

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>

■ Personalversammlung 1.6.2016

Überlastung bei MHH-Beschäftigten – alles nur gefühlt? Gibt es eine Arbeitsverdichtung und damit auch Überlastungssituationen für MHH-Beschäftigte?

Diese Frage wurde auf der Personalversammlung am 1.6. im gut besuchten Hörsaal A kontrovers diskutiert.

Frau Aulkemeyer, Vorstand für Wirtschaftsführung und Administration, hatte mit den Leistungs- und Beschäftigtenzahlen der letzten fünf Jahre zu belegen versucht, dass Leistungsausweitung immer durch Beschäftigungsaufstockung kompensiert wurde. Der Personalrat hielt die Erfahrung aus zahlreichen Überlastungsverfahren dagegen und auch aus dem Zuhörerkreis wurde kritisiert, dass MHH-Gesamtzahlen wenig über die Belastung in einzelnen Bereichen aussagen. Die konkrete Nachfrage, in welchen Arbeitsbereichen ein Personalaufbau stattfand, blieb unbeantwortet.

Zu Beginn der Veranstaltung hatte die neu gewählte Personalratsvorsitzende Jutta Ulrich auf vier große Arbeitsfelder hingewiesen, deren sich der neue Personalrat annehmen will:

- ◆ Den seit über einem Jahr stockenden Verhandlungen über Dienstvereinbarungen zum Internen Arbeitsmarkt/ Vermittlungsmanagement sowie zum Gesundheits- und Eingliederungsmanagement;
- ◆ dem Dauerthema „befristete Arbeitsverträge“ und hierbei insbesondere der Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für WissenschaftlerInnen und administratives und technisches Personal in der Forschung;
- ◆ der Überstundenproblematik mit rund 100 000 Überstunden im ärztlichen und über 25 000 Überstunden im Pflegebereich. Mit Nachdruck soll an einer Vereinbarung zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten gearbeitet werden.
- ◆ Das Gewinnen und Halten von Fachkräften in der Pflege und anderen Berufsgruppen verlangt eine Vielzahl von Maßnahmen, um auch zukünftig als attraktiver Arbeitgeber zu bestehen.

Leider wurden diese Punkte vom Präsidium kaum aufgegriffen.

Hier dominierten einmal mehr die Zahlen:

Jahresabschluss 2015: Defizit von 1,4 Mio. Euro
Ergebnis Januar – April 2016: Überschuss von 1,4 Mio. Euro

Personalstand Vergleich Vollkräfte 1. Quartal 2015 – 1. Quartal 2016: praktisch gleichbleibend

Zum Strukturkonzept MHH²⁰²⁰, das die Finanzierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Hochschule für die nächsten Jahre festschreibt, gibt es immer noch keine abschließende Stellungnahme aus dem Ministerium.

Alles in allem konnte man nach der Veranstaltung insbesondere einem Satz von Prof. Baum beipflichten:

„Jetzt mehr um Inhalte kümmern“!



■ Mitglieder des 17. Personalrates

Vorsitzende:

Jutta Ulrich - Medizinisch - Technische Angestellte (freigestellt) / Tel: 2662, 17-2661, ulrich.jutta@mh-hannover.de

Erster stellvertretende Vorsitzender:

Frank Jaeschke - Gesundheits - und Krankenpfleger (freigestellt) / Tel: 3991, 17-3991, jaeschke.frank@mh-hannover.de

Zweite stellvertretende Vorsitzende:

Christiane Grams - Gesundheits - und Krankenpflegerin (freigestellt) / Tel: 3992, 17-3992, grams.christiane@mh-hannover.de

Dritte stellvertretende Vorsitzende:

Dr. Sabine Müllenmeister - Ärztin (nicht freigestellt) / Tel: 17-3308, muellenmeister.sabine@mh-hannover.de

Freigestellte Mitglieder:

Simon Brandmaier - Chemisch - Technischer Assistent / Tel: 4904, brandmaier.simon@mh-hannover.de

Dr. Bernd Bremer - Zahnarzt / Tel: 4796, 17-2724, bremer.bernd@mh-hannover.de

Evelyn Burgey - Zahnmedizinische Fachangestellte / Tel: 3965, burgey.evelyn@mh-hannover.de

Ulrike Claas - Hygienetechnikerin / Tel: 4901, 17-4901, claas.ulrike@mh-hannover.de

Rüdiger Mechsner - Technischer Assistent / Tel: 4902, mechsner.ruediger@mh-hannover.de

Nils Hoffmann - Gesundheits - und Krankenpfleger / Tel: 4903, 17-4903, hoffmann.nils@mh-hannover.de

Birgit Scholand - Gesundheits - und Krankenpflegerin / Tel: 4926, 17-4926, scholand.birgit@mh-hannover.de

Ordentliche Mitglieder:

Dr. Philip Bintaro - Arzt / Tel: 17-7412, bintaro.philip@mh-hannover.de

Dr. Frank Dressler - Kinderarzt / Tel: 3280, 17-3280, dressler.frank@mh-hannover.de

Michael Framke - Angestellter im Veranstaltungsmanagement / Tel: 2993, framke.michael@mh-hannover.de

Regina Gongala - Verwaltungsangestellte / tel. 8279, gongala.regina@mh-hannover.de

Silvia Horter - Biologisch - Technische Assistentin / Tel. 3609, horter.silvia@mh-hannover.de

Gabriele Lura - Physiotherapeutin (BC) / Tel. 4122, lura.gabriele@mh-hannover.de

Sandra Mehmecke - Gesundheits - und Krankenpflegerin (MA) / Tel: 2331, mehmecke.sandra@mh-hannover.de

Christine Mosler - Gesundheits - und Krankenpflegerin / Tel: 3266, 17-1615, mosler.christine@mh-hannover.de

Viola Paul - Pädagogische Mitarbeiterin / Tel: 17-7291, paul.viola@mh-hannover.de

C. Monica Poth - Diplom Psychologin / Tel: 4608, poth.monica@mh-hannover.de

Dr. Annette Sander - Oberärztin / Tel: 9030, 17-9030, sander.annette@mh-hannover.de

Sabine Schwake - Erzieherin / Tel: 8320, schwake.sabine@mh-hannover.de

Dr. Neele Schepker - Ärztin / zurzeit in Elternzeit bis Januar 2017, schepker.neele@mh-hannover.de

Tim Steinert - Einkäufer / Tel: 3857, steinert.tim@mh-hannover.de

■ Krankengeldzuschuss Teil 1

Im Bundesangestellten Tarifvertrag (BAT) war vorgesehen, dass Arbeitgeber im Krankheitsfall ab einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren 26 Wochen Entgeltfortzahlung leisten.

Diese Regelung wurde im § 13 des Überleitungstarifvertrags (TV-Ü) und im § 22 des inzwischen fast zehn Jahre gültigen Nachfolgetarifvertrags, dem Tarifvertrag der Länder, (TV-L) neu geregelt:

Die Entgeltfortzahlung ist auf 6 Wochen (§ 22 Abs. Satz 1 TV-L) reduziert und der Krankengeldzuschuss ist (als Ausgleich) eingeführt worden.

Wenn der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nach sechs Wochen einstellt, zahlt die Krankenkasse für die Dauer der Erkrankung, längstens 78 Wochen innerhalb von je 3 Jahren (§§ 44 und 48 SGB V), Krankengeld. Die Frage ist, ob arbeitsunfähige Beschäftigte zusätzlich zum Krankengeld Anspruch auf Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber haben und wenn ja, richtet sich der Zeitraum dann nach den Beschäftigungsjahren.

Wer hat Anspruch auf die Zahlung des Krankengeldzuschusses?

Der Arbeitgeber zahlt keinen Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu einem Jahr, er zahlt 13 Wochen Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit von > 1 bis 3 Jahren und er zahlt 39 Wochen Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit von > 3 Jahren (§ 22 Abs. 3 TV-L).

In welcher Höhe wird der Krankengeldzuschuss gezahlt?

Der Krankengeldzuschuss wird grundsätzlich in Höhe des Differenzbetrags zwischen dem **Nettoentgelt** und dem **Bruttokrankengeld** gezahlt (§ 22 Abs. 2 TV-L). *Ausnahme:* Beschäftigten der MHH, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit dem 30.6.1994 oder länger besteht, wird als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen dem **Nettoentgelt** und dem **Nettokrankengeld** gezahlt (§ 13 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder).

Und was ist der Unterschied zwischen Bruttokrankengeld und Nettokrankengeld?

Der Betrag des Krankengelds vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge ist das **Bruttokrankengeld**, denn vom Krankengeld sind noch ca. 12% Sozialversicherungsbeiträge (Pflege-, Arbeitslosen-, Rentenversicherung) zu entrichten.

Das **Nettokrankengeld** ist der Betrag, der übrig bleibt, wenn die Sozialversicherungsbeiträge bereits abgezogen wurden (§ 13 Abs. 1 Satz 2 TVÜ Länder).

Fortsetzung folgt im nächsten PR-aktuell mit einem Rechenbeispiel und Antworten auf Fragen wie: Muss ich den Krankengeldzuschuss beantragen?



wünscht Ihnen Ihr Personalrat

■ Dienstpläne über E-Mail-Verteiler?

Die OP- und Anästhesiepflege beklagte sich darüber, dass die KollegInnen dieser Abteilungen keinen lesenden Zugriff mehr auf das Dienstplanprogramm Polypoint PEP haben. Zur Abschaltung der Zugriffe führten datenrechtliche Bedenken, da Fehl- und Krankzeiten aller KollegInnen sichtbar waren.

Nach der Dienstvereinbarung Arbeitszeit sollen aber Dienstpläne zugänglich und die eigenen Arbeitszeiten nachvollziehbar sein. Deswegen bekommen die KollegInnen hier am Ende des Monats eine Zeitabrechnung ausgedruckt. Dies reicht aber nicht, da auch der IST-Plan im Vergleich nötig sei, um Abweichungen nachvollziehen zu können. Der Personalrat machte den Vorschlag, den IST-Plan als PDF-Datei per E-Mail zu verschicken, wogegen die Leitungen auch Bedenken hatten.

Hier die Antwort des Datenschutzbeauftragten der MHH:

„so lange die Emailadresse mh-hannover.de heißt, halten wir die Übermittlung von personenbezogenen Daten für möglich. Die MHH ist eigener Provider, der die Daten selbst verwaltet. Von außen kann man nur direkt über das Web-Interface bzw. über Citrix zugreifen.“

Es muss allerdings immer sicher gestellt werden, dass die Anwender in keinem Fall die Mails (automatisch) weiterleiten (an AOL, web.de, Googlemail usw.), da die Kommunikationswege und die dortige Speicherung in keinem Fall als vertrauenswürdig betrachtet werden kann.“

Dies könnte z.B. über eine Belehrung abgesichert werden.

■ Rückmeldungspflicht im Krankheitsfall

In ihren PM News 16-01/16 (Seite 2) teilte das Personalmanagement mit: „Die Mitarbeiter/-innen sind verpflichtet, sich nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeit bei der zuständigen Stelle für den Folgetag gesund zu melden.“

Der Personalrat hat diesen Sachverhalt geprüft und teilt diese Meinung nicht.

In der Dienstvereinbarung **„Wie melde ich mich korrekt arbeitsunfähig?“** heißt es unter Punkt 8: *„Nach einer Erkrankung hat sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter bei der/dem Vorgesetzten zum Dienstantritt zu melden, um den weiteren Arbeitseinsatz (z. B. die körperliche Belastbarkeit) zu besprechen.“*

In dem vom Personalmanagement angeführten Entgeltfortzahlungsgesetz findet sich auch kein Hinweis auf die Pflicht zur Gesundheitsmeldung.

Aus Sicht des Personalrates ist es ausreichend, wenn die Krankmeldung ein Enddatum hat. Der Arbeitgeber muss dann davon

ausgehen, dass der Folgetag der erste Arbeitstag ist. Eine aktive Gesundheitsmeldung ist deswegen nicht nötig.

In vielen Abteilungen ist es allerdings üblich, dass die KollegInnen sich zumindest telefonisch melden, wann die Arbeit wieder aufgenommen werden kann. Im Sinne einer besseren Dienstplanung ist dagegen auch nichts einzuwenden - dennoch besteht dazu keine Pflicht. Kranke MitarbeiterInnen sind auch nicht verpflichtet sich über eventuelle Dienständerungen zu informieren. Änderungen des Dienstplanes während der Abwesenheit im Krankheitsfall sind nicht zulässig bzw. müssen im gegenseitigen Einvernehmen abgesprochen werden. Besonders für MitarbeiterInnen, die an den Wochenenden arbeiten, ist es wichtig, ob die Krankschreibung an einem Freitag endet. Dann wäre der Samstag (in Deutschland ein Werktag) der nächstmögliche Arbeitstag. Sollte hier eine Dienst im Sinne der bekannten Dienstplanung angeordnet sein, ist dieser zu leisten.

Unser Fazit: Die Pflicht zur Gesundheitsmeldung besteht nicht! Sollten Sie in diesem Zusammenhang Probleme mit Ihren Vorgesetzten und/oder dem Personalmanagement haben, wenden Sie sich sofort an den Personalrat.

Schlimmer geht immer!

Bislang wurde für die Inbetriebnahme des Klinischen Zentrallabors (K 3) das zweite Halbjahr 2017 gehandelt. Auf der Personalversammlung teilte Frau Aulkemeyer nun mit, dass die Arbeit dort frühestens zu Beginn des Jahres 2018 aufgenommen werden kann.

Natürlich ohne „Gewähr“

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

