

Dezember 2013

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:** Simon Brandmaier. **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de  
**Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>



(Foto aus dem Internet)

***Wir wünschen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern  
ein frohes Weihnachtsfest und ein  
gesundes und glückliches neues Jahr.***



## Themen in dieser Ausgabe:

- 2014 - Alles gut ???
- Ä Tännchen please (Teil I: Urlaub)
- Ä Tännchen please (Teil II: Interner Arbeitsmarkt)
- Achtung: Fallstricke
- SAP über alles



## 2014 – Alles gut???

Die Wünsche für ein frohes neues Jahr werden für MHH-Beschäftigte mit einem dicken Fragezeichen versehen sein.

Das Präsidium kündigt für 2014 und 2015 eine Sanierungsphase an, in der es harte und tiefgreifende Einschnitte geben soll. Die drohende Schließung der Wäscherei und das viele Fragen aufwerfende „Sparmodell Kinderchirurgie“ geben hier einen ersten Vorgeschmack.

Immer noch bleiben Fragen offen. Insbesondere die, wie es - trotz existierender „Instrumente“ wie Budgetplanung/Controlling - zu einer solch fatalen Entwicklung kommen konnte. Als gesichert gilt die Erkenntnis, dass alle MHH-Bereiche (Forschung & Lehre, Krankenversorgung, Administration) zu dem Defizit beigetragen haben. Gleichzeitig gibt es Abteilungen, die ihre Vorgaben eingehalten haben, während andere jenseits von Gut und Böse liegen.

Der Personalrat will Anfang 2014 mit dem Präsidium in eine Diskussion über diese Sanierungsphase kommen. Aus unserer Sicht wird es u. a. darum gehen, dass befristet Beschäftigte jetzt nicht die Zeche

zu zahlen haben, dass Auszubildende auch weiterhin eine Perspektive bekommen und dass das Outsourcen von Aufgaben nicht der Königsweg ist. Mögliche Ergebnisse werden wir dann auf einer Personalversammlung vorstellen.

Weiterhin ist abzuwarten, was aus den im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung angekündigten Maßnahmen zur Verbesserung der Krankenhausfinanzierung wird. Hier konnten aus der MHH-Sicht wichtige Themen wie Angleichung der Landesbasisfallwerte, Finanzierung der Hochkostenfälle und Vergütung der besonderen Aufgaben der Unikliniken überraschend deutlich platziert werden.

Positiv bleibt anzumerken, dass sich die MHH aus vergleichbaren Situationen immer wieder berappelt hat.

Dieses ohne Überlastung von Einzelnen und ohne soziale Härten gegenüber Einzelnen zu gestalten, ist die Aufgabe der kommenden zwei Jahre!

Simon Brandmaier  
Vorsitzender des Personalrats

## Ä Tännchen, please (Teil I: Urlaub)

Alle Jahre wieder das gleiche Thema: Die Urlaubsplanung für das nächste Jahr steht an. Und wie jedes Jahr gibt's immer wieder die gleichen Probleme und ähnliche Fragen.

Die erste der folgenden Fragen kam allerdings zum ersten Mal auf:

*Kann Erholungsurlaub nur wochenweise genommen werden?*

Die Forderung, den Erholungsurlaub nur in ganzen Wochen einzutragen, entbehrt jeder gesetzlichen Grundlage und kann aber natürlich als Bitte geäußert werden.

Wünschen darf man sich bekanntlich alles, ob alle Erwartungen erfüllt werden hingegen...

*Wie viele Wochen Urlaub stehen mir am Stück zu?*

Der Gesetzgeber sagt, dass Urlaub wenn möglich

zusammenhängend zu gewähren ist. Wenn das aus dringenden Gründen nicht geht, muss mind. einer der Urlaubsteile zwölf aufeinanderfolgende Werktagen, d.h. 2 Wochen, umfassen (§ 7 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Abteilungsinterne Absprachen sind zu Gunsten der MitarbeiterInnen möglich.



*Wann muss der Urlaubsplan für das nächste Jahr ausliegen und wann muss er fertig gestellt sein?*

In der Dienstvereinbarung zum Erholungsurlaub ist festgelegt, dass der Urlaubsplan ab dem 15. November auszuliegen hat und dass sich die MitarbeiterInnen bis zum 15. Januar einzutragen haben.

*Was passiert, wenn keine Einigung über den Erholungsurlaub zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten erzielt werden kann?*

Ein Blick in die DV hilft auch hier weiter. Kann keine Einigung auf Abteilungs- oder Dienststellebene erzielt werden, sind die Differenzpläne über die Dienststelle spätestens bis zum 15. Februar dem Personalrat zur Entscheidung vorzulegen.



Das sind nur einige der häufig gestellten Fragen. Zu weiteren Fragen steht der Personalrat Ihnen jederzeit zur Verfügung. Hilfreich ist auch die Durchsicht der Dienstvereinbarung zum Thema Erholungsurlaub und das Rundschreiben zum Thema Urlaub aus dem Jahr 2012, wonach bis zu 5 Urlaubstage unverplant bleiben können, hier zu finden... <http://www.mh-hannover.de/urlaub.html>

## ■ Ä Tännchen, please (Teil II: Interner Arbeitsmarkt)

*Sie sind mit Ihrem Arbeitsplatz zufrieden und möchten **nicht** in eine andere Abteilung wechseln?*

Dann können Sie sich jetzt einem anderen Artikel zuwenden. Sollten Sie allerdings innerhalb der MHH wechseln wollen, lesen Sie unbedingt weiter!

In der Dienstvereinbarung zum Thema Interner Arbeitsmarkt (IAM) ist vereinbart, dass grundsätzlich jede neue Stelle intern ausgeschrieben wird. „*Na prima,*“ könnte man jetzt denken, „*dann brauch ich ja nur die internen Stellenausschreibungen zu verfolgen und bewerbe mich gezielt auf eine passende Stelle*“.



einer Abteilung kontaktiert, um bspw. abzuklären, ob überhaupt geeignete Bewerber beim IAM gemeldet sind. Wer vielleicht zukünftig ins Case-Management wechseln sollte sich an den IAM wenden.

Außerdem kann das Team des IAM Sie beraten, ob z.B. bestimmte Fortbildungen für Ihren angestrebten Wechselwunsch nötig sind. Es gibt viele weitere Gründe, warum Sie sich unbedingt mit dem IAM in Verbindung setzen sollten, wenn Sie innerhalb der MHH wechseln möchten. Also am besten Sie erledigen das noch so schnell,

wie möglich.

Sämtliche Dienstvereinbarungen sind übrigens auf der Seite des PR abrufbar: <http://www.mh-hannover.de/vereinbarungen-pr.html>

**ABER:** Häufig wird der IAM schon im Vorfeld von

## ■ Achtung Fallstricke

Wer seine Arbeitszeit verringern oder erhöhen möchte und in seinem Monatsgehalt sogenannte unstete Bezüge hat, sollte genau aufpassen!

Unstete Bezüge sind zum Beispiel Schichtzulagen und Vergütungen aus Ruf- und Bereitschaftsdiensten. Diese Zulagen werden im Krankheitsfall oder Urlaub rückwirkend auf die letzten drei Monate betrachtet (Berechtigungszeitraum) und durchschnittlich pro Ausfallstag gezahlt.

Bei der Änderung der Arbeitszeit gibt es laut Personalmanagement im ersten Monat keine Berechnungsgrundlage. Damit würden diese Bezüge wegfallen, wenn in diesen Monat Krankheitstage oder

Urlaubstage fallen.

Der Personalrat rät: Im ersten Monat nach der Arbeitszeitveränderung keinen Urlaub nehmen, wenn man zur oben genannten Beschäftigtengruppe gehört.



## SAP über alles? Pilot-Projekt Elektronischer Arbeitsnachweis für Ärzte

Die Verwaltung möchte einen elektronischen Arbeitsnachweis - zunächst nur für Ärzte und zunächst im Pilot-Bereich ZMK und Kinderklinik - einführen. Das Formular entspricht den bisher verwendeten Vordrucken, Datenschutz wird gewährleistet durch das persönliche Passwort, Nachtarbeitsstunden (für eventuellen Zusatz-Urlaub/Zuschläge) werden erfasst.

Die Genehmigung durch Vorgesetzte geschieht elektronisch und Änderungen - oder eine Ablehnung – werden per Mail dem / der MitarbeiterIn mitgeteilt.

Schulungsunterlagen zum Ausfüllen sollen auf Sharepoint hinterlegt werden.

Der Personalrat hat seine Zustimmung nur zu einem Probelauf für 6 Monate signalisiert und erwartet eine Evaluation nach 4 Monaten. Außerdem möchte er über eventuelle Ablehnungen informiert werden. In der Zahnklinik wird eine Informationsveranstaltung durch Dr. Bernd Bremer über weitere Einzelheiten organisiert.



**Auch im nächsten Jahr sind die Personalratsmitglieder wieder alle für Sie da**



### 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