PR-AKTUELL - FEBRUAR 2018

PERSONALRAT
UNIKLINIK KÖLN

TERMINE 2018 - BITTE VORMERKEN:

15.03.2018 PERSONALVERSAMMLUNG – 9:30 Uhr im Institut für Anatomie/Gebäude 35 - Hörsaal I

Wenn Sie möchten, dass wir Ihre Fragen in der Personalversammlung für Sie an den Vorstand stellen, können Sie uns diese per Hauspost oder per Mail an Personalrat-Info@uk-koeln.de zuschicken.

06.07.2018 BETRIEBSAUSFLUG –

(Ziel wird nach dem 16. Mai 2018 vom Personalrat bekannt gegeben. Der Karten-verkauf findet ab dem 04. Juni statt)

MITARBEITERBEFRAGUNG 2018 –

Wie bereits im Jahre 2015 wird der Vorstand auch in 2018 wieder eine Befragung der Beschäftigten der Uniklinik und der Tochterunternehmen durchführen. Erstmals werden diesmal die Schülerinnen und Schüler der Gesundheitsberufe und alle Auszubildenden gesondert befragt.

Außerdem wird die Mitarbeiterbefragung 2018 fünfzig Fragen zur Grobanalyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz enthalten. Dies ist dem langjährigen Drängen des Personalrats auf Umsetzung der seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz formulierten Vorschrift zur Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber zu verdanken. Werden aufgrund der Mitarbeiterbefragung Bereiche identifiziert, in denen offenbar eine erhöhte Belastungssituation besteht, so soll dort mit weiteren Verfahren eine intensivere Analyse der Belastungen und Gefährdungen durchgeführt werden. Aus dieser Analyse sollen dann passgenaue Maßnahmen zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit abgeleitet werden.

Wir halten es daher für sehr wichtig, dieses Instrument zu nutzen. Daher ist eine hohe Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung aus Sicht des Personalrates wünschenswert.

MELDUNG BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT (AU)

Eine Arbeitsunfähigkeit muss spätestens zu Beginn der Dienstzeit der vorgesetzten Person mitgeteilt werden (Anzeigepflicht). Für den Fall, dass die vorgesetzte Person nicht erreichbar ist, muss im Bereich definiert sein, wo und wie sich Beschäftigte arbeitsunfähig melden können (z.B. telefonisch im Arbeitsbereich, per Mail, Nachricht auf den Anrufbeantworter etc.). Hierbei muss keine Angabe über die Beschwerden gemacht werden.

Wenn die Erkrankung so schwerwiegend ist, dass ein Arzt aufgesucht werden muss und eine Krankschreibung erfolgt, muss die vorgesetzte Person über die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit informiert werden. In der Regel ist erst nach dem dritten Kalendertag eine AU-Bescheinigung notwendig.
Die AU-Bescheinigung geht ausschließlich und unverzüglich an den Geschäftsbereich Personal:
Uniklinik Köln, Geschäftsbereich Personal, Gebäude 1, Kerpener Str. 62, 50937 Köln.

VORLAGE AU-BESCHEINIGUNG AB DEM ERSTEN KRANKHEITSBEDINGTEM FEHLTAG

In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber (hier: die Personalabteilung) die Auflage an Beschäftigte aussprechen, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag vorzulegen.
Wir empfehlen betroffenen Beschäftigten, sich nach einiger Zeit zwecks Prüfung mit der zuständige Personalsachbearbeitung in Verbindung zu setzen, ob die Auflage aufgehoben werden kann.

ARZTBESUCHE BEI GLAZ

Bei Beschäftigten, die an der Gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, werden für einen Arztbesuch und die etwaige Wegezeit nur die Zeiten gutgeschrieben, die innerhalb der jeweiligen Kernarbeitszeit bzw. Servicezeit liegen. Auch dieses erfolgt nur, wenn der Termin nicht anders möglich war.

EINSCHRÄNKUNGEN VON GLAZ

Gemäß § 8 der DV Gleitende Arbeitszeit sind Einschränkungen bei der Selbstbestimmung zum Beginn und Ende der Gleit- oder Flexizeit aus dienstlichen Gründen möglich, unterliegen jedoch der Mitbestimmung des Personalrats.
D.h., sofern es zu keiner einvernehmlichen Regelung kommt, ist der Personalrat zu beteiligen. Eine kurzfristige arbeitgeberseitige Änderung, weil z.B. ein Laborgerät defekt ist, ist nur einvernehmlich zulässig. Ebenso ist es nicht zulässig, im Bereich der Gleit- oder Flexizeit Anwesenheit anzuordnen. Sollte dies aus Sicht der Vorgesetzten notwendig sein, müssen diese über den Personalbereich die Einführung einer Servicezeit veranlassen. Auch hier ist der Personalrat zu beteiligen. Bei Fragen zur Gleitzeit wenden Sie sich bitte an Frau Utsch, 88241 oder Herrn Sager, 6059.

BILDUNGSURLAUBSBROSCHÜREN

Bildungsurlaubsangebote bis September 2018 sind beim Personalrat erhältlich.

DATENSCHUTZ

Es ist verboten, Gespräche ohne Wissen der Beteiligten aufzunehmen, Fotos von Akten oder Dienstplänen zu machen. (Bundesdatenschutzgesetz). Zuwiderhandlungen können zu arbeitsrechtlichen, sowie auch zu strafrechtlichen Konsequenzen führen. Nicht nur für Unternehmen, auch für Privatpersonen können in diesem Fall Strafen von bis zu 4% des Umsatzes oder Einkommens ausgesprochen werden.
Für Rückfragen steht der Personalrat gerne zur Verfügung. Die Datenschutzbroschüre des Personalrates können Sie entweder in der Geschäftsstelle des Personalrates oder bei der Personalversammlung am 15.03. bekommen.

