

Betriebliches Eingliederungsmanagement - für alle Beschäftigten ein PLUS!

Personalrat und Präsidium haben sich nach einem längeren Verhandlungszeitraum auf eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geeinigt.

Warum ist diese Vereinbarung für die Beschäftigten der MHH wichtig?

Das Gesetz (§ 84 Abs.2 SGB IX) schreibt dem Arbeitgeber vor, dass den Beschäftigten eines Betriebes, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krankheitsbedingt ausfallen, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten werden muss.



Nicht vorgeschrieben wird die Durchführung des Verfahrens. Auch müssen Beschäftigte dieses Angebot nicht zwingend annehmen. Bei Auseinandersetzungen, in denen Arbeitgeber einzelne Beschäftigte schlimmsten Falls sanktionieren möchten, da sie zu oft

oder zu lange krank sind und die Gelegenheit u.U. vor Gericht landet, wird dort geprüft, ob der Arbeitgeber ein BEM-Verfahren angeboten hat.

BEM an der MHH sollte Handlungsmöglichkeiten für alle Beteiligten bieten und Vorteile für alle schaffen. Das war die Grundlage für die Verhandlungen der Dienstvereinbarung. BEM macht nicht gesund, sondern es soll erkrankten Beschäftigten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag im Betrieb helfen. Dabei gilt, dass nicht nur die Beschäftigten selbst alles dafür tun, um wieder gesund zu werden, sondern ebenso wird auf die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz geschaut.

Warum eine Vereinbarung, wenn es das Gesetz gibt?

Das Besondere der BEM-Vereinbarung an der MHH ist, dass das Beratungsangebot von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann. Also auch von denen, die noch keine längeren Ausfallzeiten im Gepäck haben und sich vielleicht auf längere Sicht um ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus bestimmten Gründen sorgen.

BEM an der MHH beginnt immer mit einem vertraulichen Informationsgespräch zwischen den BEM-Beauftragten und den Betroffenen. Wenn sich daraus ein Handlungsbedarf ergibt, werden in Abstimmung mit den Betroffenen Maß-

nahmen verabredet und empfohlen. Greifen die Empfehlungen nicht, kann ein Runder Tisch mit Beteiligung des Personalrats / der Schwerbehindertenvertretung initiiert werden. Auch weite-



re Vertrauenspersonen oder Vertreter von Sozialversicherungsträgern können auf Wunsch der Beschäftigten beteiligt werden. Dieser Runde Tisch ist ein weiteres wichtiges Instrument zur Erhaltung des Arbeitsplatzes. Die Freiwilligkeit bleibt über das gesamte Verfahren gewährt.

Gehören Sie zu den Beschäftigten, die längere Zeit erkrankt sind, dann werden Sie zu einem Informationsgespräch über ein Schreiben eingeladen. Wenn Sie Hilfe brauchen, um Ihre Arbeitsfähigkeit wieder zu erlangen oder aber um diese



Den kompletten Text der Dienstvereinbarung finden Sie unter www.mh-hannover.de/personalrat.html

Forts. von Seite 1

zu erhalten, dann schauen Sie im Netz auf den Seiten der Personalentwicklung im Intranet unter dem GBI Personal-Beratung-Gesundheit – Betriebliches Einglie-

derungsmanagement oder wenden Sie sich auch gern an uns im Personalrat.

Zu diesem Thema nebenstehender Kommentar von Frank Jaeschke.

Fachkräftemangel:

Zulagen für Intensivpflegekräfte

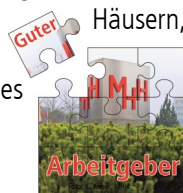
Auf den Intensivstationen der MHH geht die Botschaft bereits um: Es soll mehr Geld für die fachweitergebildeten Krankenpflegekräfte in der Intensivmedizin geben! Endlich!

Seit Anfang August befindet sich der Personalrat in Verhandlung mit der Dienststelle. Wie üblich wurden in mehreren Gesprächsrunden die Argumente ausgetauscht. Wir sind zu einem Ergebnis gelangt, das für beide Seiten tragbar ist.

Es wird also ein Plus in der Vergütung der Pflegekräfte mit Fachweiterbildung Intensivmedizin geben, das über die übliche tarifliche Regelung hinausgehen soll. Jetzt muss die Dienststelle beim Ministerium nach einer Zustimmung für dieses Vorgehen ersuchen. Wenn diese erteilt wird, bekommt der Personalrat die schlussendliche Vorlage zur Mitbestimmung. Alle Seiten sind bemüht, das Verfahren zeitnah zum Abschluss zu bringen.

Für den Personalrat ist dies ein Schritt in die richtige Richtung. Leider geht dieser erste Wurf zunächst nur in die Richtung Intensivpflege – aber es ist ein Schritt. Wir werden uns jetzt nicht hinlegen und auf die Schultern klopfen.

Die Sorge um das Fachpersonal Pflege insgesamt wächst. Schon lange versucht der Personalrat, die Leitung in der Pflege und die Dienststelle zu bewegen, durch vielfältige Ideen monetär und strukturell (z.B. durch das Pflegeverstärkungsteam) der Überlastungssituation auf den Stationen etwas entgegen zu setzen. Der Beruf der/s Gesundheits- und Krankenpflegerin und -pflegers an der MHH muss attraktiv gestaltet sein und sich finanziell dem Umfeld anpassen. Belastung in diesem Geschäft gibt es auch in den anderen Häusern, allerdings wird im Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes mehr Geld gezahlt.



Kurz kommentiert

Hinter der sachlichen Abkürzung BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement - stehen viele Einzelschicksale. Menschen, die nicht selten einen langen Lebenslauf an der MHH haben. Wie geht also die MHH mit Beschäftigten um, die seit Jahren - eher seit Jahrzehnten - ihre Energie und Leistungskraft für die Erfolge der MHH einsetzen und dann, aus Krankheitsgründen, diesem Leistungsdruck nicht mehr standhalten können. Das Gesetz gibt hier ein unzureichendes Mindestmaß an Anstrengungen für den Arbeitgeber vor. Dem gesetzlichen Mindestanspruch setzte der Personalrat seine Position entgegen, die deutlich weitreichender eine Arbeitsplatzsicherung der Betroffenen regelt. Es war ein langer Weg, viel Verhandlungsgeschick und am Ende anwaltliche Unterstützung, die das Präsidium der MHH bewegte, den Forderungen des Personalrates zu folgen. Letztendlich: BEM an der MHH geht jetzt weit über die gesetzlichen Regelungen – zu Gunsten der Beschäftigten - hinaus und, was nicht weniger wichtiger ist, jetzt wird den Betroffenen der nötige Respekt entgegengebracht.

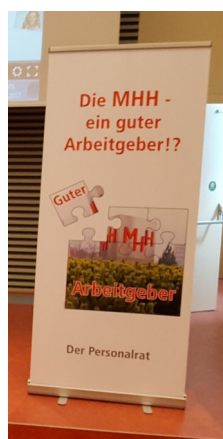
Frank Jaeschke
Stellv. Personalratsvorsitzender

Personalrat zieht Zwischenbilanz

Am 5. September 2017 hat der Personalrat in einer Klausurtagung eine Zwischenbilanz seiner Kampagne „Die MHH - ein guter Arbeitgeber!?“ gezogen. Viele Themen konnten in den zurückliegenden sieben Monaten gesetzt und erste Ergebnisse erreicht werden.

Zum Jahresende sollen die Schwerpunkte „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ sowie „Partizipative Führung“ in den Mittelpunkt der Aktivitäten rücken.

Im April 2018 endet die Kampagne mit einer Personalversammlung.



Save the date

Personalversammlung zum Thema
Indirekte Steuerung
Dienstag, 21.11.2017
um 14.00 Uhr im Hörsaal C
Referent: Dr. Klaus Peters, Berlin

■ Arbeitsvertragssicherheit in Forschung & Lehre

Unerwartete Einigkeit bei der Bewertung der Arbeitsvertragssicherheit im F&L-Bereich: Trotz Veränderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und im Niedersächsischen Hochschulgesetz hat sich die Situation der Betroffenen nicht wirklich verbessert!

Zu diesem Fazit kamen Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Podiumsdiskussion, zu der der Personalrat am 23.8.2017 eingeladen hatte. Insbesondere nachdem drei MHH-Beschäftigte aus der Forschung ihre persönlich Situation geschildert hatten, räumten die Diskutierenden aus Politik, Gewerkschaft und Hochschulleitung einen weiteren klaren Handlungsbedarf ein.

In Eingangsstatements wurden auf dem Podium erste Positionen bezogen: Für Thela Wernstedt (SPD) enthält das WissZeitVG zu viele schwammige Regelungen. Dr. Max Matthiesen (CDU) wies darauf hin, dass mit der Gesetzesänderungen insbesondere Kurzzeitbeschäftigungen verhindert werden sollten. Für die Grünen kritisierte Ottmar von Holtz die im Gesetz verankerte Tarifsperre* und die - aus seiner Sicht - zu späte Evaluation dieses Gesetzes im Jahr 2020. Hans-Jörg Schrader (FDP) lobte die neu geregelten familienpolitischen Komponenten und räumte den

Personalräten eine wichtige Kontrollfunktion ein.

Aus Gewerkschaftssicht kam Detlef Ahting (ver.di) zu der Einschätzung, dass mehr Sicherheit bei der Lebensplanung als Ziel dieser Gesetzesänderung nicht erreicht wurde und forderte tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten. MHH-Präsident Christopher Baum erläuterte anhand konkreter Zahlen die Situation in der Forschung vor Ort und wies darauf hin, dass Arbeitsvertragsfragen immer auch Teil der gesamten Unternehmenskultur seien.

Alle unterstrichen in ihren Ausführungen, dass eine ausreichende Finanzierung der Hochschulen die Grundvoraussetzung für die Schaffung von mehr Dauerstellen ist.

Antje Kula, Dr. Judith Montag und Britta Gewecke - zwei Wissenschaftlerinnen und eine technische Assistentin aus der MHH - beschrieben dann in sehr anschaulicher Weise ihre Schwierigkeiten und Probleme als befristet Beschäftigte. Letztgenannte Kollegin ist beispielsweise seit 1989 auf Zeitverträgen an der MHH.

