

# SCHAUKASTEN

Der Personalrat am Uniklinikum Ulm

Dezember 2008



## Inhalt:

- Schwerpunkt „Arbeitsschutz“
- Zusatzurlaub
- befristete Arbeitsverträge
- Tarifverhandlungen
- und vieles mehr...

## **Tarifverhandlungen der vier Universitätsklinika in Baden-Württemberg**

**350 Euro/Monat für alle Arbeitnehmer/innen**

**160 Euro/Monat für Auszubildende, Schüler/innen, Praktikant/innen**

Mit diesen Festgeldforderungen geht die ver.di-Tarifkommission in die anstehende Lohnrunde.

Die Forderung ist Ausdruck der hohen Preissteigerungen vor allem bei den Gütern des täglichen Bedarfs wie Lebensmittel, Energie und bei den Mobilitätskosten, die die unteren und mittleren Einkommen besonders stark belasten.

Außerdem müsse der Abwärtstrend bei den Realeinkommen endlich gestoppt und umgekehrt werden. In anderen Branchen sei der Aufschwung bei den meisten Beschäftigten angekommen, wenn auch vielfach in unzureichender Höhe. Im Bereich der kommunalen Krankenhäuser liege das Tarifergebnis bei durchschnittlich 8,2 Prozent für 2008 und 2009. Bei den Uniklinika gab es lediglich 2,9 Prozent im Jahr 2008. Hier sei jetzt eine kräftige Einkommenssteigerung nötig.



Zusätzlich fordert ver.di strukturelle Verbesserungen bei einigen offensichtlichen Ungerechtigkeiten bei den Eingruppierungen. So sollen alle Pflegekräfte mit Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit gleichbehandelt und in die EG 9a eingruppiert werden.

Des Weiteren soll medizinisches Fachpersonal, das früher einen Bewährungsaufstieg hatte, in Zukunft nicht in der EG 8 stehen bleiben, sondern die EG 9 erreichen können.

Die bestehenden Entgelttarifverträge für die Beschäftigten, die Auszubildenden, die Krankenpflegeschüler/innen und die Praktikant/innen wurden von ver.di zum 31. Dezember 2008 gekündigt.

Am Freitag, den 16. Januar 2009, wird zum ersten Mal über die ver.di-Forderungen verhandelt. Am 19. Januar 2009 tagt die große Tarifkommission der Universitätsklinika, um über den Verhandlungsstand zu beraten und gegebenenfalls weitere Aktivitäten zu beschließen.

Bereits am 2. Dezember konnte man in der Südwest Presse lesen, was die Arbeitgeber von dieser Forderung halten, nämlich gar nichts – die Forderung stehe außerhalb der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Möglichkeiten der Universitätskliniken. Ein Festbetrag für alle Beschäftigte widerspreche der Qualifizierung in der Mitarbeiterstruktur. Die geforderte Entgeltsteigerung bedeute je nach Klinikum 20 bis 28 Millionen Euro Mehrausgaben pro Jahr. Auch die von der Bundesregierung versprochene Finanzspritze in Höhe von bundesweit drei Milliarden Euro für die Krankenhäuser lasse dies nicht zu.

## **Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit (§ 48a BAT) – Richtigstellung!**

**Im SCHAUKASTEN September 2008 stand es schon, allerdings falsch. Hier nun die Berichtigung:**

**Aus gegebenem Anlass weisen wir noch einmal darauf hin, dass es den § 48a BAT im TV UK-U nicht mehr gibt.** Der Zusatzurlaub ist weggefallen und damit auch der eine Tag Zusatzurlaub für Arbeitnehmer/innen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und im Schichtdienst arbeiten.

Aber: natürlich wurde der Zusatzurlaub nicht ersatzlos gestrichen, er wurde durch eine neue tarifliche Regelung ersetzt.

§ 11 TV UK-U regelt, dass es für Nachtarbeit einen Zuschlag von 25% der individuellen Stundenvergütung je Stunde gibt. Nachtarbeit beginnt um 20:00 Uhr und endet um 06:00 Uhr. **Ein Fünftel des Nachtarbeitszuschlags ist aus gesundheitlichen Gründen zwingend in Freizeit auszugleichen – es gibt also zusätzliche freie Tage.**

Allerdings wird der zusätzliche Urlaubstag für Arbeitnehmerinnen, die das 50. Lebensjahr

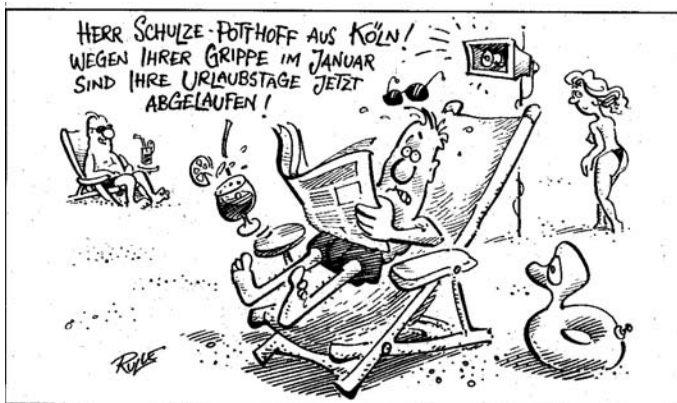
...der Personalrat informiert...der Personalrat informiert...der Personalrat informiert...

vollendet haben, in der Regel nicht ersetzt, dies ist allerdings abhängig von der Zahl der erbrachten Nachtdienststunden (zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr) bzw. Spätschichtstunden ab 20:00 Uhr.

Wie wird nun gerechnet?

Um einen zusätzlichen freien Tag zu bekommen, muss eine Vollzeitkraft 154 Stunden im Nachtdienst arbeiten, dann werden 7,7 Std. auf dem Konto gutgeschrieben.

Möchte eine über 50jährige Arbeitnehmerin die 5 freien Tage zusätzlich ausschöpfen, die es nach der alten BAT-Regelung gab, muss sie als Vollkraft 770 Stunden Nachtarbeit bringen – 5% entsprechen dann 38,5 Stunden, also 5 Tagen. Teilzeitkräfte benötigen entsprechend weniger Stunden.



Natürlich können Zeitzuschläge über diese tarifliche Regelung hinaus faktorisiert werden, d.h. in Zeit gebucht werden. Das ergibt noch mehr freie Tage. Wir können aber auch gut nachvollziehen, dass die Kolleginnen hier derzeit zurückhaltend sind, denn tatsächlich sind die Arbeitszeitkonten auch so gut gefüllt, nur Freizeitausgleich gibt es keinen, weil das Personal fehlt.

## Der Gesundheitsfonds

Die meisten Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen müssen ab 2009 deutlich mehr Beitrag zahlen. Das ist nur zum Teil Folge des Gesundheitsfonds. Ein bundesweiter Einheitsbeitrag wurde festgelegt.

Jetzt ist es amtlich: 15,5 Prozent beträgt ab 1. Januar 2009 bundesweit der Beitragssatz aller gesetzlichen Krankenkassen. 14,6 Prozent

teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber, 0,9 Prozent müssen die Arbeitnehmer alleine tragen. Das hat das Bundeskabinett festgelegt. Für 92 Prozent der Versicherten bedeutet das einen höheren Beitrag. Im Schnitt knapp 20 Euro im Monat. In Extremfällen können es aber auch 100 Euro sein.

Der Fonds ist ein Kompromiss, weil die große Koalition sich nicht einigen konnte – Kopfpauschale oder Bürgerversicherung, das war die Frage.

Jetzt zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber weiterhin einen Prozentsatz von Lohn oder Gehalt, aber die Krankenkassen bekommen für jeden Versicherten eine Kopfpauschale.

Die Beitragssätze der derzeit rund 208 Krankenkassen bundesweit schwanken stark. Risiken waren viele Ältere mit geringen Einkommen, gut viele junge, gutverdienende und gesunde Mitglieder. Diese Ungerechtigkeiten im System werden durch den Fonds beseitigt. Der Beitragssatz wird künftig spätestens am 1. November des Vorjahres von der Bundesregierung per Rechtsverordnung festgelegt.

Der Beitrag 2009 steigt (bisher liegt er bei durchschnittlich 15 Prozent), weil die Politik den Ärzten ein neues Honorarsystem zubilligte (2,5 Milliarden Euro) und den Krankenhäusern einen Zuschlag von 3,2 Milliarden Euro. Medikamente dürfen 2 Milliarden Euro mehr kosten. Ohne Beitragserhöhung ist das nicht zu finanzieren.

Wenn eine Krankenkasse nicht mit der Pauschale zurecht kommt, kann sie einen Zusatzbeitrag bei den Versicherten erheben, allerdings sind die Arbeitgeber hier außen vor. Möglich sind eine Kopfpauschale oder ein bestimmter Prozentsatz vom Lohn, allerdings maximal ein Prozent.

Reicht der Zusatzbeitrag nicht aus, können Krankenkassen im Extremfall künftig Pleite machen. Ihre Versicherten wechseln dann zu einer anderen Kasse.



...der Personalrat informiert...3...der Personalrat informiert...

Wirtschaftet eine Kasse gut, kann sie ihren Versicherten eine Prämie auszahlen (Beitragsrückzahlung).

Wer mindestens 18 Monate lang Mitglied einer Kasse war, kann mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zu einer anderen Kasse wechseln. Die 18-Monats-Frist entfällt, wenn die Kasse erstmals einen Zusatzbeitrag erhebt oder ihn erhöht.

Für Rentner gibt es keine Unterschiede zu den Arbeitnehmern. Sie müssen 8,2 Prozent Beitrag von ihrer gesetzlichen Rente selbst tragen. Die Rentenversicherung schießt 7,3 Prozent zu. Bei Betriebsrenten gehen die vollen 15,5 Prozent zu ihren Lasten.

Von 2009 an gibt es eine Krankenversicherungspflicht für alle Bundesbürger. Die privaten Versicherer müssen dazu den Basistarif einführen. Das bedeutet für die 8,5 Millionen Privatversicherten wohl ebenfalls Beitragserhöhungen, auch wenn sie nicht in den Gesundheitsfonds einzahlen müssen. Die privaten Krankenversicherer dürfen niemanden mehr ablehnen.

## Steuer

### Absetzbarkeit von Krankenversicherungsbeiträgen muss neu geregelt werden

Steuerpflichtige können nur einen Teil ihrer Sozialversicherungsbeiträge bei der Einkommenssteuer absetzen. Seit der Neuregelung der Besteuerung der Renten Anfang 2006 wird getrennt: Die Beiträge zur Rentenversicherung können mit einem jährlich steigenden Anteil angesetzt werden. Andere Vorsorgeaufwendungen wie die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung, aber auch private Unfall- und Haftpflichtversicherungen werden bei Arbeitnehmern nur insgesamt bis maximal 1.500 Euro (Ehepaare 3.000 Euro) anerkannt. Bei Selbständigen sind es 2.400 Euro (4.800 Euro), weil bei ihnen nicht der Arbeitgeber die Hälfte der meisten Beiträge übernimmt.

Bis Ende 2005 gab es eine einheitliche Vorsorgepauschale für alle Versicherungsbeiträge einschließlich der Rente. Sie wurde in einem komplizierten mehrstufigen Verfahren errechnet. 1997 – für dieses Jahr entschied das Bundesverfassungsgericht über den Sonderausgabenabzug von Kranken- und Pflegever-

sicherungsbeiträgen – betrug sie für Ledige in der Regel 3.915 Mark, für Ehepaare 7.830 Mark.

