

Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-532 2661, Fax: 0511-532 8661. **Verantwortlich:** Simon Brandmaier. **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

■ **Arztstellen mit Befristung - Plan und Wirklichkeit**

Das Präsidium will die Arbeitsbedingungen an der MHH so gestalten, dass die attraktivsten Bewerber möglichst gute Arbeitsbedingungen als Ärzte an unserer Klinik haben sollen. Hierzu hat Herr Dr. Tecklenburg für nicht-drittmittelfinanzierte Stellen festgelegt, dass es prinzipiell nur noch 3 Verträge geben soll:

- Den ersten Vertrag an der MHH gibt es mit einer Mindestlaufzeit von 2 Jahren,
- der zweite Vertrag soll dann bis Ende der zu erwartenden Facharztzeit laufen und
- der dritte Vertrag dann entfristet gelten.

In den letzten Monaten konnte der Personalrat einigen Kollegen Verträge mit längerer Dauer als zunächst geplant ermöglichen, aber die Wirklichkeit sieht oft anders aus, viele ärztliche Mitarbeiter haben befristete Stellen. Drittmittelfinanzierung ist ein häufiger Grund dafür. Auch scheinen viele Klinikdirektoren ungern entfristen zu wollen, um die Mitarbeiter vermeintlich stärker motivieren zu können. Außerdem unterliegt die MHH natürlich den entsprechenden gesetzlichen Regelungen, z.B. des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Vielfach wird es hier für alle Beteiligten kompliziert. So darf ein Vertrag nur maximal bis 6 Jahre ohne erfolgte Promotion an einer Universitätsklinik laufen. Kindererziehungszeiten können aber unter bestimmten Umständen angerechnet werden.

Arbeitsverträge bei anderen Arbeitgebern müssen in der Regel zur Berechnung der Vertragszeiten an der MHH herangezogen werden.

Hierbei ist es die Pflicht des Arbeitnehmers, solche Arbeitszeiten dokumentiert vorzulegen. Grundsätzlich sollte also jeder Arzt Nachweise über bisherige Tätigkeiten schriftlich anbringen können (bei Arbeit im Ausland übersetzt!). Der Personalrat unterstützt jede Entfristung und möchte bei Befristungen möglichst lange Vertragslaufzeiten im Sinne der Arbeitnehmer. Hier hat sich durch die Vorgaben von Herrn Dr. Tecklenburg auch vieles sehr verbessert.

Im Alltag ist aber manchmal doch nur eine kürzere Vertragslaufzeit möglich.

Das Personalmanagement muss sich an die gesetzlichen Rahmenbedingungen halten. Die Berechnung möglicher Befristungszeiten wird durch die vollständige Dokumentation aller bisherigen Arbeitsverträge (nicht nur MHH) stark erleichtert.

Für Rückfragen zur eigenen Vertragssituation oder der von Kollegen sind die ärztlichen Personalratsmitglieder gern ansprechbar:

Prof. Dr. Ulrich Lips, Drs. Dorothea Bornscheuer, Sabine Müllenmeister, Frank Dressler

■ **Teilzeitarbeit:**

Weniger Stunden arbeiten und das noch zu selbst gewählten Zeiten – ein Traum vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Der Eine möchte familiengerechtere Arbeitszeiten, die Andere möchte nebenbei studieren und andere wiederum wollen einfach nur ein wenig kürzer treten. Die Gründe für Teilzeitarbeit sind unterschiedlich, haben aber eines

→



gemeinsam:

Teilzeitarbeit ist für jede/n möglich, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Das jedenfalls sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) so vor. Der Tarifvertrag der Länder (TVL) und TV-Ärzte (TVÄ) regelt jeweils in § 11 sogar das Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern minderjähriger Kinder und Personen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen.

Doch auch hier sind einige wichtige Regeln zu beachten:

- Der Antrag auf Teilzeitarbeit sollte immer schriftlich bei dem/der zuständigen Sachbearbeiter/in im Personalmanagement gestellt werden. Zeitgleich sollte der/die Abteilungsleiter/in nachrichtlich informiert werden. Es empfiehlt sich, den Antrag nachrichtlich auch an den Personalrat zu senden, wenn man im Vorfeld schon eine Ablehnung befürchtet.
- Der/die Arbeitnehmer/in muss die Verringerung seiner Arbeitszeit spätestens drei Monate vor Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben (§8, Abs 2 TzBfG).
- Im Prinzip hat ein Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Antragsstellers festzulegen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen (§8, Abs 5 TzBfG).
- Bei einer Ablehnung eines Antrages ist der Personalrat einzubeziehen, denn er hat hier ein Mitbestimmungsrecht (§ 65, Abs.2, Nr. 16 des Nds. Personalvertretungsgesetzes,

(NPersVG) und wird die betrieblichen Gründe, die zur Ablehnung geführt haben, sorgfältig prüfen.

- Auf den Befristungszeitraum muss man besonders achten. Laut TVL und TVÄ kann eine Befristung bis zu fünf Jahre erfolgen. Eine erneute Verlängerung ist sechs Monate vor Ablauf der Frist zu beantragen.

Der Personalrat rät, Teilzeitarbeit stets zu befristen, denn eine Änderung, z.B. auf eine 100% Stelle muss erneut beantragt werden. Dem muss der Arbeitgeber aber nur entsprechen, wenn eine entsprechende Stelle frei ist.

Übrigens:

MitarbeiterInnen in Teilzeit dürfen nicht nachteilig behandelt werden (z.B. in der Dienstplangestaltung).

Der Urlaubsanspruch errechnet sich nach der tatsächlichen Anwesenheitszeit.

Bei einem Urlaubsanspruch von z.B. 30 Tagen und einer täglichen Arbeit in einer 5-Tagewoche bleibt der Anspruch bei 30 Tagen. Bei einer Verteilung der verkürzten Arbeitszeit auf eine 4-Tagewoche (z.B. 80%-Arbeitsvertrag) gilt folgende Berechnung: 30 (Urlaubstage) : 5 (allg. Tagewoche) x 4 (Zahl der geleisteten Tage/Woche) = 24 (Urlaubsanspruch bei 80%).

(ver.di - Handbuch zum TVöD/TV-L für Universitätskliniken, Zepf/Gussone, 2009)

Rückfragen zur Teilzeitarbeit: personalrat@mh-hannover.de

Personalratsinfos: www.mh-hannover.de/personalrat.html

Eigentlich selbstverständlich, aber...

...Nebentätigkeit während einer durch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung attestierten Krankheit, das geht gar nicht!

Ist man arbeitsunfähig, auch ohne Attest, darf man auf keinen Fall einer Nebentätigkeit nachgehen. Wenn man dagegen verstößt, hat der Personalrat kaum die Möglichkeit, etwas zu tun. Erfahrungsgemäß leitet das Personalmanagement die außerordentliche Kündigung ein. Wenn der Personalrat dazu eine ablehnende Stellungnahme abgibt, muss die Hochschulleitung dazu noch einmal Stellung nehmen und hat dann nach dem niedersächsischen Perso-

nalvertretungsrecht das Recht, die Kündigung auszusprechen. Den Betroffenen bleibt dann nur der Gang zum Arbeitsgericht. Aber auch da sind die Chancen sehr gering, die Kündigung wieder rückgängig zu machen.

Bei der Weiterführung von Bildungsmaßnahmen oder ehrenamtlicher Tätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit ist es in jedem Fall ratsam, sich dazu das OK von Vorgesetzten und dem Personalmanagement zu holen.

Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag, Dienstag und Freitag: 9.00 - 11.30 Uhr Montag - Mittwoch, Freitag: 13.00 - 16.00 Uhr

Termine außerhalb der o.g. Zeiten sind nach Vereinbarung möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig. Telefon im Sekretariat: 532-2661. Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage