

Die besonderen Bedingungen an Hochschulen zu Vorlesungs-, Praktikums- und Prüfungszeiten sind für die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen ein weiterer wichtiger Grund für eine frühzeitige Urlaubsplanung. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sind die Terminstellungen des Haushaltes, die Teilnahme an auswärtigen

Veranstaltungen, wie Messen und natürlich auch die Vertretung untereinander wichtige Kriterien für eine gute Urlaubsplanung. Aber auch eine sehr gute Planung wird nicht verhindern, dass es Ausnahmefälle gibt. Hier ist das gute Zusammenspiel zwischen den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten besonders wichtig.

Marina Scholz

Wahl Gleichstellungsbeauftragte für die Hochschule und alle Struktureinheiten

Datum: **14.05.2008**
Wahlvorschläge einreichen bis: **23.04.2008**

Weitere Details finden Sie auf den Internet-Seiten der Hochschule.

Vormerken!

Unsere diesjährige Personalversammlung findet am

28. Mai 2008, von 10 bis 12 Uhr in Bernburg statt.

Weitere organisatorische Hinweise werden noch folgen!

Impressum

Herausgeber Personalrat Hochschule Anhalt (FH)
Redaktion Ralf Salm, Karina Pangsy
Telefon 03496/ 67 4900
E-Mail personalrat@hs-anhalt.de
Internet <http://www.hs-anhalt.de> → Hochschule → Organisationsstruktur → Personalrat



PR-Info **Der Personalrat informiert**

Ausgabe 01/08 – April 2008 - Hochschule Anhalt (FH)

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

*Endlich gibt es wieder eine neue Ausgabe Ihrer PR-Info!
Mit dem neuen Outfit wollen wir erreichen, dass Sie das Blatt schneller wieder finden auf Ihrem Schreibtisch.*

Die beiden Artikel sind „Dauerbrenner“. Arbeitsschutz und Gesundheitsfürsorge gehören zum Arbeitsalltag dazu, unser Artikel befasst sich mit den allgemeinen gesetzlichen Grundlagen. Wie wir uns über diese Grundlagen hinaus mit dem Thema im Personalrat befassen, werden wir Ihnen auf der diesjährigen Personalversammlung vorstellen – diesen Termin können Sie schon einmal fest einplanen!

Und obwohl Sie Ihre Urlaubsplanung vielleicht schon abgeschlossen haben, lohnt auch hier ein Blick auf die arbeitsrechtlichen Regelungen für Urlaub und Ausgleichstage, damit zumindest von dieser Seite kein Stress aufkommt!

Wir wünschen eine interessante Lektüre!

Und – Hinweise und Anregungen sind uns immer willkommen!

Ihre Karina Pangsy

Das neue Arbeitsschutzgesetz

Arbeitsunfälle und krankheitsbedingte Fehlzeiten von Mitarbeitern sind teuer und stören den Betriebsablauf. Um dem aktiv entgegenzuwirken, wurde das Arbeitsschutzgesetz komplett überarbeitet. Große Bedeutung findet es bei der Organisation des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit in den jeweiligen Einrichtungen. Das neue Gesetz verfolgt eine andere Herangehensweise: Statt rein technischer Orientierung, obrigkeitlicher Aufsicht und passiver Rolle der Beschäftigten wird Gefährdung nun umfassender verstanden und soll frühzeitig und vorsorgend erfasst werden. Das spiegelt sich bereits im Titel wider: „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit.“

Inhaltliche Themen legen fest, wie der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht im Bezug auf Arbeitsschutz und Sicherheit der Gesundheit gegenüber dem Mitarbeiter wahrzunehmen hat.

§ 3 regelt die Grundpflichten des Arbeitgebers:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“

Im § 4 werden Grundsätze zur Orientierung des Arbeitsschutzes vorgestellt:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu

Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;

5. individuelle Maßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend notwendig ist.

Ein neues Thema ist die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und ihrer sozialen Beziehungen. Der moderne Arbeitsschutz umfasst das gesamte betriebliche Geschehen, er dient der Gestaltung der sozialen Beziehungen für seine Mitarbeiter.

Voraussetzung für die Umsetzung aller Arbeitsschutzmaßnahmen ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen an allen Arbeitsplätzen und ihre Dokumentation. Hier sehen wir Reserven, auch bei der Einbeziehung der Beschäftigten selbst.

Die Beschäftigten sind nicht nur berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. § 17 Arbeitsschutzgesetz gibt den Beschäftigten darüber hinaus ein Beschwerderecht, das die Beschwerderechte im Personalvertretungsgesetz ergänzt, erweitert und für den Bereich des Arbeitsschutzes konkretisiert. Dazu heißt es im § 17: „Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden.“

Ein großes Thema ist die Problematik Mobbing am Arbeitsplatz. Hier ist die Kooperation aller mit dem Arbeitsschutz befassten Stellen, Arbeitgeber, Betriebsärzten,

Moderner Arbeitsschutz muss in das gesamte betriebliche Geschehen einbezogen werden – eine wichtige Führungsaufgabe.

Die Umsetzung des neuen Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutzbestimmungen ist zunächst und vor allem Aufgabe des Arbeitgebers im Zusammenwirken mit der betrieblichen Interessenvertretung. Aufgabe des Personalrates ist es, die Umsetzung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften einzufordern.

Wir haben sowohl Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung von Fachkräften für die Arbeitssicherheit und von Betriebsärzten als auch Informations- und Beteiligungsrecht wie z. B. die Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses.

Übrigens, wann hatten Sie Ihre letzte Arbeitsschutzbelehrung?

Holger Obieglo

PS: Noch eine Anmerkung aus aktuellem Anlass: Der Verwaltungsleiter hat Alkohol-Testgeräte gekauft – für jeden Standort eines. Und nur zur Abschreckung, wie er auf unser Nachfragen betonte.

Also: Einem Alkoholtest per Prüfröhrchen muss niemand zustimmen, auch nicht im begründeten Einzelfall. Der Betroffene kann auf eigene Kosten nach Hause geschickt werden und riskiert darüber hinaus seinen Arbeitsplatz.

Aber ein Mitbestimmungsverfahren oder eine Dienstvereinbarung, durch die die Anwendung einer solchen Maßnahme geregelt würde, gibt es an unserer Hochschule bisher nicht!

Urlaub 2008/Ausgleichstage 2008

Wie in jedem Jahr steht wieder die Urlaubsplanung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Die derzeitige Praxis an unserer Hochschule - Erstellung von Urlaubslisten am Ende des Jahres bzw. Beginn des neuen Jahres - ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine sehr gute Lösung, denn bei der zeitlichen Festlegung des

Urlaubes sind nicht nur Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, auch der Arbeitgeber kann prüfen, ob betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, der Urlaubsplanung entgegenstehen (Bundesurlaubsgesetz § 7).

Für einen reibungslosen Ablauf ist es wichtig, den Urlaub rechtzeitig zu beantragen (der AN will einen Flug buchen, der AG muss die Vertretung regeln).

Im § 26 des TV-L ist die Dauer des Erholungsurlaubes geregelt mit 26, 29 oder 30 Tagen, abhängig vom Lebensalter.

Aus der prozentualen Absenkung des Gehaltes nach dem TV zur sozialen Absicherung ergibt sich die Anzahl der Ausgleichstage zu 6,5, 8,125 oder 9,75 (abhängig von den Entgeltgruppen).

Für Teilzeitbeschäftigte richtet sich die Urlaubsgewährung- und -planung nach der Verteilung der Arbeitszeit, ob an jedem Tag der Woche gearbeitet wird oder nur an 3 von 5 Tagen.

Zur Länge des Jahresurlaubes gibt es keine großen Regelungen, nur in einer Protokollnotiz zum TV-L ist kurz erwähnt: Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Dabei soll wegen des Erholungseffektes ein Teil des Jahresurlaubes die Dauer von zwei Wochen nicht unterschreiten.

Zur Beantragung der Ausgleichstage ist im TV zur sozialen Absicherung lediglich festgelegt: Die Ausgleichstage kann der Beschäftigte zu einem beliebigen Zeitpunkt im jeweiligen Halbjahr nehmen – also auch im Anschluss an den Urlaub oder während des Semesters.

Die Regelung, dass zum Jahresende Betriebsferien festgelegt werden, wird von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begrüßt. In diesem Jahr sind es insgesamt drei Arbeitstage, und zwar vom 29. 12. 2008 bis 02. 01. 2009.

In einer TV Sonderregelung (§ 40 Nr. 7) für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist enthalten, dass die Übertragung von Resturlaub bis zum 30. 9. d. Folgejahres erfolgen kann. Dies sollte eine Ausnahme sein, denn wir sprechen ja von Jahresurlaub (§ 7, Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz).