



**Informationen des
Personalrates der
Universitätsmedizin Mainz
2020**

Impressum

Eine Veröffentlichung des Personalrates der Universitätsmedizin Mainz

Auflage: 500

Online jederzeit verfügbar unter:

<http://intern.unimedizin-mainz.de/personalrat/pi-personalratsinformationen.html>

Kontakt: Personalrat, Billroth-Weg, Gebäude 405, 2. OG, 55101 Mainz,

Telefon: 06131 / 17-2407 (Sekretariat)

Verantwortlich: Uwe Jerusalem, Vorsitzender des Personalrates

Mitarbeit: Dr. Sonja Dörr, Uwe Jerusalem, Sibylle Lepert, Dr. Kornelia Luckhaupt-Koch, Matthias Meincke, Ralf Ofenloch, Bernd Pitsch, Susanne Pleines, Waltraud Schöner, Susanne Teske-Keiser

Sämtliche Bilder wurden uns freundlicherweise von der Stabstelle Unternehmenskommunikation zur Verfügung gestellt.

Druck: SC 5, Druckerei

Redaktionsschluss: 30.11.2020

Inhaltsverzeichnis

Liebe Kolleginnen und Kollegen	4
Aufgaben des Personalrates	6
Die Einhaltung von Tarifverträgen	9
Die neue Entgeltordnung für ver.di-Beschäftigte	11
Tätigkeitsbericht der Ärzte im Personalrat	13
Brückenteilzeit	18
Altersteilzeit	20
Informationen zum Mutterschutzgesetz	22
UNImediminis	25
Dienstvereinbarungen	28
Jobrad	31
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	32
Betriebliches Eingliederungsmanagement	34
Der lange Weg zur elektronischen Überlastungsanzeige	36
Die Ökonomisierung im Krankenhaus	38
Corona 2020	40
Mitglieder des Personalrates	42
Sprechstunden des Personalrates am CAMPUS	46
So erreichen Sie uns	47

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

in diesen ‚verrückten‘ Zeiten, in denen Präsidenten, Regierungschefs und andere wichtige Leute mit populistischen Aussagen Stimmung machen, in denen Halb- und Unwahrheiten in einer Selbstverständlichkeit ganz offen als Real News verkauft werden und in dem Sozial Media einen Stellenwert einnimmt, der geradezu Fake-News Tür und Tor öffnet, möchten wir Ihnen einen Überblick in den realen Alltag des Personalrats geben.

Verstehen sie uns bitte nicht falsch. Auch ein Personalrat ist ein politisches Gremium, welches von Stimmungen und zuweilen von polemischen Aussagen lebt. Dennoch sollte ein Personalrat sich nicht von Partei- oder Funktionärspolitik steuern lassen. Vielmehr sollte ein Personalrat gemäß seinem Auftrag die berechtigten Interessen der Mitarbeiter*innen vertreten und sich an sein Neutralitätsgebot halten.

Aber eines sollte auch klar sein. Genauso wie unser Arbeitgeber Sie und Ihre Arbeit braucht und schätzt, genauso bilden Sie die Grundlage unserer Personalratsarbeit. Nur mit Ihren Anliegen, Fragen, Beiträgen legitimieren Sie eine wichtige und notwendige Personalratsarbeit. Bevor Sie irgendwelchen Fake-News und Gerüchten erliegen, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an uns. Wir werden Sie, unter Wahrung unserer Schweigepflicht, mit unserem Wissen und mit den uns vorliegenden Informationen nach besten Wissen und Gewissen beraten und vertreten.

Wir denken, dass die gemäß dem Landespersonalvertretungsgesetz vorgegebenen Alltagsaufgaben (näheres dazu auf Seite 6) für Sie vielleicht weniger interessant sind. Deshalb haben wir uns in dieser Ausgabe auf für Sie hoffentlich interessante Themen fokussiert.

Ganz nebenbei, unsere Pflichtaufgaben beinhalten auch die wöchentliche Bearbeitung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsanträgen, die im Jahr 2020 eine Anzahl von mehr als 4.500 erreichen dürften.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte haben Sie Verständnis, dass aufgrund der geltenden AHA-Regeln eine Personalversammlung in Präsenzform derzeit nicht möglich ist. Wir hoffen dennoch, Ihnen stattdessen mit dieser Ausgabe eine interessante Lektüre präsentieren zu können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir befinden uns derzeit in einer Pandemie nie dagewesenen Ausmaßes. Wir wissen, welche hohen Anforderungen an Sie gestellt werden und wie fantastisch Sie mit diesen Herausforderungen umgehen! Letztendlich werden es Ihnen unsere Patienten danken.

Aber auch alle Mitglieder des Personalrats sagen an dieser Stelle DANKE!



Ein kleiner Ausschnitt der Aufgaben des Personalrats

Grundlage der Personalratstätigkeit bildet das Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz. Und gem. § 2 LPersVG Rheinland-Pfalz arbeiten Dienststelle und Personalvertretung unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und in engem Zusammenwirken mit der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (ver.di, Marburger Bund) zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.

Das heißt aber auch, dass der Personalrat keine Tarifverträge verhandelt, sondern vielmehr darauf angewiesen ist, dass Tarifeinigungen in Tarifverträgen festgehalten werden, damit der Personalrat die sich daraus ableitenden Ansprüche der Mitarbeiter*innen auch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen bzw. durchsetzen kann.

Der Personalrat besteht aus 23 Mitgliedern (frei- und nicht-freigestellte).

Die freigestellten Personalratsmitglieder (auch der/die Vorsitzende) werden nicht extra oder besser vergütet, sondern erhalten ihr Entgelt auf Grundlage ihrer ursprünglichen, im Arbeitsvertrag festgeschriebenen Tätigkeit/Funktion.

Neben der Zusammenarbeit mit der Dienststelle, obliegen der Personalvertretung eine Reihe wichtiger allgemeiner Aufgaben.

Allgemeine Aufgaben sind die Zuständigkeiten, die dem Personalrat zugewiesen werden, ohne dass sie im Katalog der konkreten formellen Beteiligungsrechte genannt sind. Es handelt sich hierbei also um die dem Personalrat übertragenen Überwachungs-, Schutz- und Förderungsaufgaben.

Allgemeine Aufgaben sind u.a.

- Überwachung dahingehend, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, politischer oder gewerkschaftlicher

Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder der sexuellen Identität unterbleibt (vgl. Art.3 GG „alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“).

- Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden und Hinwirken auf Erledigung; Achtung: soweit diese berechtigt sind. Auch wir sind an Gesetze und wie eingangs erwähnt, an Tarifverträge gebunden. Wir können daher nicht jedes Anliegen von Mitarbeiter*innen, sei es noch so nachvollziehbar, zur Zufriedenheit der Betroffenen lösen. Vielmehr versuchen wir oftmals auch eine Mittlerfunktion einzunehmen. Dies setzt jedoch auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle voraus.
- Maßnahmen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch die Dienststelle zu fördern. In diesem Kontext verweisen wir auch auf das 2019 neu geschaffene Familienservicebüro (Leitung Frau Annette Diehl).
- Beantragung von Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen
- Förderung der Eingliederung und der beruflichen Entwicklung schwerbehinderter und sonstiger Schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen.
- Förderung der Eingliederung von ausländischen Beschäftigten.

Wie bereits eingangs erwähnt, ist der Personalrat auch förmlich zu beteiligen.

Das bedeutet, hier darf der Arbeitgeber nicht ohne die Zustimmung des Personalrats, einfach mal so eine Maßnahme umsetzen.

Beispielhaft ein kurzer Ausschnitt zu den personellen, sozialen, organisatorischen Angelegenheiten:

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Übertragung anderer Tätigkeiten, Eingruppierungen, Untersagung einer Nebentätigkeit, Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, Erteilung einer Abmahnung (nur auf Antrag der Beschäftigten), Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit etc.

Darüber hinaus ist der Personalrat in der Mitwirkung, d.h. er ist zu beteiligen, der Arbeitgeber darf die Maßnahmen jedoch auch ohne Zustimmung des Personalrats vollziehen. Exemplarisch ist hier das Thema Kündigung zu nennen.

Abschließend möchten wir auf die Elemente der vertrauensvollen Zusammenarbeit, zu der Personalrat und Dienststelle höchstrichterlich verpflichtet sind, hinweisen:

- Partnerschaft
- Vertrauen
- gegenseitige Offenheit
- Ernsthaftigkeit
- gegenseitiger Respekt
- Kontinuität
- Verschwiegenheitspflicht
- keine einseitige Interessenvertretung
- Friedenspflicht (dürfen nicht zu Streik aufrufen)
- Vierteljahresgespräch
- Neutralität
- rechtzeitige und umfassende Unterrichtung

Dass hier die Realität leider manchmal anders aussieht, können Sie sich wahrscheinlich vorstellen.



Wichtiges Thema für den Personalrat: Die Einhaltung von Tarifverträgen

An der Universitätsmedizin gibt es zwei Tarifverträge: den Haustarifvertrag TV UM Mainz, verhandelt durch die Gewerkschaft ver.di mit dem Vorstand der Universitätsmedizin Mainz, KöR, und den Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte durch den Marburger Bund mit dem UM Vorstand verhandelt.

Die Aufgaben des Personalrats sind unter anderem auf die Einhaltung der Tarifverträge zu achten und Mitarbeiter*Innen bei Fragen zu beraten. Der Personalrat handelt aber keine Tarifverträge mit dem Arbeitgeber aus.

Im Juli 2019 hatte ver.di wieder Tarifverhandlungen mit der UM aufgenommen.

Nach der zweiten Verhandlungsrunde am 05.Juli kam es zu einer erfolgreichen Einigung zwischen den Tarifpartnern:

z.B.: Treuebonus von 300 Euro monatlich für exam. Pflegekräfte

tarifliche Entgelt-Steigerung in 2 Stufen

Verdoppelung der Zulagen für den Personenkreis mit Fachweiterbildung

Hebammen werden in Kr 8a eingruppiert und erhalten eine monatliche Zulage von 300 Euro als Level 1-Prämie

Im November 2019 hat ver.di erneut Verhandlungen mit dem Vorstand der UM aufgenommen um einen Entlastungstarifvertrag in der UM zu etablieren. Auch zu diesem Thema wurden sich die Tarifpartner relativ schnell einig.

Die Tarifparteien haben sich z. B. auf Sollwerte der Mindestbesetzung in der Pflege auf einigen bettenführenden Stationen geeinigt, auf eine Mindestbesetzung in den Funktionsdiensten (z.B. OP, Ambulanzen, Kreißsaal usw.) sowie auf zusätzlich 41 Vollzeitstellen in sonstigen Bereichen wie zum Beispiel Sozialdienst, Technik oder IT.

Der Personalrat hat aufgrund der Tarifverhandlungen im letzten Jahr viele Fragen zu dieser Tarifeinigung bekommen, und diese, soweit es ihm möglich war, auch beantwortet.

Leider sind bis zu dem jetzigen Zeitpunkt die Tarifverträge redaktionell noch nicht fertig erstellt und von den Tarifpartnern unterschrieben.

Dies kann auch jeder Mitarbeiter*Inn der UM daran erkennen, wenn er seine Entgeltabrechnung sich anschaut und den Zusatz liest:

„Die Zahlung des Entgeltes gem. Tarifabschluss vom 05.07.2019 erfolgt unter Vorbehalt der Unterzeichnung des Änderungstarifvertrags.“

Dieser Umstand macht die Arbeit des Personalrates im Moment nicht leicht. Wir können nur sachlich und inhaltlich gut beraten, wenn wir die genauen Inhalte eines Tarifvertrages und seine präzise Ausformulierung kennen. Somit kann der Personalrat momentan manches auch nur unter Vorbehalt prüfen oder beraten in der Erwartung, dass wir bald unterschriebene Tarifverträge haben. Nur ein ausformulierter Tarifvertrag kann im individuellen Klagefall auch von einem Arbeitsgericht überprüft und interpretiert werden und somit zur Klärung der Sachlage beitragen.



Die neue Entgeltordnung für ver.di-Beschäftigte

Bereits seit längerem wird im Bereich der Tarifgemeinschaft der Länder eine neue Entgeltordnung angewandt. Teilweise wird diese bereits auch bei uns. Dies ist im Bereich Sozial - und Erziehungsdienst seit dem 1.8.20 der Fall. In diesem Bereich haben sich die Tarifpartner bereits auf spezielle Regelungen für die Universitätsmedizin geeinigt. Leider sind diese nach unserem Kenntnisstand noch nicht schriftlich fixiert.

Die Einführung der Entgeltgruppen 9a und 9b auf der alten EG 9 („große und kleine“ EG 9) sind auch auf die neue Entgeltordnung zurückzuführen. (Siehe die Meldung vom 13.8.20 im Intranet – Interne Meldungen.)

Zum 1.8. sollte auch der Pflegedienst nach der neuen Entgeltordnung vergütet werden. Dies ist bisher (Stand 30.11.20) nicht umgesetzt.

Da in diesem Bereich nach unserer Meinung mehrere Fragen unklar sind haben wir die Tarifparteien zu einer Arbeitsgruppe eingeladen. Zu einem umfassenden Ergebnis sind wir bisher leider nicht gekommen. Alle drei teilnehmenden Gruppen sind bereit die neue Entgeltordnung und deren Anwendung bei uns gemeinsam zu präsentieren (wenn es ein tragfähiges Ergebnis erzielt wird).

Im Pflegebereich sollen die Kolleg*innen die Möglichkeit haben im Zweifelsfall eine höhere Eingruppierung zu erhalten. Dies ist in der Überleitung im Länderbereich geregelt. Eine solche Regelung soll auch bei uns eingeführt werden. Dies muss in der Überleitung für die Universitätsmedizin festgeschrieben werden. Dort werden auch solche Regelung wie die Besitzstandswahrung geregelt. Zu einem solchen schriftlichen Überleitungstarifvertrag konnten sich die beiden Tarifparteien leider noch nicht festlegen. Der zeitliche Rahmen, wie lange ein solcher Antrag auf Höhergruppierung im Rahmen der Überleitung gestellt werden kann soll ein Jahr betragen (wie im Bereich der Länder.)

Für die Beschäftigten im Bereich IT soll die neue Entgeltordnung zum 1.1.21 angewandt werden.

Wir bitten die Tarifvertragspartner dringend eine Überleitung schriftlich zu fixieren und gegebenenfalls hausinterne Regelung zur besseren Anwendung aufzunehmen. Dies

werden wir dann gemeinsam der Betriebsöffentlichkeit zugänglich machen – auch in Zeiten von Corona.

Es gibt noch viel zu tun ...

Wussten Sie noch?

„Habe ich noch Beihilfeanspruch?“

Ja, wenn Ihr Beschäftigungsverhältnis bei der Universitätsmedizin vor dem 01.01.1999 bestand und ununterbrochen besteht, haben Sie Anspruch auf Zahn- und Heilpraktikerbehandlung.

Anträge können mit einer Rechnungskopie bis max. zwei Jahre rückwirkend beim Landesamt für Finanzen in Koblenz gestellt werden.

Die Anträge, ein Merkblatt zum Antragsverfahren und weitere Informationen sind mit dem Link <https://www.lff-rlp.de/fachliche-themen/beihilfe> im Internet abrufbar.

Tätigkeitsbericht der Ärzte im Personalrat

Wir haben über 1000 Mitbestimmungsanträge für die ärztlichen Mitarbeiter*innen bearbeitet:

Befristete Einstellungen und Weiterbeschäftigungen, Entfristungen, Übertragung einer anderen Tätigkeit, Durchsetzung der tariflichen Eingruppierung, Beratung und Kontrolle der Belastung bei Dienstplänen, Arbeitszeitänderungen mit Stellungnahme des Betroffenen, Kündigungen, Abmahnungen, Klärung der Modalitäten bei Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn, Beschäftigung und Ansprüche während und nach Elternzeit, Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei Untersagung einer Nebentätigkeit.

Beratung zum Verhalten der Mitarbeiter*innen bei Problemen mit arbeitsrechtlicher Relevanz.

Wichtig: Der Personalrat führt selbst keine Rechtsberatung durch.

Vertretung der Mitarbeiter*inneninteressen in internen Schlichtungsverfahren.

Tarifverhandlungen im Ausnahmezustand unter Bedingungen der Pandemie.

Mitglieder des Personalrats können über die Gewerkschaften an den Tarifverhandlungen beteiligt sein, nicht aber in ihrer Funktion als Personalrat.

Unsere Schwerpunkte 2019:

1. Korrekte Arbeitszeiterfassung
2. Unterstützung bei Elternzeitansprüchen
3. Ausschreibung von Oberarztstellen mit transparentem Bewerbungsverfahren
4. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
5. Bearbeitung von Überlastungsanzeigen
6. Integration von Kolleg*innen anderer Nationalität
7. Beschäftigung von Kolleg*innen während der Rente
8. Digitalisierung
9. Klimaschutz
10. Umgang mit Chefarzt*innenwechseln (Chance oder Niedergang) Auswirkungen auf die Mitarbeiter*innen
11. Wissenschaftler*innen.

1. Korrekte Arbeitszeiterfassung

Ein Hauptanliegen der ärztlichen Kolleg*innen ist eine korrekte Erfassung der geleisteten Arbeitszeit. Sie berichten insbesondere über nicht erfasste Überstunden und von Dienstplänen, die in der Realität die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes nicht einhalten. Es kommt offensichtlich zu einer nicht korrekten Dokumentation im elektronischen Zeiterfassungssystem, das bestimmten Algorithmen unterliegt. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und des Tarifvertrags auf der einen und der Versorgungsauftrag auf der anderen Seite sind in zahlreichen Fällen mit dem vorhandenen Personal nicht erfüllbar. Dies stellt die Dienstplanverantwortlichen vor unlösbare Probleme. Oft entstehen dann fragwürdige Konstrukte, die zu Lasten des Personals gehen. Wir verfolgen zwei Ziele. Erstens eine nicht manipulierbare korrekte Erfassung der Arbeitszeit und zweitens Dienstpläne, die von den Mitarbeiter*innen dem Arbeitszeitgesetz entsprechend erfüllt werden können.

2. Unterstützung bei Elternzeitansprüchen

Bei zunehmender Inanspruchnahme der Elternzeit durch beide Elternteile kommt es zu Verwerfungen bei knapper Personaldecke. Unsere Aufgabe sehen wir darin, die Bedingungen für Familien zu verbessern und eine optimale Vereinbarkeit von betrieblicher Arbeit und Familienarbeit zu erreichen, insbesondere unter der Prämisse der Weiterbildung. Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu Diskriminierung führen, sondern muss als adäquates Mittel der Lebensgestaltung endlich akzeptiert werden.

Inwieweit „Mobiles Arbeiten“, das sich im Rahmen des Pandemiegeschehens ausbreitet, für den ärztlichen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Veränderungen bringt, gilt es abzuwarten und die daraus entstehenden Ansprüche zu begleiten.

3. Ausschreibung von Oberarzt*innenstellen mit transparentem Bewerbungsverfahren

Im Zuge der Karriereentwicklung sehen wir die Bewerbung als wichtigen Baustein. Daher setzen wir uns für eine Ausschreibung von Oberarzt*innenstellen und ein transparentes Bewerbungsverfahren ein. Nur so werden Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung zueinander in Beziehung gesetzt und für alle Mitarbeiter*innen nachvollziehbar.

4. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Um eine erfolgreiche Weiterbildung und einen lösungsorientierten Arbeitsprozess zu gewährleisten, sehen wir einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz als Grundvoraussetzung. Die Arbeitsbedingungen müssen ein zielgerichtetes Arbeiten erlauben. Wir unterstützen in dem Zusammenhang das Projekt „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“, das aus der gesetzlichen Anforderung entstanden ist.

5. Bearbeitung von Überlastungsanzeigen

Im Zuge der Personalknappheit müssen auch die ärztlichen Kolleg*innen Überlastungen sichtbar machen. Allzulange konnte der Arbeitgeber sich auf eine schier unerschöpfliche Belastbarkeit der Kolleg*innen verlassen, die es als „Ehrensache“ ansahen, nicht in die Knie zu gehen. Angetrieben durch das Bestreben die Weiterqualifikation in möglichst kurzer Zeit zu betreiben, haben die jungen Leute eine hohe Leidenschaft bewiesen. Durch systematische Verknappung des Personals im Zuge der Ökonomisierung des Medizinbetriebs hat der Arbeitgeber die Grenze der Belastbarkeit seiner Mitarbeiter*innen ausgetestet und erreicht. Die Überlastungsanzeige ist auch bei dem ärztlichen Personal angekommen. Die ökonomische Strategie steht zunehmend in Konflikt mit der Qualität der ärztlichen Tätigkeit.

6. Integration von Kolleg*innen anderer Nationalität

Wir beobachten, dass wir als Ärzt*innen im Personalrat vermehrt Anfragen von ausländischen Kolleg*innen mit Migrationshintergrund erhalten, die die Möglichkeiten der Mitbestimmung kennen und schätzen lernen. Außerdem unterstützen wir die Kolleg*innen, Verfahren zu verstehen und zu nutzen.

7. Beschäftigung von Kolleg*innen während der Rente

Demnächst werden die geburtenstarken Jahrgänge das Rentenalter erreichen. Mit ihnen wird ein latenter Fachkräftemangel, der jetzt schon bei den Ärzt*innen vorliegt, manifest werden. Welche Bedingungen können wir uns daher vorstellen, unter der diese Beschäftigung in die Unimedizin als Ausbildungsstätte Einzug halten kann:

1. Zur Weitergabe von speziellem Wissen in einem festzulegenden Zeitraum
2. Zur Entlastung eines akuten Personalengpasses
3. Wenn es nicht zur Blockade von Karrierepfaden kommt
4. Lohndumping muss vermieden werden

8. Digitalisierung, Fortschritt, Weiterbildung

Ein Projekt, das vom Arbeitgeber stark vorangetrieben wird, ist die Digitalisierung möglichst vieler Prozesse. Der Personalrat sieht sich hier als Wächter der Mitarbeiter*innen, die Umstrukturierungen in dem Zusammenhang mittragen müssen.

Der technische Fortschritt überrollt das medizinische System. Die Weiterbildung der Kolleg*innen leidet unter ökonomisch motivierter Personalverknappung und rasantem Fortschritt der Technik. Weiterbildungsschritte können nicht mehr in der erforderlichen Zeit gelehrt werden. Ganze Weiterbildungskomplexe fallen den modernen technischen Möglichkeiten zum Opfer, können also nicht mehr vermittelt werden, da der Patient zurecht die modernen automatisierten Verfahren für sich fordert. Die Gesamtheit des medizinischen Prozesses wurde im Zuge der Ökonomisierung so fragmentiert, dass es den Weiterzubildenden nicht möglich ist, sich einen Gesamtüberblick zu verschaffen. In dem Zusammenhang fordern wir eine auskömmliche Zeitveranschlagung für die Weiterbildung der Kolleg*innen.

9. Klimaschutz

Der Klimaschutz im Rahmen der geplanten Bauten und der Auslegung der Universitätsmedizin ist durch die Pandemie etwas in den Hintergrund geraten. Jedoch ist auch in diesem Jahr der Klimawandel spürbar vorangeschritten und hat zu unerträglichen Arbeitsbedingungen geführt, denen durch bauliche Maßnahmen Rechnung getragen werden muss.

10. Umgang mit Chefarztwechseln (Chance oder Niedergang) Auswirkungen auf die Mitarbeiter*innen

Das Jahr stand unter dem Zeichen diverser Einrichtungsleiterwechsel, was die Mitarbeiter*innen entsprechend verunsichert und die Einrichtungen ohne klare Vision zurücklässt, bis eine entsprechende Nachfolge gefunden und installiert ist. Deshalb werden wir nicht müde, einen rechtzeitigen reibungslosen Übergang zu fordern, der die Mitarbeiter*innen mitnimmt.

11. Wissenschaftler*innen

Mit Unbehagen beobachten wir den Umgang mit Wissenschaftler*innen. Da sie nicht in der Mitbestimmung sind wie die Ärzt*innen, kann der Personalrat nur unterstützend tätig werden, wenn der Mitarbeiter aktiv die Mitbestimmung einfordert. Die Befristung ihrer Arbeitsverträge entspricht nicht dem im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG: §2 Abs.1 Satz3) geforderten Bemessungszeitraum. Die Vision durch Akademisierung die Lebensverhältnisse einer Gesellschaft auf Dauer zu sichern, führt in diesem Bereich eher zu ungeordneten unsicheren Arbeitsverhältnissen und Brüchen in Lebenskarrieren. Akademisierung ohne Absicherung durch Mitbestimmung ist kein Erfolgsmodell in einer Gesellschaft, die sich primär ökonomischen Zielsetzungen verschreibt und akademische Vision aus dem Blick verloren hat.

Die Umstellung der Personalratstätigkeit auf elektronische Datenbearbeitung ist in diesem Jahr mit vereinten Kräften von allen Beteiligten gelungen. Wir arbeiten an zu verbessernden Details.

Unser Motto, das uns anspricht:

Arbeit ist Lebenszeit und muss lebenswert sein.

Motivation statt Direktion an einer Universität, die hochmotivierten Menschen, Wissenschaftler*innen eine Möglichkeit zur Weiterqualifikation bietet.

Arbeits- und Privatleben besser vereinbaren



Arbeitszeit, die zum Leben passt

Seit dem 01.01.2019 gibt es eine Ergänzung zum **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**.

Das sogenannte Brückenteilzeitgesetz, **§ 9a Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit**, wurde um das bereits bestehende Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erweitert.

Interessant ist es deshalb, da nun nicht mehr begründet werden muss weshalb eine Befristung gewünscht wird. Es ermöglicht den Arbeitnehmer*innen eine Arbeitszeit die zum derzeitigen Leben passt. Allerdings muss man sich bei der Beantragung auf einen Zeitraum von mind. einem bis max. fünf Jahren festlegen. Ein Anrecht besteht erst ab einem 6-monatigen Arbeitsverhältnis. Während der Brückenteilzeit ist keine weitere Verringerung, Erhöhung oder vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit möglich. Damit erhält der Arbeitgeber auf der einen Seite, aber auch der für diesen Zeitraum eingestellte Mitarbeiter*innen eine Planungssicherheit. All diese Punkte sind persönlich genau abzuwägen, allerdings besteht das Recht nach der Brückenteilzeit in seine ursprünglich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zurückzu-

kehren. Eine erneute Arbeitszeitreduzierung können die Arbeitnehmer*innen frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit beantragen. Die Antragstellung muss 3 Monate vor Beginn der beabsichtigten Arbeitszeitreduzierung erfolgen bzw. unter Beachtung der haustariflichen Regelung.

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, den Änderungswunsch der Arbeitszeit mit den Arbeitnehmer*innen zu besprechen. Im Übrigen gilt für den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit TzBfG § 8 Absatz 2 bis 5. Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind §8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3, Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 1 und 2 entsprechend anzuwenden. Auch in unserem Haustarifvertrag, HTV § 8 Teilzeitbeschäftigung, ist dieser Passus verankert: Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der persönlichen Situation des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen. Bei der Verteilung der Arbeitszeit wird leider häufig die persönliche Situation des Beschäftigten zu wenig berücksichtigt, sondern mit betrieblichen Belangen argumentiert. Es ist daher sehr aufschlussreich das gesamte Teilzeit- und Befristungsgesetz durcharbeiten und dann seine Wahl zu treffen. Die sogenannte Teilzeitfalle und das damit verbundene Einkommen ist für die spätere Rente, die schneller kommt als man denkt, für das Rückkehrrecht in Vollzeit besonders wichtig. Übrigens würden nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 50% der Männer und 40% der Frauen ihre Arbeitszeit um min. 2,5 Stunden/Woche gerne reduzieren. Aber 17% der Frauen und 10% der Männer auch gerne 2,5 Std/Wo ihre Arbeitszeit erhöhen.

Das hört sich erst einmal sehr kompliziert an und ist in manchen Berufsgruppen sicherlich auf den ersten Blick derzeit nicht relevant. Lebenssituationen ändern sich und aufgrund der immer flexibler werdenden Bedarfe an Qualifikationen gilt es gut abzuwägen wofür man sich entscheidet. Ein Recht auf Rückkehr nach der Brückenteilzeit in die ursprünglich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist eine gute Ausgangsbasis im Sinne einer arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitischen Weiterentwicklung.

Fazit: Beantragen sie ihre Arbeitszeitreduzierung deshalb immer befristet.

Link Haustarifvertrag (HTV): <http://intern.unimedizin-mainz.de/sc1/grundsatzangelegenheiten/haustarifvertrag.html>

Link TzBfG: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/>

Altersteilzeit

es gibt in der Universitätsmedizin noch die Möglichkeit einen Antrag auf Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr zu beantragen. Dazu müssten Sie Ihre Rentenversicherungsnummer raussuchen und sich einen Termin bei der Deutschen Rentenversicherung oder bei einem der Versichertenältesten geben lassen.

Telefon: 0800 10004800 oder gehen Sie in die entsprechende Geschäftsstelle in Ihrem Wohnort.

Vorab können Sie sich unter

<https://www.eservice-drv.de/SelfServiceWeb/>

Ihren Versicherungsverlauf schicken lassen, um zu sehen, ob alle Daten Ihres Berufslebens, Kindererziehungszeiten, Arbeitslosenzeit, etc. erfasst sind. Gegebenenfalls müssten Sie noch einen Antrag auf Kontenklärung stellen, um die fehlenden Unterlagen zu ergänzen. Auch diese nehmen Sie zu Ihrem Beratungsgespräch mit.

Der Sachbearbeiter der Deutschen Rentenversicherung geht mit Ihnen Ihre Unterlagen durch und benennt Ihnen Ihren Rentenbeginn.

Wann sollten Sie den Antrag auf Altersteilzeit stellen?

Spätestens drei und frühestens zwölf Monate vor dem geplanten Beginn der Altersteilzeit.

Der Antrag auf Altersteilzeit kann formlos im Servicecenter 1 Personal gestellt werden. Am besten lassen Sie sich hierzu einen Termin im Servicecenter 1 Personal bei Frau

	Tel.-Nr.	E-Mail
<u>Marion Provinzano</u>	17-5780	marion.provinzano@unimedizin-mainz.de
<u>Kristina Straßer</u>	17-2117	kristina.strasser@unimedizin-mainz.de

geben. Diese beraten Sie gerne und berechnen Ihnen die Zeiträume je nach dem für welche der beiden Variante der Altersteilzeit Sie sich entscheiden und Ihr Gehalt.

1. Teilzeitmodell

Beim Teilzeitmodell reduziert sich die Arbeitszeit während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeit auf die Hälfte der Stundenzahl (maßgebend ist der Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der Altersteilzeit). Das Teilzeitmodell kann längstens für einen Zeitraum von 6 Jahren beantragt werden.

2. Blockmodell

Das Blockmodell gliedert sich in eine Arbeitsphase mit voller bisheriger Stundenzahl (maßgebend ist der Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der Altersteilzeit) und in eine gleich lange Freistellungsphase. Ein Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase besteht nicht. Das Blockmodell kann längstens für einen Zeitraum von 3 Jahren beantragt werden.

Rechtsgrundlage:

Für Beschäftigte: Altersteilzeitgesetz

Voraussetzungen: § 2 Absatz 1: 1080 Kalendertage sozialversicherungspflichtige Tätigkeit innerhalb der letzten 5 Jahre.



Informationen zum Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Sobald Sie wissen, dass Sie schwanger sind, sollten Sie umgehend Ihre Vorgesetzten und SC 1.1, Personalbetreuung über Ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Entbindungstermin informieren. Nur so können Sie und Ihr Baby vor möglichen Gefahren geschützt werden.

Neben der Mitteilung an die Personalbetreuung sollten sich Schwangere zeitnah bei der Betriebsärztlichen Dienststelle melden, da diese eine Gefährdungsbeurteilung nach dem MuSchG macht und eine Empfehlung an Ihren Vorgesetzten abgibt. In manchen Fällen ist eine Arbeitsplatzbegehung erforderlich, zu der Sie der Personalrat gerne begleitet. Auch in anderen Belangen stehen wir Ihnen hilfreich zur Seite, denn Sie genießen als schwangere Mitarbeiterin - genau wie Ihr ungeborenes Kind - einen besonderen Schutz. Dieser besteht auch noch nach der Entbindung und als stillende Mutter fort.

Verlängerte Schutzfristen (§ 3 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 MuSchG)

Arbeitgeber müssen auf Antrag der Mutter eine verlängerte nachgeburtliche Schutzfrist von 12 Wochen bei Geburten von behinderten Kindern (§ 2 Abs. 1 SGB IX) gewähren. Bisher galt diese nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten.

Kündigungsverbot (§ 17 MuSchG)

Neu ist der viermonatige Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche unabhängig vom Gewicht des Fötus. Das Verbot gilt auch für Vorbereitungsmaßnahmen für eine Kündigung.

Im MuSchG sind wichtige Regelungen und Bestimmungen enthalten, die dazu dienen, Sie und Ihr Kind vor gesundheitlichen Gefährdungen zu schützen, wie zum Beispiel vor

chemischen Gefahrenstoffen (fruchtschädigende, erbgutverändernde, krebserregende, giftige und andere gesundheitsschädliche Stoffe),

biologischen Arbeitsstoffen, die Infektionen hervorrufen können (Rötelviren, Toxoplasmen und andere fruchtschädigende Biostoffe),

physikalischen Schadfaktoren (ionisierende und nicht-ionisierende Strahlen, radioaktive Stoffe, Heben und Tragen von schweren Lasten - mehr als 5 kg und mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel, Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte und andere), ungünstigen Arbeitsbedingungen.

So sollten beispielsweise erhöhte Unfallrisiken vermieden, die Ruhezeiten eingehalten werden, keine Mehrarbeit (Frauen über 18 Jahren nicht mehr als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche, Frauen unter 18 Jahren nicht mehr als 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche), keine Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr). Eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr ist zulässig bei Einwilligung der werdenden Mutter, ärztlicher Bescheinigung der Unbedenklichkeit, Einhaltung des Arbeitsschutzes und behördlicher Genehmigung. Dies gilt jetzt für alle Berufsgruppen und während der gesamten Schwangerschaft.

Schwangere oder stillende Frauen aller Berufsgruppen können sich im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich bereiterklären.

Der Kontakt zu aggressiven und stark unruhigen Patienten und andere Belastungen sollten vermieden werden.

Freistellung für Untersuchungen

Sie werden vom Arbeitgeber für alle erforderlichen Untersuchungen im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung, die während der Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, freigestellt, ohne dass ein Entgeltausfall eintritt.

Erholungsurlaub

Sollten Sie Ihren Urlaub vor Beginn des Beschäftigungsverbot es nicht oder nicht vollständig genommen haben, so kann er nach Ablauf der Fristen im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden. Stellen Sie einen Antrag an Ihre Personalbetreuung in SC 1.

Jahressonderzahlung

Nach dem Haustarifvertrag der Universitätsmedizin bemisst sich in den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Stillzeiten

Als Mutter müssen Sie dem Arbeitgeber schriftlich anzeigen, wenn Sie Ihr Kind stillen möchten. Dann sind Sie während der Stillzeiten von Ihrer Arbeitspflicht befreit. Ein Verdienstausschlag tritt nicht ein, es braucht nicht vor- und nachgearbeitet werden und die Ruhezeiten werden nicht berührt. Der Anspruch auf die Stillzeiten wird auf die ersten zwölf Monate des Kindes begrenzt.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen nach terminlicher Absprache gerne zur Verfügung; außerdem auch Frau Diehl vom Familienbüro.



Die Kinderkrippe „UNImediminis“ an der Universitätsmedizin

Im vergangenen Jahr haben sich in der Leitung der UNImediminis Veränderungen ergeben.

Als Frau Epik in Mutterschutz ging haben Frau Andrea Löbert andrea.loebert@unimedizin-mainz.de als Leitung und Frau Khadija Nazam-Müller Khadija.nazam@unimedizin-mainz.de als Stellvertretung übernommen.

Die neue Leitung hat in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro, dem Elternbeirat und Vertreter*innen des Personalrats (alle zusammen bilden den Krippenausschuss plus noch eine Vertretung des kaufmännischen Vorstands) die alte Geschäftsordnung überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Z. Z. geht die überarbeitete Geschäftsordnung ihren Weg über den Datenschutzbeauftragten, die Rechtsabteilung zum kaufmännischen Vorstand. Sobald alle Stellen ihre Stellungnahme abgegeben haben wird die neue Geschäftsordnung in den Räumen der UNImediminis ausgehängt.

Von Seiten des Personalrats ist es uns besonders wichtig, Klarheit und Sichtbarkeit bei der Vergabe der Krippenplätze zu schaffen und darauf zu achten, dass keine Berufsgruppe bevorteilt oder benachteiligt wird. Bei der derzeitigen Belegung der Plätze ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den einzelnen Berufsgruppen gegeben.

Der Krippenausschuss trifft sich regelmäßig um die Transparenz bei der Vergabe der Krippenplätze zu gewährleisten und die Leitung zu unterstützen. Die Krippenplatzvergabe ist nach den folgenden Kriterien festgelegt:

1. Grundsätzliches:

- Eine Belegung kann ausschließlich durch Kinder von Beschäftigten der Universitätsmedizin erfolgen.
- Es werden grundsätzlich nur Vollzeitplätze vergeben.
- 35 Plätze sind für Kinder aus dem Stadtgebiet Mainz vorgesehen.
- 5 Plätze können durch Kinder aus dem restlichen Rheinland-Pfalz belegt werden.
- Kinder aus anderen Bundesländern können nicht berücksichtigt werden.
- Eine Platzvergabe erfolgt ausschließlich an Eltern, die beide berufstätig sind.

- Es wird eine Warteliste geführt.
- Über Not- und Härtefälle - auch bereits aufgenommene Kinder betreffend - entscheidet der Krippen-Ausschuss.

2. Prioritäten zur Aufnahme:

- a) Schichtdienst (Definition laut Tarifvertrag)
- b) Belegung durch Alleinerziehende
- c) Berücksichtigung von Geschwisterkindern
- d) beide Elternteile arbeiten für die Universitätsmedizin
- e) Arbeitszeit der Eltern liegt jeweils über 28,75 Wochenarbeitsstunden
- f) Datum der Bewerbung für einen Krippenplatz

Erläuterungen:

c) Die Priorität „Berücksichtigung von Geschwisterkindern“ gilt bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des bereits in der Einrichtung betreuten Kindes – auch falls dieses bereits vor Vollendung des dritten Lebensjahres in den Kindergarten wechselt. Die Auswahl der Anträge nach dem Platzvergabemuster erfolgt in der Weise, dass nur die Anträge berücksichtigt werden, die sämtliche Grundsätze der Platzvergabe erfüllen. Die demnach zu berücksichtigenden Anträge werden nach der Prioritätenliste Ziff. a bis Ziff f. in der Weise selektiert, dass grundsätzlich bei einer Anzahl verbleibender Anträge, die die freien Plätze überschreitet, nur die Antragssteller einen Platz erhalten, bei denen höherwertigere Merkmale der Prioritätenliste (a-f) erfüllt sind, als bei den übrigen Antragsstellern. Übersteigt dennoch die Anzahl der verbleibenden Antragssteller die Betreuungskapazitäten der Einrichtung, wird nach „Datum der Bewerbung“ (f) gewichtet. Die Gewichtung in der Prioritätenliste ist fortlaufend abnehmend, wobei „a“ das stärkste Gewicht hat und „f“ am wenigsten zu gewichten ist.

3. Definition ‚Notsituation‘ / ‚Notfall‘ / ‚Härtefall‘:

Eine Notsituation im o.g. Sinne ist insbesondere dann anzunehmen, wenn in Abwägung der beruflichen und persönlichen Umstände der Sorgeberechtigten und des Kindes eine Ablehnung der Betreuung nicht zumutbar ist (z.B. unerwartet eintretende Umstände wie schwere Krankheit oder Tod eines Sorgeberechtigten, Geschwisterkindes oder der bisherigen Betreuungsperson).

Aktuell stehen 40 Krippenplätze bei den UNImediminis zur Verfügung, die in 4 Gruppen aufgeteilt sind.

Zudem besteht auch die Möglichkeit für Ihre Kinder - von 3 Monaten bis zum Eintritt in den Kindergarten - einen Betreuungsplatz über die Betreuungsbörse **WIGWAM** 1994 zu erhalten. Nach dem Prinzip der Kindertagespflege stehen hier aktuell 15 Plätze zur Verfügung.

Weitere Betreuungsmöglichkeiten entnehmen Sie bitte der Homepage des Familienservicebüros, Leitung Frau Annette Diehl. Wir stehen im kontinuierlichen Austausch und sind Ihnen gerne alle behilflich.

<https://www.unimedizin-mainz.de/familienservicebuero/uebersicht.html>



Dienstvereinbarungen

Das Personalvertretungsgesetz sieht vor, dass man für bestimmte Mitbestimmungstatbestände, die nicht lediglich Einzelpersonen betreffen Dienstvereinbarungen abschließen kann.

Und so hat der Personalrat auch in seiner aktuell laufenden Legislaturperiode wieder viele Dienstvereinbarungen mit der Dienststelle abgeschlossen. Dieser Artikel erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir wollen hier lediglich die für die Beschäftigten wichtigsten und ggfls. interessantesten Dienstvereinbarungen kurz erwähnen und darstellen. Eine vollständige Auflistung aller aktuell gültigen Dienstvereinbarungen finden Sie auf der Intranetseite des SC 1 unter „Grundsatzangelegenheiten“.

Folgende Dienstvereinbarungen halten wir an dieser Stelle für besonders erwähnenswert:

Job-Rad

Schon vor einigen Jahren wurden wir durch Hinweise von Kolleginnen und Kollegen auf die Möglichkeiten des Job-Rad-Leasens bei der Dienststelle vorstellig. Schließlich kam die Dienststelle im Rahmen ihres Mobilitätskonzeptes mit einem konkreten Vorschlag auf uns zu und wir haben die nunmehr existierende Dienstvereinbarung gerne abgeschlossen. Nähere Informationen erhalten Sie im Artikel „Job-Rad“ in dieser Ausgabe.

Abfindungen

Nach wie vor gibt es immer wieder Anfragen aus dem Kollegenkreis bezüglich Verlassen der Unimedizin bei Zahlen einer Abfindung. Diese Option kann im Einzelfall durchaus sinnvoll sein. Daher waren wir froh, als die Dienststelle die vor einigen Jahren bereits existierende Dienstvereinbarung nochmals neu aufgelegt hat. Sie sorgt für eine gewisse Transparenz und Rechtssicherheit bei den Beteiligten. Sie ist zunächst nur bis Ende 2020 befristet. Ob sie verlängert wird müssen wir mit der Dienststelle noch verhandeln.

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz

Dies ist eine ganz wichtige Dienstvereinbarung, die das behandelte Thema endlich aufgreift und beim Namen nennt. Gleichzeitig gibt sie Hilfestellung und Handlungsmöglichkeiten für Betroffene. Diese Dienstvereinbarung entstand unter federführender Mitarbeit des Gleichstellungsbüros. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem in dieser Ausgabe veröffentlichten Artikel.

Inklusionsvereinbarung

Eine Dienstvereinbarung der besonderen Art. Eigentlich selbstverständlich in heutiger Zeit, aber offensichtlich immer noch notwendig. Diese Vereinbarung entstand unter intensiver Mithilfe der Schwerbehindertenvertretung.

Schutz vor Benachteiligungen basierend auf dem AGG

Diese Vereinbarung ist Ausfluss des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und soll jegliche Diskriminierung von Beschäftigten unterbinden. Es ist eine gemeinsame Vereinbarung des gesamten Klinikvorstandes, der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates.

Nutzung von Internet und E-Mail-Diensten

Diese Dienstvereinbarung hat eine lange Vorgeschichte. Schon vor ca. 10 Jahren wollte die Dienststellenleitung für die dienstliche, aber auch ggfls. private Nutzung der genannten Online-Dienste Regeln festlegen und mit uns vereinbaren. Detailfragen und wechselnde Ansprechpartner haben aber letztlich dazu geführt, dass eine entsprechende Dienstvereinbarung erst in diesem Jahr abgeschlossen wurde. Die inhaltliche Diskussion hält innerhalb der UM an; gleichwohl hat jeder Beschäftigte ein Regelwerk an der Hand, das ihm darstellt, wie er die Dienste nutzen kann und wo Grenzen bestehen.

Mitarbeiter werben Mitarbeiter

In Zeiten des Fachkräftemangels haben wir uns hier mit der Dienststelle auf eine Möglichkeit geeinigt, wie das gezielte Anwerben von Fachpersonal bestimmter Berufsgruppen durch Beschäftigte honoriert werden kann. Sicher ein etwas unorthodoxer Weg, aber vielleicht erfolgreich.

Wussten Sie noch?

Besitzstandszulage Kind

Im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) wurden die Kinder im Ortszuschlag berücksichtigt. Mit der Überleitung in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) wurden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des Ortszuschlages als Besitzstandszulage Kind fortgezahlt. Alle Beschäftigten die zum Überleitungszeitpunkt Kindergeld bezogen haben bekamen diese Zulage. Dieses hat auch im aktuellen Haustarifvertrag der Universitätsmedizin weiterhin bestand, in der Entgeltabrechnung gekennzeichnet als Besitzstand Kinder.

Man muss aber wissen, dass sie an das Kindergeld gekoppelt ist. Bezieht der Beschäftigte auch nur für einen Monat kein Kindergeld, verfällt die Besitzstandszulage unwiderruflich, im Gegensatz zum Kindergeld, welches neu beantragt werden kann.

Schädlich für das Kindergeld: Wartezeiten zwischen 2 Ausbildungsabschnitten wie z.B. Schule, Praktika Studien-, Ausbildungsbeginn länger als 4 Monate, Beschäftigung mehr als 20 Stunden die Woche

Unschädlich für das Kindergeld: Erstausbildung, Erststudium, Minijob, Pflichtpraktika mit Aufwandsentschädigung größer Minijob welche zur Ausbildung notwendig sind.

Der Kindergeldanspruch endet mit dem vollendeten 25ten Lebensjahres des Kindes.

Für weitere Informationen stehen Ihnen gerne die Kolleginnen und Kollegen des Personalrates zur Verfügung, im Internet findet man unter www.familienkasse.de ebenfalls weitere Informationen.

Jobrad

Eine gesunde Alternative für den Weg zur Arbeitsstelle, auch angesichts der steigenden Parkplatznot an der Universitätsmedizin: das Jobrad.

Seit diesem Jahr bietet der Arbeitgeber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bis zu 2 hochwertige Fahrräder mit Zubehör, im Gesamtwert von maximal € 7.000,00 incl. MwSt, über einen Zeitraum von 3 Jahren zu leasen. Der Arbeitgeber hat hierzu gemeinsam mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung abgeschlossen. Sie finden sie mit den dazugehörigen Anlagen unter:

<http://intern.unimedizin-mainz.de/sc1/angebot-fahradleasing-fuer-mitarbeiter-ueber-moovsterjobrad/fahradleasing/dienstvereinbarung-jobrad.html>.

Die Leasinggebühr erfolgt über eine Entgeltumwandlung. Hierbei reduziert sich das monatliche Bruttoentgelt um die entsprechende Leasingrate. Durch die geringeren monatlichen steuerlichen Abgaben des Arbeitnehmers, refinanziert sich damit teilweise die Leasingrate.

Generell kann jeder Mitarbeiter, der bereits seit mindesten 6 Monaten in der Universitätsmedizin beschäftigt ist und dessen Arbeitsvertrag noch 3 Jahre oder länger läuft, das Angebot Jobrad in Anspruch nehmen.

Aber keine Regel ohne Ausnahme:

welche Personengruppen das Jobrad nicht in Anspruch nehmen können, ist in der Dienstvereinbarung hinterlegt. Ebenso finden Sie hier den ganzen Ablauf, die Rückgabe des Jobrad etc. Wichtige Informationen finden Sie auch in den Anlagen.

Am Ende der Laufzeit des Leasingvertrags kann ein Kaufangebot unterbreitet werden, eine Verpflichtung zur Übernahme des Fahrrads besteht nicht.

Bevor Sie sich für das Angebot des Arbeitgebers entscheiden, empfiehlt es sich die Dienstvereinbarung samt Anlagen genau durchzulesen um das beste Angebot für Sie zu finden.

Dann kann die neue Fahrradsaison kommen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Am 06.12.2018 trat die Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung zwischen der Universitätsmedizin Mainz und dem Personalrat der Universitätsmedizin Mainz in Kraft.

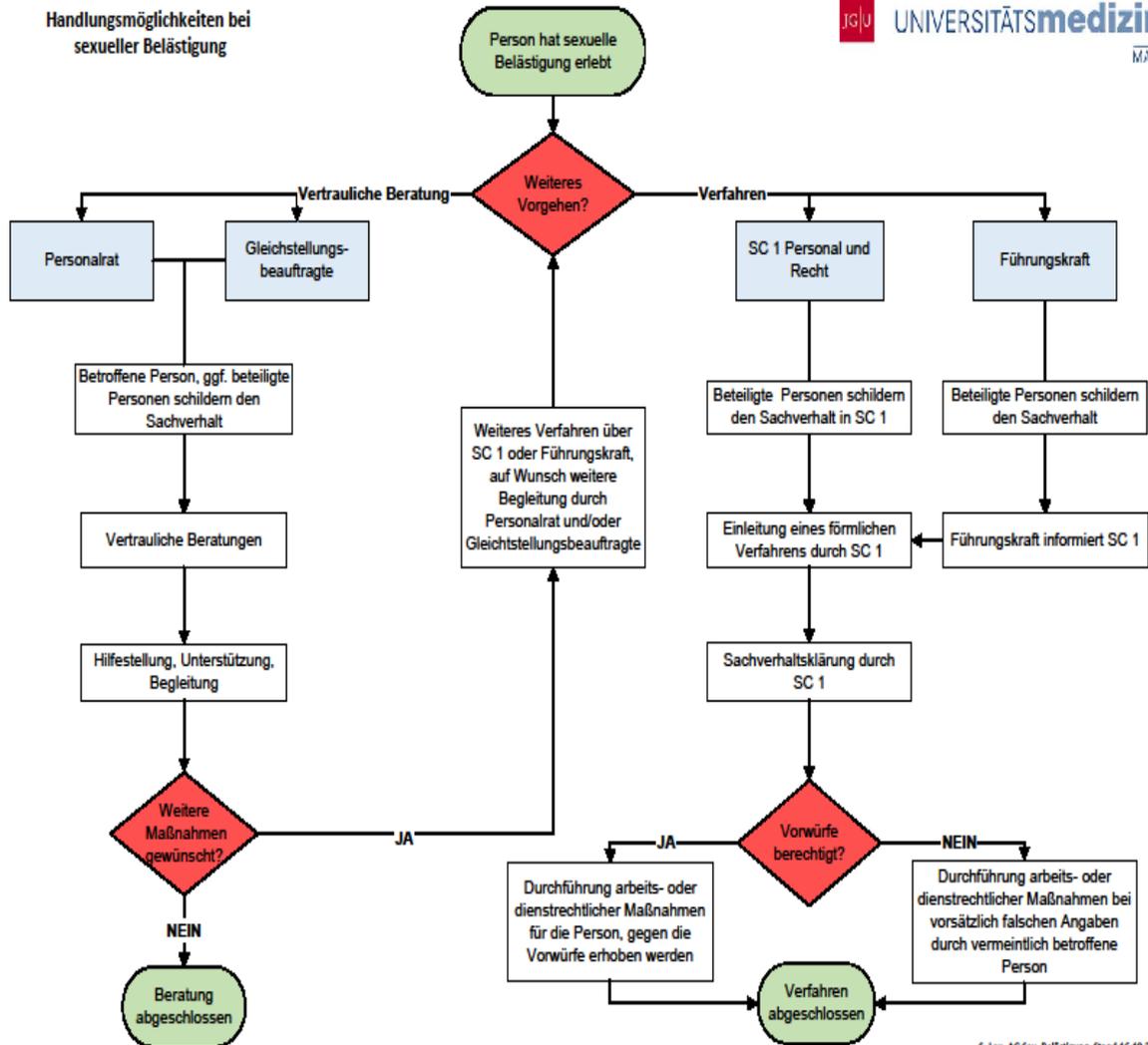
Die Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, alle Beschäftigten für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können. Außerdem wurden Strukturen und Abläufe für eine Konfliktbewältigung festgelegt um eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems zu erlauben.

Wir sind froh, dass wir in Zusammenarbeit mit dem Frauen- und Gleichstellungsbüro eine solche Dienstvereinbarung abschließen konnten und unser Arbeitgeber sich gerne der Problematik angenommen hat. So fand auch in diesem Zusammenhang eine gemeinsame Veranstaltung statt, bei der der Inhalt der Dienstvereinbarung den Mitarbeitern der Universitätsmedizin Mainz nähergebracht wurde.

Uns ist es sehr wichtig, dass Kolleg*innen, die sexuell belästigt werden und/oder eine Beobachtung in dieser Hinsicht gemacht haben, sich jederzeit vertrauensvoll an die Personen wenden können, die in der Dienstvereinbarung aufgeführt sind.

http://intern.unimedizin-mainz.de/fileadmin/portal/Verwaltung/D2/Dienstvereinbarungen/Sexuelle_Belaestigung/DV_zum_Umgang_mit_sexueller_Belaestigung.pdf

Haben Sie keine Angst oder falschen Stolz, wir sind für Sie da; egal für welchen Weg Sie sich auch im Nachgang entscheiden werden (siehe Flussdiagramm).



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist bereits seit 2004 gesetzlich verankert und seitdem fester Bestandteil des Arbeitslebens.

Das BEM findet sich nach der Novellierung des Sozialgesetzbuches (SGB) IX im § 167, Abs.2 wieder. In der Rechtsprechung wird das BEM als ein rechtlich regulierter, verlaufs- und ergebnis-offener Suchprozess beschrieben, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeitszeiten ermitteln soll.

Im BEM soll die Fürsorge des Arbeitgebers zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der individuellen Arbeitsplatzsicherung der Beschäftigten zum Ausdruck kommen. Der Arbeitgeber soll frühzeitig intervenieren und klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Das BEM sollte immer ein interner Kooperationsprozess sein, bei dem neben den Mitarbeiter*innen und dem Arbeitgeber auch ein sogenanntes Integrationsteam, bestehend aus Vertreter*innen der Betriebsärztlichen Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats, Teil des Lösungsprozesses sein sollte. Das Gesetz schreibt explizit vor, dass die geforderte Lösung mit der zuständigen Interessenvertretung zu finden ist.

Da der Gesetzgeber bewusst nur ein Grundgerüst geschaffen hat, das viel Freiraum für die Durchführung des BEM lässt, hat der Personalrat hier an der Unimedizin bereits im Jahr 2007 eine entsprechende Dienstvereinbarung, die im Jahr 2020 modifiziert wurde, mit dem Arbeitgeber abgeschlossen.

Auch wenn dem Personalrat im Rahmen des individuellen BEM kein Mitbestimmungsrecht zusteht, kann er im Rahmen seines Mitwirkungsrechts ein wichtiger Interessensvertreter der Mitarbeiter*innen sein. Selbstverständlich haben die Mitarbeiter*innen das Recht, eine aktive Beteiligung des Personalrats oder anderer Personen des Integrationsteams abzulehnen. Dennoch ist das Integrationsteam während des BEM-Prozesses stetig und fortlaufend zu informieren.

Die Initiative zur Durchführung des BEM liegt beim Arbeitgeber. Er muss bei Vorliegen der Voraussetzungen von sich aus den Beschäftigten die Durchführung des BEM anbieten.

Ein Anspruch auf Durchführung eines BEM liegt immer dann vor, wenn bei den Mitarbeiter*innen innerhalb der letzten zwölf Monate eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen vorgelegen hat. Dabei ist es nicht notwendig, dass es sich hierbei um eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit handelt, auch mehrere Kurzerkrankungen schaffen die Voraussetzungen, soweit die Grenze der sechs Wochen (42 Kalendertage) innerhalb von zwölf Kalendermonaten überschritten ist. Die Ursache der Erkrankung spielt keine Rolle, ebenso wenig die Frage, ob die Arbeitsunfähigkeit in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht. Erhalten die Mitarbeiter*innen ein Angebot zur Durchführung eines BEM, können die Mitarbeiter*innen frei entscheiden, ob sie dieses Angebot annehmen. Das BEM kann nur durchgeführt werden, wenn die Betroffenen diesem ausdrücklich zustimmen. Die Mitarbeiter*innen haben das Recht, das BEM-Verfahren auch während des Prozesses zu beenden.

Wichtig für Sie zu wissen

Nachteile durch eine Ablehnung eines BEM dürfen den Mitarbeiter*innen weder tatsächlich entstehen, noch dürfen diese angedroht werden. Das dadurch unterstrichene Prinzip der Freiwilligkeit trägt der Tatsache Rechnung, dass ein BEM-Verfahren in direktem Kontext mit der konkreten gesundheitlichen Situation steht und somit ein besonders sensibler Bereich der Mitarbeiter*innen betroffen ist, der im Normalfall dem Zugriff des Arbeitgebers entzogen ist.

Fazit

Das BEM schafft Rechte und Pflichten für alle Beteiligten. Es schafft aber auch gleichzeitig Möglichkeiten der Gesundheitsförderung und Arbeitsplatzhaltung, wenn alle Beschäftigten in einen Dialog unter dem Gesichtspunkt der Fürsorge, der Verschwiegenheit und der Freiwilligkeit an einem Konsens arbeiten.

Der lange Weg zur elektronischen Überlastungsanzeige

Bereits in den Jahren 2011/2012 haben die Tarifparteien (ver.di und der Arbeitgeber) im Rahmen von Tarifverhandlungen vereinbart, eine Pilotphase „digitale Überlastungsanzeige“ für den Bereich der Pflege zu starten. Infolge daran hat sich eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen des Arbeitgebers und dem Personalrat, mit der Ausgestaltung des digitalen Dokuments beschäftigt. IT-technischen Support erhielt die Arbeitsgruppe dankenswerter Weise fortlaufend von SC 6, namentlich Herrn Pilidis.

Im Oktober 2014 erfolgte dann endlich die Implementation der elektronischen Überlastungsanzeige, zunächst im Bereich der Pflege in der Inneren Medizin. Mittlerweile können sowohl die Beschäftigten des gesamten Pflegebereichs, als auch die Mitarbeiter*innen des Funktionsdienstes der OP-Pflege auf dieses Medium zugreifen.

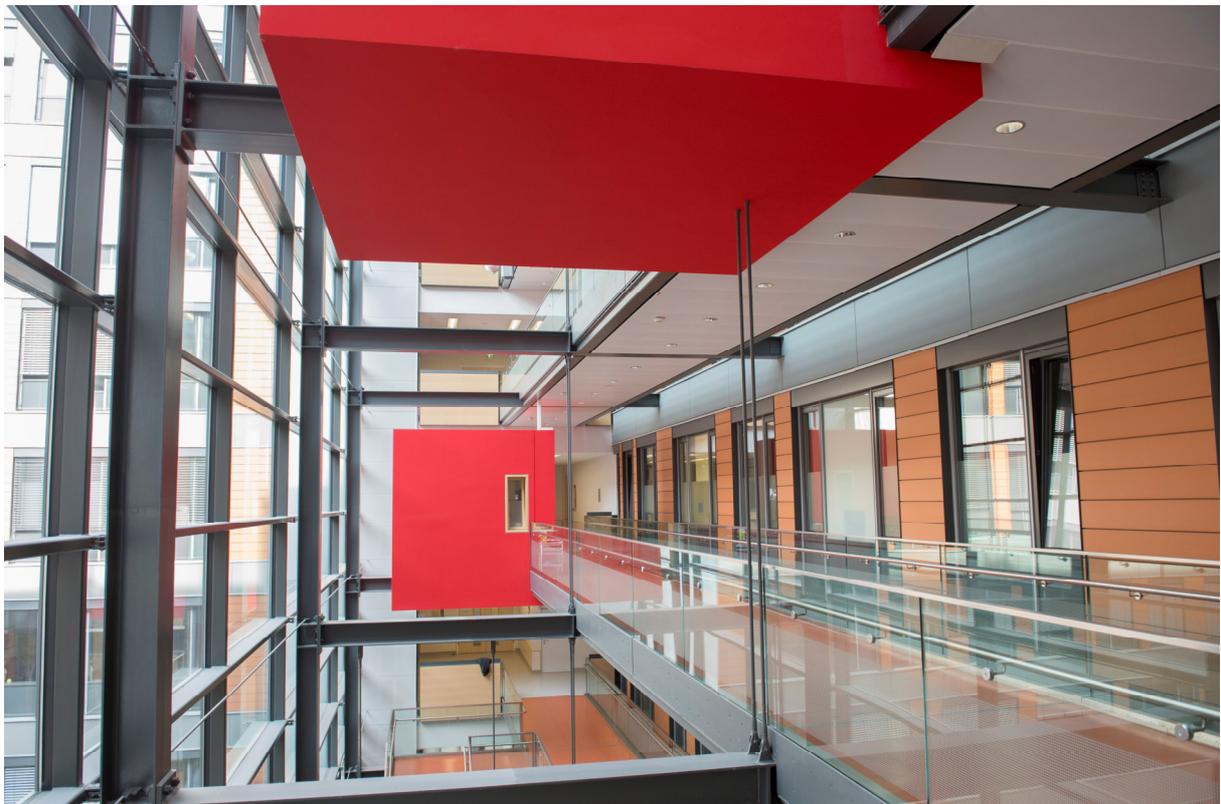
Aus diesem Grund halten wir es für dringend geboten, im Zeitalter des rasanten digitalen Fortschritts, die elektronische Überlastungsanzeige Mitarbeiter*innen aller Berufsgruppen zugänglich zu machen. Soweit ein Auszug aus einem Schreiben des Personalrats an den Arbeitgeber vom März 2019.

Wir möchten Ihnen damit aufzeigen, wie langwierig aus den unterschiedlichsten Gründen der Weg zum Ziel sein kann. Mittlerweile befinden wir uns auf der Zielgeraden, sodass wir im I. Quartal 2021 (hoffentlich) verkünden werden, es gibt ein Dokument einer elektronischen Überlastungsanzeige für alle Mitarbeiter*innen.

Dieses Projekt ist uns im Zeitalter von Arbeitsverdichtungen, Fachkräftemangel, permanenter Überforderung und Überlastung eine Herzensangelegenheit. Natürlich ist uns bewusst, dass eine Anzeige einer Überlastung nicht automatisch zu mehr Personal oder zu Organisationsänderungen führt. Sie kann auch nicht kurzfristig vor einer Überlastungssituation schützen. Dennoch dient sie dem Eigenschutz der Beschäftigten vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen, sofern Sie ihre Tätigkeit trotz der Überlastungsanzeige weiterhin mit größtmöglicher Sorgfalt erledigen.

Beschäftigten, die eine Überlastungsanzeige stellen, darf hieraus kein Nachteil entstehen. Vielmehr lässt sich das Recht, aber auch die Pflicht zur Anzeige einer bestehenden Gefährdung aufgrund einer Überlastung bereits aus den Nebenpflichten zum Arbeitsvertrag und den Arbeitsschutzgesetzen ableiten. Mit der Anzeige einer Überlastung an den Arbeitgeber und die direkten Vorgesetzten zeigen die Mitarbeiter*innen an, dass eine Gefährdung der eigenen Gesundheit oder Sicherheit oder der von anderen Personen aufgrund von Überlastung besteht.

Bis zur Implementation eines Dokuments einer digitalen Überlastungsanzeige für alle Beschäftigten können/sollten Sie natürlich weiterhin wie bisher Gebrauch von bereits bestehenden Formen von Überlastungsanzeigen (auch in Papierform) machen.



Die Ökonomisierung im Krankenhaus

Der Krankenhausmarkt (eine Begrifflichkeit die u.a. im Widerspruch zur Daseinsvorsorge steht) befindet sich seit Jahren in Bewegung.

Immer und immer wieder erreichen unsere Gesellschaft neue Pläne und Reformvorschläge zur „Sanierung“ des deutschen Gesundheitssystems und damit explizit auch der Krankenhäuser. Seit der Umstellung der Krankenhausfinanzierung auf ein Fallpauschalensystem (DRG) kaufen privatwirtschaftlich tätige, teilweise börsennotierte Klinikketten wirtschaftlich defizitäre Krankenhäuser der öffentlichen Hand nach und nach ab.

Für den Finanzierungsmodus der Krankenhäuser zählt nicht mehr die Liegezeit sondern vielmehr die Fallpauschale. Die DRGs bilden somit die Grundlage für die verstärkte Ökonomisierung von Krankenhäusern und setzen zugleich den Anreiz für eine stärker betriebswirtschaftliche Ausrichtung. Dies betrifft nicht nur die Überprüfung bisheriger Strukturen und Betriebsabläufe mit dem Ziel, die Kostenstrukturen zu rationalisieren und zu verschlanken, sondern es werden zugleich neue prozess- und ergebnisorientierte Formen der Unternehmenssteuerung über Zielvorgaben und Kennziffern etabliert.

Auch unsere Universitätsmedizin ist Teil dieser Ökonomisierung. Moderne Managementkonzepte werden etabliert, Controlling- und Benchmarksysteme haben längst an Bedeutung gewonnen. Diese marktorientierten Steuerungsformen, die in anderen Branchen als Teil der sozialen Marktwirtschaft längst bekannt sind, haben Einzug in den Klinikalltag erhalten. Nur zu welchem Preis und auf wessen Kosten.

Jeder, der einen längeren Aufenthalt im Krankenhaus als Patient verbracht hat, weiß aus eigener Erfahrung, dass die Arbeit des Klinikpersonals kaum vergleichbar mit Tätigkeiten in anderen Wirtschaftssektoren ist.

Am Beispiel der Pflege (aber auch anderer Berufsgruppen) lässt sich festhalten, dass die Erbringung ihrer Dienstleistung eine persönliche Begegnung ist, die Kommunikation und ein gewisses Maß an Kooperation zwischen Patient und Pflegepersonal erfordert. Ja, man kann auch von praktizierter Zwischenmenschlichkeit sprechen.

Der Wunsch zu helfen und der Wunsch mit Menschen zu arbeiten sind oftmals zentrale Motive für die Berufswahl. Nur, die berufliche Praxis kann diesen hohen Ansprüchen häufig nicht gerecht werden. Pflegearbeit ist unter den heutigen Bedingungen eine hochgradig verdichtete Tätigkeit: Hektik, Stress und starker Zeitdruck kennzeichnen die Arbeitssituation vieler (nicht nur) Pflegekräfte. Insbesondere die hohen Belastungen sind zentrale Ursache für die hohe Fluktuation innerhalb des Berufsstandes der Pflege.

Die Ökonomisierung im Gesundheitswesen und damit auch im Krankenhaus, steht in einem krassen Widerspruch zu den Wahrnehmungen und Orientierungen, der Handlungsperspektiven und dem beruflichen Selbstverständnis vieler Berufsgruppen. Der (Fachkräfte-) Personalmangel im Krankenhaus ist auch Ausdruck einer dem Markt überlassenen Ausrichtung des Gesundheitswesens. Nicht erst seit den Erkenntnissen aus der Corona-Krise sollten wir zur Daseinsvorsorge in öffentlicher Hand zurückkehren.

Dass eine zunehmende Ökonomisierung der Krankenhauslandschaft ein Weg in eine Sackgasse ist, haben auch längst der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland und seine Mitgliedsgewerkschaft ver.di erkannt, in dem sie einen Masterplan Krankenhaus im Juli dieses Jahres auf einer gemeinsamen Pressekonferenz vorstellten. Dieser ist nachzulesen unter folgendem Link:

<https://rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/++co++d2884a12-c69a-11ea-984e-001a4a160123>

Corona 2020

Das Jahr 2020 hatte für alle eine böse Überraschung parat. Die COVID 19-Pandemie prägt das Jahr 2020 und bestimmt aktuell unser Leben. Ein Ende ist nicht in Sicht.

Auch den Personalrat stellten und stellen die Ereignisse vor eine große Herausforderung. Trotz Lock-Down und verschärften Hygienebedingungen waren und sind wir für die Mitarbeiter vor Ort erreichbar.

In Zeiten der Pandemie, in denen die Versorgung der Patienten noch mehr in den Focus rückt, dürfen die Bedürfnisse der Mitarbeiter, Arbeitsschutz und die Gesundheit der Mitarbeiter nicht in den Hintergrund geraten.

Zahlreiche Mitarbeiter wandten sich mit unterschiedlichsten Fragen und Befürchtungen an den Personalrat.

Ein Thema, das viele Mitarbeiter verunsicherte, waren und sind die Dienstpläne in der Krisensituation. Wir konnten die Bedenken in die Diskussion mit dem Arbeitgeber aufnehmen und transportieren. Da es sich nicht um in „Stein gemeißelte“ Überlegungen und Planungen seitens der Vorgesetzten handelt, führen die Anregungen unsererseits zu Veränderungen, die das Wohl der Mitarbeiter und den Arbeitsschutz neben der Sicherstellung der Patientenversorgung nicht außer Acht lassen.