In dem Fall, über den im Februar das Verfassungsgericht entschieden hat, ging es um einen freiberuflichen Rechtsanwalt. Wäre er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse gewesen, wären seine nicht berufstätige Ehefrau und seine sechs Kinder ohne Zusatzbeitrag bei ihm mitversichert gewesen. Als Freiberufler war ihm dies aber verwehrt: Er musste sich und seine Familie komplett privat kranken- und pflegeversichern. Das bedeutete für jeden eine eigene Versicherung, was ihn über 36.000 Mark kostete. Insgesamt machte er 66.000 Euro Vorsorgeaufwendungen geltend. Davon wollte das Finanzamt aber nur 19.830 Euro anerkennen.

D.h., ab 2010 können Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung stärker von der Steuer abgesetzt werden, denn die Verfassungsrichter haben entschieden, dass die Höchstbeträge bis zu denen die Beiträge zur



Kranken- und Pflegeversicherung bei der Einkommenssteuer zu berücksichtigen sind, viel zu niedrig sind. Dies muss ab 2010 geändert werden. Die große Koalition muss noch vor der Wahl bis spätestens Mitte 2009 eine Neuregelung beschließen.

Entschieden haben die Verfassungsrichter nur über die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, der Bundestag müsse sich aber auch Gedanken machen, inwieweit die gesetzlich Versicherten entlastet werden müssen. Die Sozialpolitiker sind sich einig: Jede Neuregelung muss für beide Gruppen gelten. Alles andere wäre mit dem Gleichheitsprinzip des Grundgesetzes nicht vereinbar. Logische Folge: Zumindest die gesetzlich Versicherten müssen ihre Beiträge voll absetzen können.



## **GAP**

### **Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der Uniklinika Baden-Württemberg**

Die GAP ist 10 Jahre alt und feierte dieses Jubiläum mit einem Kongress vom 8. bis 9. Dezember 2008 in der Print Media Academy in Heidelberg.

Personalräte aus ganz Deutschland, Klinikumsvorstände und Politiker/innen blickten zurück auf 10 Jahre Anstalt des öffentlichen Rechts und nahmen eine erste Bewertung vor. Thema war natürlich auch das Strategiegutachten der Landesregierung von Roland Berger – die Personalräte erläuterten ihre Stellungnahme dazu und diskutierten mit Klinikumsvorständen und Politikern mögliche Konsequenzen.

Die Stellungnahme ist beim Personalrat erhältlich. Außerdem soll es im Nachgang zum Kongress eine Festschrift geben.

### **Wahl eines Beschäftigtenvertreters in den Aufsichtsrat**

Vom 17. bis 19.11.2008 konnte gewählt werden. Zwei Kandidat/innen bewarben sich für das Mandat im Aufsichtsrat.

- Amtsinhaberin **Iris Thierer** und
- **Dr. Borislav Santak**, Anästhesist.

Durchsetzen konnte sich Dr. Santak mit 353 Stimmen gegenüber 203 Stimmen, die für die Kollegin Thierer abgegeben wurden. Die Wahlbeteiligung lag bei 10,04%.

Damit wird Dr. Santak für die nächsten 3 Jahre die Interessen der Belegschaft im Aufsichtsrat vertreten.

### **Befristete Arbeitsverträge**

Wer eine neue Stelle antritt, bekommt auch am Universitätsklinikum Ulm häufig nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Für den Abschluss gelten besondere Regeln.

Welche sachlichen Gründe eine Befristung möglich machen, regelt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14): Ein sachlicher Grund liegt demnach unter anderem insbesondere dann vor, wenn

- Es einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf an der Arbeitsleistung gibt,
- Ein anderer Arbeitnehmer vertreten wird,
- Die Befristung zur Erprobung
- Oder im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt.



Bei Vorliegen eines Sachgrundes sind befristete Arbeitsverhältnisse mehrfach hintereinander und zeitlich unbeschränkt möglich.

Grundsätzlich kann jeder Arbeitgeber auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen. Das Gesetz erlaubt eine Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren. Bis zu dieser Gesamtdauer kann ein Arbeitsvertrag höchstens dreimal verlängert werden.

Allerdings ist eine Befristung ohne sachlichen Grund nicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer schon zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war, sei es befristet oder unbefristet. In Tarifverträgen können die Anzahl der Befristungen und die Höchstdauer abweichend vom Gesetz vereinbart werden.

Ob die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden, prüft der Personalrat bei jeder Neueinstellung und befristeten Weiterbeschäftigung.

### **Arbeitsschutz**

#### **Laserdrucker – ungesunder Staub**

Das Arbeiten in der Nähe eines Kopierers oder Laserdruckers kann die Gesundheit beeinträchtigen. Dies bestätigt eine Pilot-Studie des Bundesinstituts für Risikobewertung (BfR). Demnach stoßen Toner-Geräte unter anderem Staubpartikel aus, die zur Reizung

der Atemwege und der Bindehaut sowie Schleimhautbeschwerden führen können. Schwerwiegende Gesundheitsschäden wurden aber nicht verursacht. Wer sicher gehen will, dem rät das BfR zu Geräten, die mit dem Zertifikat des Blauen Engels gekennzeichnet sind. Solche Geräte halten Mindeststandards bei Toner-Emission ein.

### **Psychische Erkrankungen** **Mehr Stress, mehr Kranke**

Stress am Arbeitsplatz und Angst vor Jobverlust machen in Deutschland heute wesentlich mehr Menschen psychisch krank als noch vor einigen Jahren. So ist die Anzahl der Krankmeldungen wegen psychischer Probleme von 2001 bis 2005 von 6,6 auf 10,5 Prozent angestiegen. Das geht aus einem Bericht des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen hervor. Als Ursachen wurden Zeitdruck, mangelnde Wertschätzung, Komplexität der Aufgaben und ein Ungleichgewicht zwischen Leistung und Lohn genannt.



### **Knochenjob:** **Massive Belastungen im Pflegedienst**

Hohe physische und psychische Belastungen machen den Beschäftigten in Pflegeberufen arg zu schaffen. Die Anforderungen an den Körper sind kaum geringer als im Baugewerbe. Das ist einer Mitte November 2007 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlichten Studie zu entnehmen.

Rund 94 Prozent der Pflegenden verrichten ihre Arbeit im Stehen, 68 Prozent müssen dabei schwere Lasten (Frauen mehr als 10 Kilogramm, Männer mehr als 20 Kilogramm) heben und tragen. Belastend empfinden dies knapp 64 Prozent, in Bauberufen 53,4 Prozent. Im Baugewerbe arbeiten 41,5 Prozent

häufig in Zwangshaltungen wie Bücken, Knien oder Hocken, in den Pflegeberufen knapp 35,8 Prozent.

Während rund elf Prozent aller Beschäftigten die Arbeit als „gefühlsmäßig belastend“ charakterisieren, sind es in Pflegeberufen 41,7 Prozent. An der Grenze der Leistungsfähigkeit sehen sich der Studie zufolge 16,6 Prozent, in den Pflegeberufen 27 Prozent. Hinzu kommen bei den Pflegeberufen belastende Arbeitszeiten: Knapp 77 Prozent arbeiten im Schichtdienst, 94 Prozent an Samstagen, 91,5 Prozent an Sonn- und Feiertagen. Und jeder zweite im Pflegedienst muss auch Nachtschichten leisten.

Rückenprobleme monieren 57,1 Prozent der Männer und 63,7 Prozent der Frauen im Pflegedienst. Hinzu kommen Schmerzen im Nacken-Schulterbereich sowie in Beinen. Beschäftigte in Pflegeberufen klagen häufiger über allgemeine Mattigkeit (58,6 Prozent) als andere Berufstätige (42,1 Prozent), über Schlafstörungen 36,6 Prozent (in anderen Berufen 19 Prozent) und ihnen macht Niedergeschlagenheit mit 28,6 Prozent mehr zu schaffen als anderen (18 Prozent).

**Angeschrien, bespuckt, geschlagen  
Gewalt am Arbeitsplatz gehört häufig zum  
Alltag - BGW: 4.000 gemeldete Übergriffe  
im Jahr / hohe Dunkelziffer**

Nach einer Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist jeder zehnte Erwerbstätige in der EU körperlicher und psychischer Gewalt bei der Arbeit ausgesetzt.

Besonders betroffen sind Beschäftigte in Betreuungs- und Pflegeberufen, meldet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), die gesetzliche Unfallversicherung für Arbeitnehmer in dieser Branche.

Regelmäßig tauchen in der Presse Berichte über Misshandlungen alter und pflegebedürftiger Menschen durch ihre Pfleger auf. Weniger bekannt ist, dass umgekehrt Pfleger und Betreuer selbst oft Opfer von Gewalt werden. „Angeschrien, bespuckt, geschlagen oder verbal bedroht zu werden, gehört für viele von ihnen zum beruflichen Alltag“, weiß Diplom-

Psychologin Annett Zeh von der BGW. Bei der BGW sind über 3 Millionen Beschäftigte aus Betreuungs- und Pflegeberufen gegen Arbeitsunfälle versichert, wozu auch Folgeschäden durch verbale und körperliche Gewalt zählen.



Jedes Jahr werden in über 4.000 Fällen Beschäftigte bei solchen Attacken durch verwirrte oder aggressive Menschen verletzt. Am häufigsten betroffen sind nach Angaben der BGW Mitarbeiter/innen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, gefolgt von Beschäftigten in Altenpflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und psychiatrischen Institutionen. Viele Übergriffe werden gar nicht gemeldet; Experten schätzen die Dunkelziffer auf bis zu 50 Prozent.

Während physische Verletzungen wie Prellungen oder Schnittwunden in der Regel behandelt und der BGW gemeldet werden, bleiben die psychischen Reaktionen der Opfer oft unberücksichtigt.

„Infolge eines Übergriffes können psychische Belastungsreaktionen von Schlaf- und Angststörungen über Depressionen bis hin zu posttraumatischen Belastungsstörungen die Folge sein“, so BGW-Psychologin Zeh. „Nur selten gehen Betroffene jedoch offen damit um, weil sie befürchten, dass ihnen dann mangelnde Professionalität unterstellt wird. Sie rechnen auch nicht damit, dass es Hilfsangebote speziell für diese Situation gibt“.

Die BGW bietet Einrichtungen und deren Mitarbeitern Seminare für einen professionelleren Umgang mit Gewalt und Aggression an. Wie groß der Bedarf an solchen präventiven Hilfen ist, zeigt die jährlich steigende Nachfrage.

Außerdem bietet die BGW ihren Versicherten die Möglichkeit, psychische Beeinträchtigungen durch Gespräche bei speziell ausgebildeten Psychotherapeuten zu verarbeiten.

[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

## **EU: Rolle rückwärts beim Gesundheits- und Arbeitsschutz**

Die EU-Arbeitsminister/innen haben am 11.06.2008 umfangreiche Änderungen der Arbeitszeitrichtlinie beschlossen, die den Gesundheits- und Arbeitsschutz insbesondere für die Beschäftigten im Gesundheitswesen erheblich verschlechtern sollen.

### **Folgende Änderungen sollen eingeführt werden:**

- Die inaktive Bereitschaftszeit soll zukünftig nicht mehr als Arbeitszeit bewertet werden. Eine Ausnahme besteht nur, wenn z.B. wie in Deutschland der Bereitschaftsdienst derzeit vollständig als Arbeitszeit (§ 2 ArbZG) gewertet wird.
- Die inaktive Bereitschaftszeit soll nicht mehr bei der Berechnung der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeiten herangezogen werden.
- Der Ausgleichszeitraum von derzeit 4 Monaten soll auf 12 Monate angehoben werden.
- Das Opt Out soll, entgegen der Auffassung des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 2005, nicht innerhalb von 36 Monaten abgeschafft werden. Damit wird Opt Out dauerhaft in Europa beibehalten.
- Die Grenze der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit (48 Stunden pro Woche) kann durch Opt Out 60 Stunden betragen, innerhalb eines Durchschnitts von 3 Monaten oder 65 Stunden, wenn Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gilt.
- Beschäftigte, die während eines Jahres weniger als 10 Wochen beschäftigt werden, können sogar noch über die 60 bzw. 65 Stunden beschäftigt werden.
- Nach wie vor muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber für das Opt Out vorliegen. Die individuelle Opt-Out-Vereinbarung gilt für maximal ein Jahr.

...der Personalrat informiert...der Personalrat informiert...der Personalrat informiert...

- Eine Opt-Out-Vereinbarung darf nicht während der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet werden.
- Der Arbeitnehmer kann seine Zustimmung innerhalb von 6 Monaten oder bis zu 3 Monate nach der Probezeit schriftlich widerrufen. Danach kann der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist der Opt-Out-Vereinbarung von bis zu 2 Monaten verlangen.
- Kurzfristig Beschäftigte dürfen selbst in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses ihre Einwilligung zum Opt Out geben.

**Selbst verpasste Ohrfeige kein Dienstunfall**  
**Beamter schlägt auf dem Weg nach Hause nach einem Insekt und verletzt sich**

Schlägt sich ein Beamter nach Verlassen seines Arbeitsplatzes auf dem Weg zum Auto so heftig aufs linke Ohr – um ein „angreifendes Insekt“ abzuwehren – dass er eine Trommelfellperforation erleidet, so kann er dies nicht als Dienstunfall anerkannt bekommen.

Der Anflug des Insekts, so der Bayerische Verwaltungsgerichtshof, sei eine „Allerweltsituation, die durch ein Tier heraufbeschworen worden ist, dass herrenlos und frei beweglich gewissermaßen überall auftauchen könne, ohne dass die Wahrscheinlichkeit durch die Besonderheiten von Ort, Zeit und Art der Dienstausbübung sonderlich beeinflusst worden wäre. Das Exemplar hätte den Beamten auch zeitlich vor- oder nachher an jeder anderen Aufenthaltsstelle – etwa im Freien, in Gebäuden bei geöffneten Fenstern (einem durchaus sozialadäquaten Zustand), in öffentlichen Verkehrsmitteln oder an anderen Orten – attackieren können“. Kurz ausgedrückt: Es fehlte der unmittelbare Bezug zum Dienst.

Az: 3 B 1164/04



...der Personalrat informiert...8...der Personalrat informiert...

**Streit um Arbeitsunfall**  
**Gesetzlich versichert trotz ungeklärter Ursache**

Unfälle auf dem Weg zwischen Wohnort und Arbeit stehen auch dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn die Ursache unklar ist, sagt das Hessische Landessozialgericht (LSG). Es gab einem Kläger aus dem Main-Kinzig-Kreis Recht, der 1998 von einer S-Bahn erfasst und schwer verletzt worden war. Dass der damals 50-Jährige geringe Mengen Alkohol getrunken hatte, spiele keine Rolle. Der Versicherungsschutz entfalle nur, wenn der Alkoholenuss alleinige Unfallursache ist. Das sei hier nicht der Fall, entschied das Gericht. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Az: L 3 U 254/05

Der Mann war nach der Arbeit gegen 6 Uhr morgens an einem S-Bahnhof in Frankfurt am Main aus ungeklärter Ursache vom Bahnsteig auf ein Gleis gefallen und von einer S-Bahn angefahren worden. Er zog sich Verletzungen am Knie zu. Der Kläger gab an, er könne sich an den Unfallhergang nicht erinnern. Er halte es aber für nahe liegend, gestolpert oder im Gedränge des Berufsverkehrs geschubst worden zu sein.

Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall jedoch ab. Sie bezweifelte den Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit



und dem Unfall. Dass der Mann auf den Gleisen landete, sei allein „als alkoholbedingte Fehlleistung“ zu bewerten.

Das LSG widersprach der Genossenschaft und hob auch das Urteil des Sozialgerichts auf. Es sei Aufgabe der Berufsgenossenschaft, zu beweisen, dass ein Versicherter den Weg von oder zur Arbeit unterbrochen hat oder nicht verkehrstüchtig war. Die Zeugenaussagen hätten nicht klären können, warum der Kläger auf das Gleis fiel.

## Lieber auf Reserve als einen Umweg fahren

Eine Arbeitnehmerin fährt früh morgens nicht direkt zu ihrer Arbeit, sondern zunächst in die entgegengesetzte Richtung, weil dort eine Tankstelle bereits geöffnet hat. Auf dem Weg dorthin verunglückt sie. Wegen des Umwegs ist sie nicht über die Berufsgenossenschaft unfallversichert. Stellt sich heraus, dass der Tank noch nicht „auf Reserve“ lief und der direkte Weg zur Arbeit (mit 18 Kilometern) ohne Weiteres zurückzulegen gewesen wäre, gehöre das Tanken zum „unversicherten persönlichen Lebensbereich“, so die Richter des Hessischen Landessozialgerichts.

Az: L 3 U 195/07

## Mutterschutz Berufstätige Mütter in der EU sollen in Zukunft länger zu Hause bleiben dürfen. Die deutschen Arbeitgeber befürchten hohe Zusatzkosten

Mit der Antidiskriminierungsrichtlinie hat sich EU-Sozialkommissar Vladimir Spidla in Deutschland bereits unbeliebt gemacht. Sein neuester Vorschlag findet ebenfalls wenig Anklang. Dabei geht es dem Tschechen nur darum, Ungerechtigkeiten auszumerzen, wie er selbst immer betont. Tatsächlich sind die Unterschiede, was den Mutterschutz angeht, in der EU groß. Spidla will nun einheitliche 18 Monate für alle.

Während deutschen Schwangeren 14 Wochen per Gesetz zustehen, können Tschechinnen doppelt so lange zu Hause bleiben. „Längerer Mutterschutz wirkt sich positiv auf die Gesundheit der Mutter aus. Dies hilft den Frauen, sich von der Geburt zu erholen und eine bessere Beziehung zum Kind aufzubauen“, heißt es in dem Gesetzesvorschlag. Zudem sei es für Frauen leichter wieder in den Job zurückzukehren, wenn ihr Kind älter sei. Dabei sollen Mütter eine gewisse Flexibilität bei der Planung ihrer Auszeit bekommen. Einzige Regel: Mindestens sechs Wochen



müssen nach der Geburt genommen werden, die restlichen zwölf kann sich jede Frau selbst einteilen. In Deutschland befinden sich die Mütter per Gesetz sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt in der Auszeit.

Auch der Kündigungsschutz soll für Europäerinnen erweitert werden. In Deutschland dürfen Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gefeuert werden. Nach dem Willen der EU-Kommission soll diese Frist auf ein Jahr nach Ende des Mutterschutzes verlängert werden. Zudem soll jede Frau das Recht bekommen, in den alten Job zurückzukehren. Auch bei der Bezahlung will Spidla nachbessern: wie in Deutschland bereits vorgeschrieben, sollen Frauen im Mutterschutz EU-weit Anspruch auf ihr volles Gehalt haben.

Die deutschen Arbeitgeber fürchten die Kosten. Bereits jetzt bezahlen sie die Auszeit, bis auf einen kleinen Zuschuss durch die Krankenkassen, fast völlig selbständig. „Wird der Mutterschutz auf 18 Wochen verlängert, steigen die Lohnnebenkosten pro Jahr um rund 500 Millionen Euro“, rechnet ein Sprecher der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände vor.

SüdwestPresse, 4. Oktober 2008

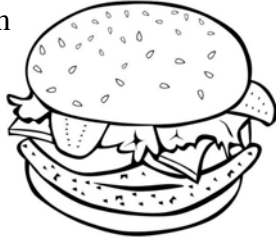
## Anpassung der Abgabepreise der Lebensmittel in den Cafeterien Wurstsemmel, Schokoriegel & Co. wurden teurer – ein Skandal?

Am 4. Juli 2008 bekamen wir den Antrag des Bereichs Beschaffung, Logistik und Medizintechnik auf den Tisch, die Abgabepreise für Lebensmittel anzupassen. Herr Rebien konfrontierte uns mit teilweise saftigen Preiserhöhungen insbesondere bei Schokoladenartikeln und belegten Brötchen. Die Anpassung sei aufgrund steigender Einkaufspreise geboten und er konnte dies auch entsprechend belegen. Die bisherigen Abgabepreise waren nicht kostendeckend, das Klinikum zahlte drauf. Dies lag natürlich auch ein bisschen daran, dass jahrelang nicht angepasst wurde und jetzt sollte es also auf einen Schlag angepasst werden.

Wir konnten Herrn Rebien zu kleineren Anpassungen überreden, um die Akzeptanz zu erhöhen, teurer werden die Snacks aber auf

jeden Fall. Wir mussten auch feststellen, dass das Klinikum offensichtlich zu sehr ungünstigen Konditionen einkauft, denn wenn man für eine Tafel Schokolade 85 Cent als Großabnehmer zahlt, dann kann etwas nicht stimmen, bekommt man die gleiche Schokolade doch als Otto Normalverbraucher für 65 Cent im Angebot. Hier haben wir entsprechende Hinweise gegeben, können uns aber natürlich nicht in die Kalkulationen des Klinikums einmischen.

Ihre Fragen zu diesem Sachverhalt richten Sie bitte direkt an Frau Pia Koch, Tel.: 66200.



## Profi-Ticket

Auch für das folgende Jahr 2009 gewährt Traffiti dem Klinikum als Großabnehmer wieder einen **Rabatt von 12,5%**. Zusätzlich wurde der **Zuschuss von 30%** vom Klinikum weiterhin übernommen. Der Zuschuss ist lohn- und sozialversicherungspflichtig. Die aktuelle Preistabelle können Sie beim Personalrat anfordern oder im Intranet einsehen.

Die Profi-Tickets sind personenbezogen und nur in Verbindung mit einem amtlich anerkannten Ausweisdokument mit Lichtbild gültig. Das Profi-Ticket gilt für 12 aufeinander folgende Monate. Der Einstieg ist jederzeit möglich. Die Bestellung ihres Profitickets sollte spätestens bis zum 15. des Vormonates bei uns eingehen. Wenn das Profi-Ticket vom Inhaber bei Traffiti nicht fristgemäß gekündigt wird, verlängert es sich automatisch um 12 weitere Monate zu den jeweils gültigen Konditionen.

Neueinsteiger wenden sich bitte an Personalrätin Frau Lehn Tel: 69004 oder an das Sekretariat Frau Deininger Tel: 69001.



## Rechtsprechung

### Kündigung per Kopie

Wird einem Arbeitnehmer ein mit „Kopie“ bezeichnetes Kündigungsschreiben ausgehändigt, das aber mit einer Original-Unterschrift versehen ist, so ist das Arbeitsverhältnis damit wirksam aufgelöst. Damit wird gegen das Schriftformerfordernis, das der Gekündigte als unerfüllt ansah, nicht verstoßen, so das Arbeitsgericht Hamburg. Entscheidend sei, dass es sich bei der Unterschrift des Firmenprokuristen nicht nur um eine Kopie gehandelt habe. Az: 21 Ca 563/07

### Teilzeitarbeit

#### Auf Verlängerung besteht Anspruch

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit auf einem „entsprechenden“ freien Arbeitsplatz, wenn sich keine besser geeigneten Konkurrenten bewerben. Um einen „entsprechenden“ Arbeitsplatz handelt es sich regelmäßig nur dann, wenn die zu besetzende Stelle dieselben Anforderungen an die Eignung des Arbeitnehmers stellt wie die bisher ausgeübte Tätigkeit. Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit in einer höherwertigen Funktion besteht lediglich im Ausnahmefall.

BAG, Urteil vom 16.09.2008 – 9 AZR 781/07



### Nicht immer sind Überstunden Überstunden

Der Bereitschaftsdienst einer OP-Schwester im Krankenhaus schließt sich regelmäßig an ihre übliche Arbeitszeit an. Nimmt die Frau allerdings Arbeiten, die sie in ihrer normalen Arbeitszeit nicht erledigen kann in die Bereitschaftszeit mit, kann sie dafür nicht die Bezahlung von Überstunden verlangen. Für die liegt der Lohn höher als für den Bereitschaftsdienst. Der Arbeitgeber sei bei einer solchen Konstellation nicht verpflichtet, Überstunden anzuordnen oder zu billigen.

BAG, Az: 6 AZR 799/06

### **Ausblick: Vorentscheidung bei EU-Gericht gefallen**

In einem Rechtsstreit um die Abgeltung von Jahresurlaub ist beim höchsten EU-Gericht die Vorentscheidung gefallen. Die einflussreiche Gutachterin des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in Luxemburg, Verica Trstenjak, plädiert in einem Gutachten dafür, dass der Jahresurlaub zu einem späteren Zeitpunkt gewährt werden müsse, falls er wegen Krankheit nicht genommen werden könne (Az: C-350/06). Die Generalanwältin erklärte, „dass Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf jeden Fall ein Anspruch auf finanzielle Vergütung als Ersatz für erworbenen und nicht genommenen Urlaub zusteht“. Der Beschäftigte habe Anspruch auf Urlaub oder eine entsprechende finanzielle Entschädigung, auch wenn er während des gesamten Jahres entschuldigt krank war. Der EuGH wird in einigen Monaten sein Urteil fällen. Die Entscheidungen der EU-Richter orientieren sich sehr oft an den Gutachten der Generalanwälte.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte sich an das Luxemburger Gericht gewandt. Die Frage lautete, ob der Jahresurlaubsanspruch wirklich am 31. März des Folgejahres erlöschen darf. Ein früherer Beschäftigter will von seinem damaligen Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung von gut 14.000 Euro für zwei Jahre erstreiten. Der Arbeitgeber ist der Ansicht, dass der Urlaub des Mannes wegen Arbeitsunfähigkeit verfallen sei.

### **Größte Krankenhausdemo aller Zeiten: 130.000 in Berlin – auch eine Schar von Uniklinikum Ulm war dabei!**

Zur größten Krankenhausdemo in der Geschichte der Bundesrepublik kamen am 25. September 130.000 Beschäftigte nach Berlin und forderten unüberhörbar: „Der Deckel muss weg – Mehr Personal in die Krankenhäuser!“

Mit dabei waren leider nur 75 KollegInnen aus unserem Klinikum, davon war der Löwenanteil engagierte Schülerinnen und Schüler der Kinderkranken- und Krankenpflegeschule aus der Akademie für medizinische

Berufe in Wiblingen. Warum waren es nur so wenige Teilnehmer aus Ulm? Lag es daran, dass die Strapazen zu groß waren, oder lag es daran, dass die Ulmer Kollegen nur einen halben Tag Dienstbefreiung erhalten haben? Im Gegensatz zu den Kollegen aus Ulm erhielten Teilnehmer aus anderen Kliniken einen ganzen Tag Dienstbefreiung. Dies war auch die Empfehlung der DKG um möglichst viele Teilnehmer nach Berlin zu bringen. Die Dienststellenleitung in Ulm konnte sich nicht dazu durchringen, den Klinikbetrieb runterzufahren, damit es möglichst vielen Mitarbeitern möglich gewesen wäre an der Demo in Berlin teilzunehmen. In anderen Uniklinika und Krankenhäusern war dies erstaunlicherweise möglich. Der Klinikbetrieb musste unbedingt aufrecht erhalten werden, da man an diesem einen Tag wohl zu große Einnahmeverluste gemacht hätte. Die Demo wurde nämlich von den Bündnispartnern finanziert, d.h. jedes Klinikum musste sein Scherflein dazu beitragen. Ergo war es sicher im Sinne der Klinikleitung, dass sich so wenig wie möglich Mitarbeiter aus Ulm auf den Weg nach Berlin machten.



Die Teilnehmer machten sich um Mitternacht in Bussen auf den Weg nach Berlin. Nach einer ca. neunstündigen Fahrt mit mehreren Pausen (die Busfahrer mussten sich abwechseln) sind die Teilnehmer zwar etwas müde, aber fröhlich in Berlin angekommen. Der Zielpunkt für die Ulmer Busse war das Brandenburger Tor. Kollegen aus anderen Häusern kamen mit Sonderzügen im Berliner Hauptbahnhof an. Tausende von Bussen wurden auf Parkplätze in der Nähe des Brandenburger Tores geleitet.

Vom Berliner Hauptbahnhof und den anderen Versammlungspunkten zogen die Teilnehmer in Form eines Sternmarsches durchs Regierungsviertel, am Bundeskanzleramt, an der

...der Personalrat informiert...der Personalrat informiert...der Personalrat informiert...

CDU und SPD Zentrale vorbei in Richtung Brandenburger Tor. Es war ein gewaltiger Anblick, 135.000 Krankenhausbeschäftigte vor dem Brandenburger Tor demonstrieren zu sehen. Darunter befanden sich alle Berufsgruppen aus den medizinischen Bereichen, wie Chefärzte, Ärzte, Krankenpflegepersonal, Physiotherapeuten, usw. Selbst eine große Zahl von Verwaltungsangestellten war zu erkennen. Ein nicht unerheblicher Teil der Demonstranten waren Auszubildende. Diese demonstrierten dafür, dass sie ihren Beruf lange machen können und nicht nach der Ausbildung in die Arbeitslosigkeit entlassen werden. Umrahmt wurde die Demonstration und die Ansprachen von der Band „Tote Ärzte“. Ende der gewaltigen Demonstration war gegen 15:30 Uhr. Pünktlich um 17:00 Uhr machten sich dann die Busse mit den Ulmer Teilnehmern wieder auf den Rückweg nach Ulm, das sie gegen 00:30 erreichten. Es war zwar eine anstrengende Fahrt nach Berlin und zurück, aber es war doch ein grandioses Erlebnis mit 135.000 anderen Klinikbeschäftigten aus ganz Deutschland zu demonstrieren.



### Jammern auf hohem Niveau

© Norbert Lehner

Uns geht's so schlecht, schon Jahre lang,  
so hört man's klagen, da wird einem bang.  
Doch jetzt im Advent, wo Weihnachten naht,  
da plagen uns Sorgen ganz anderer Art:  
Was soll ich den Freunden, Verwandten denn schenken?  
Und ob die dann auch an mich wohl denken?  
Der Liebsten Schmuck, Parfüm oder Kleider?  
Doch hat sie schon alles im Übermaß – leider!  
Den Eltern vielleicht eine schöne Reise?  
Die waren schon überall, denk ich leise!  
Der Sohn auf ein neues Handy baut,  
er hat zwar schon zwei, doch die sind out!  
Es könnt' auch ein neuer Computer sein,  
er hat schon einen – doch viel zu klein!  
Den Freunden Zigarren oder Wein?  
Doch ist das genug – nicht viel zu klein?  
Man kann nicht mehr schlafen, was soll ich nun geben?  
Was kann man noch brauchen zum „Schöner Leben“?  
Man denkt dann oft an vergangene Zeiten,  
oder an Armut in anderen Breiten!  
Man könnte sich freuen an kleinen Dingen  
und damit so viel Freude bringen.  
Doch leider ist's bei uns nicht mehr so –  
wir jammern weiter auf hohem Niveau!

Viel zu früh starb

### **Alexander Klie**

Klinik für Kieferorthopädie und Orthodontie

Wir sind traurig und vermissen ihn sehr!

Die Universität Ulm und die Medizinische Fakultät trauern um

### **Prof. med. Dr. Reinhold Schüttler**

langjähriger Direktor und Ordinarius der Abteilung Psychiatrie II.

Wir werden beiden Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren.

### **Impressum:**

Der SCHAUKASTEN ist eine Veröffentlichung des Personalrats am Universitätsklinikum Ulm.

**V.i.S.d.P.:** Doris Gubler-Rehbock

### **Redaktionsteam dieser Ausgabe:**

Doris Gubler-Rehbock  
Hans Gerstner  
Carolin Moll

### **Layout:**

Carolin Moll

### **Herstellung:**

Kiz – Kommunikations- und Informationszentrum der Universität Ulm

**Auflage:** 1.800 Stück

...der Personalrat informiert...12...der Personalrat informiert...

...der Personalrat informiert...der Personalrat informiert...der Personalrat informiert...

**Die Mitglieder des Personalrats sind wie folgt zu erreichen:**

<b>Doris Gubler-Rehbock (Vorsitzende)</b>	Personalratsbüro	500 - 69002	gubler-rehbock.personalrat@uniklinik-ulm.de
<b>Hans Gerstner (1 stellv. Vorsitzender)</b>	Personalratsbüro	500 - 69004	gerstner.personalrat@uniklinik-ulm.de
<b>Karl Heinz Ballheimer (2. stellv. Vorsitzender)</b>	Werkstatt OE	500 - 66683	
<b>Carolin Moll (Vorstand)</b>	Personalratsbüro	500 - 69003	moll.personalrat@uniklinik-ulm.de
<b>Dr. Christoph Kling (Vorstand)</b>	Anästhesie oder Personalratsbüro	500 – 60209 oder 69005	kling.personalrat@uniklinik-ulm.de
<b>Dr. Borislav Santak, MBA (Beamter)</b>	Anästhesie	500 - 60216	
<b>Stephan Jores</b>	Station M3G	500-45403 oder -402	
<b>Iris Thierer</b>	Klinische Chemie	500 - 67515	
<b>Andrea Lehn</b>	Anästhesie MB oder Personalratsbüro	500 – 58710 oder - 69004	lehn.personalrat@uniklinik-ulm.de
<b>Heinz Jäkel</b>	Anästhesie MB	500 - 58710	
<b>Dieter Hübner</b>	Anästhesie MB	500 - 58710	
<b>Dr. Jochen Spieß</b>	Innere II	500 – 45081	
<b>Gisela Hahn</b>	Chirurgie H 3/E	500 – 54030	
<b>Dr. Oliver Stahn</b>	Anästhesie	500 – 60284	
<b>Dr. Markus N. Schreiber</b>	Anästhesie	500 – 60217	
<b>Dr. Armin Imhof</b>	Innere Medizin II	500 – 45066	
<b>Katharina Roth</b>	Zentralsterilisation SB		
<b>Markus Stegmann</b>	Betriebsmeisterei MB	500 – 66816	
<b>Dr. Robert Hefty</b>	Urologie MB	500 - 58026	

<b>Personalratsbüro SB Sekretariat Frau Deininger</b>	Haus 8, Steinhövelstraße 9 III. Stock Zi.: 3.05 – 3.10	Sekretariat: <b>500 - 69001 (AB)</b> Fax: <b>500 - 69000</b> <b>sekr.personalrat@uniklinik-ulm.de</b>
<b>Beauftragte für Chancengleichheit Barbara Klingler-Volswinkler</b>	OE – Medizinische Klinik, Ebene 2 Raum 2118 Albert-Einstein-Allee 23	500-43027, Fax -43028 barbara.klingler-volswinkler@uniklinik-ulm.de
<b>Schwerbehindertenvertretung Edwin Sannwald / Iris Thierer</b>	OE – Ebene 2, Raum 2035 (ehemaliges Personalratsbüro)	500- 69010 (AB) Fax: 500- 69012 schwerbehinder- ten.vertretung@uniklinik-ulm.de
<b>Jugend- und Auszubildendenvertre- tung</b>	Holzhaus Safranberg Zimmer 7	500- 69008 (AB) jav.team@uniklinik-ulm.de
<b>Psychozialer Dienst Fr. Oexner i.d.R. jeden Dienstag</b>	Universität Oberer Eselsberg Albert-Einstein-Allee 5 Pavillon 1,UG Raum 8	500 – 69011 (AB)

...der Personalrat informiert...13...der Personalrat informiert...