KURZZEITIGE ARBEITSVERHINDERUNG UND PFLEGEUNTERSTÜTZUNGSGELD

Wird die beziehungsweise der nahe Angehörige einer oder eines Beschäftigten akut pflegebedürftig, besteht das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für die betroffene Person eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Auf Verlangen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers muss eine ärztliche Bescheinigung über die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit der oder des Angehörigen sowie die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung vorgelegt werden. Eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung können alle Beschäftigten in Anspruch nehmen – unabhängig von der Anzahl der bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber Beschäftigten. Der Schutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt bestehen.
Als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt können Beschäftigte ein auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenztes sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch nehmen. Dies gilt für die Pflege von pflegebedürftigen Personen aller Pflegegrade. Dabei handelt es sich um eine Entgeltersatzleistung. Als BruttoPflegeunterstützungsgeld werden 90 Prozent (bei Bezug beitragspflichtiger Einmalzahlungen in den letzten zwölf Monaten vor der Freistellung 100 Prozent) des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts gezahlt. Angehörigen wird hiermit geholfen, kurzfristig eine Pflege zu organisieren, zum Beispiel nach einem Schlaganfall. Wenn mehrere Beschäftigte ihren Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung zugunsten derselben bzw. desselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend machen, ist ihr Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld zusammen auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt.
Das Pflegeunterstützungsgeld ist unverzüglich – das heißt ohne schuldhaftes Zögern – bei der Pflegekasse beziehungsweise dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen der oder des pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu beantragen. Wenn ein entsprechender Antrag gestellt wird, ist die ärztliche Bescheinigung über die (voraussichtliche) Pflegebedürftigkeit der beziehungsweise des Angehörigen (außer gegebenenfalls bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber) auch bei der Pflegekasse oder beim privaten Pflegeversicherungsunternehmen einzureichen.
(Quelle/Zitat: www.Bundesgesundheitsministerium.de)

LANDESBEAMTE NRW: SONDERURLAUB AUS PERSÖNLICHEN ANLÄSSEN

Aus wichtigen persönlichen Gründen kann, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden.
In den nachstehenden Fällen wird Urlaub in dem angegebenen Umfang gewährt:

Geburt des Kindes	1 Arbeitstag
Tod der Ehefrau, Lebenspartnerin, eines Elternteils oder des Kindes	2 Arbeitstage
Umzug aus dienstlichen Gründen	1 Arbeitstag
25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum	1 Arbeitstag
Erkrankung eines im Haushalt lebenden Angehörigen*. Ärztliche Bescheinigung notwendig.	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren. Ärztliche Bescheinigung notwendig.	4 Arbeitstage im Kalenderjahr/ Kind aber maximal 12 Arbeitstage/Kalenderjahr
Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist.	4 Arbeitstage im Kalenderjahr
In sonstigen dringende Fällen. Nach Ermessen des Arbeitgebers	bis zu 3 Arbeitstagen

Quelle: - FrUrlV NRW Teil 6, Sonderurlaub § 33 (Fn 5) Stand 01.09.2016)
*Definition Angehörige https://www.gesetze-im-internet.de/vwvfg/__20.html

ARBEITSBEFREIUNG § 29 TV L

a)	Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetze, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d)	25- und 40-jähriges Dienstjubiläum	1 Arbeitstag
e)	schwerer Erkrankung aa) einer/eines Angehörigen, soweit er/sie im selben Haushalt lebt bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	 1 Arbeitstag im Kalenderjahr bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

	cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen Eine Freistellung nach Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

MITGLIEDER DES PERSONALRATES BIS 30.06.2020

Name	Einsatzbereich	Telefonnummer
Kern, Renate	Vorsitzende Geschäftsstelle des Personalrates	7229
Wildschütz, Dirk	Stellv. Vorsitzender, GB Personal IT-Koordination	97278
Degani, Gertrud	Stellv. Vorsitzende, Geschäftsstelle des Personalrates	6057
Kunar, Karola	Stellv. Vorsitzende, Geschäftsbereich Post/Druckerei	4104/5446
Weiß-Balschun, Regine	Stellv. Vorsitzende, Geschäftsstelle des Personalrates	5237
Beesé, Klaus	Klinik für Psychiatrie	88507
Bräutigam, Annette	Geschäftsstelle des Personalrates	6062
Dürscheidt, Claudia	Pflegedirektion Patienten Service	89725
Gatzke, Christel	GB Finanzen DSF-Verwaltung	7031
Klaukien, Jürgen	GB Finanzen Abteilung 13 -	82641
Klein, Kerstin	Geschäftsstelle des Personalrates	98090
Özdemir, Ecevit	Pflegedirektion Patienten Service	85215
Rohmann, René	Feuerwehr/Geschäftsstelle des Personalrates	7254
Sager, Martin	Geschäftsstelle des Personalrates	6059
Senvar, Sevgi	Geschäftsstelle des Personalrates	5815
Sütterlin, Martin	mf Betrieb Fördertechnik	4905
Sztatelman, Peter	Geschäftsstelle des Personalrates	4905
Schmitz, Susanne	Klinik für Psychiatrie	88536
Utsch, Ulrike	Geschäftsstelle des Personalrates	88241
Vieren, Andrea	Geschäftsstelle des Personalrates	7309
Wisser, Wibke	Klinik für Psychiatrie	89016

IMPRESSUM V.i.S.d.P.: Renate Kern, PR-Vorsitzende, Telefon: 478-5300, Internet: E-Mail: Personalrat@uk-koeln.de