

Juni 2011

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>

Der Personalrat wünscht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schöne Ferien und einen erholsamen Urlaub



In diesem Personalrat-aktuell gibt es keinen Artikel über „Stiftung“, aber viele andere interessante Berichte. Zum Thema Stiftung wird es in Kürze ein gesondertes Personalrat-aktuell geben.



■ Was ist der Runde Tisch?

Wenn in der MHH vom Runden Tisch gesprochen wird, ist im Normalfall ein Instrument der Gesundheitsförderung im Rahmen des Gesundheits- und Arbeitsplatzmanagements der MHH gemeint. An diesem Runden Tisch kommt es zu einem Austausch mit dem betroffenen Beschäftigten, den Vorgesetzten, der Sachgebietsleitung und dem/der SachbearbeiterIn des Personalmanagements, einem Mitglied des Personalrates, einer Betriebsärztin, dem Internen Arbeitsmarkt (IAM) und ggf. der Schwerbehindertenvertretung.

Ziel ist es immer, eine konstruktive Lösung zu finden, mit der der Gesundheitszustand des Beschäftigten unterstützt wird und auch das Interesse der MHH an einer guten Arbeitsleistung Berücksichtigung findet. Es wird vereinbart, was der oder die MitarbeiterIn tun sollte, um die Gesundheit wieder herzustellen. Und natürlich auch, was am Arbeitsplatz möglicherweise geändert werden muss.

Einem Runden Tisch wird im Normalfall eine Untersuchung und ein Gespräch beim Betriebsärztlichen Dienst vorgeschaltet. Hier gilt die gleiche Schweigepflicht wie z.B. bei Ihrem Hausarzt! Die Betriebsärztinnen kennen aber die Arbeitsplätze in der MHH und können so Empfehlungen für den weiteren Einsatz geben.



Der Runde Tisch ist immer ein Hilfsinstrument im Rahmen der Gesundheitsförderung und auf gar keinen Fall ein Gremium, in dem es um Personalrechtliche Sanktionen geht! Es geht darum, dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt. Wenn das nicht möglich ist, wird geschaut, ob in der Abteilung ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden ist. Wenn das nicht der Fall ist, wird mit Hilfe des IAM

unter Besitzstandswahrung ein anderer gesundheitsgerechter Arbeitsplatz innerhalb der MHH gesucht.

Auf Antrag kann der Runde Tisch immer dann einberufen werden, wenn gesundheitlich relevante Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz eine Rolle spielen. Den Antrag kann sowohl das Personalmanagement, Vorgesetzte, Beschäftigte, die Betriebsärztin, die Schwerbehindertenvertretung oder auch der Personalrat stellen. Für die Vorgesetzten sind häufig hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten ein Grund, einen Runden Tisch zu beantragen. Für Beschäftigte sind es oft eher die krankmachenden Bedingungen am Arbeitsplatz, die dazu führen, dass ein Runder Tisch beantragt wird.

Wurde ein Runder Tisch einberufen, ist die Teilnahme allerdings nicht freiwillig und kann nicht verweigert werden.

Der Personalrat berät Sie gerne, wenn Sie Fragen dazu haben.

■ Dienstvereinbarung zum „Umgang mit Überlastungsmeldungen an der MHH“ wird weiterentwickelt

Am 1. Oktober 2009 trat die Dienstvereinbarung zum „Umgang mit Überlastungsmeldungen an der MHH“ in Kraft. Seit dem sind über 50 Verfahren nach diesen Regelungen durchgeführt worden.

Da die MHH mit dieser Vorgehensweise absolutes Neuland betreten hatte, war bereits 2009 verabredet worden, dass die

Dienstvereinbarung nach einem guten Jahr überprüft werden soll. Dieses wurde in den letzten sechs Monaten mit Hilfe des Instituts für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung - kurz BAB - aus Bremen durchgeführt.

Die Ergebnisse wurden am 8.6.11 auf einer Personalversammlung vorgestellt. Fazit: Das Verfahren ist im Grundsatz gut, muss aber

in einigen Punkten noch verbessert werden.

Ein erster Vorschlag liegt vor, wie in Überlastungssituationen mit „schneller Hilfe“ reagiert werden kann. Aber hier gibt es noch viel Diskussionsbedarf.

Wir werden über den Fortgang der Debatte berichten.

Zusatzurlaubsanspruch für Bereitschaftsnachdienste bis Ende Juni geltend machen

Das Bundesarbeitsgericht hat in aktuellen Urteilen am 23.2.2011 zunächst den Zusatzurlaubsanspruch für Bereitschaftsnachdienste für Ärzte im Bereich der **VKA** bestätigt, ebenso auch für den TV-Ä (konkret für KollegInnen der Uniklinik Marburg). Letzteres Urteil ist aber noch nicht frei im Internet verfügbar. Zuletzt hat das Niedersächsische Finanzministerium noch darauf

verwiesen, dass das VKA-Urteil nicht für den Bereich des TV-Ä gelte. Einen Urlaubsanspruch hat nur, wer 2010 mehr als 150 Bereitschaftsnachdienststunden hatte.

Da es im Zusammenhang mit einem ebenfalls erfolgreichen Urteil im Fall einer Krankenschwester eine Verjährung nach mehr als 6 Monaten gegeben

hat, möchten wir raten, Ansprüche für 2010 an das Personalmanagement schriftlich vor dem 30.6.2011 geltend zu machen.

Wir gehen davon aus, dass mit dem Urteil vom 23.3.2011 auch in Niedersachsen dieser Urlaubsanspruch anerkannt werden muss.

Leistungsorientierte Mitteln (LOM) in der Krankenversorgung bekommen — und was machen wir damit?

Die Hürde ist geschafft und die Gelder für alle MitarbeiterInnen der Abteilung sind aus dem Topf der LOM-Mittel zugeteilt. Was kann mit dem Geld gemacht werden und wie wird es „verwaltet“?

Das Geld steht den MitarbeiterInnen zur Anschaffung von „Nicht-Arbeitsmitteln“, wie z.B. Ausstattung des Sozialraumes, Anschaffung einer Kaffeemaschine oder Finanzierung eines Betriebsausfluges oder einer Party zur Verfügung. Sie dient der Belohnung für das geleistete

Engagement für die Patienten im vergangenen Jahr. Alle MitarbeiterInnen beschließen gemeinsam, wofür sie das Geld ausgeben wollen.

Es ist nicht gedacht, dass der Abteilungsleiter oder nur eine kleine Gruppe von MitarbeiterInnen über das Geld bestimmt. Im Konsens wird das Geld ausgeben und in der Regel von MitarbeiterInnen verschiedener Berufsgruppen „verwaltet“. Dazu wird eine transparente Ausgabenauflistung in der Abteilung kommuniziert.

Also viel Spaß bei euren Aktivitäten bzw. beim Geld ausgeben.

LOM Gewinner:

Kategorie Unternehmenskultur: Hämatologie

Kategorie Wirtschaftlicher Aspekt: Neurochirurgie

Kategorie Innovation: Anästhesie

Dritter stellvertretender Vorsitzender des Personalrates gewählt

Als dritten stellvertretenden Vorsitzenden des Personalrates wurde im Mai **Dr. Frank Dressler** gewählt. Er ist Kinderarzt in der Abteilung pädiatrische Pneumologie und Neonatologie. Seine Schwerpunkte sind die Vertretung der ärztli-



chen Kolleginnen und Kollegen und die Betreuung der Beschäftigten in der Krankenversorgung und Forschung. Er vertritt den Personalrat in den Projek-

ten Umbau der Apotheke und START (starke Ambulanzen durch Restrukturierung im Team Zentrum Kinderklinik).

Erreichbar ist er unter der Telefonnummer: 3280 und dressler.frank@mh-hannover.de

■ **Anfragen an das Personalmanagement Vertraulichkeit garantiert?**

Leider nicht automatisch. Wenn Sie Fragen rund um Ihr Arbeitsverhältnis haben, ist es ja nur vernünftig, wenn Sie direkt die Fachleute fragen. Und das sind sicher auch die SachbearbeiterInnen im Personalmanagement. Leider ist es passiert, dass die Antwort auf Anfragen von Beschäftigten auch automatisch an den oder die Vorgesetzte ging. Auf Nachfrage des

Personalrates erklärte die Leitung des Personalmanagements, dass sie dieses Vorgehen richtig findet. Es könne ja nicht sein, dass Beschäftigte früher Informationen erlangen als Abteilungsleitungen. Und außerdem sei bei direkten Anfragen schließlich der Dienstweg über den Vorgesetzten / die Vorgesetzte nicht eingehalten worden.

Die Position des Personalrates ist eine andere: Beschäftigte haben das Recht auf vertraulichen Umgang und wenn die Anfrage oder der Brief nicht nachrichtlich an den/die Vorgesetzte/n ging, gehört da auch keine Antwort hin!

Zumindest wurde zugesagt, dass Vertraulichkeit gewährleistet wird, wenn Beschäftigte in ihrer Anfrage ausdrücklich darum bitten.

■ **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderungsrente und Weiterbeschäftigung**

Für den Fall, dass Ihnen eine **unbefristete** Teilrente zuerkannt wurde und Sie mit dem noch vorhandenen Leistungsvermögens weiterarbeiten wollen oder müssen ist es ganz wichtig, **dass Sie innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides den Antrag auf Weiterbeschäftigung stellen.**

Sonst ist Ihr Arbeitsverhältnis in der MHH automatisch beendet.

Im Falle einer **befristeten** Rente auf Zeit ruht Ihr Arbeitsverhältnis für diesen Zeitraum und lebt nach Ablauf der Rente wieder auf. Bei einer befristeten Teilrente bezieht sich das natürlich nur auf den Teil, für den Sie Rente erhalten.

Im Rahmen dieses Leistungsvermögens arbeiten Sie dann einfach weiter.

Achtung: Wichtige Frist beachten!

Wir trauern um Prof.Dr. Ulrich Lips, der im März nach langer Krankheit verstorben ist. Nach vielen Jahren in der Anästhesie im Oststadt-Krankenhaus und an der MHH wurde er 2008 in den Personalrat gewählt. Trotz schwerer Krankheit hat Uli sich mit großem Einsatz besonders um die Belange der ärztlichen KollegInnen gekümmert.

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