



Universitätsbibliothek

Foto: privat

	Seite
Editorial	2
Position der Personalräte zum hochschulinternen Arbeitspapier UR 2019	3
Die JAV stellt sich vor	4
Alles was Recht ist:	
Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	6
Absenkungstarifvertrag 2. Runde	7
Urlaubsgewährung	7
Hitze am Arbeitsplatz	8
Arztbesuch in der Arbeitszeit	9
Mehrarbeit und Überstunden für das wissenschaftliche Personal	9
Drei Monate Arbeitszeitgesetz, fünf Monate TV-Ärzte - Erste Eindrücke	10

Editorial

Fast pünktlich zum Semesterbeginn können wir Ihnen das zweite Informationsheft der Personalräte aushändigen.

Wir freuen uns, dass unsere Jugend- und Auszubildendenvertretung die Gelegenheit wahrnimmt, mit statistischen Angaben das Ausbildungspotential der Universität zu belegen. Ein Missverständnis wird auch noch ausgeräumt.

In der letzten Märzwoche wurde in der lokalen Presse das Ergebnis einer Studie zu den Entwicklungspotentialen deutscher Städte dargestellt. Bei aller angebrachten Zurückhaltung bezüglich der Belastbarkeit derartiger Studien, war doch überraschend, wie deutlich besser im Vergleich zu Rostock die Entwicklungsmöglichkeiten der Stadt Greifswald bewertet wurden. Ohne Zweifel spielten bei der Beurteilung der Zukunftsfähigkeit der Städte die Potentiale der Universitäten als Arbeitgeber, als Ausgangspunkte innovativer Entwicklungen für die Region, des Landes, der BRD und natürlich ihre internationale Ausstrahlung eine Rolle. Es gibt also allen Grund, die Qualität von Lehre und Forschung in ihrer Einheit zu verbessern. Diesem Ziel ist das hochschulinterne Arbeitspapier UR 2019 gewidmet. Eine erste Meinung der Personalräte zu diesem Papier finden Sie in diesem Heft.

Seit fünf Monaten ist der Tarifvertrag für Ärzte in Kraft, seit drei Monaten das Arbeitszeitgesetz. Sowohl die Problematik des Sondertarifvertrages als auch die Umsetzung der Forderungen aus dem Arbeitszeitgesetz haben uns und die Vertreter der Ärzteschaft lange beschäftigt. Wir unternehmen in diesem Heft den Versuch einer ersten Bilanz. Was sollte bewirkt werden? Was konnte erreicht werden? Welche Bedingungen erschwerten und erschweren die vertrags- und gesetzeskonforme Umsetzung?

Ein mit dem Ärztetarifvertrag in die öffentliche Diskussion geratenes Problem war und ist die Erfassung und Abgeltung von Mehrarbeit. Wir nahmen das zum Anlass, im Herbst 2006 eine Umfrage zu starten, um zu erfahren, welches Gewicht Mehrarbeit bei nicht klinisch tätigen Ärzten und bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern aller anderen Fakultäten hat. Das überraschende Ergebnis erfahren Sie mit diesem Heft.

Der kurzatmige Winter ist passe, das blaue Frühlingsband flattert im Wind und der Sommer, das ist gewiss, wird kommen. Der Urlaub 2007 spielt in unseren Gedanken schon eine Rolle. Zur Konfliktvermeidung bei Planung und Ausführung sollten ein paar Regeln eingehalten werden. Lesen Sie in der Rubrik "Alles was Recht ist" hierzu und zu ein paar speziellen Aspekten des Arbeitsalltages unsere Anmerkungen.

Die Personalräte der Universität Rostock wünschen allen Mitarbeitern einen guten Start in das neue Semester!

Dr. Klaus-Peter Schneider
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Der Gesamtpersonalrat hat sich in einer Stellungnahme zum Ergebnis des Mediationsverfahrens positioniert.

Diese Stellungnahme ist unter <http://www.uni-rostock.de/personalrat/> --> Aktuelles veröffentlicht und wird zusammen mit diesem Infoheft verteilt.

Position der Personalräte zum hochschulinternen Arbeitspapier UR 2019

Strukturelle Veränderungen im Arbeitsleben gehören zu den normalen Vorgängen in allen Berufszweigen. Auch eine Universität ist ein System, das sich ständig neuen Herausforderungen zu stellen hat und sich ändern muss, wenn adäquate Antworten auf neue gesellschaftliche Bedingungen gefunden werden sollen. Solche Systemänderungen laufen nicht immer reibungslos ab, insbesondere dann nicht, wenn ein Teil der Akteure – aus welchen Gründen auch immer – nicht aktiv eingebunden ist in den Veränderungsprozess.

Die Personalräte (PR) sind der Ansicht, dass es sich lohnt, Anstrengungen zu unternehmen, um die Qualität von Lehre und Forschung in ihrer Einheit zu stärken, neue Wege zu suchen und zu finden, um die Universität Rostock im Wettbewerb der Hochschulen besser zu positionieren. Die PR sind auch der Ansicht, dass der Vorschlag des Rektors zur Gründung einer interdisziplinären Fakultät, wie es in dem Arbeitspapier UR 2019 erläutert wird, nicht nur diskussionswürdig ist, sondern ein Instrumentarium sein könnte, um auf dem genannten Weg der Positionierung der Universität Rostock unter den Besten des Landes voranzukommen.

Nachdem die Diskussion des Arbeitspapiers UR 2019 in den universitären Gremien angelaufen ist, haben die PR allerdings nicht den Eindruck, dass sich alle Angehörigen der Rostocker Universität angesprochen fühlen und angemessen am Diskussionsprozess Beteiligung finden. Im System einer Universität geben die Professorinnen und Professoren die allgemeine Richtung vor. Allerdings kann ein Veränderungsprozess nur gelingen, wenn alle Beschäftigtengruppen einer Universität aktiv einbezogen werden. Die Distanz vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Diskussionsprozess resultiert nach Ansicht der PR auch aus dem Umstand, dass nur an einer Stelle im Arbeitspapier überhaupt andere Beschäftigtengruppen als die der Professorinnen und Professoren genannt werden.

Selbstverständlich muss eine interdisziplinäre Fakultät alle im Papier genannten Strukturen haben, zum einen, weil dies für eine organische Entwicklung im Gesamtsystem Hochschule erforderlich ist, zum anderen weil das LHG bestimmte Vorgaben macht. Den PR ist jedoch auch nach der Diskussion mit dem Rektor über das Papier UR 2019 nicht vollständig klar, weshalb zum Beispiel die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Papier nicht als Akteur mit genannt werden sollte.

Besonders kritisch muss in diesem Zusammenhang die Lehre in der neu geschaffenen INF hinterfragt werden. Aus bisherigen Erfahrungen kann ein wesentlicher Teil der Lehre, vor allem Vorlesungen ausschließlich von neu berufenen oder kooptierten Professorinnen und Professoren abgedeckt werden. Seminare, Tutorien oder erforderliche Praktika sind jedoch nicht ohne wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal zu organisieren. Diese Beschäftigtengruppen sind jedoch bereits jetzt am Rande ihrer Arbeitsmöglichkeiten angelangt, vor allem durch die sehr problematische Hochschulpolitik der Landesregierung in Verbindung mit den Vorgaben des Tarifvertrages zu §3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung.

Wenn man neue Wege gehen möchte, dann sollte man das auch hier versuchen. Die Personalräte sprechen sich ausdrücklich für die Einstellung des wissenschaftlichen Personals der INF in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Teilzeit- und Befristungsgesetzes und der wissenschaftsspezifischen Regelungen in §40 des TV-L aus. Dabei sind die Befristungsmöglichkeiten im vollen Umfang und dem Willen des Gesetzgebers bzw. der Tarifvertragspartner entsprechend zu nutzen.

Insgesamt setzen sich die PR grundsätzlich für eine Entwicklung im Sinne der im Arbeitspapier UR 2019 genannten Linien ein, geben aber zu bedenken, dass auf dem Weg dorthin alle Beschäftigtengruppen aktiv beteiligt sein sollten.

Prof. Helmut Reinke
Arbeitsgruppe Gesetzliche Grundlagen

Sind wir die JVA oder die JAV ???

Sie werden schmunzeln, aber diese Frage begegnet uns seit unserem Amtsbeginn 2006 (April). Natürlich sind wir die Jugend- und Ausbildungsvertretung der Universität Rostock (kurz: JAV). Dahinter verbergen sich:

Sandra Balck (UB, Mitglied), Sophia Rohloff (MNF, Vorsitzende) **vordere Reihe, von links**
Anja Labod (UB, Ersatzmitglied), Christine Reincke (UB, stellv. Vorsitzende),
Antje Bliefert (WSF, Ersatzmitglied) und Katja Pisowocki (IEF, Ersatzmitglied) **hintere Reihe von links**



Die JAV wird alle 2 Jahre gewählt und vertritt die Auszubildenden und Jugendlichen der Universität Rostock. Wir arbeiten eng mit dem Personalrat zusammen und haben Mitspracherecht bei Einstellungen/Umsetzungen sowie bei Kündigungen von Auszubildenden...

Unser Motto:

*„Zusammenkunft ist ein Anfang,
Zusammenhalt ist ein Fortschritt,
Zusammenarbeit ist der Erfolg...“*



Weitere Informationen, unser Flyer, einige Fakten/Daten bis hin zu Ausbildungsmöglichkeiten an der Universität Rostock finden Sie auch im Internet auf den Seiten der Personalräte:
www.uni-rostock.de/personalrat

Statistik

Wie viele Azubis beschäftigt die Uni momentan?

Mit dem heutigen Datum beschäftigt die Universität Rostock noch 26 Auszubildende:

- 5 Kauffrauen für Bürokommunikation
- 8 Chemielaboranten
- 4 Fachinformatiker
- 6 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
- 1 Mikrotechnologin
- 2 Feinwerkmechaniker

Wie viele Azubis lernen 2007 aus?

In diesem Jahr lernen 7 Azubis aus, dazu gehören:

- 1 Kauffrau für Bürokommunikation
- 2 Chemielaboranten
- 2 FA für Medien- und Informationsdienste
- 1 Fachinformatiker *und*
- 1 Mikrotechnologin

Folgende Ausbildungsberufe werden voraussichtlich 2007 an der Uni Rostock angeboten!

Die Universität Rostock bildet in verschiedenen Berufen aus. Dies ist beim Bildungsministerium beantragt und wir hoffen, dass bald „grünes Licht“ aus Schwerin eintrifft. Sollte dies klappen, könnten

- Chemielaborant/in
- Kauffrau/mann für Bürokommunikation
- Fachinformatiker
- Mikrotechnologe/in
- Fachangestellte f. Medien- und Informationsdienste

an unserer Universität ihre Ausbildung beginnen.

Weitere Informationen bekommen Sie gern von uns persönlich!!!

Viele Grüße
Eure JAV

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Am 18.01.2007 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft verabschiedet. Wesentlicher Teil dieses Artikelgesetzes ist das **Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)**. Mit ihm werden die bisherigen Möglichkeiten für die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft erweitert. Das WissZeitVG soll im März 2007 in Kraft treten.

Die bisher bestehenden Befristungsregelungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) - §§ 57a ff. wurden der Sache nach beibehalten, allerdings aus dem HRG herausgenommen und in das WissZeitVG übernommen.

Abweichend vom bisherigen Recht sieht das neue Befristungsrecht auch eine **familienfördernde und -unterstützende Regelung** vor: Die zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase verlängert sich im Falle der Kinderbetreuung um zwei Jahre je Kind. Dadurch können befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern über die sechs Jahre in der Qualifizierungsphase hinaus um weitere zwei (1 Kind), vier (2 Kinder) usw. Jahre verlängert werden. Hierdurch soll der hohen Belastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern Rechnung getragen und die Erlangung einer wissenschaftlichen Qualifizierung neben der Familie ermöglicht werden.

Zusätzlich soll mit dem WissZeitVG die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern **im Rahmen von Drittmittelprojekten** erleichtert werden. Dies bedeutet, dass mit Mitarbeitern, deren Beschäftigung überwiegend durch Drittmittel finanziert wird, über den bisher geltenden Befristungszeitraum von zwölf bzw. 15 Jahren hinaus befristete Arbeitsverträge geschlossen werden können. Bisher fehlte es für den Fall der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter an einer entsprechend deutlichen Regelung (neben den allgemeinen Regeln des Arbeitsrechts - § 14 TzBfG), so dass dem Gesetzgeber ein eigener Befristungstatbestand hierfür erforderlich schien.

Zitiert aus: Arbeitsrecht Online

Es bleibt abzuwarten, ob diese neue Regelung sich positiv auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von langjährig über Drittmittel an dieser Universität beschäftigten Wissenschaftlern auswirkt.

Das Gesetz schließt in die Regelung zur Beschäftigung über Drittmittel auch das nicht-wissenschaftliche Personal ein und verhindert durch eine so genannte Tarifsperre die Modifizierung durch tarifliche Regelungen. Beides ist aus Arbeitnehmersicht negativ zu bewerten. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil zum HRG im Jahr 1996 mit Blick auf die Wissenschaftsfreiheit zwar grundsätzlich befristete Verträge im Wissenschaftlerbereich bestätigt (abweichend vom EU-weit anerkannten Prinzip des unbefristeten Arbeitsverhältnisses), aber jetzt wird die Regel des befristeten Arbeitsvertrages auf nicht-wissenschaftlich Beschäftigte ausgedehnt, eine eindeutige Schlechterstellung.

Für den einzelnen Betroffenen mag sich das vielleicht anders darstellen, der Spatz in der Hand ist bekanntlich oft der Taube auf dem Dach vorzuziehen.

Zum Nachlesen:

Arbeitsrecht Online: http://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_WissZeitVG.html

BMBF: <http://www.bmbf.de/de/6776.php>

verdi: http://biwifo.verdi.de/publikationen/#stellungnahme_-_gesetz_ueber_befristete_arbeitsvertraege_in_der_wissenschaft

GEW: http://www.gew.de/Neues_Arbeitsrecht_in_der_Wissenschaft.html

Marika Fleischer

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Der Absenkungstarifvertrag geht in die zweite Runde

Der Absenkungstarifvertrag (Tarifvertrag zu § 3 des Tarifvertrags zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern - TV M-V 2004/2007 - vom 3. Juni 2004) geht nahtlos in den Folgevertrag über.

Das heißt, die entgeltabhängige Absenkung und der Kündigungsschutz bleiben bis zum Ablauf des zweiten Tarifvertrages bestehen.

Die Absenkung der Arbeitszeit und des Entgeltes endet am 31.12.2009, der vereinbarte Kündigungsschutz wird bis zum 31.12.2010 gewährt.

Mit dem Folgetarifvertrag wird dann die Festlegung gemäß § 4 des o.g. TV zum Wahlrecht, zu den zu erbringenden Arbeitszeiten und zu den Ausgleichstagen noch einmal fällig.

Selbstverständlich steht auch hier wieder die tarifvertraglich vereinbarte Aufgabenkritik an, die nirgendwo umgesetzt wurde.

Mit dem Folgevertrag haben alle Einrichtungen, Mitarbeiter und die Personalvertretungen ihre zweite Chance, die Aufgabenkritik erneut einzufordern und durchzusetzen. Denn viele Bereiche haben unter dieser Aufgabenverdichtung schwer zu leiden und es sind erhöhte Krankenstände zu verzeichnen. Es gibt Abteilungen die an keinem einzigen Arbeitstag im Jahr vollbesetzt sind. (Urlaub, Ausgleichstage, Krankheit, usw.)

Jörg Häfke

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Den beantragten Urlaub kann ich Ihnen leider zurzeit nicht gewähren!

So oder so ähnlich hat das schon fast jeder einmal von seinem Chef gehört.

Ist das korrekt/darf der das?

Wie immer kommt es auf den Einzelfall an.

In fast allen Bereichen der Universität Rostock wird zu Jahresbeginn eine Übersicht erstellt, in der alle Beschäftigten ihre Urlaubswünsche eintragen. Dann wird noch einmal drüber geschaut, ob es Überschneidungen gibt, die vermeidbar wären. In der Regel lässt sich dann immer noch etwas schieben und alle Beteiligten sind zufrieden. Das ist zugegebenermaßen der Idealfall.

Nun beantragen Sie 14 Tage vor Urlaubsbeginn den Urlaub und erhalten abschlägigen Bescheid.

Wenn es dann zu keiner Einigung kommt, bedarf das der Mitbestimmung des Personalrates gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 21 PersVG M-V.

Für weitere Nachfragen stehen wir gern zu Verfügung.

Jörg Häfke

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Hitze am Arbeitsplatz

Temperaturen wie im Süden von Europa gefallen uns (fast) allen, wenn wir im Urlaub sind. Muss man aber bei solchen Temperaturen zur Arbeit, sieht das schon anders aus.

Hitze am Arbeitsplatz bedeutet gerade für gesundheitlich angeschlagene Arbeitnehmer eine erhebliche Gefährdung. Aber auch bei allen anderen Beschäftigten lassen die Konzentration und Leistungsfähigkeit bei hohen Temperaturen generell nach. Nach der Arbeitsschutzrichtlinie (ASR) 6/1,3 sollen die Raumtemperaturen in Arbeitsräumen 26 Grad nicht überschreiten.

Sie haben richtig gelesen: „Die Raumtemperaturen **sollen ...**.“ Das klingt irgendwie unverbindlich, hier konnte bzw. wollte der Gesetzgeber sich nicht konkreter festlegen.

Aber der Arbeitsschutz liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers.

Er muss laut Arbeitsstättenverordnung die Arbeitsräume so einrichten und betreiben, dass die Beschäftigten in seinem Betrieb keinen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat er die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit zu treffen, wenn beispielsweise die Raumtemperaturen zu hoch sind. Dabei muss er Gefahren an der Quelle bekämpfen und den Stand von Technik und Arbeitsmedizin sowie gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen.

Das Gesetz schreibt als Rangfolge vor, zunächst technische, dann organisatorische und als letzte Möglichkeit persönliche Schutzmaßnahmen durchzuführen.

Eine fachkundige Beratung hierbei können die Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. die Betriebsärztin leisten.

Mögliche Maßnahmen sind:

- nächtliches Lüften (wo die Möglichkeit besteht)
- kürzere Arbeitszeit und Arbeitszeitverlagerung in Absprache mit dem Fachvorgesetzten
- Anschaffung von Lüftern
- Bereitstellung von Mineralwasser

Fazit:

Wenn Sie einen netten Chef haben, der an einem guten Arbeitsklima und motivierten Mitarbeitern interessiert ist, wird er Ihnen das Arbeitsleben so angenehm wie möglich gestalten oder seine Mitarbeiter auf ein Eis einladen.

Sollten Sie zu den Mitarbeitern gehören, die keinen netten Chef mehr abbekommen haben, wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihren Personalrat.

Jörg Häfke

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Sind Arztbesuche während der Arbeitszeit erlaubt?

Auszug: § 29 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

....

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

Umfang: erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Jörg Häfke

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Unbezahlte Mehrarbeit - nur ein (überwundenes) Problem der Ärzte???

Was hat uns 2006 bewegt? Natürlich die Fußballweltmeisterschaft! Und was noch?

Natürlich die Streiks/verlängerten Mittagspausen/ symbolischen Ausreisen usw. usf. der Ärzte.

Dem Marburger Bund war es damit gelungen, für die klinisch tätigen Ärzte ein im Vergleich zu vorher wesentlich besseres Tarifsystem in den Hochschulen/Universitäten Deutschlands einzuführen. Der mit ver.di abgeschlossene TV-L enthält prinzipiell gleich lautende Regelungen. Ein wesentlicher Hintergrund der vom Marburger Bund aufgestellten Forderungen war die in bestimmten medizinischen Einrichtungen z. T. in sehr hohem und regelmäßigem Maße anfallende Mehrarbeit, die weder finanziell noch durch Freizeit ausgeglichen wurde.

Und, dieser Gedanke ergab sich natürlich sofort, trifft dies nur für klinisch tätige Ärzte zu? Wie ist denn die entsprechende Situation der nicht klinisch tätigen Ärzte, wie ist die Situation der vielen wissenschaftlichen Mitarbeiter im Hochschulsektor, wie ist die Situation der nur auf einer halben Stelle Beschäftigten?

Um dies festzustellen, um eventuell eine Argumentationshilfe gegenüber der Dienststelle zu erhalten, hat der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten im Herbst 2006 eine entsprechende Umfrage durchgeführt. Der anonyme Fragebogen wurde anlässlich der damaligen Personalversammlungen sowie im vorletzten Informationsheft verteilt und ist seit ca. 4 Monaten auf der Homepage der Personalräte (<http://www.uni-rostock.de/svo/persrat/>) unter aktuelle Themen einzusehen.

Und, wie war die Resonanz? : Eigentlich katastrophal !

Von den ca. 900 in Frage kommenden Personen haben 9 (in Worten: neun) wissenschaftliche Mitarbeiter unserer Universität geantwortet und ein unterschiedliches Bild gezeichnet, was Intensität, Hintergrund (Motivation) oder möglicher Zeitausgleich in Zusammenhang mit Mehrarbeit anbelangen. Dies ist natürlich nicht signifikant und braucht daher auch nicht näher erörtert werden.

Wir können daraus schließen, dass es entweder in dem in Frage kommenden Personenkreis kaum unbezahlte Mehrarbeit gibt oder dass dies als normal und "gottgegeben" betrachtet wird. Oder vielleicht auch als zum "Forscherethos" dazu gehörig. Oder haben klinisch tätige Mediziner eine andere Einstellung zum Geld?

Wir wissen es nicht und werden es so wohl auch nicht erfahren.

Vielleicht gibt's doch noch was dazu zu sagen?

Jürgen Ostwald

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Drei Monate Arbeitszeitgesetz, fünf Monate Tarifvertrag-Ärzte Erste Eindrücke

Zu Beginn dieses Jahres wurden im Uni-Klinikum auf Grund der oben genannten Rahmenbedingungen neue Arbeitszeitmodelle eingeführt.

Von Seiten der Verwaltung vorgegebene Prämissen waren:

„Servicezeit“ bis 20.00 Uhr (bei Bedarf erweiterbar bis 24.00 Uhr)

Bereitschaftsdienststufe I oder Schichtdienst.

Der **TV-Ärzte** lieferte die rechtliche Grundlage für ein individuelles Opt-Out, d.h. der Einwilligung des einzelnen Beschäftigten wöchentlich über 48 Stunden hinaus (Höchstgrenze lt. Arbeitszeitgesetz) durchschnittlich bis 58 Stunden zu arbeiten, bei erheblichem Anteil von Bereitschaftsdienst der Stufe I in der Arbeitszeit.

Als **selbstverständliche Grundlage jeder Dienstplangestaltung** darf man davon ausgehen, dass geleistete Arbeit erfasst und abgegolten wird, was eine glaubwürdige und verlässliche Arbeitszeiterfassung voraussetzt. Der TV-Ärzte hat dafür das Wort „objektiv“ gewählt, zu dessen Inhalt man sehr unterschiedlicher Meinung ist.

Aus unserer Sicht gibt es hier nach wie vor erhebliche Defizite. Die Handhabung der Kategorien Überstunde, Mehrarbeit, Arbeitszeitkonto, Freizeitausgleich mit/ohne Überstundenzuschlag scheint zufällig, willkürlich, unregelmäßig.

Eine weitere, für unbefangene Beobachter völlig selbstverständliche Voraussetzung für eine seriöse Dienstplangestaltung sollte sein, dass der Personalbedarf unter fachlichen Aspekten erfasst wird und man sich bemüht, diesen Bedarf auch zu decken.

Dass dieses nicht im vollen Umfang eingetreten ist und auch nie so sein wird, kann niemanden wirklich überraschen. Es würde bedeuten, dass das Klinikum, was Personalmittel und Stellenbewerber betrifft, aus dem Vollen schöpfen kann. Jedem ist bewusst, das es nicht so ist.

Ärgerlich sind aber durchaus vermeidbare Verzögerungen bei Bedarfsmeldungen, Ausschreibungen und Einstellungen.

Ärgerlich ist auch, dass offenbar nicht überall die Notwendigkeit erkannt wurde, im Zuge der Umstellung des Arbeitszeitmodells Gewohnheiten und Routinen einer Prüfung zu unterziehen.

Was sind nun die ersten Erfahrungen? Erwartungsgemäß gibt es **sehr unterschiedliche Eindrücke**:

- Einige beklagen als entscheidendes Manko den eingetretenen Einkommensverlust.
- Andere sind erfreut, dass sie nach einem 24-Stunden Dienst jetzt tatsächlich nach Hause gehen können.
- Es gibt Kliniken und Abteilungen, aus denen uns keinerlei Klagen erreicht haben.
- In anderen Bereichen zeigen die ersten Wochen, dass die Vorgabe der Stufe I im Bereitschaftsdienst nicht der Realität entspricht. Fraglich scheint, ob durch Änderungen in den Abläufen wirklich die angestrebte geringe Belastung im Bereitschaftsdienst erreichbar ist.
- Daneben gibt es Ärzte, die in einem ungeliebten Schichtsystem arbeiten und gleichzeitig völlig überlastet sind.
- Die Situation in den kritischen Bereichen wird verschärft durch den Weggang von Kollegen an andere Krankenhäuser.
- Bei vielen macht sich Frustration mit gelegentlichen Protesten breit, eine Besserung scheint nicht in Sicht.

Abhilfe muss es aber geben, **Gesetz und Tarifvertrag lassen keine Alternative.**

Wenn es in der KAI und der CUK als Schlussfolgerung aus den ersten Monaten der Probephase zu Umstellungen kommt, so ist das ein an sich völlig normaler Vorgang.

Wichtig ist, dass man jetzt vernünftige Lösungen findet, die sachgerecht und gesetzeskonform sind.

Eines ist klar: **Es wird keine Lösungen geben, mit denen alle vorbehaltlos glücklich sind.** In der Ärzteschaft selbst gibt es zu viele unterschiedliche und zum Teil gegensätzliche Interessen.

- Einige Ärzte bestehen vor allem auf ihrem bisherigen Einkommen.

Es gibt aber keine rechtliche Möglichkeit darauf zu bestehen, sich jeden Monat eine Summe x zusätzlich zum Tabellenentgelt zu erarbeiten! Das ist sicher im Einzelfall bitter, entspricht aber der Lebenswirklichkeit Millionen abhängig Beschäftigter.

- Eine andere Gruppe von Ärzten legt größeren Wert auf mehr Freizeit, auch planbare Freizeit. Ein modernes Arbeitszeitmodell sollte genau das bieten. Es würde dem Anliegen von Gesundheits- und Arbeitsschutz entsprechen, auf das sich Arbeitszeitgesetz und Tarifvertrag berufen.
- Allen ärztlich Beschäftigten gemeinsam ist aber das berechnete Anliegen, dass geleistete Arbeit gewürdigt und abgegolten wird und dass das Fachwissen der vor Ort Beschäftigten bei der Dienstplangestaltung abgerufen wird.

