

Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-532 2661, Fax: 0511-532 8661. **Verantwortlich:** Jutta Ulrich **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

## Auch bei Sommerhitze einen kühlen Kopf bewahren!

Das schöne Wetter der vergangenen Wochen haben die meisten von uns sicherlich genossen.

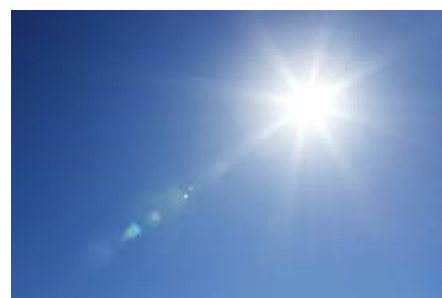
Dass die Natur viel zu wenig Wasser bekommen hat, war eine Nebenwirkung. Eine andere haben viele Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz gespürt. Teilweise stieg schon in den frühen Morgenstunden die Temperatur in den Arbeitsräumen auf über 26°C. Hohe Temperaturen

haben Auswirkungen auf Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit. Daher gibt es Regeln, wie der Arbeitgeber vorzugehen hat, wenn die Außen- und Innentempe-

raturen über 26°C liegen (Arbeitsstättenrichtlinie A3.5 Raumtemperatur). Nach einem abgestuften Verfahren müssen Maßnahmen ergriffen werden, wie z.B. das Anbringen von Sonnenschutz (Jalousien oder Schutzfolie auf den Fenstern), Aufstellen von Ventilatoren und/oder mobilen Klimageräten, Bereitstellen von Getränken. Ein Arbeitsraum über 35°C Innenraumtemperatur ist als solcher nicht mehr nutzbar (für Hitze-arbeitsplätze gelten besondere Regeln).

Auch die Beschäftigten können etwas tun, z.B. durch lockere Kleidung, frühmorgendliches Lüften und viel Trinken die Wärme etwas ausgleichen.

Beschäftigte und Führungskräfte können sich durch die Kolleg\_innen der Arbeitssicherheit beraten lassen; diese können durch ein Aufzeichnungsgerät die Innenraumtemperatur über mehrere Tage orientierend messen (Selbstmessung mit

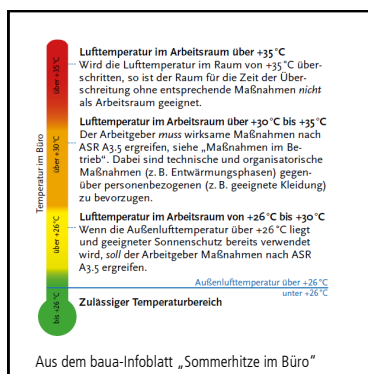


„Discounter-Thermometer“ reicht nicht!).

Liegen die Temperaturen im kritischen Bereich, ist die Führungskraft gefordert, entsprechende Maßnahmen umzusetzen. In einem aktuellen Info hat die „baua“\* die Möglichkeiten der Beschäftigten und die Pflichten des Arbeitgebers bei hohen Temperaturen gut zusammengefasst (zu finden auf der Intranetseite des Personalrats oder per Post aus dem Personalratsbüro, Tel. 2661).

Auch der Personalrat steht den Beschäftigten zur Beratung und Unterstützung selbstverständlich zur Verfügung.

\*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ([www.baua.de](http://www.baua.de))



haben Auswirkungen auf Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit. Daher gibt es Regeln, wie der Arbeitgeber vorzugehen hat, wenn die Außen- und Innentempe-

## ■ Beitragsfreiheit: Kein Jubel bei Betriebs-Kitas

Am 20.06.2018 hat der Niedersächsische Landtag die Änderung des Kita-Gesetzes verabschiedet und damit verbunden die Kita-Gebühren abgeschafft.

Leider beinhaltet dieses Gesetz für die Betriebskindertagesstätten einen schwerwiegenden Nachteil. So kann man nur Fördergelder erhalten, wenn die Betriebs-Kita sich zu einem Drittel öffnet. Dies würde für unsere Kita 55 Plätze bedeu-

ten, die mit Kindern besetzt werden, deren Eltern nicht an der MHH arbeiten.

Aus diesem Grund hat der Personalrat einen Brief an Ministerpräsident Weil geschrieben und darin auf die Problema-



tik der MHH-Kita hingewiesen. Denn schließlich ist die Besonderheit, dass die Öffnungszeiten an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sind, die hier in den verschiedenen Schichten, insbesondere in der Patientenversorgung, den Betrieb aufrechterhalten.

Fortsetzung siehe Seite 2

## Forts. von Seite 1

Durch das neue Kita-Gesetz sieht der Personalrat die Gefahr, dass dringend benötigte Fachkräfte sich gegen die MHH entscheiden könnten. Durch eine Initiative in den sozialen Medien konnte der Personalrat zusammen mit den

betroffenen Beschäftigten weiter Druck auf die Landesregierung aufbauen.

Für den Personalrat ist eine höhere Belastung der Eltern, die durch den Wegfall der kommunalen Förderung entstehen würde, nicht vorstellbar.

## ■ Hartnäckigkeit zahlt sich aus: Pflegezulage & Überstundenzuschläge

### Pflegezulage

Die Pflegezulage ist eine Erschwerniszulage, die gezahlt wird, wenn zeitlich überwiegend Grund- und Behandlungspflege bei Patienten\_innen mit Zulage berechtigten Kriterien durchgeführt wird. Bisher profitieren nur Beschäftigte weniger Stationen von dieser Zahlung. Der Personalrat hat im Rahmen einer Umfrage zum Thema Pflegezulage ermittelt, dass durch die kumulierte Betrachtung der Voraussetzungen noch mehr Stationen von der Zulage profitieren könnten.

ge). Für einige Stationen konnte dadurch die Zahlung der Pflegezulage schon bestätigt werden. Dieses Thema wird uns in den nächsten Wochen noch weiter beschäftigen.

### Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte in der Pflege

Überstunden leistet, wer in der Schicht- oder Wechselschichtarbeit ungeplant länger arbeiten muss. Der ver.di-Rechtsschutz hat Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte erstritten. Bisher haben Teilzeitbeschäftigte für ihre geleisteten Überstunden keine Zuschläge erhalten. Diese haben jetzt nach Urteil des BAG (23.03.2017, AZ: 6 AZR 161/16) Anspruch auf Zahlung der Überstundenzuschläge, wenn sie über ihren persönlichen Beschäftigungsumfang hinaus eingesetzt werden. Es handelt sich immer um angeordnete Überstunden. Die Pflegekräfte in der MHH bekommen von November 2017 an die Überstundenzuschläge vergütet. Alle Pflegekräfte, die die Zahlung der Überstundenzuschläge schriftlich geltend gemacht haben, bekommen gemäß der gesetzlichen Ausschlussfrist die Zuschläge auch rückwirkend vergütet.

So konnte der Personalrat die Überprüfung der Zulagenberechtigung vieler Stationen durch die Geschäftsführung Pflege anstoßen, unterstützt durch die Aussage von Dr. Tecklenburg in der „aktuellen Stunde“ (Personalversammlung der Pfl-



### Chef hat keinen Anspruch auf die private Handynummer!

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen (Az.: 6Sa442/17) hat im Mai 2018 entschieden, dass Beschäftigte eines kommunalen Gesundheitsamtes im Rahmen von Bereitschaftsdiensten die private Handynummer dem Arbeitgeber nicht mitzuteilen brauchen (Festnetznummer reicht aus). Die ausgesprochenen Abmahnungen gegen die Beschäftigten wegen der Weigerung, die Handynummer weiterzuge-

ben, mussten zurückgenommen werden. Das Gericht sah einen erheblichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer\_innen durch die ständige Erreichbarkeit.

Tenor des Urteils: Beschäftigte müssen in ihrer Freizeit ungestört zur Ruhe kommen können.

Gegen dieses Urteil hat das LAG keine Revision beim Bundesarbeitsgericht zugelassen!



### Kurz kommentiert

„Die Politik geht an den Bedürfnissen der Menschen vorbei“ Einen Bericht in dieser Art brachte vor kurzem eine Nachrichtensendung, als sich alles um die Aufnahme von Migrant\_innen drehte.

Auch in der MHH geht so viel an den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten vorbei.

Die Kampagne des Personalrats hatte diese Inhalte bewegt. Leider ist noch Vieles offen geblieben. Dabei ist es nicht schwer, schon mit kleinen Dingen viel zu verändern.

Stichwort: Wertschätzung - „...kommen Sie mir jetzt nicht mit Wertschätzung...“ bekam ich kürzlich im Gespräch zu hören, als sei dies etwas vollkommen Abwegiges. Aber ja doch! und immer wieder! Es gibt so wenig davon: von Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeiter\_innen, in Diskussionsrunden, in Gremien. Überall vermisse ich den wertschätzenden Umgang miteinander. Wissen wir eigentlich noch wie das geht? Es ist scheinbar normal, andere klein zu machen oder zurückzuweisen oder gar bloß zu stellen.

Eine echte, sachlich geführte, auf Fakten gestützte Auseinandersetzung - Fehlanzeige.

Bereits am Telefon lässt es sich ganz trefflich schimpfen und drohen - das erleben viele Kolleginnen in der Verwaltung immer wieder. Jeder glaubt sich selbst stets im Recht und ist kaum in der Lage zu sehen, was am anderen Ende eigentlich los ist. So kann das doch nicht gehen. Und übrigens kommt keine/r langfristig auf diese Weise zum Ziel.

Kümmern wir uns doch bitte mal um die Bedürfnisse der Kollegen und Kolleginnen auf dem Campus. Es ist Zeit. Viele machen bereits Dienst nach Vorschrift, einige werden krank von diesem Umgang miteinander, andere stecken den Kopf in den Sand. Das alles ist das Schlimmste, was einem Betrieb passieren kann. Lähmend und ansteckend.

Dabei eint uns doch eines: Wir alle sind MHH und brauchen einander.

**Jutta Ulrich**  
Personalratsvorsitzende

## Bewegungspause - so bleiben Beschäftigte fit

Ein gutes Beispiel für Eigeninitiative und aktiven Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gibt es im Bereich MHH-Studiendekanat, der .Studiengangskoordination Biomedizin und der HBRS.

Unter der fachkundigen Anleitung von Dr. Monika Schwarze gibt es dort seit letztem Jahr täglich eine „yogainspirierte Pause“. Zur Mittagszeit treffen sich regelmäßig zwischen fünf und acht Kolleginnen und Kollegen, um gemeinsam die entsprechenden Dehn- und Lockerungsübungen zu machen. So bietet sich ein guter Ausgleich zur überwiegend sitzenden Tätigkeit. Wetterunabhängig können die Übungen auf dem Balkon (siehe Foto) oder auf dem Flur gemacht werden.

Auch die Leitung des Studiendekanats, Dr. Michael Krohn zeigt sich begeistert über die Initiative: „Diese achtsame Pause mit Bewegung für Körper und Geist ist eine wertvolle Gelegenheit,



eine Haltung der Entspannung und Konzentration in einer motivierenden Gemeinschaft zu kultivieren.“

Nun hat nicht jede Abteilung das Glück, eine ausgebildete Yogalehrerin in den eigenen Reihen zu haben. Um solche Initiativen zu unterstützen und ähnliche Aktivitäten in anderen Bereichen möglich zu machen, setzt sich der Personalrat seit Jahren für den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ein.

Strittig ist in diesem Zusammenhang noch die Absicherung von Beschäftigten, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ihren Arbeitsplatz wechseln müssen und infolge dessen eine niedriger bewertete Tätigkeit angeboten bekommen. Hier erwartet der Personalrat eine Regelung, die eine materielle Schlechterstellung der Betroffenen verhindert oder zumindest spürbar abschwächt.

### Zu wenig Prävention in Betrieben

Berlin. Nur knapp vier Prozent der Beschäftigten in Deutschland profitierten zuletzt von Krankenkassen-Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Das geht aus der Antwort des Bundesgesundheitsministeriums auf eine Anfrage der Linksfraktion im Bundestag hervor, die dem RedaktionsNetzwerk Deutschland (RND) vorliegt.

Demnach wurden im Jahr 2016 knapp 1,44 Millionen der rund 37 Millionen abhängig Beschäftigten in 13 172 Unternehmen von Kassenleistungen zur Prävention erreicht. Das Volumen der Kassenausgaben für die betriebliche Gesundheitsförderung belief sich auf 147 Millionen Euro, knapp doppelt so viel wie 2015, vor Inkrafttreten des neuen Präventionsgesetzes. Zahlen für das Jahr 2017 liegen laut Bundesgesundheitsministerium noch nicht vor.

Linken-Expertin Sabine Zimmermann beklagte eine verkehrte Ausrichtung der Maßnahmen. „Fast alle Programme wollen das Verhalten der Beschäftigten verändern, aber nur rund die Hälfte der Maßnahmen zielt auch auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb“, sagte Zimmermann dem RND.

Aus: HAZ vom 5.7.2018

## Personalrat ergreift Initiative: Versorgung im ZMK-OP

Manche Kolleginnen aus dem ZMK-OP haben 17 Jahre lang versucht, Essen für ihren Bereich bestellen zu können. Jetzt hat es geklappt!

Am 08.02.2018 hatte der Personalrat einen Initiativantrag gestellt und eine Mittagessensversorgung für die Mitarbeit\_innen im ZMK-OP gefordert. Am 09.07.2018 war es endlich soweit,

dass die ersten bestellten Mittagessen entgegen genommen wurden.

Eine Kollegin aus dem ZMK-OP berichtete uns, dass sie nach 33 Jahren MHH-Zugehörigkeit das erste Mal vor drei Wochen in der Mensa und vom Essensangebot begeistert war. Jetzt kann sie es endlich bestellen.



### Schlaue Worte

*Der Vorteil der Klugheit besteht darin, dass man sich dumm stellen kann. Das Gegenteil ist schon schwieriger.  
[Kurt Tucholsky]*

## ■ Datenschutzgrundverordnung stärkt Beschäftigtenrechte

Beschäftigtendatenschutz bezieht sich auf: Bewerbungsverfahren, Durchführung des Beschäftigtenverhältnisses und dessen Beendigung. Davon betroffen sind: Arbeitnehmer /innen, Leiharbeiter/innen im Verhältnis zum Entleiher, Auszubildende und Bewerber/innen.

Bewerberverfahren: Personenbezogene Daten dürfen bis maximal zwei Monate nach Beendigung des Bewerberverfahrens aufgehoben werden. Wenn feststeht, dass es zu keinem Arbeitsverhältnis kommt, müssen diese Daten gelöscht werden.

Die Durchführung des Beschäftigtenverhältnisses wird hauptsächlich in § 26 des Bundesdatenschutzgesetz-neu (BDSG-neu) geregelt. Es dürfen die Daten eines Beschäftigten erhoben werden, wenn diese für die Durchführung des Beschäftigtenverhältnisses erforderlich sind. Jede Datenverarbeitung bedarf einer gesetzlichen Rege-

lung oder der Einwilligung der Betroffenen. Personenbezogene Daten sind alle Daten, über die Personen identifizierbar sind: z.B. Name, Vorname, Adresse, Mailadresse und Ausweisnummer. Dabei ist es egal, ob die Daten in Papierform oder digital vorliegen.

Durch die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), die seit dem 25.05.2018 gilt, wurden die Rechte eines Jeden, dessen Daten irgendwo gespeichert sind, verbessert. Betroffenenrechte sind in den Artikeln 13 bis 21 in der EU-DSGVO beschrieben: Informationspflicht über die erhobenen Daten und Zwecke der Speicherung, Informationspflicht bei Fremderhebung, Auskunftsrecht, Recht auf Datenberichtigung,

Recht auf Löschung, Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, Mitteilungsrecht, wenn Daten berichtigt oder gelöscht werden, Recht auf Datenübertragbarkeit und Widerspruchsrecht.

Es ist ratsam, sich bei Problemen mit den Daten an den Datenschutzbeauftragten zu wenden.

Eines ist vielleicht noch wichtig: In vielen Abteilungen gibt es private Listen mit z.B. Geburtstagen oder Telefonnummern. Solange diese Listen privat erstellt worden sind, gilt die DSGVO nicht. Sind diese Listen von Vorgesetzten angelegt worden, sind die Datenschutzgesetze anzuwenden, d.h. niemand kann gezwungen werden, in dieser Liste vermerkt zu werden.



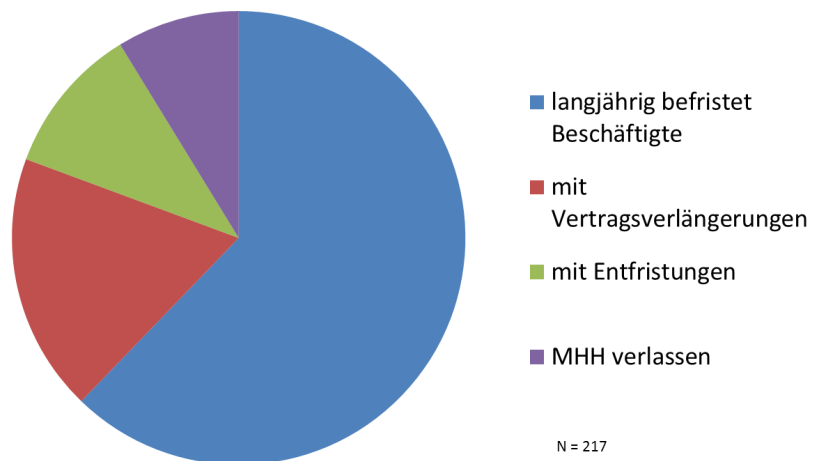
## ■ Langjährig befristet Beschäftigte

Wenig getan hat sich beim Umgang mit den langjährig befristet ( $\geq 10$  Jahre) Beschäftigten an der MHH. Selbst bei genauer Betrachtung zeigen sich kaum Veränderungen zum letzten Quartal (siehe Personalrat aktuell April 2018): Ein paar wenige Entfristungen mehr; einige weitere Kolleginnen und Kollegen, die die MHH verlassen haben und eine Reihe erneuter Vertragsverlängerungen.

Im zweiten Quartal hätte die Chance bestanden, dass die Abteilungsleitungen mit den deutlich erhöhten Grundausstattungen für F & L auch mehr Entfristungen auf den Weg bringen. Dieses ist offensichtlich aber nicht geschehen.

Der Personalrat wird in den kommenden Wochen Gespräche mit den Leitungen der Abteilungen suchen, in denen

überproportional viele langjährig befristet Beschäftigte sind.



## Die Sprechzeiten des Personalrats

**Montag, Dienstag und Freitag: 9.00 - 11.30 Uhr Montag - Mittwoch, Freitag: 13.00 - 16.00 Uhr**

Termine außerhalb der o. g. Zeiten sind nach Vereinbarung möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig. Telefon im Sekretariat: 532-2661. Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage

