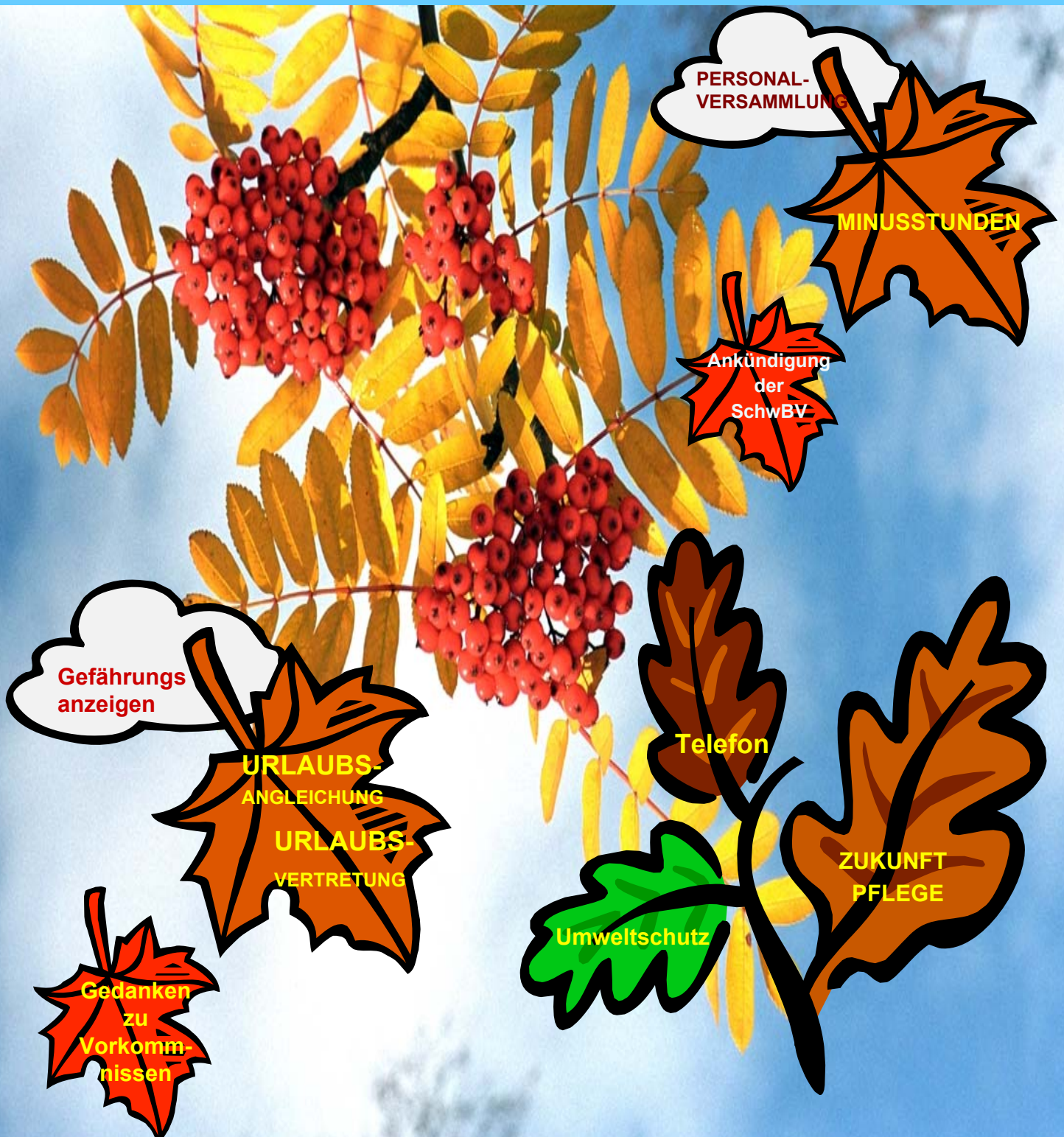




# Personalrat ...

9. Ausgabe

November 2012





## Urlaubsangleichung

### ***Junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen höheren Urlaubsanspruch - 30 Tage für alle***



Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20. März 2012 die altersabhängige Urlaubsstaffelung im § 26 TVöD für unwirksam erklärt. Auf dieses Urteil hat nun auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) reagiert. Die Mitgliederversammlung der TdL hat am 18. Juli 2012 beschlossen:

**Für die Jahre 2011 und 2012 wird übertariflich altersunabhängig ein Urlaub von 30 Arbeitstagen gewährt.** Diese Regelung gilt ebenfalls für Ärzte im Geltungsbereich des TV-Ä, für Auszubildende in der Pflege (TVA-L Pflege), für Auszubildende nach Berufsbildungsgesetz (TVA-BBiG) und Praktikanten (TV Prak.-L).

**Ein Antrag durch die Mitarbeiter muss nicht gestellt werden.**

Der Übertragungszeitraum für den **Urlaubsanspruch** aus den Jahren 2011 und 2012 wurde ebenfalls durch die Mitgliederversammlung der TdL am 8. Mai 2012 bis zum **Juni 2013** verlängert.

Das Thüringer Finanzministerium hat weiterhin folgendes festgelegt:

**Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt werden, ist er abzugelten.**

Die Mitgliederversammlung der TdL hat weiterhin am 18. Juli 2012 die Kündigung der bisherigen Urlaubsregelung nach § 26 Absatz 1 TV-L zum 31.12.12 beschlossen.

**Das Ergebnis der Tarifverhandlungen 2013 wird somit den Urlaubsanspruch für 2013 bestimmen.**

Diese Informationen haben ebenfalls die Direktoren und Leiter der Kliniken, Institute, Geschäftsbereiche und aller anderen selbständigen Einrichtungen und die Pflegedirektion durch den Geschäftsbereich Personalmanagement erhalten.

## Urlaubsvertretung

### ***Dieser Beitrag basiert auf einer Vielzahl von Anfragen unserer ärztlichen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen***

Nach arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung kann eine fehlende Urlaubsvertretung die Versagung des Erholungsurlaubs zum gewünschten Zeitpunkt nicht rechtfertigen. Vielmehr ist es Aufgabe des Arbeitsgebers, durch eine sachgerechte Organisation des Betriebes rechtzeitig Vertretung zu ermöglichen.

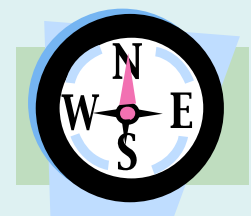
Es liegt nicht in der Verantwortung des Arbeitnehmers, in Urlaubsfällen einen Vertreter zu benennen.

Sofern das Angestelltenverhältnis im Laufe des Kalenderjahres endet, ist es keineswegs selbstverständlich, dass der noch nicht gewährte Erholungsurlaub „automatisch“ am Ende des Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch genommen werden kann. Es gelten vielmehr die bereits dargestellten Grundsätze für die Festlegung des Urlaubszeitpunktes.

Marburger Bund-Merkblatt Erholungsurlaub; Mai 2011

#### **Hinweise des Personalrates:**

1. Grundlage für die Urlaubsregelung ist das Bundesurlaubsgesetz
2. Die Ablehnung eines geplantenurlaubes ist auf Antrag des Beschäftigten mitbestimmungspflichtig





## Minusstunden-Planung → möglich oder nicht ?

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, er ist jedoch verpflichtet, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verplanen.

Eine Planung von Minusstunden ist möglich, wenn im Ausgleichszeitraum von 1 (einem) Jahr die durchschnittliche Sollarbeitszeit erreicht wird.

Der Ausgleichszeitraum bestimmt sich aus dem Arbeitszeitgesetz § 3 und § 7 Abs. 1 Nr.1 b und dem Tarifvertrag der Länder.

Mit der Minusstundenplanung begibt sich der Arbeitgeber in den Annahmeverzug (§ 293 BGB), das bedeutet, dass die angebotene Arbeitskraft des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nicht angenommen wird.

In diesem Fall steht dem Arbeitnehmer die Entgeltzahlung zu (§ 615 BGB).

Der Arbeitgeber trägt hier das Risiko des Arbeitsausfalles.

Werden im Rahmen des Ausgleichszeitraumes die Minusstunden eingefordert, ist in jedem Fall die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden zu beachten.

Der Personalrat empfiehlt allen betroffenen Beschäftigten, einvernehmliche Lösungen mit dem Vorgesetzten/Dienstplaner zu erreichen.

Nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes von 1 Jahr kann der Arbeitgeber die Nachleistung der Minusstunden nicht mehr abfordern.

Diese Stunden sind verfallen.

**Sollten Sie weitere Fragen haben, würden wir uns freuen, wenn Sie zu diesem Thema mit uns in Kontakt treten.**



## Dauerbrenner – Gefährdungsanzeigen

**In der 2. Ausgabe „Personalrat...“ informierten wir über die Überlastungsanzeige. Dieser Artikel könnte hier in ähnlicher Form und Inhalt wieder abgedruckt werden.**

In den letzten Wochen gingen beim Personalrat mehrere Gefährdungsanzeigen aus unterschiedlichen Bereichen ein. Ebenso erreichten uns mehrfach Anrufe der Beschäftigten, die uns mitteilten: **„Wir sind ausgelaugt. Mehr geht nicht, schon jetzt leidet häufig die Qualität in der Patientenversorgung.“**

**Wir wollen gute Arbeitsbedingungen, dazu gehört eine ausreichende Personalausstattung, damit wir auch qualitativ gute Arbeit leisten können.“**

Wir möchten mit diesem Artikel nochmals darauf hinweisen, dass jeder Beschäftigte verpflichtet ist, seinen Arbeitgeber auf für ihn erkennbare Risiken einer möglichen Schädigung hinzuweisen.

Dies kann formlos geschehen oder mit dem vom Personalrat erarbeiteten Formular, das Sie auf der Homepage des Personalrates finden - <http://www.uniklinikum-jena.de/personalrat>

Es ist darauf zu achten, dass diese Anzeige an folgende Beteiligte übermittelt wird:

- zuständige Vorgesetzte
- Geschäftsbereich Personalmanagement
- Personalrat

**Wir ermutigen Sie, von diesem Recht Gebrauch zu machen.**







## Viele gute Ideen von unseren Beschäftigten - Personalrat beteiligte sich am ersten Umweltschutztag am UKJ

Initiiert vom Umweltschutzbeauftragten, Herrn Dr. Marc Hoffmann, fand am 09.10.2012 der erste Umweltschutztag am UKJ in Lobeda statt.

In Vorträgen und an verschiedenen Ständen konnten sich unsere Mitarbeiter über wichtige Fragen zum Umweltschutz, der Wertstoffeffassung, Abfallentsorgung und zum effizienten Umgang mit Energie informieren. Zur aktiven Unterstützung dieses Tages bot auch der Personalrat den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Ideen zum sparsamen Umgang mit Energie am Standort Lobeda zu notieren und sichtbar zu machen. Der guten Ideen gab es nicht wenige.

Von der Nutzung von Abwärme über Anbringen von Solartechnik, manuell regelbaren Heizkörpern, mit Blick auf die nahe Zukunft dem Bau eines eigenen Blockheizkraftwerkes, das Anbringen von Bewegungsmeldern, mehr Fahrradständer mit Überdachung, Vermeidung unnützer Ausdrücke und Kopien, bis hin zu dem Vorschlag, mit Energie so umzugehen wie zu Hause, seien hier beispielhaft einige Vorschläge genannt.

Die Beteiligung und Offenheit unserer Beschäftigten war trotz des spürbaren Arbeitsdruckes in der kurzen Zeit von zwei Stunden zufrieden stellend.

Jetzt gilt es, die Vorschläge aufzunehmen und nach Umsetzungsmöglichkeiten zu suchen. Dazu ist der Personalrat in engem Kontakt mit Herrn Dr. Hoffmann, der sich seinerseits ebenfalls zufrieden zeigte. Die rege Beteiligung war ein Zeichen für ihn, dass er nicht allein bei der Verbesserung der Umweltfreundlichkeit und des Umweltschutzes sowie des effizienten Umgangs mit Energie am UKJ ist.



Foto: Voeckler (Frau Katharina Mönch)

## „Dazu möchte ich mal was sagen“



Unter diesem Motto könnte auch ein Artikel von Ihnen stehen.

Ausdrücklich soll dieser Platz kein Kummerkasten sein, jedoch Platz bieten für Lob oder Kritik, die Sie loswerden möchten.

Über Beiträge von maximal einer A4-Seite freuen wir uns und bitten Sie, diese an unsere E-Mail Adresse [Personalrat@med.uni-jena.de](mailto:Personalrat@med.uni-jena.de) zu senden.

Vor Veröffentlichung setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung, um eventuelle Fragen (Anonymisierung) zu klären.

## Ankündigung- Personalversammlung

Am Donnerstag, d. 13. Dezember 2012 findet von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr unsere 2. Personalversammlung 2012 im Hörsaal 1 in Lobeda statt.

Den genauen Ablaufplan mit der aktuellen Tagesordnung entnehmen Sie bitte unseren Aushängen und Infotafeln.

Wir möchten Sie sehr herzlich einladen und Sie ausdrücklich dazu ermutigen, Ihre Fragen zu stellen.



## „Zukunft Pflege“ Fachliche Qualifizierung, Prozessoptimierung oder Kosteneinsparung

**Aktuell aus der Ausgabe 04/2012 „Klinik Magazin“ ist das Thema „Zukunft Pflege“ zu entnehmen. Der erste Eindruck: „....hier tut sich was!“.**

Aufgabe des Personalrates ist es, hinter die Fassade zu sehen, zu prüfen und dies alles aus dem Blickwinkel einer vertrauenswürdigen Personalvertretung und zum Wohl der Beschäftigten.

Mit diesem Auftrag haben wir die Chance genutzt, das Projekt „Qualifikationsgerechte Tätigkeitsverteilung in der Krankenversorgung“ zu begleiten. Die erste Hürde bestand darin, dass die Dienststelle den Personalrat weder zeitgerecht, noch selbstständig an diesem Projekt beteiligt hat. Erst nach Aufforderung durch den Personalrat ist die Dienststelle dieser Pflicht nachgekommen. Sofort aufgefallen ist, dass aus Sicht des Personalrates weder die Organisation der Arbeitsabläufe, noch die dazugehörige Datenerhebung zur Berechnung des Personalbudgets schlüssig sind. Theorie und Praxis klaffen oft auseinander. Der größte Teil der Tätigkeiten, die zur Diskussion stehen, wird schon seit vielen Jahren von den unterschiedlichsten Berufsgruppen, die mittlerweile in der Pflege beschäftigt sind, durchgeführt. Somit steht in Frage, ob ein Zeitvorteil oder ein „Attraktivitätsgewinn“ aus Sicht der Pflege stattfinden wird.

Darüber hinaus ist aufgefallen, dass ärztliche Tätigkeiten delegiert werden (dies also jederzeit ein rückholbarer Aufgabenbereich der Berufsgruppe Ärzte ist), die pflegerischen Tätigkeiten (z.B. Aktivitäten des täglichen Lebens) jedoch abgegeben werden.

Im Klartext heißt das: Das Berufsbild Krankenpfleger/in wird wiederholt zerstückelt. Viele neue Berufe, die in den letzten Jahren in diesem Bereich entstanden sind, dienen und dienen dem gleichen Zweck:

**KOSTENREDUZIERUNG.**

Qualität spielt hierbei wohl kaum eine Rolle, denn jede Pflegekraft weiß, dass der Mensch als Ganzes zu sehen ist. Welche Defizite hat der Patient beim Waschen, beim Essen, beim Ausscheiden und wie verhält er sich im Gespräch? Dies ist eine nicht abschließende Aufzählung einiger, sehr wesentlicher Punkte, die Grundstein einer qualitativ hochwertigen Pflege sind. Wenn diese Aufgaben von der examinierten Pflege - weg zu den verschiedenen, neu entstandenen Berufen in der Pflege übertragen werden - ist Informationsverlust vorprogrammiert, sind erhöhte Fehlerquellen automatisch vorhanden und Qualitätsverlust von vornherein absehbar. Das Durchführen von ärztlichen Tätigkeiten kann darüber hinaus bei Verlust des eigenen Berufsbildes kein Gewinn oder eine Aufwertung sein.

Also worin liegt nun der tatsächliche Vorteil dieses Projektes? Sachbezogen gibt es hierfür leider nur eine Antwort: **KOSTENREDUZIERUNG.**

**Fazit:** Ein qualitativer Gewinn ist von unserer Seite unter dem vorgestellten Projekt nicht erkennbar. Auch die arbeitsrechtliche Seite ist strittig. Geschuldet wird im Arbeitsverhältnis nur die vereinbarte Leistung (diese entnimmt man der Prüfungsverordnung des jeweiligen Berufes). Alles Weitergehende muss in einvernehmlicher Absprache beider Vertragspartner geregelt werden. Hier ist dann alles eine Frage der Verhandlung. Einigt man sich nicht, findet keine Erweiterung der geschuldeten Arbeitspflicht statt.

Viele schöne Worte, gepaart mit eindrucksvollen Schlagworten wie Optimierung, qualifikationsgerecht, Personalentwicklung oder Aufwertung des Berufsbildes, ergeben noch kein sinnvolles Konzept und manchmal bleibt am Ende durch die Folgeschäden noch nicht mal die Kostenreduzierung als Tatsache bestehen.

**Der Personalrat bleibt weiterhin im Gespräch mit der Dienststelle und wird seine rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen.**

■



## **Gedanken zu Vorkommnissen, wie sie stattgefunden haben könnten oder noch stattfinden können.**

Stellen Sie sich vor, Sie seien ein langjähriger Mitarbeiter eines Krankenhauses, der seine Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen bisher erfolgreich getan hat. Sie nehmen für sich in Anspruch, im Sinne Ihres Vorgesetzten zum Wohle der Allgemeinheit und des Ansehens Ihrer Einrichtung Ihr Möglichstes zu tun. Sie achten Ihre Kollegen und Mitmenschen, wie diese wiederum Sie schätzen.

Man könnte sagen, die Welt ist in Ordnung. Warum auch nicht?

Doch auf einmal beginnt ein leichter Nordwind zu wehen, der zunehmend an Kälte gewinnt. Ihr Engagement ist nicht mehr gefragt, es fällt nach und nach der Krise zum Opfer. Faktisch sieht das so aus, dass man auf Sie verzichten kann, jedenfalls an der Stelle, wo Sie momentan noch sind. Sie spüren es an verschiedensten Reaktionen Ihres Vorgesetzten, Ihnen wird mulmig.

Die Krise könnte man als Zahl identifizieren, eine Zahl, die fehlt. Im Budget.

Glücklicherweise ist Ihr Arbeitsverhältnis so gestaltet, dass Sie relativ geräuschlos auswechselbar sind - hin auf eine andere Stelle. Sie finden ein Schriftstück in Ihrem Postfach, in dem Ihnen dies mitgeteilt wird. Wie fühlen Sie sich?

