

Der „Qualimix“ auf den Stationen



Quelle: drei.verdi.de

In der Pflege arbeiten neben examiniertem Krankenpflegepersonal auch Kolleginnen, die keine Krankenpflege-examen haben, z.B. Stationsassistentinnen, FSJler usw.

Der Einsatz von Pflegehilfskräften wird damit begründet, dass ein gewisser Teil der Pflege-tätigkeiten auf Station

nicht von examiniertem Personal geleistet werden muss. Laut dem Pflegedirektor Herrn Erichsen beträgt dieser Anteil zwischen 10 % und 15 %.

Aber täglich gibt es auf Station Dienste, wo nur zwei examinierte Kräfte mit einer Stationsassistentin arbeiten. Dann stellt aber eine Pflegehilfskraft schon 33 % des verfügbaren Personals dar. Am Wochenende oder bei kurzfristigem Krankheitsausfall kommt es auch vor, dass lediglich eine examinierte zusammen mit einer nicht examinierten Kollegin arbeitet.

Wenn nicht examiniertes Personal im Dienst ist, stellt es also immer wesentlich mehr als 15 % der anwesenden Pflegekräfte.

Diese Situation ist bekannt und nicht von den Pflegenden - seien sie nun examiniert oder nicht - zu verantworten. Es wird bewusst in Kauf genommen, dass Pflegehilfskräfte zusammen mit dem examinierten Personal die Pflege sicherstellen.

Und es wäre völlig lebensfremd anzunehmen, dass unter diesen Bedingungen die Pflegehilfskräfte nicht immer wieder in Grenzsituationen kommen, wo sie etwas tun (müssen), was sie eigentlich nicht dürfen.

Und wenn dann ein Fehler passiert, sollen es die Beschäftigten ausbaden?

Unter diesen Umständen ist es völlig inakzeptabel, mit personalrechtlichen Maßnahmen zu reagieren, wenn dann tatsächlich ein Fehlverhalten auftritt.

Das gilt sowohl für Stationsassistentinnen wie für examinierte Beschäftigte, die Aufgaben delegieren (müssen), die sie eigentlich nicht delegieren dürfen!

Die UMG vor dem Arbeitsgericht

Es kam, wie es kommen musste ... bzw. es passierte das, wovon wir immer schon gewarnt hatten:

Eine nicht examinierte Pflegekraft hatte in einem äußerst knapp besetzten Dienst eine Tätigkeit ausgeführt, die eigentlich nicht zu ihren Aufgaben gehört. Obwohl kein Patient zu Schaden kam und obwohl der oben geschilderte Qualifikationsmix bei knapper Besetzung genau solche Situationen herbeiführt, griff die Dienststelle zur schärfsten Waffe des Arbeitsrechts - der fristlosen Kündigung.

Der Personalrat hat diese Kündigung abgelehnt. Da wir bei der fristlosen Kündigung nur in der Mitberatung und nicht in der Mitbestimmung sind, wurde die Kündigung trotzdem ausgesprochen und landete letztlich vor dem Arbeitsgericht.

Dort wurde ein Vergleich geschlossen. Dieser rettete der Beschäftigten zwar nicht den Arbeitsplatz, machte im Ergebnis aber dennoch deutlich, dass ein Urteil vermutlich zu Gunsten der Beschäftigten ausgefallen wäre.

Musste es tatsächlich so weit kommen? Wir sagen nein. Eine Kündigung war hier sicher nicht das Mittel der Wahl. Hier wurde das Individuum zum Sündenbock gemacht, statt den Grund für den Vorfall in den eigenen Organisationsstrukturen zu suchen.

Fazit:

Letztendlich gibt es in diesem Fall nur Verlierer: Die Kollegin hat ihren Arbeitsplatz verloren und die UMG eine Menge Geld, für nichts.

Inhalt

Qualimix auf den Stationen	S.1
Fristlose Kündigung	S.2
Kleines Restaurant	S.3
Urlaub	S.3
Pausenregelungen	S.4-5
Sicherheitsbeauftragte	S.5-6
Mehr Geld für Hiwis	S.6
Mit dem Rad zur Arbeit	S.6

Dürfen die mich fristlos kündigen?

Die verhaltensbedingte Kündigung

Aus gegebenem Anlass ein paar wichtige Leitsätze des Bundesarbeitsgerichts zur verhaltensbedingten Kündigung.

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann als fristlose Kündigung (sogenannte außerordentliche Kündigung) oder unter Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgen (sog. ordentliche Kündigung).

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann ausgesprochen werden,

- wenn jemand schuldhaft Pflichten aus dem Arbeitsvertrag erheblich verletzt
- **und** dadurch das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird,
- **und** wenn es keine andere Möglichkeit gibt, das Problem zu lösen.

Diese Bedingungen **müssen alle zusammen** vorliegen.

Außerdem muss bei einer umfassenden Interessenabwägung das Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung das Interesse des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz überwiegen.

Immer nur letztes Mittel, das „ultima-ratio-Prinzip“

Das Bundesarbeitsgericht betont aber deutlich, dass die Kündigung immer nur das **letzte Mittel**, die sogenannte „ultima ratio“, ist, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, künftiges Fehlverhalten zu vermeiden.

Immer eine Einzelfallentscheidung

Bei einer Kündigungsschutzklage handelt es sich immer um eine Einzelfallentscheidung, bei der alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Daher ist es schlicht nicht möglich, allgemein zu sagen, welches Fehlverhalten zu einer Kündigung führen kann. Allerdings ist es sehr wohl möglich, zu sagen, welches Verhalten nicht zu einer Kündigung führen kann.

Keine Kündigung als Sanktion für vergangene Verfehlungen! Das „Prognoseprinzip“

Der Zweck der verhaltensbedingten Kündigung ist **nicht** die Bestrafung für vergangene Pflichtverletzungen, sondern die **Vermeidung** des Risikos zukünftiger erheblicher Pflichtverletzungen! Das bedeutet, dass es nicht darum geht, ob in der Vergangenheit etwas passiert ist, das so nicht geht, sondern darum, ob das kritisierte Verhalten zukünftig zu befürchten ist. Ist dies

nicht der Fall oder kann der Arbeitgeber durch Umsetzung, andere Arbeitszeiten, Konfliktmanagement oder andere Maßnahmen dies verhindern, scheidet eine Kündigung aus.

Gerade dieses Prognoseprinzip scheint einigen hohen Führungskräften der UMG völlig unbekannt zu sein!

Muss vor einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung erfolgen?



Quelle: zmk-aktuell.de

In der Regel ja; bei „normalen“ Pflichtverletzungen muss der Arbeitgeber klarstellen, dass er das zu kritisierende Verhalten nicht akzeptiert und dass er im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis beenden wird. Siehe auch den ausführlichen Artikel „Was ist eigentlich eine Abmahnung“ im PR-Info März 2013 (Intranet – Einrichtungen – Personalrat – runterscrollen bis „Der Personalrat informiert März 2013“)

Keine Regel ohne Ausnahme

Es gibt Fälle, in denen keine Abmahnung nötig ist und auch das Prognoseprinzip nicht gilt. Hier handelt es sich in der Regel um Straftaten. Wer Beschäftigte oder Vorgesetzte tötlich angreift, Kollegen oder den Betrieb bestiehlt oder betrügt - auch Arbeitszeitbetrug - kann sofort fristlos gekündigt werden, da das Bundesarbeitsgericht in diesem Fall „das Vertrauensverhältnis“ zerstört sieht. Ganz gefährlich ist es auch, den Arbeitgeber in den sozialen Netzwerken - also öffentlich - zu beleidigen.

Ganz wichtig:

Wem eine Kündigung angedroht wird, sollte sich sofort an den Personalrat wenden.

Ist eine Kündigung schriftlich ausgesprochen worden, muss die Kündigungsschutzklage innerhalb von **drei Wochen** eingereicht werden. Also sofort zum Anwalt, Gewerkschaftsmitglieder wenden sich an ihre Gewerkschaft.



Das kleine Restaurant – kurz vor dem Aus

In der letzten Ausgabe stand noch ein Fragezeichen hinter der Überschrift. Dieses Fragezeichen ist leider nicht mehr aktuell: Die Mittagsausgabe im kleinen Restaurant wird demnächst geschlossen.

Alle Aktivitäten, die Unterschriftenliste der Beschäftigten, die Teilpersonalversammlung, die wir durchgeführt haben, alle Gespräche mit dem Arbeitgeber und auch alle Apelle, das kleine Restaurant vermehrt zu besuchen, haben nichts genützt.

Schon auf der – leider mäßig besuchten – Teilpersonalversammlung, äußerten viele, dort nicht mehr essen zu wollen. Die Besucherzahlen blieben auch nach der Teilpersonalversammlung gering, das drastische Defizit nicht.

Der Personalrat hat eng mit den Betriebsräten der UMG-Gastronomie-GmbH und der KSG zusammengearbeitet. Zum Schluss sahen alle beteiligten Personal- und Betriebsräte keine Möglichkeit mehr, die Schließung der Essensausgabe mit ihren Mitteln zu verhindern.

Ein bitteres Ergebnis, da wir ein Angebot warmer Mahlzeiten für die Beschäftigten im VER nach wie vor für wichtig halten.

Immerhin soll der Raum als Aufenthalts- und Pausenraum erhalten werden und die Automaten sollen einen besseren Standort bekommen. Der Personalrat hat

angeregt, einen Essenscontainer mit warmen Essen bereitzustellen, aus dem sich die Kolleginnen und Kollegen nach Vorbestellung Essen abholen können. Hierzu gibt es noch keine Rückmeldung. Wir werden weiter über eine Lösung verhandeln. Schön wäre es, wenn wir eine Rückmeldung von Beschäftigten bekommen, wie wichtig ihnen eine solche Lösung ist.

Eine Ära ist zu Ende gegangen – Schade!



Quelle: sprit-plus.de

Nach dem Urlaub ist vor dem Urlaub



Quelle: billigflieger.de

Viele Beschäftigte haben noch Urlaubstage übrig. Manche haben sie bereits beantragt und verplant, manche halten sich diese restlichen Urlaubstage noch offen. Wie auch

immer sich Wünsche gestalten, wichtig ist, das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr und Wünsche sollten rechtzeitig abgesprochen und beantragt werden. Häufig funktioniert es nicht, wenn auf einmal alle kurz vor Weihnachten noch eben mal Urlaub haben möchten. Es ist nie verkehrt, nach dem Urlaub gleich den nächsten zu planen, so ist auch die Vorfreude länger und „Dienstplaner“ freuen sich in der Regel auch über eine eher frühzeitige Information.

In begründeten Fällen, wie langer Krankheit oder aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen, kann der Urlaub per Antrag auf das kommende Jahr übertragen werden. In diesem Fall muss er bis zum 31. März angetreten werden. Sollte bis dahin der Urlaub nicht gewährt werden können, etwa weil eine Arbeitsunfähigkeit weiterhin besteht, so kann der Urlaub auch noch bis zum 31. Mai übertragen werden. Spätestens am 31. Mai muss dann aber der Urlaub angetreten werden. Ansonsten verfällt der **tarifliche Urlaub**, und es wird

nur noch der gesetzliche Urlaubsanspruch von vier Wochen im Jahr über den 31. Mai hinaus gewährt.

Wichtig: Wer aus schwerwiegenden Gründen den Urlaub innerhalb des Kalenderjahres nicht komplett nehmen kann, muss die Übertragung bei der Vorgesetzten/dem Vorgesetzten beantragen. Diese/r gibt den Antrag an die Personalabteilung weiter.

Weitere Infos zum Urlaub und zur Urlaubsplanung finden Sie auch im Intra- oder Internet auf unserer Homepage unter „Urlaubsfakten“.



© HÖSTI
Quelle: hoesti.de

Was ist eigentlich eine Pause?

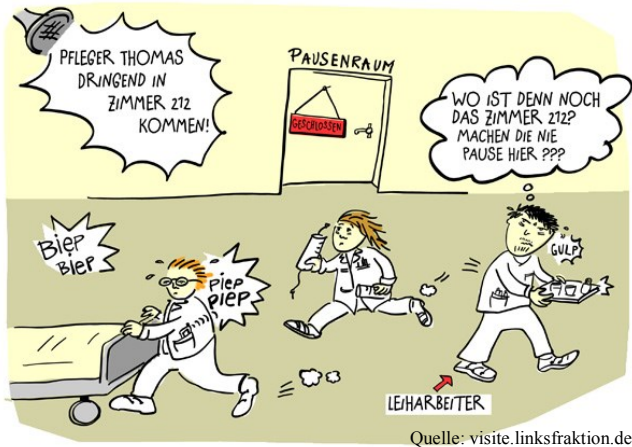
Ruhepausen sind zwingend, wenn die Arbeitszeit über sechs Stunden beträgt. Spätestens ab einer Arbeitszeit von sechs Stunden ist die Arbeit für 30 Minuten zu unterbrechen. Die 30-minütige Pause kann auch in 2 x 15 Minuten genommen werden. Bei einer Arbeitszeit von neun Stunden muss die Pause 45 Minuten betragen und kann ebenfalls in Teilen (von mindestens 15 Minuten) genommen werden. Die Ar-

