

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:** Jutta Ulrich **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Kaum ein Thema in der Arbeitswelt wird heute so häufig strapaziert wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Kein/e Politiker/in, keine Führungskraft, die nicht gern wohlklingende Worte darüber verliert. Betrachtet man die betriebliche Realität wird schnell klar, dass außer vielen Worten in erster Linie konkrete Taten gefragt sind.



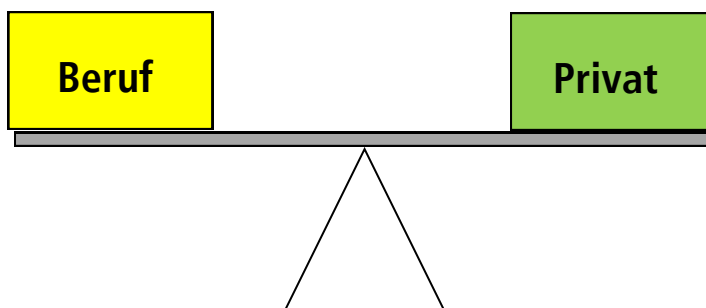
Foto: K. Kaiser

In einer aktuellen Studie des Wissenschaftszentrums Berlin wird festgestellt, dass „betriebliche Rahmenbedingungen und finanzielle Handlungsspielräume bestimmen, inwiefern Eltern ihre Wünsche nach einer egalitäreren Aufteilung von Familien – und Erwerbsarbeit umsetzen können.“

An den Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen werden wir wenig verändern können. Doch die notwendigen betrieblichen Rahmenbedingungen für dieses An-

liegen haben den Personalrat veranlasst, dieses Thema zu einem der vier Kernpunkte in der Kampagne

Familie betreffen, heißt die Forderung bei uns: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



„Die MHH - ein guter Arbeitgeber!“ zu machen.

Und da die zentralen Fragen dieses Themas nicht nur die Lebensform

In diesem „Personalrat aktuell extra“ beschreiben wir erfolgreiche Ansätze für Lösungen sowie zahlreiche offene Handlungsfelder für die nahe und ferne Zukunft.

„Organisationen, die ihre Beschäftigten bei der Umsetzung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit unterstützen möchten, sollten neben der Bereitstellung betrieblicher Vereinbarkeitspolitik, wie z. B. Gleitarbeitszeiten oder einem möglichen Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, auch sicherstellen, dass diese Angebote einen verbindlichen Charakter besitzen und sich an alle Arbeitnehmerin-

nen und Arbeitnehmer richten. Die Unterstützung der direkten Vorgesetzten und des mittleren Führungspersonals bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsstrategien ist darüber hinaus von zentraler Bedeutung. Gleiches gilt für den Vorbildcharakter von Führungspersonen und die De-facto-Verbreitung von Teilzeitarbeit sowie die Inanspruchnahme von Elternzeiten durch andere Mütter und Väter im Unternehmen.“

Fazit aus einer im Januar 2017 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Wissenschaftszentrum Berlin durchgeführten Studie „Partnerschaftliche Vereinbarung - Die Rolle der Betriebe“

Vieles ist möglich:

Beispiele guter Praxis an der MHH.....



PD Dr. med. Carmen Dingemann, Oberärztin in der Klinik für Kinderchirurgie, Mutter von drei Kindern (6J, 3J, 1J)

Wie hat es Ihnen die Klinik ermöglicht, eine verantwortungsvolle Tätigkeit und die Betreuung von drei Kindern unter einen Hut zu bekommen?

Der „Balanceakt Familie und Karriere“ kann aus meiner Sicht derzeit nur durch eine konsequente Nutzung bestehender gender- und familienspezifischer Förderprogramme gelingen.

An der MHH gibt es dankenswerterweise bereits etliche solcher Förderprogramme, die insbesondere durch das hohe Maß an Engagement der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Dr. phil. Bärbel Mietz, ins Leben gerufen wurden

dere. Darüber hinaus bietet die MHH eine Regelbetreuung für Kinder in drei Kindertagesstätten mit insgesamt ca. 400 Ganztagsplätzen an.

Ebenso ist die Kinderbetreuung bei Prüfungen, Kongressen und in Notfällen gewährleistet. Wenn eine Ärztin / Wissenschaftlerin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz in der MHH zurückgekehrt ist, können sogenannte Familien-LOM (leistungsorientierte Mittel) als frauen- und familienpolitische Förderinstrumente beantragt werden. Das Gelingen dieses Balanceaktes ist jedoch auch maßgeblich von einer supportiven, lösungsorientierten und flexiblen Einstellung der Führungskräfte abhängig.

Was könnte die MHH insgesamt tun, um Kolleginnen in ähnlichen Situationen besser zu unterstützen?

Aus meiner Sicht schafft die MHH als Institution ausgezeichnete Voraussetzungen, um Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Aus diesem Grund trägt die MHH seit 2005 berechtigterweise das Zertifikat Audit familiengerechte Hochschule. Entsprechende Programme und Fördermaßnahmen wurden bereits oben angeführt. Meiner persönlichen Erfahrung nach wird diese Infrastruktur jedoch von Kolleginnen, für die diese Programme etabliert wurden, nicht ausreichend aktiv genutzt. Die unkomplizierte Teilnahme an diesen Programmen wie auch die praktische Umsetzung der Fördermaßnahmen sollte von den verantwortlichen Vorgesetzten konsequent unterstützt werden.

Fazit: Auch im Jahr 2017 muss sich in den Köpfen aller Beteiligten noch immer ein grundlegender Wandel hinsichtlich der Veränderung historischer Rollenmodelle vollziehen.



Kurz kommentiert

Ministerpräsident Weil sagte in der Personalversammlung mit Bezug zur Patientenzahl in der Zentralen Notfallaufnahme: „Die Patienten stimmen mit den Füßen ab“.

Diese Abstimmungsmethode findet bereits auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MHH, die „an Bord sind“, wie bei potenziellen neuen Kolleginnen und Kollegen eine breite Anwendung. Es sind eben nicht nur monetäre Gründe, die in eine Entscheidungsfindung pro und kontra eines Arbeitgebers einfließen. Gegenüber den Generationen der Babyboomer und der Generation X setzen die nun umworbenen Arbeitnehmer/innen der Generationen Y und Z andere Prioritäten bei der Arbeitsplatzwahl. Ungünstige Arbeitszeiten, unbezahlte Überstunden, ungenügende Arbeitsbedingungen und schlechte Ausstattungen von Arbeitsplätzen stellen Ausschlusskriterien dar. Aus den Forderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Work-Life-Balance ergeben sich auch neue Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung in innovativen Arbeitszeitmodellen. Die potenziellen Bewerber/innen von heute haben auf Social-Media-Plattformen Zugriff auf detaillierte Informationen zu möglichen Arbeitgebern. Wer als Arbeitgeber keine attraktiven Angebote vorweisen kann, wird nicht mehr in die engere Wahl der Bewerber/innen kommen. Gute Arbeitgeber müssen interessante Konzepte präsentieren, um nicht den Anschluss auf dem Arbeitsmarkt zu verlieren. Es ist höchste Zeit für attraktive Angebote!

Dr. Bernd Bremer

freigestelltes Personalratsmitglied



und von denen ich teilweise auch selbst profitieren durfte: Ina-Pichlmayr-Mentoring für Wissenschaftlerinnen, Ellen-Schmidt-Programm zur Habilitationsförderung von Wissenschaftlerinnen, Professorinnenprogramm und an-



Prof. Dr. Wolfgang Koppert,
Direktor der Klinik für
Anästhesiologie

Wo sehen Sie die besondere Verantwortung einer Klinikleitung, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geht?

Herzstück unserer Abteilungsstrategie für eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind flexible und individuell angepasste Arbeitszeitmodelle. Es ist zweifellos so, dass heute eine deutlich größere Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitmodellen besteht als noch vor wenigen Jahren. Die Gründe dafür sind vielfältig, zum einen haben sich heute durch unsere gesellschaftliche Sozialisation die Ansprüche an ein Arbeitsumfeld geändert, zum anderen ist heute der Markt sehr arbeitnehmerfreundlich: Es gibt nahezu keinen Standort mehr in Deutschland, in dem nicht Einrichtungen in direkter Nachbarschaft um Ärzte oder Pflegekräfte konkurrieren. Dabei möchte ich hier betonen, dass wir uns nicht nur um die jungen Arbeitnehmer kümmern: Auch langjährige Mitarbeiter haben oft ein Interesse an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Neben einer Reduktion der Arbeitszeit steht hier oft die Reduktion der Dienstbelastung im Mittelpunkt. Ich sehe solche Maßnahmen auch ganz eindeutig als Beitrag der Klinikleitung zur Gesunderhaltung meiner Mitarbeiter.

Eine Grundvoraussetzung, die erfüllt sein muss, wenn in einer Abteilung Beruf und Privatleben bestmöglich vereinbart werden sollen, ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit: Die Klinikleitung – und damit ist nicht nur der Direktor, sondern auch seine Leitungsebene bis hin zu den Bereichsleitungen aller Berufsgruppen einer Abteilung – müssen hinter diesem

Anspruch stehen. Was hier so einfach klingt, ist mitnichten so: Viele der heutigen Führungskräfte kennen aus Ihrer persönlichen Entwicklung solche Ansprüche nicht in dem Ausmaß, in dem dies gewünscht wird. Hier ein Verständnis zu entwickeln, ist eine zentrale Aufgabe der Klinikleitung. Ein großes Potential sehe ich hier in der Einbeziehung der Mitarbeiter in solche Überlegungen. Es sollten dabei offen die Bedürfnisse beider Seiten sowohl die der Mitarbeiter aber auch die der Abteilungsleitung thematisiert werden – es ist offensichtlich, dass die Wege zu einer bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zwischen zwei Abteilungen sehr unterschiedlich sein können.

Konfliktpotential bieten Abteilungen, in dem unterschiedliche Berufsgruppen zusammenarbeiten, bei denen die Vereinbarung von Beruf und Privatleben in einer Berufsgruppe „besser“ umgesetzt ist als in einer anderen. Hier sollte meines Erachtens ein moderierter interprofessioneller Dialog begonnen werden und nach individuellen Lösungen gesucht werden. Arbeitszeitmodelle für eine Berufsgruppe können meist nicht ohne weiteres auf eine andere Berufsgruppe übertragen werden, auch wenn beide sehr eng zusammenarbeiten sollten.

Bei der Umsetzung der Arbeitszeitmodelle muss schließlich eine hohe Verlässlichkeit bestehen. So wie sich die Abteilungsleitung darauf verlassen können muss, dass ihm der Arbeitnehmer an den vereinbarten Zeiten zur Verfügung steht, muss auch gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer an vereinbarten Zeiten für die Abteilung nicht zur Verfügung steht, ohne dass ihm unterstellt wird, dass er hier Prioritäten zum Nachteil der Abteilung setzt.

Vielleicht noch ein paar Worte zu Vertragslaufzeiten: Mir fällt kein Grund ein, warum ich jungen Mitarbeitern in der Aus- oder Weiterbildung wiederholt

Verträge mit kurzen Laufzeiten anbieten sollte. Wenn wir uns einmal „füreinander entschieden haben“ und die Probezeit in beiderseitigen Einverständnis absolviert

wurde, gehört es zu meinem Führungsverständnis, meinen Mitarbeitern ein möglichst hohes Maß an Sicherheit zu ermöglichen. Dazu haben wir in den letzten Jahren einen Dialog auf allen Ebenen geführt, der dazu geführt hat, dass wir ärztlichen Berufsanfängern einen einzigen Vertrag für die Zeitdauer ihrer Weiterbildung anbieten, und nach Erreichen der Facharztstufe definierte Karrierewege mit entsprechenden Vertragslaufzeiten bis hin zur Entfristung anbieten.

Welche Ziele wollen Sie auf dieser Strecke noch erreichen und was könnte die MHH an Unterstützung dazu beitragen?

Die MHH tut hier schon Vieles. Mit dem Audit Familiengerechte Hochschule besteht das Kommittent, eine Vereinbarung von Beruf und Familie an der Medizinischen Hochschule zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang halte ich es für einen sehr wichtigen und folgerichtigen Schritt, dass dieses Audit, das primär für die akademischen Strukturen Forschung und Lehre durchgeführt wurde, jetzt auch auf den Bereich der Krankenversorgung ausgedehnt wird und damit auch endlich alle Berufsgruppen inklusive der Pflege umfassen wird. Insbesondere bei unseren Pflegenden sehe ich hier noch viel Bedarf.

Eine weitere, nicht zu überschätzende Maßnahme der Medizinischen Hochschule zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle sind die Betreuungsmöglichkeiten zur arbeitsplatznahen Kinderbetreuung. Diese Kinderbetreuungsplätze stellen sich immer wieder als sehr wichtiger Faktor heraus, wenn junge Mitarbeiter wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen. In meinen Augen sollten wir uns hier aber nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen und über einen Ausbau der Kapazitäten nachdenken: ich bekomme immer wieder Rückmeldungen meiner Mitarbeiter, dass sich ihre Rückkehr teilweise erheblich verzögert, weil sie auf einen Kinderbetreuungsplatz warten müssen. Wir haben darüber in der letzten Audit-Beiratssitzung diskutiert und beschlossen, eine Bedarfsanalyse durchzuführen - das halte ich für einen richtigen und wichtigen Schritt.



....aber Beispiele dürfen nicht die Ausnahme bleiben!



Gisela Rademacher, leitende MTA in der Mikrobiologie

Wie kann in einem Laborbereich, wo unter hohem Zeitdruck die Klinik versorgt werden muss, auf die individuellen Belange der Beschäftigten eingegangen werden?

Insbesondere bei der Festlegung der Wochenarbeitszeit ist es wünschenswert, die Vorgaben des Laboralltags und die individuellen Belange der MitarbeiterInnen zusammenzubringen. Wir halten es außerdem für wichtig, die MitarbeiterInnen in unterschiedliche Arbeitsbereiche einzuarbeiten, um so die Flexibilität im Team zu erhöhen.

Die Arbeit im Bereich der Mikrobiologischen Diagnostik beginnt für die MTAs im Labor um 7:30 Uhr und endet nach dem Spätdienst um 18:15 Uhr. Am Samstag und Sonntag arbeitet ebenfalls ein Team von MTAs. Neben diesen Vorgaben stehen die individuellen Wünsche zur Arbeitszeitgestaltung der MitarbeiterInnen, die z.T. ganztags und zum Teil teilzeitig arbeiten. Wir setzen bei der Festlegung der Stunden im Wochenverlauf auf transparente Strukturen und streben bei der Festlegung kreative Lösungen an, die auf „Win-win-Situationen“ fußen. Die KollegInnen, die teilzeitig arbeiten, sind alle sehr gut eingearbeitet (sie haben ausnahmslos vor dem Einstieg in die Teilzeit bei uns im Institut gearbeitet). Für die 19 (von 44) in Teilzeit arbeitenden KollegInnen gibt es nur ein Modell, das für drei Kolleginnen gleichermaßen passt; alle an-

deren „Modelle“ variieren. Mehrere KollegInnen arbeiten z.B. an unterschiedlichen, individuell festgelegten, sich aber ergänzenden Wochentagen an zwei Tagen pro Woche jeweils 10 Stunden und stehen an diesen Tagen sowohl für die morgendliche Diagnostik als auch für die Probenannahme im Spätdienst zur Verfügung. Für diese KollegInnen beispielsweise, die einen weiten Arbeitsweg haben, ist speziell dieses Zeitmodell von großem Vorteil und das Institut kann damit Spätdienstzeiten abdecken.

Die Einteilung des Personals im Monatsverlauf bereitet durch die vielen Teilzeiter mehr Arbeitsaufwand bei der Planung, hält das System aber auch sehr flexibel. Die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit den Arbeitsbedingungen ist durch die individuellen Lösungen sehr hoch. Allen Beteiligten des Teams ist allerdings auch klar, dass unsere Dienstzeiten mit der entsprechenden Mitarbeiterzahl abgedeckt werden müssen. Nur in diesem Rahmen kann Arbeitszeit flexibel sein und dieser Rahmen wird bei Bedarf auch nachjustiert.



Die Bereitschaft im Team, auf Störungen in der Planung flexibel zu reagieren, z.B. bei Personalengpässen, bei Urlaubspeaks oder durch Erkrankungen, ist auch deshalb so hoch, weil die Arbeitszeiten im „Normalfall“ individuell abgesprochen und festgelegt sind.

Was kann die MHH insgesamt tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern?

Wichtig für eine gute Vereinbarkeit von

Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) ist die Arbeitszeitgestaltung in den Teams. Optimal für die MitarbeiterInnen sind sicherlich flexible Arbeitszeiten, z.B. Gleitzeitmodelle oder Homeoffice. Allerdings sind solche sehr flexiblen Modelle nur für wenige Arbeitsbereiche der MHH möglich. Bei in Teilzeit arbeitenden MitarbeiterInnen könnten die Abteilungen der MHH mehr auf Zeitmodelle setzen, die auf sich ergänzende Arbeitszeiten, idealerweise im Rahmen von Win-Win-Strukturen, in den Teams setzen. Für MitarbeiterInnen mit Kindern sollten außerdem die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung durch die MHH optimiert werden.

Durch sehr gute Einarbeitung und Schulungen in den Arbeitsbereichen kann die Arbeitszufriedenheit gefördert werden, auch um eine Flexibilität zu schaffen, die differenzierte Teilzeitmodelle ermöglicht. Wichtig für die Arbeitszufriedenheit ist auch die gelebte Wertschätzung durch die Führungskräfte

und sind individuelle Angebote zur Optimierung einer Work-Life-Balance, wie z.B. das Angebot „Fit for Work und Life“ der MHH.

Voraussetzung für diese Maßnahmen ist allerdings, dass genügend Personal in den Abteilungen vorhanden ist. Für Stellenbesetzungen ist es wiederum wichtig, gute Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten zu können, um die „besten“ BewerberInnen zu gewinnen.



Dr. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte der MHH, Leitung Audit familiengerechte Hochschule

Seit 2005 ist die MHH eine zertifizierte familiengerechte Hochschule. Wofür steht diese Auszeichnung?

Zur Klarstellung vorweg: für einen Prozess, nicht für einen erreichten Zustand. Das Zertifikat wird vergeben, wenn eine Hochschule sich ernsthaft auf den Weg macht, Studierenden und Beschäftigten ein ausgewogenes Leben zwischen Studium bzw. Beruf einerseits und Engagement für die Familie andererseits zu ermöglichen. Ernsthaft bedeutet: Es wird eine umfassende Ist-Analyse durchgeführt: Wie ist die

Kinderbetreuung aufgestellt? Gibt es eine Infrastruktur für Familien? Oder finanzielle Unterstützung? Gelten für Eltern besondere Arbeitszeitregelungen? Wie werden die Menschen über alle diese Dinge informiert? Dann werden Ziele für jeweils drei Jahre formuliert und mit konkreten Maßnahmen und Zuständigkeiten hinterlegt. Entscheidend ist, dass bei der Erarbeitung der Ziele und Maßnahmen möglichst viele Sichtweisen eingebracht werden, dass es für die Umsetzung eine feste Struktur - auch in Form von Personal- und Sachmitteln - gibt, und nicht zuletzt, dass das Präsidium sich klar dazu bekennt, dass Arbeit und Studium mit den familiären Belangen von Beschäftigten und Studierenden vereinbar sein müssen.

Bei welchen Themen muss es Veränderungen geben, um in Zukunft die Vereinbarkeit noch besser gestalten zu können?

Was Kinderbetreuung, Fortbildungen und Öffentlichkeitsarbeit angeht, sind sicher hier und da Erweiterungen und immer wieder Aktualisierungen nötig. Es kommen ja auch neue Themen dazu, Pflege von An-

gehörigen zum Beispiel. Die Haupt-handlungsfelder für die Zukunft aber liegen woanders: Beim Führungsverhalten und im Bereich Krankenversorgung. Wer Personalverantwortung hat, muss bewusst die Familienaufgaben der Beschäftigten in den Blick nehmen, nicht nur, wo Schichten geplant werden, sondern auch, wenn es darum geht, über Jahre hinweg Karrierewege zu bahnen. Ich bin überzeugt, dass das Verhalten von Führungskräften erheblichen Einfluss darauf hat, ob engagierte, hochqualifizierte Fachkräfte für die MHH gewonnen und hier gehalten werden können. Und schließlich dürfen wir nicht vergessen, dass der gesamte Bereich der Krankenversorgung bei der familien-gerechten Hochschule bisher außen vor ist.

Zertifiziert sind wir nur für den Hochschulbereich. Wir sollten uns also möglichst bald einer zweiten Auditierung, dem Audit berufundfamilie, stellen und konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeiten, die auf den Arbeitsalltag in der Krankenversorgung zugeschnitten sind.

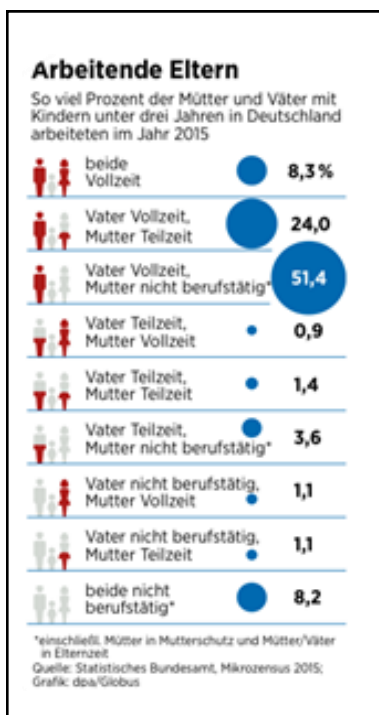


Jana Wuttke, Kinderkrankenschwester, alleinerziehende Mutter von zwei Kindern

Auf der Station 61b, der auch die Notaufnahme der Kinderklinik angegliedert ist, gibt es seit vielen Jahren eine Regelung, die es einer Pflegekraft in einer schwierigen Lebenssituation ermöglicht, weiterhin unfählich am Arbeitsleben teilzunehmen. Wie konnte Ihnen damit konkret geholfen werden?

Seit 2010 war ich plötzlich alleinerziehende Mutter mit einem dreijährigen und einem schulpflichtigen Kind. Mir stellte sich die Frage: "Wie kann ich weiter in meinem Beruf als Kinderkrankenschwester arbeiten, ohne Schichtdienst leisten zu müssen?"

Der rettende Anker kam von der Stat. 61b/ Notaufnahme. Das Team, die Leitung und Pflegedienstleitung haben es mir ermöglicht in der Regelarbeitszeit von 7:30 – 14:00 Uhr zu arbeiten. Die große Unterstützung, die ich im Team erfahre, ist nicht selbstverständlich, sie spiegelt den Teamgeist wieder, der meine Kolleginnen und Kollegen auszeichnet. Das bedeutet für mich eine enorme Unterstützung, den Spagat zwischen meinem Beruf und meiner Familie hinzubekommen. Mit dem Älterwerden meiner Kinder ist es mir jetzt möglich, einen regulären Frühdienst zu leisten. Für diese Unterstützung, die ich bis heute durch das Team erfahre, bin ich unendlich dankbar.



Fortsetzung von Seite 3 - Statement von Prof. Koppert

Auch von der Wirtschaftsführung wird es den Abteilungsleitern erleichtert, Mitarbeitern eine Teilzeittätigkeit anzubieten: Sie bekommen ein Abteilungsbudget, welches auf Normkosten aufgebaut ist. Die höheren Kosten, die sich bei einer Aufteilung einer Vollzeitstelle auf mehrere Mitarbeiter durch höhere Lohnnebenkosten ergeben, werden der Abteilung nicht in Rechnung gestellt. Somit gibt es aus meiner Sicht budgetär keinen Grund, der gegen Teilzeitstellen spräche.

Ein Problem stellt für mich der Umgang mit Mehrarbeitsstunden dar. Wie viele andere Abteilungen haben wir ein nicht unerhebliches Budget im Bereich Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufdienst. Diese können wir im Moment nicht strukturiert abbauen, weil wir einerseits nicht genug Mitarbeiter einstellen dürfen, auf der anderen Seite bestimmte Dienstarten wie zum Beispiel Rufdienst nicht in Freizeit gewähren dürfen. Das führt immer wieder dazu, dass Mitarbeiter bei mir Teilzeit beantragen, nur weil sie nicht mehr als 45 bis 50 Wochenstunden arbeiten wollen – eine unbefriedigende Situation! Eine Abhilfe

würden hier Arbeitszeitkonten schaffen. Zusammen mit der Erlaubnis, das Budget im Bereich Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufdienst budgetneutral zumindest teilweise in Stellen umzuwandeln, könnten wir flexibler und individueller Arbeitszeitmodelle gestalten, ohne gleich die Arbeitszeit reduzieren zu müssen – deshalb von meiner Seite ein ganz klares Votum für die Umsetzung des Arbeitszeitkontos an der Hochschule!

Anmerkung: Der Autor weist darauf hin, dass sämtliche Personenbezeichnungen gleichermaßen für alle Geschlechter gelten.

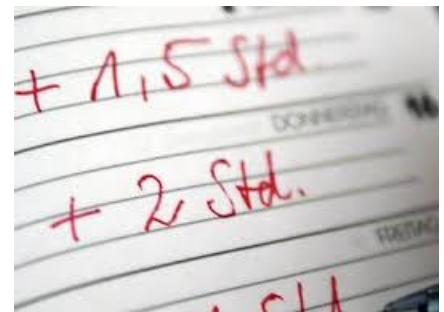
■ Ohne Überstunden geht es nicht!? Und wer holt das Kind von der Kita ab?

Wir arbeiten alle (direkt oder indirekt) für Patienten, und das ist nicht völlig ohne (ungeplante) Überstunden möglich.

Eine vollständige und transparente Dokumentation - inklusive jederzeit für jeden sichtbarem Überstundenstand - ist deshalb erforderlich. Am Besten in

einem Arbeitszeitkonto, das dann auch einen im Voraus geplanten Abbau der Überstunden ermöglicht.

Die Bemühungen des Personalrates um eine Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten für alle fanden bisher allerdings leider kein Gehör.



■ Worum es auch geht: Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitaufsto-

Schaut man in die Betriebe, die bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ganz vorn liegen, dann sind dort häufig Arbeitszeitmodelle, die neben den dienstlichen auch ganz stark die persönlichen Interessen der Beschäftigten berücksichtigen, etabliert. Hier hat die MHH noch viel Nachholbedarf.

Die hier beschriebenen Beispiele sind nur der berühmte „Tropfen auf dem heißen Stein“. Ein neues zartes „Pflänzchen“ bietet das Pflegeverstärkungsteam mit individuell zu vereinbarenden Arbeitszeiten. Insgesamt

liegt hier noch ein weites Betätigungsfeld.



Im Einzelfall ist auch das Thema Arbeitszeitaufstockung von großer Bedeutung. Ändern sich die persönlichen Lebensumstände, kann hier un-

ter Umständen sehr schnell ein großer Handlungsbedarf entstehen. Die von (noch) Arbeitsministerin Nahles angekündigte gesetzliche Verbesserung in dieser Frage wird unter der neuen Regierungskonstellation kaum eine Rolle spielen.

Die MHH ist deswegen gehalten, hier ein eigenes transparentes und wirkungsvolles Vorgehen zu vereinbaren. Bis dahin gilt in jedem Fall: Den Personalrat unbedingt auch vom Wunsch auf Arbeitszeitaufstockung in Kenntnis setzen.



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