Mitarbeiter, die zu den sogenannten Risikogruppen zählen, wandten sich mit ihren Befürchtungen, was den Einsatz ihrer Person bei der Versorgung von COVID-Patienten angeht, an uns. Aber nicht nur diese Mitarbeiter waren verunsichert. Mitarbeiter, die an den Schulungen zur Versorgung der COVID-Patienten teilnahmen, teilten uns ihre Befürchtungen mit, der Versorgung nicht gewachsen zu sein. In der Weiterentwicklung des Eskalationskonzeptes fanden diese Bedenken Berücksichtigung.

Selbst bei steigenden Zahlen von Patienten, die an Corona erkrankt sind, werden auch Patienten, mit anderen Erkrankungen versorgt werden müssen, sodass davon auszugehen ist, dass es ausreichend covidferne Tätigkeitsfelder geben wird. Ebenso ist nicht jeder an Corona Erkrankte, so schwerwiegend erkrankt, dass er zwingend auf einer Intensivstation versorgt werden muss.

Allerdings werden wir uns alle im Zweifelsfall der Situation stellen müssen, dass wir nicht immer in unserem gewohnten Umfeld tätig sein können, sondern aufgrund des Bedarfs flexibel sein müssen.

Zu Beginn der Pandemie gab es Zweifel, ob ausreichend Schutzausrüstung beim Umgang mit Covid-Patienten oder fraglich infizierten Patienten vorhanden ist. Eine Situation, die nicht nur unser Haus betraf. Unsere Apotheke hatte mit großem Einsatz ausreichend Schutzmaterial beschafft.

Die Betreuungssituation der Kinder brachte einige unserer Mitarbeiter in Not, nicht nur, weil Kitas und Schulen geschlossen waren, sondern auch weil die familiäre Unterstützung aufgrund des Risikos für Ältere wegfiel. In persönlichen Gesprächen konnten teilweise Lösungen herbeigeführt werden. Jedoch wird diese Problematik bei Verschärfung von Maßnahmen seitens der Politik möglicherweise wieder zu Problemen führen. Individuelle Lösungen müssen hier gefunden werden und Vorgesetzte teilweise Wege beschreiten, die ein Umdenken erfordern.

Der Abschluss der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ kann als eine Grundlage für individuelle Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung dienen.

Bei manchen Anfragen konnten wir direkt mit Lösungsvorschlägen weiterhelfen, andere Fragen im direkten Dialog an den Arbeitgeber richten.

Anregungen, die auf diese Weise generiert wurden, konnten und können bei der laufenden Entwicklung und Verbesserung von Konzepten miteingebracht und berücksichtigt werden.

Wir bleiben auch weiterhin ansprechbar für alle Mitarbeiter und unterstützen, wo wir können.

Die Mitglieder des Personalrates

Uwe Jerusalem
Vorsitzender



Tel. 3550
Fax 47-3550

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.006

Ralf Ofenloch
1. stellvertretender Vorsitzender



Tel. 3554
Fax 47-3554

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.008

Dr. Sonja Dörr
2. stellvertretende Vorsitzende



Tel. 3559
Fax 47-8430

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.007

Bernd Pitsch



Tel. 3552
Fax 47-3552

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.004

Sibylle Lepert



Tel. 3555
Fax 47-3555

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.005.2

Waltraud Schöner



Tel. 3553
Fax 47-3553

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.011

Dr. Kornelia Luckhaupt-Koch



Tel. 3551
Fax 47-3551

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.007

Susanne Pleines



Tel. 8738
Fax 47-8738

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.010

Matthias Meincke



Tel. 3558
Fax 47-3558

Geb. 405
2. OG
Zi. 2.005.1

Susanne Teske-Keiser



Tel. 6877
Fax 47-6877

Geb. 701
EG
Zi. 43

Jan-Erik Eichholz



Tel. 8528
Fax 47-8528

Geb. 204
1. OG
Zi. 1.112

Silke Lau



Tel. 8139
Fax 47-8139

Geb. 403
2. OG
Zi. 2.228

Dirk Kohler



Tel. 3599
Fax 47-3599

Geb. 301
EG
Zi. 29

Andrea Koch



Tel. 6884
Fax 5598

Geb. 906

Christina Schmidt



Tel. 2912

Geb. 920
Zi. 3.323

Thomas Nowak



Tel. 9718

Geb. 508
UG
Zi. -1.009

Martina Thomas-Fekrizad



Tel. 2759

Geb. 204
2. OG
Zi. 2.231

Nora Haupt



Tel. 8805
Fax 9888

Geb. 907
1. OG
Zi. 1.102

Winfried Klüber



Tel. 5072

Geb. 505
UG

Dorothee Höltz-Nagel



Tel. 5089
Fax 3408

Geb. 906
2. OG
Zi. 2.2232

Dr. Ulrich Strecker



Tel. 1946-899

Dr. Sigrid Horn



Tel. 5103

Geb. 505
5. OG
Zi. 5.204

Prof. Dr. Walburgis Brenner



Tel. 2740
Fax 3635

Geb. 102
EG
Zi. 528

Sprechstunden des Personalrats am CAMPUS der Universität

Die Sprechstunden am Campus wurden nach der Gründung der Universitätsmedizin eingerichtet.

Wir bieten diesen Service einmal im Monat direkt vor Ort an, um den Kolleginnen und Kollegen den langen Weg in die Klinik zu ersparen.

Sie finden uns im:

- Institut für Physiologie und Pathophysiologie/ Institut für Physiologische Chemie /Pathobiochemie Duesbergweg 6, 3. OG, Raum Nr. 03-415, 9:30 – 10:30
- Institut für funktionelle und klinische Anatomie, Johann-Joachim-Becher-Weg 13, 10:45 – 11:45

In der Regel können wir Ihre Fragen direkt beantworten. Selbstverständlich nehmen wir auch komplexere Aufträge zur Bearbeitung mit.



So erreichen Sie uns:

Anschrift:

Personalrat der Universitätsmedizin
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Langenbeckstraße 1
55131 Mainz

Tel. 06131 / 17-2407

Fax 06131 / 17-3430

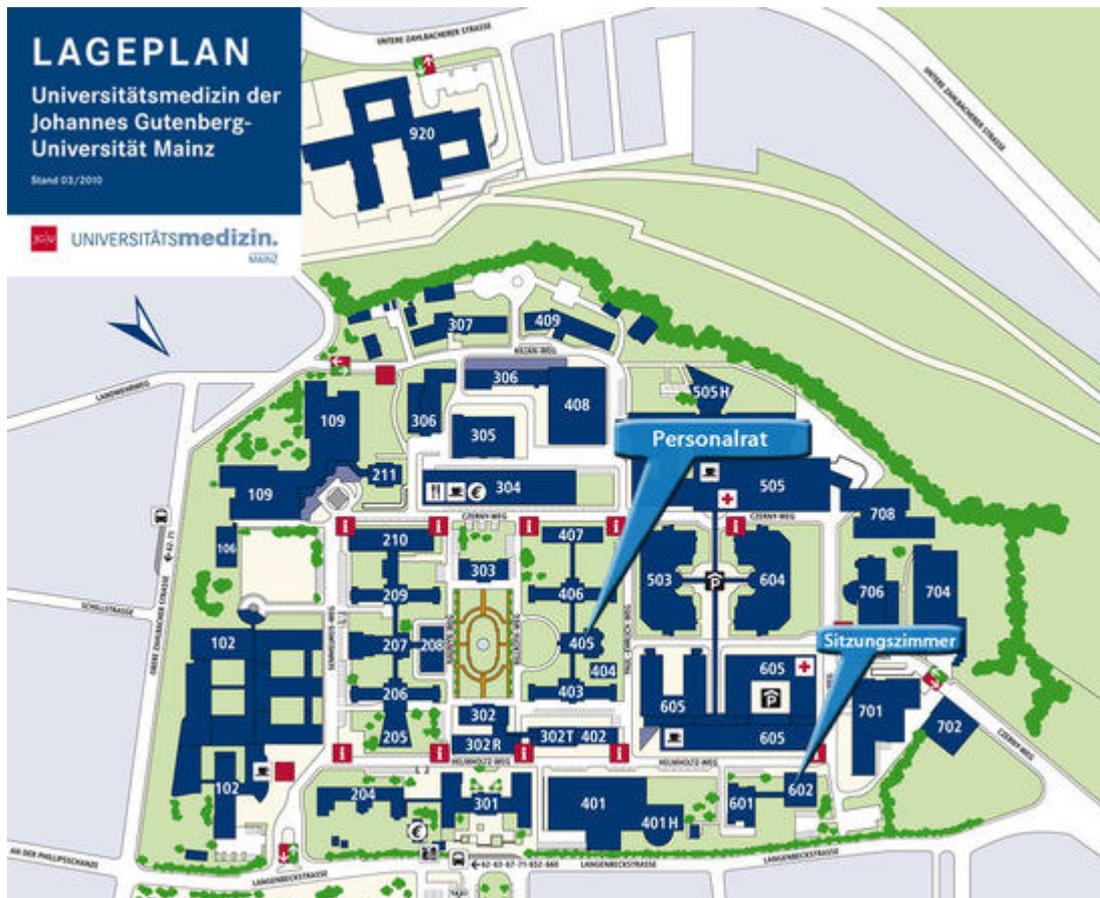
personalrat@unimedizin-mainz.de

Büros: Helmholtz-Weg Gebäude 405 / 2. OG

Sprechzeiten: Mo: 7:30 - 18:00 Uhr

Di – Do: 7:30 - 16:00 Uhr

Fr: 7:30 - 13:00 Uhr



Weihnachten 2020

Friedliches Beisammensein
Menschenbegegnungen
Familienfeiern
Tröstende Berührungen
Sind nicht angebracht
Gefährlich
Ein winziges unsichtbares Nichts
Unfähig zu existieren
Ohne Wirt
Zwingt uns zu
Einem Leben auf Abstand

Die Trauer ist groß

Aber wir lassen uns
Nicht unterkriegen
Wir stehen zusammen
Mit Abstand und Maske
Mitbestimmung
Rechte der Mitarbeiter
Arbeitsschutz Gesundheitsschutz
Tarifverträge
Und vieles mehr
In diesen schwierigen Zeiten
Zu verteidigen

In dem Sinne

Schöne Weihnachten (so gut es geht)
Und
Einen guten Rutsch ins neue Jahr
wünscht

Euer Personalrat