiges Ärgernis sein. Der Personalrat hat daher im Rahmen seiner Beteiligungsrechte zu diesen Planungen ausführlich Stellung genommen.

Gründlich? Ja, doch irgendwann muss Schluss sein mit den seit Jahren beim Land laufenden Klärungen von Verfahrensfragen und Prüfungen. Es muss jetzt endlich vorangehen! Denn Teile des Gebäudes sind mittlerweile so marode, dass es die UMG jedes Jahr viel Mühe, Know-how und Geld kostet, sie funktionsfähig zu erhalten. Und die Belegschaft muss unter diesen unzulänglichen Bedingungen arbeiten.

Der Personalrat hat sich schon lange positioniert: Wir brauchen dringend neue, zeitgemäße Arbeitsplätze für alle, also einen kompletten Neubau. Und zwar bald.

Dies schrieb der Personalrat im Sommer auch in einem Brief an den Minister und lud ihn zur Personalversammlung EXTRA Anfang Juli ein, um auch dort klar zu machen: Unnötige Verzögerungen darf es nicht geben!



Die UMG baut doch?

An verschiedenen Stellen auf dem Gelände findet man fertige und im Bau befindliche kleinere neue Gebäude, weitere sind geplant. Doch: Nicht alles, was geplant wird, wird auch gebaut ...

Therapiehaus - fertig

Nach der Tagesklinik wurde nun auch das neue Therapiehaus der Kinder- und Jugendpsychiatrie fertiggestellt. Die Planung wurde dem Personalrat vorgelegt und wir haben eine Stellungnahme abgegeben. Bisher hat noch keine Erstbegehung stattgefunden, sodass wir noch nicht einschätzen können, ob es Mängel gibt.

Kinder-Intensiv-Interimsbau – geplant, aber derzeit „auf Eis“

Die Kinderintensivstation der UMG ist trotz großen Einsatzes aller Beteiligten den heutigen Anforderungen nicht mehr gewachsen. Daher kann nicht bis zum geplanten Neubau des Eltern-Kind-Zentrums gewartet werden; ein Interimsgebäude zwischen den Bettenhäusern wurde geplant und die Finanzierung vom Land zugesagt.

Auch zu diesem Gebäude hatte der Personalrat eine Stellungnahme abgegeben. Die Planungen waren so detailliert, dass uns bereits das Zutrittssystem und eine Kameraüberwachung für diesen sensiblen Bereich vorgestellt wurden. Da der Interimsbau teurer wird als ursprünglich veranschlagt, stagniert dieses so wichtige Projekt im Moment.

Apotheke – fast fertig

Das neue Gebäude für die Apotheke, in dem unter Reinraumbedingungen Zytostatika und parenterale Säuglingsnahrung hergestellt werden sollen, steht kurz vor der Inbetriebnahme. Für die Kolleg*innen, die dort arbeiten werden, erwarten wir etwas bessere Arbeitsbedingungen als bisher. Dennoch sind diese Arbeitsplätze naturgemäß durch die hohen Auflagen für Hygiene und Sicherheit besonders belastend. Der Personalrat wurde auch zu diesem Gebäude angehört und konnte einige Verbesserungsvorschläge einbringen.



Das Heart and Brain Center HBCG - geplant

Nach dem Deutschen Zentrum für Herz- und Kreislauferkrankungen (DZHK) und dem DZNE (Deutsches Zentrum für neurodegenerative Erkrankungen) soll mit dem Heart-and-Brain-Center-Göttingen (HBCG) das dritte moderne Forschungsgebäude in relativ kurzer Zeit entstehen. Für dieses musste die „Vorstandsbaracke“ weichen, an deren bisherigem Standplatz das HBCG errichtet werden soll. Auch zu den Plänen für das HBCG wurde der Personalrat angehört.

Die UMG baut?

Irgendwie schon, wie man sieht, wenn auch der große klinische Neubau weiter auf sich warten lässt (siehe vorheriger Artikel). Der Personalrat begrüßt diese Neubauten, da sie die Chance bieten, bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Wir fordern neue Gebäude, weil die Instandhaltung der alten viel Geld kostet, das woanders fehlt, weil

die Infrastruktur (Stromversorgung, Belüftung, IT-Ausstattung etc.) schon lange an ihre Grenzen stößt, weil es überall an Platz fehlt. Aber vor allem, weil es an der UMG Arbeitsplätze gibt, die diese Bezeichnung kaum verdienen, und die Arbeitsbedingungen in den veralteten Gebäuden immer weniger zumutbar sind. Das können wir als Personalrat nicht weiter akzeptieren, wenn es nicht eine klare Perspektive zur Verbesserung durch den klinischen Neubau gibt.

Neubau eines Gemeinsamen Rechenzentrums

Die Universität Göttingen baut auf dem Nordcampus ein Rechenzentrum. Voraussichtlich Anfang 2021 kann der erste Bauabschnitt bezogen werden. Bis auf eine werden alle Arbeitsgruppen der GWDG (Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung mbH Göttingen; eine gemeinsame Einrichtung der Universität Göttingen und der Max-Planck-Gesellschaft) in das neue Rechenzentrum einziehen. Darüber hinaus werden alle Kolleg*innen der UMG dort einziehen, die in den Geschäftsbereichen G3-74 (Server und Basisdienste) und G3-75 (Netze und Kommunikation) arbeiten.

Die Mitarbeiter*innen der GWDG und die Kolleg*innen des G3-7 werden nicht nur räumlich zusammensitzen, sondern in zwei gemeinsamen Arbeitsgruppen (Netze und Infrastruktur) auch inhaltlich zusammenarbeiten und sich bei Urlaub, Krankheit u.ä. gegenseitig vertreten. Personalrechtlich werden alle Beschäftigten bei ihrem bisherigen Arbeitgeber (GWDG bzw. UMG) bleiben.

Der Personalrat der UMG und der Betriebsrat der GWDG arbeiten gegenwärtig an den damit verbundenen Themen und Problemen, wie z.B. unterschiedliche Tarifverträge (TV-L, TVöD), unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeit und Überstundenregelungen, Rufbereitschaft resp. Arbeitseinsätze aufgrund telefonischer „Hilferufe“ von Kolleg*innen, Vergünstigungen (z.B. Mensa-Preise, Job-Ticket, ...), Fort- und Weiterbildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz.

IV. Informationstechnologie

Rahmen-Dienstvereinbarung IT

Nach jahrelangen Vorarbeiten und langwierigen Verhandlungen konnte im Frühjahr 2019 endlich die neue „Rahmen-Dienstvereinbarung über die Einführung und Anwendung datenverarbeitender Systeme“ abgeschlossen werden. Die Verhandlungen erstreckten sich über einen langen Zeitraum und waren teilweise schwierig, führten aber schließlich zu einem guten Ergebnis.

Die Dienstvereinbarung (DV) enthält jetzt (neu) ein „Übersichtsdiagramm für das Informations- und Antragsverfahren“, sodass das konsentiertere Vorgehen bei Einführung und Anwendung eines IT-Systems nun klar strukturiert ist.

Durch ein First Contact Protocol und die neue Checkliste „IT-Systemerfassung und Bewertung“ wird der Personalrat seit Frühjahr 2019 über neue IT-Projekte informiert. In der Checkliste sind An-

gaben vor allem auch zu den Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Arbeitsaufgaben und Beschäftigte zu machen. Dies ist Grundlage für die Entscheidung, ob der Personalrat diesem Projekt so zustimmen kann oder ob weitere Maßnahmen oder Regelungen zu vereinbaren sind.

Personalratsinterner Ausschuss IT

In den ersten Projekten, in denen die Checkliste zur Anwendung kommt, werden von beiden Seiten Erfahrungen mit der Bearbeitung gesammelt.

Im IT-Ausschuss werden Anträge zur Einführung von IT-Systemen für die Beratung im Personalrat vorbereitet. Hinzu kommt die Bearbeitung diverser Anfragen, z.B. ob eine neue Software dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden muss. Basis hierfür ist die neue Checkliste (s.o.).

Nächste Aufgabe für den IT-Ausschuss und den Personalrat wird im Jahr 2020 die erste Evaluation der DV und damit vor allem des neuen Verfahrens nach einem Jahr sein.

Klinisches Arbeitsplatzsystem „Meona“

Seit letztem Jahr wird in der UMG das Klinische Arbeitsplatzsystem (KAS) der Fa. Meona eingeführt. Dem Personalrat war sehr schnell klar, dass hier eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden muss, da durch die Einführung die Rechte von ca. 4000 Beschäftigten betroffen sind. Dazu bildete der Personalrat eine Arbeitsgruppe, die zunächst die zu regelnden Inhalte identifiziert hat, z.B.:

- Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
- Personal- und Qualifikationsentwicklung
- Beschäftigungssicherung
- soziale Absicherung
- Schutz der Persönlichkeitsrechte
- Arbeitssicherheit
- Schulungen
- Beschäftigten-Datenschutz



gaben vor allem auch zu den Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Arbeitsaufgaben und Beschäftigte zu machen. Dies ist Grundlage für die Entscheidung, ob der Personalrat diesem Projekt so zustimmen kann oder ob weitere Maßnahmen oder Regelungen zu vereinbaren sind.



Personalrat und Dienststelle einigten sich darauf, eine „atmende“, dynamische Dienstvereinbarung abzuschließen. Das bedeutet: es wurden zusätzliche Regeln und Verfahren verabredet, die es erlauben, die Dienstvereinbarung an aktuelle Gegebenheiten anzupassen; so wie Meona im Pilotbereich erprobt und dann schrittweise ausgerollt wird, können die dort gemachten Erfahrungen in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden. Das Ergebnis ist eine in Rekordzeit abgeschlossene Dienstvereinbarung, die in ihren Paragraphen das Grundsätzliche regelt und in ihren Anhängen sehr konkrete Verabredungen enthält. Dafür waren aber auch sehr viele Verhandlungstermine notwendig, die zeitweise wöchentlich stattfanden (und inhaltlich vorbereitet werden mussten).

Damit sehr kurzfristig reagiert werden kann, wurde ein sogenanntes Lenkungsgremium gebildet. In diesem Gremium wird der Personalrat durch drei Mitglieder vertreten. Die Dienststelle wird von einem Vorstandsmitglied, dem Leiter des KAS-Projekts und einem weiteren Mitglied vertreten. Das Gremium trat anfänglich alle vier Wochen zusammen, inzwischen trifft es sich alle sechs Wochen. Die Pilotstationen wurden mehrfach von Projektmitarbeitern und Mitgliedern des Personalrates besucht. Dabei wurden die Arbeitsplätze und -be-

dingungen angeschaut und konkrete Maßnahmen verabredet, z.B. die Beschaffung geeigneter Pflegewagen.

Das Projekt „Einführung von Meona“ geht weiter. Der Personalrat wird es weiter begleiten.

Kameraüberwachung, Zutritt & Co.

Was haben diese Themen gemeinsam? Beide sind dazu geeignet, das Verhalten von Beschäftigten zu überwachen und zu kontrollieren. Also: Der gläserne Beschäftigte?

NEIN, denn zum Glück gibt es in der UMG Dienstvereinbarungen zum Einsatz von Zutrittskontroll- und Kameraüberwachungssystemen, die Beschäftigte genau davor schützen und den Einsatz dieser Systeme klar, eindeutig und restriktiv regeln.

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

D.h. ein Zutrittssicherungssystem reglementiert den Zutritt zu bestimmten Bereichen, der nur für bestimmte Beschäftigtengruppen erlaubt ist. Die Software überwacht dies und verweigert Nicht-Zutrittsberechtigten den Zutritt. Nicht genutzt werden

darf die EDV, um festzustellen, wer möglicherweise während der Arbeitszeit wie oft seinen Arbeitsbereich verlässt.

Auch Kameras dienen der Überwachung sensibler Bereiche, was durchaus sinnvoll sein kann, aber geregelt sein muss. Insbesondere wenn die Aufnahmen aufgezeichnet werden, ist zu regeln, welche Daten wo und wie lange gespeichert werden dürfen. In einer gemeinsam von Personalrat, Datenschutzbeauftragtem und Dienststelle laufend aktualisierten Liste sind sämtliche in der UMG installierten Kameras dokumentiert. Alle Kameras sind entsprechend der Vorschriften kenntlich gemacht.

Fragen zur Einhaltung dieser Dienstvereinbarungen, die Aufnahme – und vorherige Überprüfung – neu zu installierender Kamera-, Zutritt- oder anderer Systeme in bestehende Vereinbarungen sind Bestandteil der täglichen Arbeit und können viel Zeit in Anspruch nehmen.

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

Projekt Kameraüberwachung des Außengeländes

Die UMG plant eine deutlich ausgeweitete Kameraüberwachung, flächendeckend im Außengelände und an sensiblen Punkten auch innerhalb der Gebäude. Personalrat (und auch der Datenschutzbeauftragte) arbeiten bereits seit 2018 intensiv an dem Thema, um mögliche Einschnitte in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, aber auch der Studierenden und der Patienten, auszuschließen. Ein sensibles Thema.

Einem ersten Antrag wurde vom Personalrat im Jahr 2019 unter der Maßgabe zugestimmt, dass zuvor die DV geändert werden muss und dass jede einzelne Kamera nur dann in Betrieb gehen darf, wenn vorab jeweils sämtliche Fragen der Kameraeinstellung dieser einzelnen Kamera und der Speicherungsmöglichkeiten mit Personalrat und Datenschutzbeauftragtem festgelegt wurde.

Informationssicherheitsrichtlinie

Als großes Krankenhaus zählt die UMG laut IT-Sicherheitsgesetz als sogenannte „Kritische Infrastruktur“ (abgekürzt: KRITIS), als deren Betreiberin die UMG verpflichtet war, bis zum 30.06.2019 „angemessene organisatorische und technische Vorkehrungen ... zu treffen, die für die Funktionsfähigkeit der von ihr betriebenen Kritischen Infrastruktur maßgeblich sind.“ Eine erste Überprüfung



der Informationssicherheit der UMG durch eine externe Kommission ist bereits im Jahr 2019 erfolgt. Im Vorfeld wurde für die gesamte Universität ein Projekt aufgelegt, das der Personalrat begleitet, da z.B. Arbeitsabläufe und Kommunikationsmittel betroffen sind. Ein Ergebnis des Projekts ist die neue IT-Sicherheitsrichtlinie, die dem Personalrat per Antrag vorgelegt wurde, nachdem der Informationssicherheitsbeauftragte, Herr Dr. Beck, diese einige Monate zuvor im Personalrat ausführlich vorgestellt hatte. Der Personalrat erarbeitete hierzu eine schriftliche Stellungnahme, in der Konkretisierungen zur Umsetzung und eine gute Information und Schulung gefordert werden für diejenigen, denen durch die Richtlinie Verantwortung zugewiesen wird.

In der in der Richtlinie verankerten AG „IT-Sicherheit“ ist der Personalrat Mitglied.

V. Zur Arbeit gehört auch...

Urlaub

Das ganze Jahr ist Urlaubsjahr, und so ist der Personalrat auch das gesamte Jahr über mit dem Thema Urlaub befasst, wobei es in den Anfragen und Beratungen auch um Bildungs- und Sonderurlaub geht sowie um Arbeitsbefreiung nach § 29 TVL.

Es gibt eine Reihe von „Klassikern“, bei denen wir immer wieder um Unterstützung gebeten werden

Kontaktaufnahme im Urlaub durch den Arbeitgeber

Mitarbeiter*innen, die sich bereits im Urlaub befinden, werden per Telefon oder WhatsApp Nachrichten kontaktiert. Das ist gesetzlich verboten, die UMG setzt sich sogar dem Risiko aus, deswegen verklagt zu werden.

Einseitiges Verplanen des Urlaubs durch die Vorgesetzten

Auch das darf nicht sein, da es nicht dem Bundesurlaubsgesetz entspricht. Auch wenn einige Vorgesetzte am Ende des Jahres den Urlaub einseitig festlegen, um einen drohenden Verfall von Urlaubstagen zu vermeiden. Urlaub wird von den Arbeitnehmer*innen beantragt und vom Arbeitgeber genehmigt – oder auch nicht. Er kann aber nicht einseitig von Vorgesetzten festgelegt werden. Für die rechtzeitige Beantragung und Gewährung des Urlaubs sind natürlich Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen verantwortlich.

Rücknahme von bereits genehmigtem Urlaub

Geht grundsätzlich nur in gegenseitigem Einverständnis. Wird ein genehmigter Urlaub im Einverständnis zurückgenommen, trägt der Arbeitgeber eventuelle Stornokosten.



Richtig viel Arbeit macht uns der Urlaub im letzten Quartal, wenn die Urlaubspläne dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden. Wir überprüfen alle Urlaubspläne auf Einhaltung aller Regelungen und fragen in Arbeitsbereichen nach, ob es Probleme gegeben hat. Dabei stellt sich der Urlaub in den Schulferien in vielen Bereichen als großes Problem dar, besonders wenn es mehr Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern oder mit Kindern, deren KiTas schließen, gibt, als gleichzeitig in Urlaub gehen können. Hier hilft es manchmal, in der kritischen Zeit nur zwei Wochen Urlaub zu geben, damit mehr Beschäftigte überhaupt Urlaub bekommen. Ansonsten ist der Zwei-Wochen-Zeitraum aus dem Bundesurlaubsgesetz eine Mindestfrist, keine Höchstfrist! Daher: ein Urlaubsblock im Jahr muss mindestens zwei Wochen betragen.

Der Personalrat wird zunehmend zu Urlaubsbesprechungen beratend hinzugebeten und oft lässt sich eine Lösung finden, mit der alle leben können.

Pausenräume

Der Personalrat thematisierte im Arbeitsschutzausschuss (ASA) Beschwerden nicht nur aus der Pflege über fehlende Pausenräume. Auf Vorschlag des Personalrats bestimmte der ASA eine Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema Pausenräume befasst, zu-



nächst im Bereich der Bettenhäuser.

In dieser AG sind das Gebäudemanagement, die Betriebsärztliche Abteilung, die Pflege und der Personalrat vertreten.

Es haben Begehungen stattgefunden um Schwachstellen auszumachen, die eine ungestörte Pause nicht zulassen, und um die Vorstellungen und Vorschläge der Kolleg*innen aufzunehmen. Das Gebäudemanagement prüft nun, inwiefern Verbesserungen umgesetzt werden können.

Es wurde auch die Idee des Personalrats diskutiert, zusätzlich zentrale Pausen-/Ruheräume einzurichten, die gut erreichbar sind, und in denen eine völlig ungestörte Pause auch im Nachtdienst möglich ist. Hierüber sind die Beratungen noch nicht abgeschlossen, auch muss noch geprüft werden, wo diese zentralen Erholungsräume eingerichtet werden könnten.

Parken & Co

Vor der Arbeit kommt der Weg zur Arbeit, und ob wir nun mit dem Auto, dem Rad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln diesen Weg zurücklegen – er hat seine Tücken.

Mit dem Rad

Seitdem die E-Bikes immer beliebter werden, steigt auch die Zahl der Menschen, die mit Rad oder E-Bike zur Arbeit kommen – und dann vergeblich nach einem guten Stellplatz suchen, an dem das Rad fest angeschlossen werden kann und der überdacht ist. Von einem fahrradfreundlichen Betrieb sind wir noch weit entfernt. Hier setzt sich der Personalrat seit vielen Jahren für eine Verbesserung ein. Ein frustrierendes Bemühen, immerhin konnten wir erreichen, dass nicht alle diejenigen, die ihre Räder außerhalb der wenigen Stellplätze abstellen müssen, gleich gegen die Hausordnung verstoßen. In der UMG war man nämlich auf die erstaunliche Idee gekommen, das Abstellen von Rädern außerhalb der Stellplätze verbieten zu wollen. Aber glücklicherweise muss der Personalrat einer Hausordnung zustimmen ...

Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln

Die Taktung der öffentlichen Verkehrsmittel ist besonders an Wochenenden verbesserungswürdig. Unzumutbar nicht nur für Patient*innen und Besucher*innen, sondern auch für die Beschäftigten der UMG, war die Behelfshaltestelle an der Robert-Koch-Str., u.a. auf Drängen des Personalrats wurde die Bushaltestelle wieder an alter Stelle eingerichtet, also unterhalb des Haupteingangs.



Mit dem Auto

Seit Jahren gibt es einen Mangel an Parkplätzen besonders im Winterhalbjahr. Und seit Jahren sprechen wir den Vorstand darauf an. 2019 wurde beschlossen, dass ein Parkhaus mit 900 Stellplätzen für Beschäftigte gebaut werden soll.

Dazu wurde eigens eine AG Parkhaus gegründet, in der der Personalrat vertreten ist. Es gilt nämlich nicht nur, den Bau zu planen, geregelt werden muss auch, zu welchen Konditionen das Parkhaus betrieben werden soll, gerade in Hinblick auf die Parkgebühren. Auch muss dann die Dienstvereinbarung zur Parkraumbewirtschaftung angepasst werden. Da immer noch ungeklärt ist, wer das Parkhaus bauen soll, die UMG oder die UMG-facilities GmbH, ruht die Arbeit in der Arbeitsgruppe.

Der von Personalrat und Arbeitgeber paritätisch besetzte Parkraumausschuss entscheidet über Härtefallanträge auf Parkgenehmigungen, wenn z.B. jemand, obwohl er im 1 km-Radius wohnt, aus gesundheitlichen oder sozialen Gründen eine Parkkarte benötigt. Neben allen Fragen rund ums Parken sind auch die Alternativen zum Auto Thema und die Personalratsvertreter*innen bringen hier Vorschläge zur Verbesserung der Parksituation für Beschäftigte an.

Ob mit Auto, Rad, Bus oder zu Fuß

Für alle ist die Verkehrssicherheit auf dem Gelände verbesserungswürdig. Bisweilen entsteht der Eindruck, dass der 7. Sinn die unverzichtbare Voraussetzung ist, um auf dem Gelände der UMG heil an den Arbeitsplatz zu gelangen. Das Tempolimit von 10 km/h wird nur von wenigen Rad- und Kraftfahrer*innen beachtet.

Essen und Trinken

Bekanntlich ist der gesamte Gastronomiebetrieb der UMG vor Jahren in die UMG-Gastronomie GmbH ausgegründet worden. Aber ungeachtet der Rechtsform ist der Personalrat bei der Verwaltung



von sozialen Einrichtungen, wie z.B. Mensa, Restaurant und Cafeteria in der Mitbestimmung. Keine leichte Aufgabe, bei Öffnungszeiten und Preisgestaltung das Bestmögliche für die Beschäftigten zu erreichen, wenn die Gastronomie GmbH das Bestmögliche für ihre Bilanz zum

Ziel hat. Und manchmal mussten wir schmerzhafte Kompromisse eingehen, so halten wir nicht alle Preise für angemessen. Der Personalrat prüft die Anpassungen auch auf versteckte Erhöhungen, etwa durch kleinere Portionen oder bei der Berechnung von Komponenten, die zuvor nicht ausgewiesen waren.

Immerhin konnten wir Verbesserungen im Hinblick auf die Öffnungszeiten an Feier- und Brückentagen erreichen, gerade auch für das „Casino“ im Zentral-OP.

Alle, die mit Angebot oder Preisen der UMG-Gastronomie GmbH nicht zufrieden sind, bitten wir, sich dort schriftlich zu beschweren.

Benefits für UMG Beschäftigte ...



Unter dieser Überschrift wird derzeit im Intranet für ein kommerzielles Portal geworben. 2019 sind leider auch einige Benefits für Beschäftigte verloren gegangen:

Personalverkauf im Klinikshop

Zum Jahresanfang 2019 schlossen sich die Türen des Klinikshops der Materialwirtschaft nach 15 Jahren für immer! Der Shop wurde 2003 eröffnet, damit die UMG den dualen Ausbildungsberuf Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen anbieten konnte. Laut Auskunft der Materialwirtschaft wurde der Personalverkauf allerdings von den Mitarbeiter*innen nicht mehr ausreichend genutzt. Die schon länger rückläufigen Kundenzahlen führten letztlich zu der Schließung des Klinikshops.

Betriebliches Vorschlagswesen

Im Jahr 2019 wurde mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) eine weitere Leistung für Beschäftigte zurückgenommen, die seit 2005 mit einer Dienstvereinbarung in der UMG etabliert war. Man hatte sich seinerzeit erhofft, durch das BVW das fundierte Wissen der Mitarbeiter*innen zu nutzen, was in den ersten Jahren auch - mal mehr, mal weniger - von Erfolg gekrönt war. In den letzten Jahren konnten die gesetzten Ziele des BVW leider nicht mehr erreicht werden, im Gegenteil: die Verfahren zogen sich in die Länge und Vorschläge wurden meist abschlägig beschieden, was zu Unmut und Frustration führte. Für die von uns favorisierte erforderliche Neuausrichtung fehlten leider die Ressourcen. So hat der Personalrat schweren Herzens dem Aussetzen des betrieblichen Vorschlagswesens auf unbestimmte Zeit zugestimmt.

Dass sich im Nachhinein doch Kritik regt, zeigt,

dass diese wenig genutzten Angebote doch als Zeichen der Wertschätzung wahrgenommen wurden. Wir setzen uns für Ersatz ein.

Kinderbetreuung

Als großer Betrieb mit mehr als 8000 Beschäftigten betreibt die UMG seit mehr als 40 Jahren eine eigene Kindertagesstätte. Sicherlich trägt diese erheblich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, doch reichen die 155 Plätze bei weitem nicht aus, um den Bedarf zu decken.

Als Mitglied der „Kita-Konferenz“ beteiligen sich zwei Personalratsvertreterinnen einmal im Jahr gemeinsam mit u.a. Elternvertreter*in und der Gleichstellungsbeauftragten daran, eine möglichst gerechte Auswahl bei der Vergabe der begehrten Plätze zu treffen unter Einhaltung der in der KiTa-Ordnung festgelegten (Dringlichkeits-) Kriterien.

Einer Erhöhung der Eltern-Beiträge hat der



Personalrat nach eingehender Prüfung der Notwendigkeit und der Frage der sozialen Zumutbarkeit schweren Herzens zugestimmt.

Die Arbeitsgruppe Infrastruktur und Service für Familien trifft sich mehrmals im Jahr mit dem Ziel, zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen. An Ideen mangelt es den Mitgliedern der AG, u.a. dem Personalrat nicht, auch nicht am Engagement. Fehlender Platz und fehlende finanzielle Mittel führen jedoch dazu, dass es über mehrere Jahre trotz intensivster Bemühungen nicht gelungen ist, zusätzliche Betreuungsplätze selbst oder in Kooperation mit anderen Einrichtungen zu schaffen. Und auch eine Betreuung von Kindern an Wochenenden und Feiertagen ließ sich leider bis-

her nicht organisieren. Zurzeit wird geprüft, wie das Angebot einer „Großtagespflegestelle“ realisiert werden könnte, wenn denn

Der Personalrat nutzt jede Gelegenheit, um auf die unzureichenden Betreuungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen und auf Abhilfe zu drängen.

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Mit dem Zertifikat Audit berufundfamilie geht die UMG seit 2015 die Verpflichtung ein, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der UMG zu verbessern. In einem Betrieb, in dem in vielen Bereichen rund um die Uhr gearbeitet werden muss, kein leicht zu erreichendes Ziel.

Nach der Re-Zertifizierung im Jahr 2018 ging es im Jahr 2019 an die Umsetzung der über 50 Maßnahmen, die für die nächsten drei Jahre vereinbart wurden. Koordiniert werden diese durch das Gleichstellungsbüro der UMG. In einigen der dazu gebildeten Arbeitsgruppen sowie im Lenkungsausschuss arbeiten Personalratsvertreter*innen mit und bringen Wünsche und Anregungen aus den täglichen Erfahrungen der Personalratsarbeit ein sowie Themen und Wünsche, die immer wieder von Beschäftigten an den Personalrat herangetragen werden, beispielsweise passende Arbeitszeiten, KiTa-Plätze und erweiterte Öffnungszeiten der KiTa.

Zum Thema Vereinbarkeit gehören neben der Kinderbetreuung (siehe vorheriger Artikel) und der Telearbeit (siehe Artikel S. 10) weitere Themen, wie die Unterstützung bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger und nicht zuletzt möglichst familienfreundliche und vor allem verlässliche Arbeitszeiten. Unverzichtbar ist die Bereitschaft, zumindest vorübergehend, individuelle Lösungen zu finden.

Außerdem lässt sich der Personalrat regelmäßig über den Umsetzungsstand des Audits berichten.

Mit dem Zertifikat verbunden ist der klare Auftrag an die UMG, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie voranzutreiben und die im Audit vereinbarten Maßnahmen umzusetzen. Doch das ganze Projekt kann nur gelingen, wenn finanzielle und personelle Ressourcen für die Umsetzung zur Verfügung gestellt werden und wenn das Thema Vereinbarkeit in allen Bereichen zur Chefsache wird.

VI. Rund ums Personal

Personelle Maßnahmen

Hinter diesem Begriff verbergen sich die Anträge auf Mitbestimmung, die wir aus der Personalabteilung bekommen.

Laut Personalvertretungsrecht bestimmt der Personalrat mit bei: Einstellungen, Verlängerungen befristeter Verträge, Erhöhungen der wöchentlichen Arbeitszeit, Eingruppierungen und anderen Dingen, die mit grundsätzlichen Teilen des Arbeitsvertrages zu tun haben. Allerdings haben wir nicht bei allem eine uneingeschränkte Mitbestimmung!

Der Personalrat hat maximal zwei Wochen Zeit, die Anträge zu bearbeiten und zuzustimmen oder abzulehnen. Dafür ist das Votum des gesamten Gremiums erforderlich. Der sogenannte Personalia-Ausschuss, bestehend aus mehreren Personalratsmitgliedern und einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, bearbeitet die Anträge und bereitet sie für die Personalratssitzung vor. Da wir teilweise 100 (!) Personelle Maßnahmen pro wöchentlichen Sitzung bekommen, nimmt das einiges an Zeit in Anspruch.



Zur Vorbereitung von Einstellungen gehört es auch, an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen oder die Bewerbungsunterlagen zu sichten. Leider ist es uns nicht möglich, das in allen Fällen zu tun, wir erwarten aber, zu jedem Gespräch eingeladen

zu werden. Auch hier gilt es (wie bei fast allem, bei dem der Personalrat zu beteiligen ist), uns unaufgefordert rechtzeitig und umfassend zu informieren. Das hilft allen Beteiligten. Je weniger Nachfragen unsererseits nötig sind, desto reibungsloser können Maßnahmen umgesetzt werden.

Natürlich gibt es Kriterien, die wir haben, um einer Maßnahme zuzustimmen oder sie abzulehnen. Unser Auftrag ist es, auf die Einhaltung gesetzlicher und tariflicher Regelungen zu achten. Unser Ziel ist immer, eine faire Auswahl – auch bei Führungspositionen –, eine faire Bezahlung und allgemein ein fairer Umgang miteinander. Uns ist völlig klar, dass das nicht immer der Fall ist. Wir versuchen aber, unseren Teil dazu beizutragen, diesen Idealzustand an der UMG zu erreichen.

Umsetzung der neuen Entgeltordnung

Der Tarifabschluss 2019 war etwas komplizierter als üblich: Zum „normalen“ Tarifabschluss kam dieses Mal noch etwas hinzu, das unter der harmlosen Bezeichnung „Änderungen der Entgeltordnung“ lief. Unter anderem für die Pflege ab 2019, den Sozial- und Erziehungsdienst ab 2020 und den Bereich IT im Jahr 2021. Hier steckt der Teufel im Detail, und so mussten wir bis zum Herbst warten, bis die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen waren. Es lag also nicht an unserer Verwaltung, dass die Umsetzung so lange auf sich warten ließ. Vieles wurde ja erst mit der November-Abrechnung endgültig angepasst.

Jedenfalls hat die neue Entgeltordnung „Pflege“ nicht nur unsere Verwaltung mit reichlich Arbeit versorgt, auch der Personalrat hatte etliche Anfragen und viele, viele Mitbestimmungsanträge zur neuen Eingruppierung von Pflegekräften. Bisher



waren es innerhalb von drei Monaten bereits über 300 Anträge, die jeweils geprüft wurden, und weitere werden folgen.

Einige hundert Pflegekräfte konnten nämlich einen Antrag stellen, um rückwirkend zum 01.01.2019 in eine andere bzw. höhere Entgeltgruppe „überführt“ zu werden, wenn sie das wollten. Die Antragsfrist endet am 31.03.2020. Danach ist Schluss! Diese Frist führte zu einer Flut von Anträgen in relativ kurzer Zeit.

Wer jetzt aber denkt, ab April ist Ruhe, irrt sich. Es wird an der UMG zwar nicht ganz so viele Kolleg*innen betreffen, aber 2020 wird die neue Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst umgesetzt und 2021 folgt ja der Bereich IT und... ach ja... dann ist wieder Tarifrunde der Länder. Es wird also nicht langweilig!

Pflegekräfte aus dem Ausland

Was andere Krankenhäuser und Unikliniken schon seit Jahren erprobt haben, wurde 2019 erstmals auch an der UMG umgesetzt: die Rekrutierung von Pflegekräften aus dem Ausland.

Der Personalrat stand diesem Vorhaben anfangs mit Skepsis gegenüber, denn wir kannten negative Berichte aus anderen Kliniken. Daher wussten wir: Wenn solch ein Projekt startet, müssen wir sehr genau und kritisch hinterfragen, unter welchen Bedingungen die Pflegekräfte hierhergeholt werden: Wer (die UMG oder die Pflegekräfte) hat die Risiken zu tragen, falls es nicht klappt? Wer kommt für Vermittlungsgebühren und Sprachkurse auf? Erforderliche Schulungen und Einarbeitung müssen über die UMG-Bildungsakademie organisiert

und selbstverständlich während der Arbeitszeit erfolgen. Und ganz wichtig: Welche Maßnahmen werden ergriffen, um eine gute Integration in die Arbeitsteams und in Göttingen zu unterstützen? Immer wieder sprachen wir darüber mit der Pflegedirektorin und anderen unterstützenden Abteilungen des Hauses und waren dann davon überzeugt, dass hier gute Lösungen gefunden wurden.

Unter diesen Voraussetzungen konnte der Personalrat der unbefristeten Einstellung von 29 italienischen und 22 philippinischen Pflegekräften zustimmen.

