



## Personalrat Universitätsklinikum Magdeburg A.Ö.R.

November 2014

### Mythen & Märchen

Einige Anfragen erreichen uns immer mal wieder. Auffällig daran ist, dass sich in der Mitarbeiterschaft etliche Auffassungen zu dem, „Was-Recht-ist“ seit langem halten, obwohl wir konsequent versuchen, diese Mythen und Märchen zu entzaubern. Scheinbar sind die „Geburtshelfer“ dieser Mythen erfolgreicher als wir - deshalb versuchen wir's nun auf diesem Weg:

#### **Überlastungsanzeigen bringen nichts.**

Falsch! Unsere Erfahrung: nur die Bereiche, die immer wieder deutlich und nachvollziehbar ihre Überlastungssituation beschreiben, erhalten Hilfe – auch wenn diese nicht immer von Dauer ist.

#### **Ist die Mindestbesetzung im Dienst gewährleistet oder nicht alle Betten belegt, darf ich keine Überlastungsanzeige schreiben.**

Falsch! In den §§ 15 – 17 Arbeitsschutzgesetz steht davon kein Wort. Weitere Informationen zu den rechtlichen Hintergründen finden Sie auf der Homepage des Personalrates (<http://www.med.uni-magdeburg.de/fme/prmed/>). Es ist jedoch hilfreich, wenn Sie in der Überlastungsanzeige nachvollziehbar beschreiben (ggf. Rückseite benutzen), was die Überlastungssituation konkret verursacht hat, auch wenn nicht alle Betten belegt und das vorhandene Personal im „Normalfall“ gereicht hätte.

#### **Mitarbeiter der Verwaltung dürfen keine Überlastungsanzeigen schreiben.**

Falsch! Wo steht das? Es ist vielleicht unbequem, gegenüber Vorgesetzten erklären zu müssen, dass man seine Arbeit nicht mehr schafft - aber tragen Sie dafür die Verantwortung? Die anscheinend in einigen Köpfen noch immer vorhandene Vorstellung, dass die Verwaltung per se „unproduktiv“ und deshalb besonders stark zu geißeln ist, ist hoffnungslos antiquiert.

#### **Überlastungsanzeigen an den Personalrat? – Der tut doch auch nix!**

Falsch! Leider können wir nur selten eine spontane Lösung anbieten. Das nervt uns auch – insbesondere wenn wir die Menge und Vielzahl der Bereiche betrachten, die von Überlastungen betroffen sind. Allein von Januar bis Oktober erreichten uns 1520 Überlastungsanzeigen, darin angezeigt: 565 Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz. 634-mal wurde die gesundheitliche Gefährdung von Patienten und 1193-mal die gesundheitliche Belastung der Mitarbeiter angezeigt.

Doch die Frage der auskömmlichen Personalstellenausstattung der einzelnen Arbeitsbereiche ist allein eine betriebswirtschaftliche Entscheidung des Klinikumsvorstandes, die leider der gesetzlich geregelten Mitbestimmung des Personalrates entzogen ist.

ABER, wir als Personalrat nerven unsererseits den Klinikumsvorstand. Kontinuierlich und penetrant – das können Sie als Beschäftigte von uns erwarten.

Insbesondere die Beschäftigten in der stationären Pflege erleben es immer wieder hautnah: die „Mitarbeiterverschickung“ in überlastete Bereiche hat exorbitant zugenommen.

***Am Universitätsklinikum herrscht ein unverantwortlicher flächendeckender Pflegenotstand!***

## **Eine Überlastungsanzeige an den Klinikumsvorstand reicht**

Falsch! Nicht nur der Klinikumsvorstand muss von Ihrer Überlastungssituation erfahren, dies gilt ebenso für Ihren Klink-/Institutsleiter, Ihre Pflegedienstleitung oder leitende MTA bzw. in der Verwaltung Ihren Geschäftsbereichsleiter - denn zunächst müssen diese Adressaten versuchen, Ihnen zu helfen.

## **Der sogenannte Urlaubsindex ist die maximale Anzahl der Kollegen eines Bereichs, die zeitgleich im Urlaub sein dürfen**

Falsch! Dieser Index ist die Mindestanzahl der Beschäftigten, die zeitgleich pro Tag im Urlaub sein müssen, um rein mathematisch dafür zu sorgen, dass alle Urlaubstage der Beschäftigten des Bereichs innerhalb des Kalenderjahres genommen werden können. Der Hinweis auf „hausgemachte“ Überlastungssituationen beim Überschreiten des Urlaubsindex ist deshalb nicht hilfreich. Die Kunst der Personalplanung besteht in einer über das Kalenderjahr möglichst gleichmäßig verteilten Orientierung an diesem Wert, ohne ihn als Dogma zu verstehen.

$$\text{Urlaubsindex} = \frac{\text{Gesamtzahl aller Urlaubstage der Beschäftigten des Bereichs (incl. Schicht- u. Zusatzurlaube)}}{250 \text{ Arbeitstage/Jahr}^*}$$

\* 365 Kalendertage – 104 Wochenendtage – 11 Feiertage = 250 Arbeitstage/Jahr

## **„Krank ohne Krankenschein“ muss vorher beantragt werden**

Falsch! § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz regelt die Anzeigepflichten im Krankheitsfall. Dort steht:

*(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. ...*

Eine inhaltsgleiche Regelung findet man im § 20 (3) MTV-UK MD. Also Erstens unverzüglich Vorgesetzten anrufen und Krankheit mitteilen, incl. voraussichtlicher Dauer. Wenn voraussichtlich innerhalb der 3 Kalendertage (!!!) wieder fit, dann Zweitens nach Rückkehr den „KoS-Schein“ (Meldung über Arbeitsunfähigkeit ohne ärztliche Bescheinigung laut Verwaltungs Rundschreiben 8/2009) ausfüllen und über den Dienstvorgesetzten an die Personalabteilung senden. Anderenfalls ist die Krankschreibung ab dem 1. Krankheitstag notwendig. Aber Krank zu „beantragen“ ist Unfug.

## **Wer in der Pflege seine jährlichen Pflichtweiterbildungsstunden nicht erreicht – bekommt einen Eintrag ins „Muttiheft“ bzw. eine Abmahnung**

Falsch! Es gibt seit 1997 keine Pflichtweiterbildungsstunden mehr! Der Personalrat versucht schon lange, sich mit der Dienststelle über eine neue Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung zu einigen. Darin soll nach unseren Vorstellungen u.a. geregelt werden, dass Mitarbeiter aus den Gesundheitsfachberufen einen Anspruch auf Weiterbildung haben, die zu ihrer Arbeitszeit gehört. Aber Klartext: Sanktionen a.G. „fehlender“ Weiterbildungsstunden gibt's am Uniklinikum nicht – auch nicht in der Pflege.

## **Der Personalrat verhindert Einstellungen**

Falsch! Wir sorgen mit unserem Bestehen auf die Ausschreibung freier Stellen nur für etwas mehr Transparenz. Insbesondere bei der Besetzung unbefristeter Stellen sind wir dazu quasi verpflichtet, denn viele Beschäftigte haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag.

  
Markus Schulze  
Vorsitzender