Als ein Mensch, mit dem man kommunizieren könnte, müsste? Offenbar entschied irgendwann nicht der Kopf, sondern die Zahl.

Die Entscheidung fiel über Ihren Kopf hinweg, in Gesprächen ohne Sie, teils auch mittels Schriftstücken – von ganz oben. Weil Sie vernunftbegabt sind, fügen Sie sich – vielleicht sogar ohne ein Dankeschön von Irgendeinem für die bisher geleistete Arbeit. Sie haben Platz gemacht für Künftige, Billigere.

Glücklicherweise haben Sie nicht versucht, Widerstand zu leisten, wie es andere versuchten. Diese fanden sich nach gar nicht langer Zeit beobachtet, ob es vielleicht Fehler gäbe, die Ihnen unterlaufen könnten. Die fast täglich nur darauf hingewiesen wurden, wie schlecht sie seien, ungeachtet dessen, was sie erfolgreich taten.

Was das aus einem engagierten Mitarbeiter macht, ist wissenschaftlich belegt. Und in den Krankenstatistikberichten der Krankenkassen nachlesbar.

Es sind nicht nur die Knochen, die schmerzen.

Aber das ist der Zahl gleichgültig. Sie muss stimmen. Komme, was da wolle!

Aus dem Leitbild des Universitätsklinikum Jena:

- **Wir** fühlen uns füreinander verantwortlich und helfen uns gegenseitig. Wir arbeiten als Team an einem gemeinsamen Ziel.
- **Wir** hören einander zu, sind offen für konstruktive Kritik und bereit zu selbstkritischer Auseinandersetzung. Darauf basiert unsere Fähigkeit zur stetigen Veränderung und Weiterentwicklung.
- **Wir** motivieren und unterstützen uns gegenseitig, um unsere Aufgaben in hoher Qualität zu erfüllen. Unsere Arbeitsabläufe und unsere Entscheidungen sind transparent.
- **Wir** kennen die großen Ziele und Zusammenhänge und können konkrete Aufgaben flexibel und erfolgreich erfüllen.
- **Wir** setzen die uns anvertrauten Aufgaben unter Berücksichtigung des gemeinschaftlichen Interesses des UKJ verantwortungsbewusst um.
- **Wir** gehen – über Berufsgruppen hinweg - wertschätzend und aufmerksam miteinander um und legen viel Wert auf freundliche Umgangsformen.
- **Wir** orientieren uns alle in unserem täglichen Handeln an der Maxime Gleichheit und Gerechtigkeit.

***Gesundheit ist uns Verpflichtung.***

***Zusammenhalt ist unsere Stärke.***

***Verantwortung übernehmen ist unsere Aufgabe.***

***Vorsprung durch Wissen ist unser Ziel.***

***Höchster Anspruch ist unser Maßstab.***



Beruf-ICH mit Handicap



**Universitätsklinikum  
Jena**

Die Schwerbehindertenvertretung informiert

## **Ankündigung**

zur Vollversammlung  
für schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiter/Innen am Universitätsklinikum

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

zur Vollversammlung der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter

**am 28. November 2012 von 13:30 bis 15:00 Uhr**

im Hörsaal „Alte Chirurgie“, Bachstraße 18, lädt die Schwerbehindertenvertretung ein.

**Ort: Hörsaal „Alte Chirurgie“, Haus 1, Raum 209, Bachstraße 18**

Es spricht

**Igor Scholz**

**Referent für Arbeits- und Sozialrecht,  
Erfurt (DGB-Bildungswerk Thüringen)**

zum Thema

**„Rechte von Menschen mit einer (Schwer)Behinderung  
aus dem SGB IX“**

Ein Querschnitt durch das Sozialgesetzbuch IX mit Diskussionscharakter.

Fragen zur Gleichstellung, Aspekte über Prävention sowie über die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers werden fokussiert. Über das Thema Kündigung von Menschen mit Behinderungen bzw. Gleichgestellten und von Behinderung bedrohten Mitarbeiter/Innen am Universitätsklinikum wird referiert.

Eine persönliche Einladung geht Ihnen Anfang November 2012 per Post zu.

**Der Hörsaal ist barrierefrei über Aufzug erreichbar.**

Die Teilnahme an der Versammlung gilt als Arbeitszeit.

**Ihre Schwerbehindertenvertretung  
Uwe Wiegand**



Bachstraße 18 · 07743 Jena · Telefon 03641 93 00

Internet: [www.uniklinikum-jena.de](http://www.uniklinikum-jena.de)

Gerichtsstand Jena

USt-IdNr. DE 150545777

Bankverbindung:

Sparkasse Jena · BLZ 830 530 30 · Konto 221

Universitätsklinikum Jena · Körperschaft des öffentlichen Rechts  
als Teilkörperschaft der Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Verwaltungsratsvorsitzender: Prof. Dr. Thomas Deufel  
Medizinischer Vorstand und Sprecher des Klinikumsvorstandes:  
Prof. Dr. Klaus Höffken  
Wissenschaftlicher Vorstand: Prof. Dr. Klaus Benndorf  
Kaufmännischer Vorstand: Dr. Brunhilde Seidel-Kwem



# **Personalrat des Universitätsklinikums Jena**

## **Vorstand**

Oehler, Sigrid	Vorsitzende	PR-Büro	933854
Mönch, Katharina	Stellv. Vorsitzende	PR-Büro	934084
Müller, Petra	Vorstandsmitglied	PR-Büro	934085
Prast, Kristina	Vorstandsmitglied	PR-Büro	934027
Berlinghoff, Yves	Vorstandsmitglied	PR-Büro	934010

## **Weitere Personalratsmitglieder**

Bienert, Gitta	KIM II Hämatologie/Onkologie	9324216
Dr. Claus, Ralf-Alexander	KAI, FB Experimentelle Anästhesie/CSCC	9325860
Herzberg, Volker	GB IT	9326990
Kühn, Ingo	KAI-Weiterbildung	9320216
	Intensivpflege/Anästhesie	
Dr. Leipner, Carola	Service-Einheit Kleinnager	9395500
	Forschungszentrum Beutenberg	
Oesterheld, Ronald	Hautklinik	937320
Richter, Yvonne	HNO	935122
Roth, Wigbert	ZSV	9322190
Uebel, Kerstin	Palliativmedizin	9392238
Wiegand, Angelika	Apotheke	9325421

### **Büro des Personalrates Carl-Zeiß-Straße 12**

**(☎03641-933050; Fax: 933375)**

**von 7:00 Uhr bis 15:00 Uhr und nach Vereinbarung**

**Büro in Lobeda (Magistrale – Raum Mitarbeiterservice)**

**donnerstags von 8:00 bis 15:00 Uhr**

**✉: [personalrat@med.uni-jena.de](mailto:personalrat@med.uni-jena.de)**

### **Jugend- und Auszubildendenvertretung:**

Vorsitzende: Kristian Müller ☎ 9-34011

Stellvertreter: Katharina Hofmann ☎ 9-34011

**[JAV@med.uni-jena.de](mailto:JAV@med.uni-jena.de)**

### **Schwerbehindertenvertretung:**

Vertrauensmann: Hr. Wiegand ☎ 9-33081

Alte Stomatologie in der Bachstraße (0175-4337133)

#### **Impressum:**

##### **Herausgeber:**

Personalrat Universitätsklinikum Jena

##### **Redaktion:**

AG Öffentlichkeitsarbeit

##### **Vervielfältigung/Druck:**

Druckhaus Gera

##### **Erscheinungsweise:**

in unregelmäßigen Abständen

##### **Internet:**

<http://www.uniklinikum-jena.de/personalrat>