Ein wichtiger Aspekt scheint aus Sicht des Beobachters die notorisch **schlechte Kommunikation** zwischen Verwaltung und Kliniken/Abteilungen und die **mangelhafte Weitergabe von Informationen** innerhalb der Einrichtungen zu sein.

Dem WPR geht es hier nicht um eine Vertiefung des Grabens zwischen Verwaltung und Ärzteschaft. Es gibt keinen Grund, das Engagement und den Fleiß der Mitarbeiterinnen der Verwaltung pauschal anzuzweifeln.

Die Verantwortlichen müssen sich aber fragen lassen, ob es wirklich genügt, Zusagen, Absprachen und Informationen mündlich in größeren und kleineren Runden zu kommunizieren. Wir haben wiederholt darauf hingewiesen, dass eine bessere Informationspolitik, die alle ärztlichen Mitarbeiter erreicht, viel zur Bereitschaft zur Zusammenarbeit beitragen würde. Durch ein zusammen mit der monatlichen Vergütungsabrechnung verschicktes Schreiben oder durch Rundmails würde ein größerer Kreis erreicht als durch mündliche Abmachungen mit einzelnen Personen oder durch Rundschreiben, die evtl. auf den Schreibtischen der Klinikdirektoren und Abteilungsleiter liegen bleiben.

Die Tatsache, dass der Personaldezernent mehrfach mündlich zugesagt hat, BD-Stufe II nachzuzahlen, wenn sich in der Belastungsanalyse ein entsprechend hoher Wert ergibt, ist wenig bekannt im Klinikum, ebenso auch seine Ankündigung, dass mit Beginn der Probephase auch sofort Belastungsanalysen beginnen sollen. Selbst dort, wo diese Aussagen bekannt sind, wird ihnen auf Grund der fehlenden schriftlichen Grundlage wenig vertraut.

Wie soll es aber zu einer vernünftigen Zusammenarbeit kommen, wenn das Vertrauen in die Aussagen des Anderen fehlt?

Fazit:

- Die Kommunikation zwischen Verwaltung und Ärzteschaft muss deutlich verbessert werden.
- Der Informationsfluss innerhalb der Einrichtungen muss verbessert werden.
- Die gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen müssen akzeptiert werden, ebenso wie die Grenzen des Budgets.
- Das innerhalb dieses Rahmens Machbare muss definiert werden.
 - Ist es möglich, den Klinikbetrieb in bisheriger Qualität und Quantität aufrechtzuerhalten?
 - Das darf jedenfalls nicht auf Kosten der Assistenzärzte geschehen!
- Bei Überlegungen zu Arbeitsorganisation, Dienstplanung und Personalbedarf muss die Sachkenntnis Vieler hinzugezogen werden.
 - Wenn Mitarbeiter bei der Entscheidungsfindung beteiligt würden, hätte das positive Folgen für die Akzeptanz des Ergebnisses.
- Die Entscheidung zur Absage von Bereitschaftsdiensten der Stufe II zugunsten von Schichtbetrieb muss auf fachliche und wirtschaftliche Machbarkeit überprüft werden.
- Das strittige Thema Nebenabreden muss geklärt werden.

Marika Fleischer

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Impressum:

Redaktion: AG Öffentlichkeitsarbeit der Personalräte
Breitsprecher, Bovensiepen, Fleischer, Häfke, Hill, Körlin, Lange, Mehlan, Schneider, Türr

Layout: Lünendonk, Fleischer

Anschrift: Geschäftsstelle der Personalräte, Schillerplatz 8, 18055 Rostock

Telefon: 4 98 - 57 51 oder 4 98 - 57 52, Fax: 4 98 - 57 53

Datum: 11.04.07

Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