beit kann nicht mit einer Pause beginnen oder enden, da sie sonst ihren Zweck verfehlen würde. Denn eine Pause ist mehr als eine Arbeitsunterbrechung. Eine Pause zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit von jeglicher Arbeit befreit ist und selbst darüber entscheiden kann, **wie und wo** er die arbeitsfreie Zeit verbringen will. Zweck der Pause ist die Regeneration. Sie dient dem Erhalt der Arbeitskraft und soll Unfällen durch Ermüdung vorbeugen. Sie ist somit ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsschutzes.

Wird die gesetzliche Mindestpause (15 Minuten) z.B. durch einen Arbeitseinsatz oder Abruf durch den/die Vorgesetzte unterbrochen, gilt die Pause als nicht genommen und muss nachgewährt werden.

Die Organisation der Pausen liegt in der Verantwortung der Führungskräfte, sie dann auch wahrzunehmen in der der Beschäftigten!

Kann trotz des gesetzlichen Anspruchs keine Pause genommen werden, haben Beschäftigte nach § 16 Arbeitsschutzgesetz die Pflicht, die nicht genommene Pause anzuzeigen.



Quelle: visite.linksfraktion.de

„Verfahrensanweisung Pausengewährung und Pausengutschrift“ im Pflegedienst der UMG (PUMG)

Die Organisation der Pausen liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers und damit hat er dafür zu sorgen, dass das Nehmen der gesetzlich vorgeschriebenen Pause ermöglicht wird. Eine Pausengutschrift sollte also den Ausnahmefall darstellen.

Um ihrer sogenannten Organisationsverantwortung nachzukommen, hat die PUMG im Mai 2017 die „Verfahrensanweisung Pausengewährung und Pausengutschrift“ veröffentlicht und sorgte damit unter den Pflegekräften für einige Irritationen.

Reichte es bis dato aus, auf dem Dienstplan die fehlende Pause zu vermerken, so muss nun ein extra Formular mit Begründung für die ausgebliebene Pause ausgefüllt werden, um diese gutgeschrieben bzw. „gewährt“ zu bekommen. An besonders arbeitsreichen Tagen ohne Pause erfreut es die Beschäftigten natürlich überhaupt nicht, wenn auch noch kostbare Zeit in das Ausfüllen dieses Formulars investiert werden muss. ... Nehmen Sie sich dennoch die Zeit zum Ausfüllen des Formulars, auch wenn es lästig ist.

Allerdings verwundert es schon, dass trotz der vielen Gefährdungsanzeigen aus nahezu allen Bereichen der Pflege, die Gründe für nichtgenommene Pausen dem Arbeitgeber bisher verborgen geblieben sind. Noch weniger ist es nachvollziehbar, dass selbst wenn Begründungen zur nicht genommenen Pause vorliegen, eine Pausengutschrift nicht erfolgen soll. Was wird hier eigentlich den Beschäftigten der Pflege unterstellt? In Zeiten des aktuellen Fachkräftemangels hat die PUMG bereits youtube clips und Radiospots gedreht, einen Recruiter eingestellt und versucht, sich in den

sozialen Netzwerken als attraktiven Arbeitgeber darzustellen, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Aber auch die derzeitigen Beschäftigten dürfen nicht vergessen werden. Es muss für Arbeitsbedingungen und ein Arbeitsklima gesorgt werden, in denen man gerne und vor allem wertgeschätzt arbeitet. Damit bindet man die Beschäftigten der PUMG auch an die UMG und nebenbei generieren sie über Mund-zu-Mund-Propaganda auch noch neue Kolleginnen und Kollegen.

UNIVERSITÄTSMEDIZIN GÖTTINGEN **UMG**
 Pflegedirektion
 PFLEGEDIREKTOR
 Norbert Entschladen

Anlage zur VA PUMG 07/1/1 Pausengewährung und Pausengutschrift

Begründung und Beantragung einer Pausengutschrift

Name Mitarbeiterin/Mitarbeiter: _____
 Einsatzort: _____ (Station/Bereich wo die Pausenzzeit nicht eingehalten werden konnte)
 Datum: _____ (Datum an dem die Pausenzzeit nicht eingehalten werden konnte)
 Dienst: Frühdienst Spätdienst Nachdienst Zwischendienst

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,
 aus dienstlichen Gründen konnte ich am oben genannten Datum, die nach § 4 Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene Pausenzzeit nicht einhalten, weil (bitte ausführliche Begründung):

Daher beantrage ich die Gewährung einer Pausengutschrift von 30 Minuten 45 Minuten.
 Bei teilweiser Gewährung der Pause, bitte Angabe der noch gutzuschreibenden Minuten: _____

Stationsleitung/Bereichsleitung/Selbstverwaltung Frau/Herr _____ wurde informiert,
 Datum _____ Uhrzeit _____
 Stationsleitung/Bereichsleitung/Selbstverwaltung wurde nicht informiert, weil (bitte ausführliche Begründung):

_____	Geprüft, befüllt und Eingabe in SAP
Datum, Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter	Datum, Unterschrift Stationsleitung
Genehmigt	Archiviert
Datum, Unterschrift Pflegedienstleitung	Datum, Unterschrift Key User

Sollte Ihre „Beantragung der Pausengutschrift“ seitens der PUMG nicht akzeptiert werden, so leiten Sie bitte diesen Antrag mit dem Zusatz: „Geltendmachung“ und „Pausengutschrift durch ... verweigert“ an die Personalabteilung weiter.

Selbstverständlich können auch Beschäftigte anderer Abteilungen und Berufsgruppen eine Pausengutschrift geltend machen.

Pausenablösung im Nachtdienst auf den Normalpflegestationen

In unserer „Juni-Ausgabe“ berichteten wir bereits über die geplante Pausenablösung im Nachtdienst. Mittlerweile hat die PUMG auch eine Vorstellung entwickelt, wie die Arbeitszeiten der Pflegekräfte, die extra für die Pausenablösung eingestellt worden sind, aussehen sollen:

Nach den Vorstellungen der PUMG sollen diese von 22:30 Uhr bis 4:30 Uhr für die Pausenablösung auf zunächst fünf Normalpflegestationen sorgen.

Der Personalrat hat hierzu andere Vorstellungen (nachzulesen in der Juni-Ausgabe) und hat diese Arbeitszeiten aus mehreren Gründen abgelehnt. Das Thema wird aber damit nicht vom Tisch sein.

Dass bisher nur fünf Stationen „bedient“ werden sollten, liegt momentan an der geringen Bewerberlage. Die Pausenablösung soll aber sukzessive ausgerollt werden. Insgesamt ist ein Kontingent von elf Vollzeitstellen für die Pausenablösung auf allen Normalpflegestationen im Nachtdienst vorgesehen.

„Eine Ablösung im Nachtdienst ... Irgendwie eine seltsame Vorstellung ... Jahrelang hat man sich einfach 0,75 Stunden plus für die nicht genommene Pause aufgeschrieben und gut. Nun soll man trotzdem so lange bleiben wie vorher und bekommt aber die 45 Minuten nicht mehr „oben drauf“?! Na toll ...

Doch in manchen Nächten, wäre man auch froh, wenn es eine Ablösung gäbe. Diese Nächte, in denen man

nämlich nicht einmal in 10 Minuten gegessen hat, außer evtl. am PC zum „Leppen“ (= Dokumentation der geleisteten pflegerischen Tätigkeiten). ...“

Wenn eine Pause eingeführt wird, muss es auch eine „richtige“ Pause sein, denn wie in den vorherigen Artikeln beschrieben, dient eine Pause der kurzfristigen Erholung und soll auch zur Fehlervermeidung beitragen.

Speziell im Nachtdienst ist es um die Konzentration ohnehin nicht so gut bestellt, wie am Tage. Mal ungestört abschalten und die Beine hochlegen.

Doch wo soll das gehen? Auf einigen Ebenen liegen die Pausenräume zwischen zwei Stationen, hier ist es möglich zur Ruhe zu kommen. Viele Stationen haben ihren Pausenraum allerdings

direkt hinter dem Stationszimmer oder sogar gleich im Stationszimmer. Eine ungestörte Pause ist da kaum möglich, weil sowohl die Klingel als auch das Telefon in diesem Bereich unüberhörbar sind und die Arbeit somit kaum ignoriert werden kann.

Der Arbeitgeber kann Pausenräume durchaus auch komfortabler einrichten, davon hält ihn niemand ab. Wer für Beschäftigte stets nur das absolut Nötigste tut, anstatt das Bestmögliche wenigstens zu versuchen, darf sich nicht wundern, wenn Beschäftigte die Konsequenzen ziehen.



Quelle: fitcdn.net

Was machen eigentlich Sicherheitsbeauftragte?

Sicherheitsbeauftragte haben die Aufgabe:

- den Arbeitgeber bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen,
- sich vom Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzausrüstungen zu überzeugen,
- sie sollen ihre Kolleginnen und Kollegen, auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam machen,
- sie sind in ihrer Arbeit nicht weisungsbefugt,
- vor Aufnahme der Tätigkeit und danach müssen sie sich regelmäßig schulen lassen.

Sicherheitsbeauftragte werden durch den Arbeitgeber bestellt, geregelt ist dies im Sozialgesetzbuch VII. Sie sollen in räumlicher, zeitlicher und fachlicher Nähe zu den Beschäftigten stehen. Damit haben Beschäftigte vor Ort stets Ansprechpartner, wenn es um Gefahren am Arbeitsplatz geht. Die Verantwortung für den Arbeitsschutz kann allerdings nicht auf die

Sicherheitsbeauftragten abgewälzt werden, sie verbleibt beim Arbeitgeber.

Es soll unbedingt sichergestellt werden, dass Arbeitgeber von Gesundheitsgefahren, denen Beschäftigte ausgesetzt sind oder ausgesetzt werden könnten, schnellstmöglich erfahren.

Die bestehende Unfall- und Gesundheitsgefahr sollte sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergeben. Gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber zur Erstellung einer solchen Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Die Sicher-



Quelle: thieme.de

(Fortsetzung auf Seite 6)

(Fortsetzung von Seite 5)

heitsbeauftragten sollen Kenntnis über die Gefährdungsbeurteilung ihres Zuständigkeitsbereiches erhalten.

Sicherheitsbeauftragte haben also für Ihre Kolleginnen und Kollegen, aber auch für ihren Arbeitgeber ein wich-

tiges Amt übernommen. Durch ihren besonderen und geschulten Blick und durch ihren Einsatz helfen sie mit, uns vor Gesundheitsgefahren zu schützen. Grund einmal Danke zu sagen!



Entgelterhöhung für HIWIS

Die Vergütung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften ist nicht über den TV-L geregelt, sondern wird per Erlass vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur festgesetzt.

Der Erlass sieht vor, dass die Vergütungssätze zum Beginn des Wintersemesters 2017/2018 folgendermaßen steigen:

- Für Wissenschaftliche Hilfskräfte **mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung bzw. Masterabschluss** erhöht sich der **Stundensatz** von derzeit 15,02 auf **15,32 Euro** und mit Beginn des Sommersemesters 2018 nochmals auf **15,68 Euro**.
- Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte **mit Fachhochschul- oder Bachelorabschluss** erhalten ab Beginn des Wintersemesters **11,29 Euro** und ab dem Sommersemester 2018 **11,55 Euro**.
- Für Studentische Hilfskräfte **ohne abgeschlossene Hochschulausbildung** erhöht sich der Stundensatz von derzeit 9,51 auf **9,70 Euro** und ab Sommersemester 2018 nochmals auf **9,93 Euro** pro Stunde.

Die Erhöhung der Vergütungssätze gilt auch für Hilfskräfte, deren Verträge bereits vor Beginn des Wintersemesters 2017/18 abgeschlossen wurden.

Mit dem Rad zur Arbeit

Sind Sie bei der Aktion, „Mit dem Rad zur Arbeit“ dabei? Dann vergessen Sie bitte nicht, ab dem 31. August 2017 Ihre Mitmachkalender vollständig ausgefüllt an den Personalrat zurückzuschicken. Wer sich Online angemeldet und sich bisher noch nicht bei uns gemeldet hat, bitten wir dieses nachzuholen.

Wir benötigen zu Ihrem Namen noch folgende Angaben: der Bereich, in dem Sie arbeiten, die dienstliche Telefonnummer und - falls vorhanden - die Teleliftnummer. Nur so können wir Sie persönlich zu unserer Abschlussveranstaltung am 10.11.2017 in die Osthalle einladen. Bitte merken Sie sich diesen Termin schon jetzt vor.



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