

Personalratswahl 2011:

„Die Beschäftigteninteressen stehen im Mittelpunkt“

Interview mit unserer Spitzenkandidatin Erdmuthe Bach-Reinert

Hallo Erdmuthe, Du kandidierst auf Platz 1 der ver.di-Liste. Im Falle eines Wahlsieges wärst Du Kandidatin für den PR-Vorsitz. Stelle Dich doch bitte vor: Seit wann bist Du im Hause? Wo arbeitest Du?

Ich bin seit 30 Jahren – mit kleinen Unterbrechungen durch Studium und die Geburt zweier Kinder – als Kinderkrankenschwester in der UMG beschäftigt. Zunächst von 1980 bis 1992 auf der Kinderintensivstation, seit 1992 auf der Station 2031.

Seit wann bist Du in der Gewerkschaft? Welche Erfahrungen hast Du gemacht?

In der Gewerkschaft bin ich seit über 25 Jahren. Durch mein ehrenamtliches Engagement in der ÖTV, jetzt in ver.di, sowohl auf örtlicher als auch mittlerweile auf Landes- und Bundesebene habe ich viel Erfahrung sammeln und mit KollegInnen aus anderen Häusern austauschen können.

Als Personalrätin bin ich seit 1988 aktiv, davon vier Jahre (1996-2000) freigestellt – eine äußerst spannende und interessante Tätigkeit. Der Blick über den Tellerrand der Pflege in ganz andere Bereiche hat mich fasziniert. So war ich z.B. in der Wäscherei und im HWD aktiv, begleitete das damalige „Inscourcing“ vorher privat vergebener Reinigungsleistungen wieder in die UMG und die Anfänge der Zusammenführung von Reinigung und Versorgung zum HWD, die Einführung der Mitarbeiterkarte, der Parkraumbewirtschaftung und vieles andere mehr. Wie schon gesagt: spannend!

Warum bist Du damals wieder in Deine Berufstätigkeit als Kinderkrankenschwester zurückgekehrt und nicht bei der PR-Arbeit geblieben?

Ich wollte mich zum damaligen Zeitpunkt nicht länger aus meinem Beruf verabschieden, da ich gesehen hatte, wie schnell man sich aus den Arbeitszusammenhängen entfernt und wie schnell sich dort alles verändert. Außerdem liebe ich meinen Beruf und habe die vergangenen Jahre auch immer gerne als Kinderkrankenschwester gearbeitet.

Und warum nun zurück zur PR-Arbeit?

Im Laufe der letzten zehn Jahre nach meiner Freistellung haben sich die Arbeitsbedingungen in der UMG drastisch verschlechtert – für alle Berufsgruppen. Das ist für mich die Motivation, jetzt noch mal „voll einzusteigen“, in der Hoffnung, dass es gelingen wird, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie nicht krank machen und es möglich bleibt, auch bis zur Rente in der UMG zu arbeiten.

Was sind Deiner Meinung nach die wichtigsten Eigenschaften, die eine Personalratsvorsitzende/ein Personalratsvorsitzender haben muss?

Soziale Kompetenz, Geduld, Beharrlichkeit, Konsequenz, Verbindlichkeit, Denken in Strukturen und in politischen Zusammenhängen, Teamfähigkeit und die Bereitschaft zuzuhören ... um nur einige aufzuzählen. Der PR-Vorsitz ist nichts für Einzelkämpfer oder -kämpferinnen und eignet sich nicht zur



Selbstdarstellung. Entscheidungen trifft das Gremium, und die PR-Vorsitzende hat diese Entscheidungen umzusetzen. Dennoch wird von der Vorsitzenden des Personalrates eines so großen Betriebs zu Recht erwartet, dass sie Ziele und Visionen entwickelt, dass sie Verantwortung übernimmt. Dies muss aber jederzeit in Abstimmung mit dem Gremium und immer im Interesse der Beschäftigten erfolgen. Der Personalrat besteht eben nicht nur aus der Vorsitzenden, sondern aus 21 Mitgliedern, und die PR-Arbeit besteht nicht nur aus großen Beschlüssen und Verhandlungen. Nein vielmehr gibt es die täglichen Aufgaben wie Beratung von Beschäftigten, Begleitung zu Gesprächen, Begutachtung der Arbeitsbedingungen und vieles mehr. Da ist jede Vorsitzende auf ein gutes Team angewiesen, das gut geschult ist und sich



Erdmuthe Bach-Reinert
Kinderklinik 2031



Erika Westphal
Diagn. Radiologie | PR



Dagmar Dankworth
Dialyse | PR



Rosemarie Himme
Zentralküche



Hans-Martin Gurland
Intensiv 0118



David A. Hunt
Med. Mikrobiologie



Dr. Thomas Langbein
IT | ZOP

regelmäßig informiert, um die Tätigkeit im Sinne der Beschäftigten ausüben zu können. Teamfähigkeit steht dabei im Vordergrund. Und die Beschäftigteninteressen im Mittelpunkt!

Was wünschst Du Dir am meisten für die nächste Amtszeit?

Eine absolute Mehrheit für die ver.di-Liste und konstruktive, transparente und ehrliche Personalratsarbeit.

Was wünschst Du Dir auf keinen Fall für die nächste Amtszeit?

Streitigkeiten im Personalrat. Spaltung der Belegschaft, weitere Ausgründungen.

Worüber kannst Du Dich so richtig aufregen?

Wenn Fehlzeitengespräche als Disziplinierungsmaßnahme missbraucht werden, wenn befristet Beschäftigte sich nicht mehr trauen, schwanger zu werden, weil sie dann ohne Vertragsverlängerung auf der Straße stehen, und wenn Beschäftigte nur noch als Kostenfaktor betrachtet werden. Darüber kann ich mich tierisch aufregen.

Du hast drei Wünsche frei: Was würdest Du an der UMG sofort ändern?

1. Alle ausgegründeten GmbHs werden sofort rückgeführt: eine Belegschaft – ein Tarif.
2. Es gibt keine Befristungen ohne sachlichen Grund mehr.
3. Alle Beschäftigten arbeiten in einer 5-Tage-Woche, d.h. auch dort, wo an Wochenenden gearbeitet wird, hat jede/r zwei freie Tage in der Woche.

Stell Dir vor, es ist das Jahr 2020. Welche Vision für die UMG hast Du?

Alle Beschäftigten sind zufrieden und stolz darauf, in der UMG zu arbeiten wegen

- der guten Patientenversorgung auf hohem Niveau bei guten Arbeitsbedingungen
- den umfangreichen Sozialleistungen und Fortbildungsangebote des Arbeitgebers
- der Wertschätzung, mit der allen Beschäftigten auf allen Ebenen begegnet wird.

Personalrat – Sollte man den nicht auflösen? ... natürlich nicht auflösen. Lieber einen guten wählen!

„Die streiten sich nur untereinander, beschäftigen sich mit sich selbst – wir haben nichts von denen.“ In den letzten Monaten klangen viele Aussagen im Haus so oder ähnlich.

Der Ruf des Personalrats ist nach zweijähriger Amtszeit unter dem Vorsitz von Frau Hille nahe dem absoluten Nullpunkt. Fairerweise muss man sagen, dass der Ruf des Personalrats auch vorher nicht besonders gut war.

Woran liegt das?

In gewisser Weise sitzt jeder Personalrat zwischen den Stühlen. Nicht nur in der UMG und unabhängig davon, welche Mehrheit im PR vorhanden ist, wird Personalräten entweder vorgeworfen „zu lasch“ zu sein oder „sowieso gegen alles“ zu stimmen. Meist kommen beide Vorwürfe gleichzeitig, wenn auch von unterschiedlichen Gruppen der Beschäftigten.

Man sollte ihn natürlich nicht auflösen – lieber einen guten wählen! Denn sinnvolle und gute Personalratsarbeit ist möglich!

Doch die Erwartungen an einen Personalrat sind vielfältig und in ihrer Gesamtheit oft hoch:

- Er soll für genügend Stellen sorgen
- vernünftige Arbeitszeiten durchsetzen – wobei die Vorstellungen darüber in der Belegschaft weit auseinandergehen
- bei Konflikten mit dem Arbeitgeber dem Einzelnen zur Seite stehen
- für genügend und billige Parkplätze, niedrige Essenspreise und KiTa-Beiträge usw. einsetzen,
- allgemein für „Gerechtigkeit“ im Betrieb sorgen.

Einige dieser Aufgaben kann und muss ein funktionierender PR erfüllen, wie natürlich die Unterstützung bei Konflikten. Andere sind nicht

so leicht zu erfüllen, da die Möglichkeiten eines Personalrats vom Gesetz her begrenzt sind.

Unsere wichtigsten Ziele für die gesamte UMG haben wir schon im Dezember Betriebs-Info genannt. Von der Entfristung von Arbeitsverträgen, über sinnvolle Arbeitszeiten und eine angemessene Ausstattung mit Personal bis hin zu der Einheit als ein Betrieb! Im Folgenden einige weitere Schwerpunkte.

Einladung

Am **12. Januar um 19 Uhr** liest im Hörsaal Nr. 81 Martin Kempe aus seinem neuen Buch: „**Ermutigungen zum aufrechten Gang im Betrieb**“. Dieses Buch ist u.a. durch Interviews mit aktiven KollegInnen aus der UMG entstanden!



UMG-Labore

In den letzten Jahren hat in den Laboren, wie in vielen anderen Bereichen auch, eine massive Rationalisierung stattgefunden. Sehr viele jüngere Beschäftigte, die nur befristete Verträge hatten, bekamen keine Verlängerung und mussten das Haus verlassen. Die Folge dieser kurzsichtigen Sparpolitik ist ein hoher Altersdurchschnitt. Jetzt ist es schwer, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, weil die Arbeitsbedingungen bei der Konkurrenz oft besser sind.

Seit längerer Zeit läuft in den Laboren ein ehrgeiziges Projekt mit dem Ziel, die Labore weiter zusammenzulegen und natürlich wirtschaftlicher zu machen. Dies kann zu erheblichen Veränderungen von Arbeitsabläufen und



Petra Demir
HWD BH 1



Christiane Schulz
ZOP Holding | AWR



Christina Schäfer
MKG



Marika Küchler
IMC 1021



Olaf Uhde
Herzkatheter



Stephan Wolf
Station 5024



Bernhard Bruns
Gebäudemanagement



Heidrun Meyer
Rechnungswesen



Doris Bornemann
HWD Kinderklinik



Ines Barthel
ZOP Dermatologie



Dagmar Prorop
HWD BH 2



Peter Greil
ZOP Anästhesie



Eckard Grube
Zentralküche



Gerhard Zander
Psychiatrie

Arbeitszeiten führen. Wir werden dieses Projekt als ver.di-Liste kritisch begleiten, zusammen mit den dort Beschäftigten und auch mit unseren Kontakten zu anderen Häusern in Deutschland! Wir werden uns dafür einsetzen, dass diese einschneidenden Veränderungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten vollzogen werden. Ganz sicher wollen wir keine Labor-GmbH als weitere Tochter. In Aachen wurde das – nach viel Widerstand – auch verhindert. Nur gemeinsam sind wir stark.

Der Neubau

Über viele Jahre wird uns der Neubau begleiten. Wichtige Weichenstellungen werden jedoch am Anfang gestellt. Ein räumliches Konzept hat immer Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation. Wir werden dafür sorgen, dass der Personalrat umfassend beteiligt wird, damit gewisse „Kleinigkeiten“ wie vernünftige Umkleide- und Pausenräume – selbstverständlich für Raucher und Nichtraucher getrennt – nicht vergessen werden.

Es wäre schade, wenn hinterher Arbeitsabläufe unnötig erschwert sind, weil niemand diejenigen gefragt hat, die hinterher in den Räumen arbeiten müssen. Überraschungen wie beim Einzug in die jetzigen Bettenhäuser, als ein Standardkrankenbett nicht durch die Zimmertüren auf den Stationen passte, müssen sich nicht unbedingt wiederholen!

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist gesetzlich vorgeschrieben. Dabei geht es um die Wiedereingliederung nach längerer Krankheit. Eine Dienstvereinbarung dazu ist zwingend erforderlich. Die Personalratsmehrheit unter Frau Hille hat hier eine inhaltlich wie formal völlig unzureichende „Vorvereinbarung“ abgeschlossen, so etwas gibt es im Personalvertretungsgesetz überhaupt gar nicht! In dieser Dienstvereinbarung muss ein einheitliches Verfahren geregelt werden, auch was die Gespräche mit den Betroffenen angeht. In der Vergangenheit wurden die Fehlzeitengespräche manchmal dazu missbraucht, die Beschäftigten einzuschüchtern. Dies muss durch eine ver-

Pressemitteilung vom November 2010:

Keine Billigarbeit mehr in der Uniklinik Essen

Nach über fünfjähriger Auseinandersetzung wird der Missbrauch von Leiharbeit am Uniklinikum Essen beendet. Das hat die Personalratsvorsitzende Alexandra Willer (ver.di) [...] bekannt gegeben. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) war gemeinsam mit dem Personalrat und den Beschäftigten immer wieder gegen die Dumpinglöhne in der Uniklinik vorgegangen. Jetzt kam das Aus für die klinikeigene Leiharbeitsagentur PSG. Vorstandschef und Ärztlicher Direktor Prof. Eckhard Nagel begründete den Schritt der Klinikleitung mit anhaltenden betriebsinternen Spannungen und Imageverlust.

Für die 323 Betroffenen heißt das gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, freute sich Sylvia Bühler, ver.di-Landesfachbereichsleiterin Gesundheit in NRW. Bisher bekamen die Leiharbeiter im Schnitt ein Drittel weniger Lohn als die übrigen Klinikbeschäftigten.

Wie das Beispiel aus Essen zeigt, lohnt er sich Widerstand auch heute! Und was die Essener geschafft haben – das schaffen wir doch wohl auch!

Wählt Liste 1, die ver.di-Liste – das Original!

nünftige Dienstvereinbarung ausgeschlossen werden.

Wir raten dringend allen Mitarbeitern zu solchen Gesprächen nicht alleine zu gehen!

Eine der wichtigsten Aufgaben überhaupt: Für gesunde Arbeitsbedingungen sorgen, damit wir nicht durch Arbeit krank werden!

Wir arbeiten in einem Krankenhaus der Maximalversorgung. Wir arbeiten gut und professionell in über 90 Berufen, um kranken und verletzten Menschen eine optimale Versorgung zu bieten.

Bei allem Kostendruck, politischen Fehlentscheidungen und sonstigen Ursachen:

Wir müssen und werden darauf bestehen, dass wir unter Bedingungen arbeiten, die uns nicht selber krank machen!

In so gut wie allen Bereichen hat die Arbeitsbelastung massiv zugenommen. Immer weniger Personal und jedes Jahr Leistungssteigerung.

Und sicherlich: Es liegt in der Natur unserer Arbeit, dass es immer mal wieder zu Spitzen und extrem anstrengenden Schichten kommt. Das gab es auch früher schon. Aber wenn das fast zur Regel wird, geht das an die Substanz. Es macht viel mehr Sinn, für eine vernünftige Arbeitsorganisation und Personalausstattung zu sorgen, als Programme für „leistungsgeminderte Beschäftigte“ aufzulegen!

In vielen Bereichen ist schon die Vorstellung absurd, unter den derzeitigen Bedingungen bis 65 durchzuhalten, auch deshalb halten wir ein Renteneintrittsalter mit 67 für falsch!

Notwendige und sinnvolle Aufgaben – und wie umsetzen?

- Mit einem guten Team, das arbeiten kann und will.
- Mit der Unterstützung von ver.di, einer Gewerkschaft, die diesen Namen auch verdient.
- aber am wichtigsten: Mit der Belegschaft – und nicht gegen sie!

Das Personalvertretungsgesetz gibt uns Möglichkeiten, allerdings sollte man sie wenigstens kennen und nutzen können! Dazu brauchen wir auch erfahrene und gut geschulte KollegInnen im PR.

Wie durchsetzungsfähig ein Personalrat darüber hinaus ist, liegt an uns allen!

Ein Personalrat kann nur Erfolg haben, wenn er mit der Belegschaft arbeitet, ihr zuhört und seine Politik transparent macht. Umgekehrt ist er darauf angewiesen, von der Belegschaft informiert und unterstützt zu werden.

Das fängt bei einer guten Wahlbeteiligung an!



Angela Aurin-Gerke
Med. Mikrobiologie



Sylvia Purtz
Transfusionsmedizin



Bärbel Ende
HWD BH 1



Jolanta Sporleder
ZOP Dermatologie



Ingo Butter
ZOP Chirurgie



Dirk März
Krankenpflegeschule



Joachim Ebert
Med. Mikrobiologie



Jutta Bach
Restaurant 2



Roswitha Maeker-Dörnte
Klinische Chemie



Doris Meise
MKG



Martina Blume
Physiotherapie



Frank Abraham
Zentralsteri



Olaf Mertens
Interner Krankentransp.



Jörg Teichmann
ZMK

Kurz und Knapp: Wichtige Infos zur PR-Wahl am 17. und 18. Januar in der UMG

Am 17. und 18. Januar wird der neue Personalrat der UMG gewählt. Dessen Amtszeit beginnt am 19.01.2011 und dauert längstens bis zum 30.04.2012. Eine hohe Wahlbeteiligung ist wichtig, um den Personalrat mit einem starken Mandat auszustatten. Ein starkes Mandat braucht der PR, um die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll gegenüber der Dienststelle vertreten zu können!

Bitte gehen Sie deshalb wählen und nehmen Sie am besten Ihre KollegInnen mit!

Briefwahl:

Falls Sie am Wahltermin verhindert sind, wählen Sie per Briefwahl!

Die Briefwahlunterlagen können per eMail, Telefon oder Post beim Wahlvorstand (D. Klabunde, TL 142) bestellt werden: Tel.: 22689 | FAX: 20057 | eMail: dietrich.klabunde@med.uni-goettingen.de

Wahltermine und Wahlorte:

Montag	17. Januar	08:00-18:00h	Klinikum UBFT-Gebäude: Ebene 0 am Aufzug D3
Dienstag	18. Januar	07:00-09:00h	nur ZOP-Casino (Klinikum UBFT-Gebäude)
		09:30-11:30h	nur VER-Gebäude: Casino
		12:00-14:00h	nur Psychiatr. Klinik (von Siebold Str. 5) Eingangshalle
		14:30-15:30h	nur Physiologie/Bioch. (Humboldtallee 23) Eingangshalle

Und nach der PR-Wahl geht's weiter!

Im Januar 2011 wird die Belegschaft der UMG nicht nur bei den Personalratswahlen am 17. und 18. an die Wahlurnen gerufen, sondern es werden auch die Kollegialorgane der Universität für zwei Jahre neu gewählt. Diese Wahl findet vom 25. bis 27. Januar statt. Zu den Kollegialorganen der UMG zählen der **Senat**, der **Fakultätsrat** und die **Klinikkonferenz**.

Was sind diese Gremien und warum ist es wichtig, dass wir als ver.di dort vertreten sind?

In allen drei Gremien sind die Professoren bzw. die Abteilungsleiter (Chefärzte) in der Überzahl, so dass es fast unmöglich ist, Entscheidungen gegen die Interessen der Professoren durchzusetzen. Für uns geht es in diesen Gremien vor allem darum, wichtige Informationen zu erhalten, die sonst kaum zugänglich sind und unsere Anliegen dort zum Thema zu machen.

Senat und **Fakultätsrat** setzen sich gleich zusammen. Sie werden gebildet von sieben Professoren, zwei Assistenten, zwei Angestellten und zwei Studierenden. Im Senat werden

weitreichende Entscheidungen gefällt, die die Universität als Ganzes betreffen, beispielsweise Professorenberufungen. Im Fakultätsrat geht es um die Belange ausschließlich der Medizinischen Fakultät. Die **Klinikkonferenz** setzt sich aus vier Abteilungsdirektoren, einer Pflegekraft, einem Arzt und einem Mitarbeiter der MTV-Gruppe zusammen. In der Klinikkonferenz werden aktuelle Probleme des Tagesgeschäfts diskutiert, aber auch richtungweisende Entscheidungen über Größe und Ausrichtung bestimmter Bereiche getroffen.

**Die
ver.di-Wahlparty
steigt am
18. Januar
ab 17 Uhr
im Hörsaal 01/02. Wir
freuen uns auf dich!**



**ver.di – das Original
Mit euch zusammen stark!**



Marion Plumbohm
Intensiv 0118



Veronika Hampe
Zentralküche



Elvira Schein
Leitstelle Radiologie



Ulrike Bährens
HWD BH 1



Matthias Dominco
Station 0211



Dr. Michael in der Wiesche
Arzt | Anästhesie



Oliver Barth
Physiotherapieschule



Christel Hepe
Zentralküche



Monika Heckmann
Leitstelle Verwaltung

BeamtenvertreterInnen:



Sabine Karoline Homburg
Finanzwesen



Dr. Klaus-Peter Hermann
Diagn. Radiologie



Dr. Gerd Ziegeler
Med. Soziologie