Bis heute verfolgen wir, wie das Projekt läuft. So forderten wir mehrfach ergänzende Deutschkurse für medizinisch-pflegerische „Fachsprache“, nachdem uns Kolleg*innen von den Stationen von entsprechendem Bedarf berichtet hatten. Denn wir achten nicht nur darauf, dass die ausländischen Pflegekräfte hier zu guten Bedingungen integriert werden, sondern selbstverständlich auch darauf, dass die anderen dadurch nicht zusätzlich belastet werden.

Leiharbeiter*innen

Der Einsatz von Leiharbeiter*innen spielt zahlenmäßig an der UMG keine große Rolle. Glücklicherweise ist es nicht die Politik der UMG, Stellen abzubauen und durch Leiharbeit zu ersetzen. Wenn die UMG Leiharbeiter*innen einsetzen will, muss der Personalrat vorher zustimmen. Und ob-



wohl die Anzahl entsprechender Anträge überschaubar ist, im Jahr 2019 knapp 100, machen sie doch Arbeit, weil der Einsatz meist recht kurzfristig erfolgen soll. Das erfordert dann Nachfragen und Telefonate, denn wir prüfen jeden Antrag sehr kritisch. Der Personalrat stimmt diesen Anträgen zu, wenn Stellen unbesetzt sind und alle anderen Mittel zur Personalgewinnung ausgeschöpft sind.

In Zeiten des Fachkräftemangels kam es 2019 zu einem leichten Anstieg von Leiharbeit, hauptsächlich in der Pflege, aber auch in der Radiologie und einigen anderen Bereichen.

Ausbildung an der UMG

Die UMG ist der größte Arbeitgeber in der Region Göttingen und mit über 600 Ausbildungsplätzen ein wichtiger Ausbildungsbetrieb.

Über 500 Auszubildende werden in der Bildungsakademie ausgebildet.

In den pflegerischen und pflegenahen Berufen werden Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräfte, Hebammen sowie Operations- und seit neuestem Anästhesietechnische Assistent*innen ausgebildet. Fast allen Absolvent*innen dieser Berufe wurden Arbeitsplätze in der UMG angeboten; viele, aber nicht alle, blieben.

Dazu kommen die Ausbildungen zu Logopäden*innen, Physiotherapeut*innen sowie zu Medizinisch-technischen Assistent*innen der Fachrichtungen Labor, Radiologie und Funktionsdiagnostik.

Hier bildet die UMG über Bedarf aus. Dennoch würden wir uns als Personalrat wünschen, dass auch hier mehr Absolventinnen für den Verbleib an der UMG gewonnen werden könnten.

Außerdem wurden im Jahr 2019 von der UMG insgesamt 27 Auszubildende (nach dem Berufsbildungsgesetz BBiG) für 14 verschiedene Berufe eingestellt, von A wie Anlagenmechaniker für Kältetechnik über K wie Kaufmann/frau im Gesundheitswesen bis Z wie Zahnmedizinische Fachangestellte.

Die jeweiligen Auswahl- und Einstellungsverfahren wurden vom Personalrat und der Jugend- und Auszubildenden Vertretung (JAV) begleitet, bis jede einzelne Einstellungsmaßnahme in der wöchentlichen Personalratssitzung behandelt und zugestimmt werden konnte.

Alle „BBiG- Auszubildenden“, die im Jahr 2019 zur Abschlussprüfung angemeldet wurden, konnten diese erfolgreich abschließen und ca. 55% wurden übernommen. Die UMG hätte gern mehr Azubis eingestellt, aber einige wollten zurück in die Heimat, begannen ein Vollzeitstudium oder wollten einfach eine andere berufliche Richtung einschlagen.

Aus Schülerinnen und Schülern werden Auszubildende

Seit 1.1.2019 gilt für Schüler*innen in zahlreichen Gesundheitsberufen, die an einer Uniklinik ausgebildet werden, der Tarifvertrag für Auszubildende

Quelle: UMG



Quelle: UMG



in Gesundheitsberufen (TVA-L Gesundheit). Das machte aus den bisherigen Schüler*innen, die bis dahin überhaupt keine Vergütung erhielten, Auszubildende, die nun in einem Beschäftigungsverhältnis zur UMG stehen und damit Lohn erhalten.

Betroffen waren bei uns die Ausbildungsgänge Physiotherapie, Medizinisch-Technische Assistent*innen der Fachrichtungen Labor, Radiologie und Funktionsdiagnostik sowie Logopädie.

Dieser Statuswechsel führte zu vielen und sehr verschiedenen Fragen der Betroffenen. Der Personalrat hat sehr gerne in Informationsveranstaltungen in den Schulen und in vielen Einzelgesprächen beraten und steht selbstverständlich für alle Auszubildenden zur Verfügung.

Änderung der Pflegeausbildungen

Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG) ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. In diesem Gesetz werden die bisherigen Ausbildungsberufe der Altenpflege, der Kinderkrankenpflege und der allgemeinen Krankenpflege zusammengeführt. Die durch das Gesetz bedingten Änderungen, die sich nicht nur auf die Ausbildung beziehen, beschäftigen auch den Personalrat. Für den Personalrat ergeben sich möglicherweise umfangreiche Aufgaben. Hierfür haben sich Mitglieder des Personalrats bereits schulen lassen.

Fort- und Weiterbildung

In vielen Bereichen ist Fort- und Weiterbildung eine Selbstverständlichkeit und wird dort teilweise selbst organisiert und in die Arbeitszeit integriert. Darüber hinaus gibt es über die Bildungsakademie ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot, das einmal im Jahr in einem Heft zusammengefasst erscheint. Zusätzliche Angebote werden im Laufe des Jahres im Intranet veröffentlicht. Auch der Personalrat schlägt Themen für das Fortbildungsprogramm vor, die in der Regel aufgenommen werden. Einmal im Jahr lässt sich der Personalrat von der Leiterin der Bildungsakademie über das Kursangebot, die Teilnahmezahlen, ausgefallene und zusätzlich angebotene Kurse und Weiteres zum Thema Fort- und Weiterbildung berichten. Sollte es mehr

Anmeldungen für Fort- und Weiterbildungen geben, als Plätze vorhanden sind, ist der Personalrat bei der Auswahl der Teilnehmenden in der Mitbestimmung.

Auch bei den von der Bildungsakademie durchgeführten Fachweiterbildungen (Anästhesie & Intensiv, OP, Onkologie) und Weiterbildungen zur Praxisanleitung ist der Personalrat in der Mitbestimmung bei der Auswahl der Teilnehmenden. Dazu gibt es einen mit dem Personalrat abgestimmten Kriterienkatalog, auf dessen Einhaltung der Personalrat achtet.

Zum Thema Fort- und Weiterbildung gehen beim Personalrat viele Anfragen ein. Meist geht es um Fragen des Anspruchs, der Arbeitszeit oder der Freistellung.

Bei Ablehnung eines Fortbildungsantrags ist der Personalrat zu beteiligen.

UNIVERSITÄTSMEDIZIN
GÖTTINGEN : UMG

Bildungsakademie



FORT- UND WEITERBILDUNG
PROGRAMM 2020

VII. Was ist sonst noch wichtig?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Der Personalrat und die Jugend- u. Auszubildendenvertretung (JAV) arbeiten eng zusammen und laden sich gegenseitig zu ihren wöchentlichen Sitzungen ein. Dadurch erfahren Personalrat und JAV, was im jeweils anderen Gremium gerade Thema ist und welche Projekte anstehen. Diese gute Zusammenarbeit ist beiden sehr wichtig. Die JAV ist vom Personalrat in allen Angelegenheiten zu beteiligen, welche die Belange von Jugendlichen und Auszubildenden betreffen.

Gegenseitige Unterstützung bei Themen, Projekten oder Veranstaltungen ist selbstverständlich. Durch diese enge und gute Zusammenarbeit wird eine optimale Vertretung aller UMG- Mitarbeiter*innen erreicht!

Jugendliche und Auszubildende können sich selbstverständlich sowohl bei der JAV als auch beim Personalrat Beratung und Unterstützung holen und oftmals werden sie auch von beiden gleichzeitig beraten, begleitet und unterstützt.



Whistleblowing-Portal in Betrieb genommen



Nach jahrelangen Vorarbeiten – wir berichteten bereits in mehreren Tätigkeitsberichten darüber – gibt es nun seit dem 15. Januar an der UMG ein anonymes Hinweisgeber-Portal, auch „Whistleblowing-Portal“ genannt. 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 Hinweisgeber 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, sodass mit ihnen schriftlich kommuniziert 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, und das unter Wahrung der Rechte von Beschäftigten.

Dafür wurde nach umfangreichen Vorarbeiten und intensiven Verhandlungen im September 2019 eine Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Vorstand abgeschlossen, die das Verfahren und die Zuständigkeiten regelt. Besonderen Wert gelegt hat der Personalrat auch auf die geeignete Zusammensetzung der Clearing-AG, die den anonymen Hin-

weisen nachgeht und sie untersucht. Die Hauptaufgabe des Personalrats wird im Jahr 2020 sein, zu beobachten, wie mit Meldungen über das Portal verfahren wird, ob die Regelungen aus der Dienstvereinbarung umsetzbar und wirkungsvoll sind und ggf. „Fälle“ zu begleiten.

Wirtschaftsausschuss

Das novellierte Niedersächsische Personalvertretungsgesetz bietet den Personalräten seit dem 01.01.2016 die Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss zu bilden. Dieser hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle (d.h. der UMG) zu beraten und den Personalrat darüber zu informieren. Hieraus können sich zahlreiche neue Möglichkeiten für den Personalrat ergeben. Die Gründung eines Wirtschaftsausschuss ist für den Personalrat mit Chancen und Hindernissen verbunden. Oft stehen im Alltag der Wirtschaftsaus-



schuss und der Personalrat vor organisatorischen, zeitlichen und inhaltlichen Herausforderungen. Nach der Wahl 2016 hatte sich auch der Personalrat der UMG auf den Weg gemacht: Im Sommer 2016 wurde nach Abwägung im Gremium eine Wirtschafts-AG gegründet, die sich mit Fragen der wirtschaftlichen Situation der UMG befasst. Es folgten regelmäßige Treffen mit dem G3-1 Finanzen und dem Finanzcontrolling zu den Themen Wirtschaftsplan, Jahresabschluss, Quartalsbericht und Budget- und Personalplanung. Der Personalrat verfolgt mit Unterstützung der Wirtschafts-AG die wirtschaftliche Entwicklung der Dienststelle. Die Mitglieder der Wirtschafts-AG nahmen an

Schulungen teil und tauschten sich bei landesweiten Netzwerktreffen mit anderen Personalräten aus. Schnell sind vier Jahre vergangen und wir können mitteilen, dass der Zeitaufwand zwar groß ist, wir aber über die Wirtschafts-AG viele wichtige Informationen für unsere Personalratsarbeit bekommen haben.

Öffentlichkeitsarbeit

„Tue Gutes und sprich darüber“ ...
... denn wenn wir keine Informationen in die Betriebs-Öffentlichkeit bringen, weiß auch niemand, an welchen zahlreichen Fronten wir zum Wohle der Beschäftigten aktiv sind. Daher ist die Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats ein sehr wichtiges Element.

Ein Personalrats-interner Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit, bestehend aus sechs Mitgliedern, kümmert sich um die Außendarstellung des Personalrats und erstellt zahlreiche Publikationen wie das Personalratsinfo „Der Personalrat Informiert“, welches mehrmals im Jahr erscheint, sowie im Jahr 2019 auch diverse Infomaterialien und Flyer zu Themen wie z.B. Rufbereitschaft, Urlaub oder Schicht- und Wechselschicht. Außerdem betreut der Ausschuss die Erstellung des Tätigkeitsberichtes, der einmal im Jahr zu der Personalversammlung verteilt wird. Seit dem 15.12.19 ist nun auch die neue Personalratshomepage online. Im Zuge der Neugestaltung des gesamten Internetauftritts der UMG hat der Öffentlichkeitsausschuss in enger Zusammenarbeit mit dem Team, das die Homepage der UMG erstellt und betreut, die neue Seite (personalrat.umg.eu) mit Leben gefüllt und kann diese nach einer Schulung für mehrere Personalratsmitglieder auch selbstständig pflegen.

Einmal jährlich gibt es eine Veranstaltung zum Internationalen Frauentag, die wir gemeinsam mit den Betriebsräten der Tochtergesellschaften veranstalten. Zusätzlich fand dieses Jahr im November erstmalig ein Info-Tisch des Personalrats in der Westhalle statt. Bei beiden Veranstaltungen haben wir uns über zahlreiche Besucher gefreut. In ange

Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats



nehmer Atmosphäre bei Kaffee und Kuchen haben wir dort über unsere Arbeit informiert und konnten etliche Fragen schnell und unkompliziert beantworten.

Zudem nehmen in der Regel die Personalratsvorsitzende bzw. ihre Stellvertreter an Jubiläumsveranstaltungen, Abschiedsveranstaltungen sowie Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte und Auszubildende teil, um den Personalrat vorzustellen und Grußworte mit auf den Weg zugeben. Ein zentrales Element der Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats ist jedes Jahr die Vorbereitung und Durchführung der Personalversammlung, zu der mit bunt gestalteten, vom Personalrat entworfenen Flyern und großen Plakaten eingeladen wird. Im Jahr 2019 gab es sogar noch eine zweite Personalversammlung, eine besondere Herausforderung, da Vorbereitung, Einladung und Durchführung zeitaufwändig sind.

Beratung – nach wie vor eine unserer Schwerpunkttätigkeiten

Egal welche Fragen, Anmerkungen, oder Wünsche Sie haben, Sie können sich mit allen Anliegen an uns wenden. Die Beratung von Beschäftigten gehört zum täglichen Alltag, der einen beträchtlichen Teil unserer Arbeitszeit beansprucht.

Die Themen gehen von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zulagen und kommen aus allen Berufsgruppen und Bereichen. Schwerpunkte sind Überlastsituationen und Konflikte untereinander oder mit Führungskräften.

Doch nicht zu allen Themen sind wir die Spezialisten. So machen wir keine Rechtsberatung. 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.