Mit diesen Botschaften aus dem wahren Leben und weiteren Nachfragen aus dem Publikum konfrontiert, sahen

dann doch alle deutlichen Handlungsbedarf. Aber bevor eine bessere Grundfinanzierung und klarere gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsvertragsbedingungen in der Forschung ins Haus stehen, kann noch einige Zeit vergehen. Deutlich wurde, dass aber sofort Handlungsbedarf besteht.

Als erste Maßnahme hat Prof. Baum ein „Weißbuch Forschung“ angekündigt. Analog dem „Weißbuch Ärzte“ sollen darin hochschulweit verbindliche Regelungen für Beschäftigten im Forschungsbereich festgeschrieben werden. Darüber hinaus soll im Herbst bei der F&L-Budgetplanung für 2018 die Schaffung von mehr Dauerstellen weiter diskutiert werden.

*Tarifsperre

Üblicherweise kann von Gesetzen abgewichen werden, wenn die neuen Regelungen für die Beschäftigten günstiger sind. So regeln z. B. Tarifverträge den Urlaubsanspruch oder die Arbeitszeiten vorteilhafter als die Gesetze. Dieses ist beim WissZeitVG (§ 1) ausgeschlossen; umgangssprachlich wird dieses als Tarifsperre bezeichnet.

Leider hatten am 23.8. nur knapp 100 Menschen den Weg in den Hörsaal gefunden; das Thema hätte mehr Interesse verdient.



Das Podium am 23.8.: Jutta Ulrich (PR), Hans-Jörg Schrader (FDP), Detlef Ahting (ver.di), Dr. Max Matthiesen (CDU), Dr. Thela Wernstedt (SPD), Prof. Christopher Baum (MHH-Präsident), Ottmar von Holtz (Bündnis 90/Die Grünen) v.l.n.r.

■ AG Arbeitszeit - Zwei Punkt Null

+++ Vita: seit 2012 befasst sich die Arbeitgruppe mit der gesetzeskonformen Umsetzung von Grunddienstplänen und der Überwachung des Arbeitszeitgesetzes an der MHH.

+++ Spezialität: gemeinsame Arbeitsgruppe zwischen Personalrat und Personalmanagement.

+++ Ziel: Inhalte, die etwas mit Arbeitszeit zu tun haben, werden hier besprochen, bevor sie in der MHH umgesetzt werden.

+++ brake/07-17: Neubesetzung der Arbeitsgruppe, insbesondere von Seiten der Dienststelle.

+++ new pages: Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenvergütung, Ausfallkonzepte in der Dienstplanung, Arbeitszeitgesetz update, elektronische Zeiterfassung....

+++ reset: September 2017

+++ kontakt: personalrat@mh-hannover.de



Arbeits- und Gesundheitsschutz:

■ Elektronische Unterweisung allein genügt nicht !

In einigen Abteilungen werden die gesetzlich vorgeschriebenen jährlichen Unterweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (A+G) ausschließlich elektronisch mit Hilfe von E-Learning-Bausteinen durchgeführt. Das reicht nicht aus.



Unterweisungen müssen gem. Arbeitsschutzgesetz arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen von der Führungskraft durchgeführt werden; auch Aufsichtsbehörden und Berufsgenossenschaften vertreten dies so.

Die von der Abteilung Arbeitssicherheit angebotenen E-Learning-Module zum allgemeinen A+G und zum Brandschutz sind eine gute Ergänzung bei den Unterweisungen, sie bilden die abteilungsspezifischen Gefährdungen, Gegebenheiten und Maßnahmen aber natürlich nicht ab.

Der Personalrat hält die persönliche Unterweisung auch deswegen für erforderlich, damit Führungskräfte und Beschäftigte über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sprechen und gegenseitige Erfahrungen und Erwartungen austauschen können.

Nicht zuletzt geht es bei den Unterweisungen aber auch um die Festlegung von Schutzmaßnahmen (z.B. aus den Betriebsanweisungen), die für die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz verbindlich sind.

■ Achtung: ÄrztInnen! Überstunden richtig dokumentieren

Die ärztlichen Vertreter im Personalrat rufen nach Beschluss des Rats der MHH-Assistentenvertreter dazu auf, dass im September alle Ärzte ihre sämtlichen Arbeitszeiten korrekt dokumentieren.

Zwei Umfragen unter MHH-Ärzten 2012 und im Frühjahr 2017 haben ergeben, dass die Mehrzahl der ge-

leisteten Mehrarbeit nicht dokumentiert wird, sodass die Kosten unserer Arbeit falsch niedrig abgebildet und



erstattet werden. Für den September möchten wir das ändern.

Diese Aktion richtet sich nicht gegen die jeweiligen Klinikdirektoren, vielmehr sind korrekte Zahlen wichtig, um den tatsächlichen Arbeitsaufwand zu dokumentieren und für die Zukunft auf dieser Basis realistische Budgets für den Personalbedarf zu kalkulieren.

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

