

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>

Regelungen zum Einspringen aus dem Frei werden verhandelt

Seit gut einem Jahr weist das ver.di Pflegenetzwerk an der MHH in vielfältigen Aktionen auf die Situation der Pflegenden hin, die immer wieder aus ihrem Frei einspringen müssen.

Anfang des Jahres forderte der Personalrat die Dienststelle zu Verhandlungen über eine Sondervergütung für diese Flexibilität auf und im Juni fand endlich der erste Workshop zu diesem Thema statt. Dazu eingeladen hatte das Personalmanagement und es nahmen teil die Leitung und Vertreter des Personalmanagements, die geschäftsführende Krankenpflege und VertreterInnen der Notaufnahme, der Pflegedienstleitungen, des Personalrates und des Pflegenetzwerkes.



Ziel war es Maßnahmen zu erarbeiten, die das Einspringen aus dem Frei unnötig machen.

Als Ergebnis fand sich eine Arbeitsgruppe zusammen, die paritätisch besetzt ist und im Konsensprinzip arbeiten soll. Dabei werden alle möglichen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung in Betracht gezogen und mit den Gegebenheiten der MHH abgeglichen. Dem Personalrat und den VertreterInnen des Pflegenetzwerkes ist es dabei besonders wichtig auf eine ausreichende Personalbesetzung auf den Stationen zu achten und zusätzliche Entlastung über Poollösungen zu schaffen. Wir werden weiter berichten....

Jetzt gibt es Mineralwasser zu kaufen:

Mineralwasserverkauf vor der Personal-Cafeteria im Sockelgeschoss, Gebäude K 6

Seit dem 30.7.2013 wird testweise für zwei Monate Dienstags von 9.00 – 10.00 Uhr Mineralwasser zum Verkauf angeboten.

Angeboten wird Urbacher Premium aus der Herminenquelle in Kästen a 12 PET Flaschen zu je 1 Liter in den Sorten me-

dium und classic. Die Kosten betragen pro Kasten 5 € plus 4,50 € Pfand. Verkauft und zurückgenommen werden nur ganze Kästen.

Zustande gekommen ist dieses Angebot nachdem der Personalrat bei der Küchenleitung nachgefragt hat, ob es nicht eine Möglichkeit gibt, hier im Haus zu vernünftigen Preisen Mineralwasser für die Beschäftigten anzubieten. Beschäftigte hatten sich dazu an

den Personalrat gewandt und beklagt, dass sie das Wasser von zuhause mit-schleppen müssten und dies für Benutzer öffentlicher Verkehrsmittel doch problematisch ist.

Bei guter Resonanz gilt dieses Angebot bestimmt weiter.



Kolumne – die 2te -: Was uns bewegt ? !

Wie geht es Ihnen?

Fühlen Sie sich wohl an Ihrem Arbeitsplatz?

Sie haben sicher immer viel zu tun – manchmal auch zuviel.

Aber Sie sind jeden Tag wieder da und erledigen, was anliegt, das ist Ihre Aufgabe und das schaffen Sie gut.

Aaaaber – fühlen Sie sich immer wohl in Ihrer Haut?

Wie ist der Umgang unter den Kollegen, des Vorgesetzten mit Ihnen? Hatten Sie schon mal den Gedanken gehabt: „Hej, das ist ja schon lange nicht mehr nett, wie gehen die mit mir um – ist ja „Mobbing“.

Wenn Sie jemandem zum Reden bräuchten, wüssten Sie, an wen Sie sich wenden können?

Foto : www.mycoaching.de



Der Kollege oder die Kollegin kommt Ihnen zu „nah“ – das verunsichert Sie und Sie fühlen sich unwohl ...oder Sie schämen sich sogar.

Wenn Sie einen Rat bräuchten, wüssten Sie, woher?

Brauchen wir in dieser MHH einen Anlaufpunkt, eine Vereinbarung und Regeln zum Thema „Mobbing, sexuelle Belästigung“? Oder passiert das immer nur den Anderen?

Machen Sie sich die Mühe und mailen Sie Ihre Meinung an mich, teilen Sie mir Ihre Vorstellungen mit!!

Bornscheuer.dorothea@mh-hannover.de

Krank nach Hause gegangen - und dann?

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege nach Dienstantritt erkrankt und nach Hause gehen muss, wird der ganze Tag wie dienstplanmäßig gearbeitet gewertet. Es dürfen keine „Minus-Stunden“ aufgeschrieben werden, es sei denn, er oder sie war an diesem Tag nur mit verkürzter Arbeitszeit im Dienstplan eingeplant. Bei der Berechnung der Fehltage zählt ein solcher Tag nicht mit.

Krank vor dem geplanten Urlaub – und nun?

Dumm gelaufen! Da stehen Sie z.B. ab dem 2. September im Urlaubsplan mit Urlaub und sind jetzt vom 19. August bis zum 30. August von Ihrem Arzt arbeitsunfähig geschrieben. Da steht für viele die Frage im Raum, kann dann der Urlaub überhaupt angetreten werden. Als Antwort lautet: Ja, der Urlaub kann angetreten werden, **wenn** Sie wieder gesund sind. Dazu sollten Sie am letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber / Vorgesetzten ein klares Signal geben, dass die Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des Tages endet und Sie ab dem nächsten Tag den geplanten Urlaub antreten werden. Einige Vorgesetzte verlangen, dass man erst einen Tag gearbeitet haben muss, um in Urlaub gehen zu können. Das ist rechtlich nicht haltbar.

Krank geworden im Urlaub?

Wenn ein Arzt attestiert, dass Sie arbeitsunfähig erkrankt sind, werden diese Tage nicht auf den Urlaub angerechnet. Damit die Arbeitsunfähigkeitstage nicht auf das Urlaubskontingent angerechnet werden, ist **sofort** der Arbeitgeber zu informieren. Sie dürfen diese Tage allerdings nicht eigenmächtig direkt an den geplanten Urlaub anhängen. Da ist für die „gutgeschriebenen“ Urlaubstage ein neuer Urlaubsantrag notwendig.

Die Erkrankung dauert über den geplanten Urlaubsbeginn hinaus?

Hier können Sie entscheiden, ob Sie den restlichen geplanten Urlaub nach dem Krankheitsende antreten wollen oder ob Sie zu einem anderen Zeitpunkt den gesamten Urlaub neu planen möchten. Allerdings gelten hier die üblichen Spielregeln, der Urlaub muss in die Planung der Abteilung passen, d.h. **ein Gespräch mit dem Vorgesetzten ist unumgänglich**

■ Überzahlungen in der Entgeltgruppe 9

Aufgrund einer fehlerhaften Programmierung im Abrechnungsprogramm ist es in den letzten Jahren bei rund 100 Beschäftigten in der Entgeltgruppe 9 zu „Überzahlungen“ gekommen.

Hintergrund: In der Entgeltgruppe (EG) 9 verbergen sich eigentlich zwei Eingruppierungstatbestände. In der „kleinen EG 9“ gibt es vier Stufen und lange Stufenaufstiegszeiten. Diese „kleine EG 9“ entspricht der alten BAT Vc - Grundeingruppierung mit Bewährungsaufstieg nach Vb (mittlerer Dienst)

Die „Große EG 9“ umfasst fünf Stufen

und deutlich kürzere Stufenaufstiegszeiten. Sie entspricht der alten BAT Vb – Grundeingruppierung mit Bewährungsaufstieg nach IVb (gehobener Dienst)

Diese Unterscheidung hat das Abrechnungsprogramm nicht nachvollzogen und so kamen die betroffenen Beschäftigten zu früh in die höheren Stufen. Im Juni wurde dieser Fehler erkannt und den Betroffenen mitgeteilt, dass die überzahlten Beträge im Rahmen der sechsmonatigen Ausschlussfrist (§ 37 TV-L) zurückgefordert werden. Im Juli 2013 wurden diese Kolleginnen und Kollegen wie-

der zurückgestuft.

Am 26. Juni 2013 führte der Personalrat eine Informationsveranstaltung mit den betroffenen Beschäftigten durch. Dort wurde vereinbart, dass der Personalrat das Präsidium noch einmal auffordert, auf die Rückzahlungen zu verzichten, da die Beschäftigten keinerlei Schuld an dieser Überzahlung trifft. Dieser Personenkreis ist aufgrund der Rückstufungen schon durch Gehaltsreduzierungen zwischen 133 und 365 Euro monatlich betroffen. Dieses Schreiben ist bis heute unbeantwortet.

■ Überstunden in Freizeit oder in Geld!

Überstunden (Ü-Std.) sind grundsätzlich in Freizeit auszugleichen. Falls diese nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats mit Freizeit ausgeglichen werden können, sind die Überstunden vom Arbeitgeber (AG) zu bezahlen.

Ü-Std. entstehen erst, wenn die auf Anordnung des AG's, über die regelmäßige Arbeitszeit (AZ) von Vollzeitbeschäftigten hinaus geleisteten Arbeitsstunden nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für die Ü-Std. besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich und ist in jedem Fall, sowohl bei Freizeitausgleich als auch bei Bezahlung der Ü-Std. zu zahlen. Der **Zeitzuschlag** für Ü-Std. beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 9, 30 v. H. und in den Entgeltgruppen 10 bis 15, 15 v.H. des

Stundenentgelts der **Stufe 3** der jeweiligen Entgeltgruppe. Für die geleis-

In der **betrieblichen Übung** sieht der Umgang mit den Ü-Std. anders

aus. Das automatische Bezahlen der Ü-Std. findet nicht statt. Die Beschäftigten können ihren Anspruch auf Bezahlung der Ü-Std. auch bis 6 Monate rückwirkend geltend machen. Wenn sie den Anspruch nicht geltend machen, würden die Ü-Std. verfallen, aber auch **dieses** wird in der Praxis nicht so gehandhabt.

Fast alle Beschäftigten möchten ihre Ü-Std. in Freizeit ausgeglichen haben. Da der Ausgleich zumeist nicht zeitnah genommen werden

kann, können die Beschäftigten ihre Ü-Std. auch nach dem Ausgleichszeitraum sowohl nach drei Monaten als auch nach 9 Monaten (drei Mon. und sechs Monate rückwirkend) nehmen, so ist die Praxis in der Realität.

teten Ü-Std. wird das **individuelle Stundenentgelt** ausbezahlt, begrenzt allerdings auf den Betrag der **Stufe 4** der jeweiligen Entgeltgruppe. So ist der gesetzliche Anspruch. Ausnahme ist die Gleitzeit und Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten. Hier gelten andere Bestimmungen.



■ So ein bisschen süchtig ist doch fast jeder?

Trinksüchtig, eifer-, nikotin-, medikamenten-, arbeits-, kaffee-, spiel-, mediensüchtig, ... sicher fallen Ihnen noch andere Süchte ein.

Das ernste und wichtige Thema hier ist aber die Abhängigkeit von einer sogenannten Droge – am Beispiel der Alkoholsucht.

Wie gehen wir in der MHH mit betroffenen KollegInnen um?

Oft wird es nicht bemerkt, oder wir wollen es auch nicht sehen. Es bedeutet womöglich für die betroffenen KollegInnen Probleme mit dem Vorgesetzten am Arbeitsplatz zu bekommen. Wir wollen ja auch nicht petzen. Ach – und am Ende liegen wir sogar falsch mit unserem Verdacht. Das wäre ja auch sehr schlimm. Oder?

Ist die Sucht auffällig, handelt man auf jeden Fall richtig, indem man die Vorgesetzten informiert. Das ist Fürsorge – zum einen Sorge um den Betroffenen und zum anderen Sorge und Verantwortung, um sein Tun.

In der MHH gehen wir einen besonderen Weg mit den Suchtkranken KollegInnen. Ein betriebliches Suchthilfeprogramm!

Die Bestandteile dieses Programms sind:

- Vernetzung der beteiligten Fachabteilungen der MHH
- Dienstvereinbarung
- Stufenplangespräche – Interventionskette
- Grundsatz: Kein Alkohol-/Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz

Soziale Beratungsstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In der Broschüre der MHH steht der wichtige Satz, der sich an die Vorgesetzten richtet:

Mit zunehmendem Suchtmittelkonsum sind Fehlverhalten und Leistungseinbußen unvermeidbar. Lassen Sie es nicht so weit kommen!

Auf den Seiten des Personalrates finden Sie zum Thema eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz.

<http://www.mh-hannover.de/suchtprobleme.html>



Foto: www.kunstsam.de

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