Aber auch innerhalb der UMG gibt es viele Beratungsstellen, die sich sinnvoller Weise seit Ende 2017 vernetzt haben. So kennt jede*r die Beratungsprofile der jeweils anderen und kann passgenau an die „richtige“ Stelle weiterverweisen.

Alle Beratungsstellen der UMG finden Sie im

Intranet unter Personal A-Z unter dem Stichwort Beratungsangebote für Mitarbeitende. In allen Beratungsstellen sind sämtliche Gespräche streng vertraulich!

Aus Sicht des Personalrats sind die Beratungsangebote für die Beschäftigten noch ausbaufähig!

Gut zu wissen: Der Besuch des Personalrats ist Arbeitszeit.

Mobile Personalratssprechstunde vor Ort

Auch in den letzten vier Jahren haben wir es geschafft, Sprechstunden vor Ort anzubieten. Wir wissen, wie wichtig dieses Angebot für Mitarbeiter*innen in den Außenbereichen, z.B. in den Instituten am Kreuzberggring, im Versorgungsgebäude und in den OP-Bereichen ist, und kommen daher gern dorthin. Durch unsere Mobilität erleichtern wir den Kollegen einen Personalratsbesuch; lange Wege werden vermieden und man muss sich nicht erst umziehen, um seinen Arbeitsbereich zu verlassen.

An folgenden Orten werden gegenwärtig mobile Sprechstunden angeboten:

Versorgungsgebäude (VER), Besprechungsraum der Materialwirtschaft:

Jeden 1. Donnerstag im Monat,

von 9:30 – 11:00 Uhr

Folgen Sie einfach unseren Pfeilen und Hinweisen und schon haben Sie uns gefunden.

Mikrobiologie, Büroraum in der 2. Etagen:

Jeden 3. Donnerstag im Monat,

von 9:30 Uhr – 11:00 Uhr.

Zentral-OP (ZOP):

Ein Mittwochnachmittag im Monat,

von 14:00 – 16:00 Uhr

Sie können uns über 919-2711 erreichen. Wenn Sie es möchten, besuchen wir Sie direkt vor Ort.

Wir können uns aber auch einem separaten Raum treffen.

Sie vermissen eine mobile Sprechstunde in Ihrem Bereich? Kontaktieren Sie uns über das Personalratsbüro.



Tätigkeitsbericht 2020

Nr. 15 Februar 2019

- » KIS/KAS
- » Tarifrunde der Länder
- » Fahrradwege UMG
- » Brief an Minister Spahn
- » Was macht eigentlich die Apotheke
- » Tarifeinigung KSG
- » Gehaltsabrechnung
- » Internationaler Frauentag
- » Personalversammlung

Nr. 17 August 2019

- » Personalversammlung EXTRA
- » UMG Zukunftspakt Personal
- » Dienstvereinbarung KIS/KAS
- » Sicherheitsbeauftragte
- » Kurz gemeldet: Dienstpläne

Nr. 16 Mai 2019

- » Personalversammlung
- » Bericht Dr. Kuhlmann
- » Bericht Dr. Wolff-Menzler
- » Gefährdungsanzeigen/INA/Kreißsaal
- » Tarifabschluss der Länder
- » TV-L
- » Sparmaßnahmen an der UMG
- » Spinde und Wäscheausgabe

Nr. 18 Dezember 2019

- » KIS/KAS
- » Verfall von Urlaubstagen?
- » Info zum TV-L
- » Info-Tisch des Personalrats
- » Personalratskalender 2020

Personalrats-interne Ausschüsse

Ausschüsse werden in der Regel für die Dauer der gesamten Amtszeit benannt und arbeiten kontinuierlich an den jeweiligen Schwerpunkten.

Ausschuss Arbeitszeit

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

Personalia-Ausschuss

Olaf Uhde, Doris Lange, Gerhard Zander, Heidrun Meyer,

Arbeitssicherheitsausschuss (ASIA)

Olaf Uhde, Christiane Schulz, Doris Lange, Marika Küchler, Matthias Schulz, Klaus-Dieter Lechte

Öffentlichkeitsausschuss

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

IT Ausschuss

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

AG Wirtschaftsausschuss

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

Mitglieder des Personalrats in Ausschüssen und kontinuierlich eingerichteten Arbeitskreisen der UMG

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

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Olaf Uhde, Christiane Schulz, stellv. Doris Lange, Marika Küchler

Ausschuss Telearbeit

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

Parkraum-Ausschuss

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

Kitakonferenz

Marika Küchler, nn, stellv. Doris Lange, David Hunt

Lenkungsausschuss Betriebliches

Gesundheitsmanagement

Erdmuthe Bach-Reinert, David Hunt, Olaf Uhde

Arbeitskreis Betriebliches

Eingliederungsmanagement

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

AK Sucht

Erdmuthe Bach-Reinert, stellv. Christiane Schulz

Wohnungsausschuss

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

Mitglieder des Personalrats in aktuellen Projekten und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle

In vielen Bereichen der UMG werden Arbeitsgruppen oder Projekte von der Dienststelle ins Leben gerufen, um Arbeitsabläufe des Hauses zu verbessern. In diesen Arbeitsgruppen sind Personalrat und ggf. Beschäftigte aus den verschiedenen Bereichen vertreten, um Ihre Anliegen möglichst früh in Entscheidungen einzubringen. Hier einige aktuelle und wichtige Projekte:

AG Neue Arbeitszeitmodelle für den Pflegedienst

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

AG Fahrradfreundliche UMG

Marika Küchler, Christiane Schulz, stellv. Doris Lange

AG Ausfallmanagement

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

Projektgruppe Telearbeit

Christiane Schulz, Marika Küchler

AG Infrastruktur und Service für Familien

Marika Küchler, Heidrun Meyer, stellv. Doris Lange

Lenkungsgremium KIS/KAS-Einführung

Erdmuthe Bach-Reinert, David Hunt, Gerhard Zander, stellv. Hans-Martin Gurland

Dazu begleitende PR-interne Arbeitsgruppe

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

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

Vertretung des Personalrats in Gremien

Stiftungsausschuss und 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 39-12620

Telelift: 142

Per E-Mail:

personalrat@med.uni-goettingen.de

Im Internet:

personalrat.umg.eu

Bürozeiten des Personalrats:

Montag - Donnerstag: 08.00 - 16.00 Uhr
Freitag: 08.00 - 12.00 Uhr

Termine am besten nach Vereinbarung
gerne auch außerhalb der Bürozeiten

Dezentrale Sprechzeiten des Personalrats:

Für die Kolleginnen und Kollegen, 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

Zentral-OP (ZOP):

Ein Mittwochnachmittag im Monat (wechselnd)
14:00 – 16:00 Uhr, Pieper: 919-2711

Versorgungsgebäude (VER):

Jeden 1. Donnerstag im Monat 09:30 - 11:00 Uhr
Besprechungsraum der Materialwirtschaft
Folgen Sie einfach unseren Pfeilen und Hinweisen und schon haben Sie uns gefunden.

Mikrobiologie:

Jeden 3. Donnerstag im Monat
09:30 - 11:00 Uhr im Büroraum in der 2. Etage

