

## PR AKTUELL - NR. 1 - MÄRZ 2010

### BEWÄHRUNGSAUFSTIEGE BEI BE-SCHÄFTIGTEN, DIE (VOM BAT IN DEN TV-L ) ÜBERGELEITET WURDEN

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) – bzw. Tarifvertrag – Überleitung (TV-Ü) wurde dahingehend geändert, dass vor dem 01. November 2006 begonnene Bewährungsaufstiege jetzt <u>auf Antrag</u> auch dann vollzogen werden, wenn die Bewährungszeit bis zum 31. Dezember 2010 erfüllt wird.

Diese Regelung gilt nicht für ehemalige Beschäftigte nach MTArb, den ärztlichen Dienst und Pflegepersonal mit Ausnahme der in die Entgeltgruppen 9a bis 9d übergeleiteten Beschäftigten.

Ob die Weiteranwendung des früheren Tarifrechts bei Ihnen zu einem Aufstieg geführt hätte und wann die Zeit der Bewährung erfüllt gewesen wäre, erfahren Sie im Geschäftsbereich 4 - Personal und Organisation.

Anträge sind aufgrund der Ausschlussfrist des § 37 TV-L zeitnah an den Geschäftsbereich 4 zu richten.

Da ein eventuell gezahlter Strukturausgleich nach einer Höhergruppierung oder einer Neuberechnung des Vergleichsentgelts wegfällt, ist es auf jeden Fall erforderlich, sich die Auswirkungen auf das Gesamteinkommen berechnen zu lassen

### KINDERBEZOGENE ENTGELTBESTAND-TEILE BEI ÜBERGELEITETEN BESCHÄF-TIGTEN

Diese Neuregelung betrifft Beschäftigte, die im Oktober 2006 Sonderurlaub aufgrund von Familienpflichten oder im dienstlichen bzw. betrieblichen Interesse hatten und denen deshalb kein Anspruch auf Besitzstandszulage für frühere kinderbezogene Bezahlungsbestandteile zu-

stand. Diesen Beschäftigten steht die Besitzstandszulage jetzt bei zwischenzeitlich erfolgter bzw. künftiger Wiederaufnahme der Tätigkeit auf Antrag zu.

Den Antrag richten Sie bitte an das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV).

Weiter ist vereinbart worden, dass im Falle des Todes einer/eines bisher kindergeldberechtigten Elternteils die Besitzstandszulage für den anderen nach TV-L beschäftigten Elternteil beantragt werden kann.

Antragsvordrucke zu Bewährungsaufstieg und kinderbezogenen Entgeltbestandteilen finden Sie im Intranet unter Personalrat.

# FREIWILLIGKEIT DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS (BEM)

Der Arbeitgeber ist gemäß § 84 Sozialgesetzbuch IX verpflichtet, jedem Beschäftigten, der in den letzten 365 Tagen mehr als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt war, ein BEM anzubieten. Grundsätzlich steht es den Beschäftigten frei, dieses Angebot anzunehmen. Der Personalrat empfiehlt jedoch, das Angebot des BEM zu nutzen. Auf Wunsch werden Sie von uns zu einem Erstgespräch beim BEM begleitet.

Sollten Sie sich entscheiden, das BEM <u>nicht</u> in Anspruch zu nehmen, müssen Sie nach heutigem Stand leider davon ausgehen, dass Sie vom zuständigen Personalsachbearbeiter des GB4 zu einem Gespräch eingeladen werden, in dem geklärt wird, weshalb Sie die angebotene Hilfe nicht in Anspruch nehmen. Auch hierzu begleitet Sie der Personalrat gerne.



### **DIENSTVEREINBARUNGEN (DV)**

Der Personalrat konnte nun endlich einige Dienstvereinbarungen für den Bereich der Pflegedirektion abschließen, andere werden weiter verhandelt. Die **DVen Grundsätze der Dienst- und Schichtplangestaltung, DV kurzfristige Dienst- und Schichtplanänderungen**, sowie **DV Pool** (für die Bereich Intensiv - und Allgemeinstationen) erscheinen demnächst in Sonderinformationen des Personalrates und sind auch auf der Internetseite zu finden. Die **DV kurzfristige Dienst- und Schichtplanänderungen** gilt auch für den Patientenservice.

# Verfall Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2009

Aus gegebenem Anlass weisen wir darauf hin, dass der Resturlaub aus dem Jahr 2009 bis spätestens zum 31.03.2010 angetreten werden muss.

# ARBEITSUNFÄHIGKEITSMELDUNG AN DEN GESCHÄFTSBEREICH 4

Beschäftigte müssen sich so früh wie möglich im Arbeitsbereich arbeitsunfähig melden.

Der Arbeitgeber kann jedoch nicht verlangen, dass sich der erkrankte Beschäftigte an mehreren Stellen im Bereich arbeitsunfähig meldet.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes muss aber nicht - wie von vielen Vorgesetzten gefordert – in den Arbeitsbereich, sondern in den Geschäftsbereich 4 (Abteilung Zeitmanagement) geschickt werden. Welcher (Fach)arzt die AU-Meldung veranlasst, gehört zu den schützenswerten Daten, die dem Vorgesetzten nicht überlassen werden müssen. Ebenso muss der Beschäftigte keine Fragen zur Erkrankung beantworten.

Sollten Sie bislang anders verfahren sein und möchten Sie dies zukünftig wie oben

beschrieben handhaben, dann sollten Sie Ihren Vorgesetzten bei der nächsten AU-Meldung darüber informieren.

Dies gilt für alle UK-Beschäftigten in den Geschäftsbereichen, der Pflege, den Kliniken und Instituten sowie für die sogenannten Beigestellten.

#### **NEUE AWBG BROSCHÜREN**

Die Broschüren zum Bildungsurlaub – März bis September 2010 sind beim Personalrat erhältlich.

### **GLEITZEITUMFRAGE**

Im Rahmen der Gleitzeitumstellung auf ein neues System erfolgte eine Befragung der 599 Beschäftigten im Anwendungsbereich der Gleitzeitregelung durch die Gleitzeitkommission. Nach anonymer Auswertung durch die Kommission ist eine Tendenz zur Veränderung der bisherigen Gleitzeitregelung erkennbar.

Der Rücklauf lag bei 64 %.

#### Davon wünschen sich:

34 % eine Änderung der bisherigen Gleitund Kernarbeitszeiten

39 % können sich einen Wegfall der Kernzeit vorstellen

65% sprechen sich für eine Erweiterung der Kappungsgrenze aus

70% befürworten eine Ausweitung der Gleittage

für 41 % wäre eine flexible Pausengestaltung mit Ein- und Ausstempeln denkbar 77 % wünschen die Möglichkeit, sich für kurzzeitige persönliche Angelegenheiten ausstempeln zu können

Im nächsten Schritt werden Gespräche mit den befragten Bereichen stattfinden, um die betrieblichen Möglichkeiten einer Anpassung der Gleitzeitregelung zu erörtern. Zurzeit werden in der Gleitzeitkommission Anpassungen der Dienstvereinbarung verhandelt.